Práce & sociální politika

noviny Ministerstva práce a sociálních věcí ČR ● ročník 7 ● číslo 5 ● 13. 5. 2010

Náklad ověřen auditorskou firmou

ZDARMA

RODINA

Ministerstvo podpořilo prorodinné projekty 7 miliony korun

čtěte na straně 4

MOBBING

Jak se bránit manipulaci a konfliktům na pracovišti?

čtěte na straně 5

INSPEKCE PRÁCE

Nová rizika ochranných pracovních prostředků

čtěte na straně 7

Slovo ministra

FOTO: LUDĚK KRUŠINSKÝ

Vážení čtenáři,

květen je jeden z nejkrásnějších měsíců v roce. Vzduch je provoněný květinami, tráva a listy mají tu pravou zelenou barvu a i pobyt v městských aglomeracích je před příchodem horkého léta ještě příjemný. Tento měsíc je také nabitý svátky a významnými dny, které souvisí s láskou a vztahy mezi lidmi. Za všechny bych velmi rád zmínil ten, který připadá na 15. květen. Od roku 1994 ho oslavujeme podle rozhodnutí Valného shromáždění OSN jako Mezinárodní den rodin.

Když jsme na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR (MPSV) začali poprvé uvažovat o tom, jak bychom mohli ocenit obce, které dělají pro rodiny maximum, zjistili jsme, že to bude pořádný oříšek. Jak posoudíme, zda je přátelštější ta, která má více školek, nebo ta, která buduje dětská hřiště o sto šest? A co obce, které nemají žádná taková zařízení, protože na ně zkrátka nemají peníze? Nebudou diskriminovány? Řešení nakonec bylo jednoduché – není důležité jen materiální zázemí, zásadní je to, jak moc jsou rodiny v konkrétním místě spokojeny a jak dobře se jim tam žije. Podstatné je i to, jak funguje mezigenerační soužití. Vždyť už za dob našich babiček bylo naprosto normální, že celá rodina žila společně. Rodiče se nejprve starali o děti a po čase zase děti o rodiče. Senioři nikomu nepřekáželi a děti byly oživením domácnosti. Mladí se učili od starších a ti zase čerpali energii z mladých.

A dobrá věc se podařila – v roce 2008 vyhlásilo MPSV společně se Stálou komisí pro rodinu Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR, Asociací center pro rodinu a Sítí mateřských center České republiky první ročník soutěže Obec přátelská rodině. Ten letošní je tedy už třetí v pořadí. Obce opět dostanou možnost dát o sobě vědět a udělat něco prospěšného pro své obyvatele. Rád bych zdůraznil, že nejde jen o pomyslné medaile. Kromě prestižního ocenění mohou města i vesnice získat také finanční dotace. Podle velikosti mohou obce soutěžit v šesti kategoriích. Hodnotitelé rozdělí mezi vítěze celkem sedm milionů korun.

Rok 2010 věnujeme hlavně zapojení seniorů do dění v regionu. Zaměříme se na to, jak kvalitní je život starších lidí v konkrétní obci. Bude nás zajímat, jak zastupitelstvo spolupracuje v této oblasti s neziskovými organizacemi, které se orientují právě na rodinu. Konkrétně budeme hodnotit, například v jakých zařízeních a jaké služby mohou rodiny využívat. Jak bezpečné je prostředí, ve kterém žijí.

Loni se do soutěže přihlásilo asi 200 obcí. A já doufám, že letos bude toto číslo ještě vyšší. Jsem přesvědčen, že je v České republice velká řada míst, ve kterých se dobře a spokojeně žije. A já vám přeji, aby to bylo právě to vaše.

PETR ŠIMERKA
MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Nález Ústavního soudu o důchodech pečlivě analyzujeme

Zásadní a konsenzuální politické rozhodnutí bude nezbytné v souvislosti s výpočtem důchodů v budoucnosti. Ústavní soud totiž 16. dubna 2010 vyhlásil, že ruší ustanovení § 15 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, který upravuje způsob stanovení výpočtového základu pro výpočet důchodu.

Nález soudců se týká všech důchodů, tedy starobních, invalidních i pozůstalostních. Protože se jedná o složitou oblast, která se dotýká široké veřejnosti, Ústavní soud stanovil vykonatelnost opatření do 30. září 2011. Přestože nález neznamená zásadní reformu českého důchodového systému, nemůže vzhledem k odůvodnění jeho realizace spočívat pouze ve formální změně právní úpravy důchodů. Vše je třeba pečlivě připravit.

Hned po vyhlášení nálezu proto začali odborníci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR rozhodnutí analyzovat, aby bylo možné zahájit práce na změně právní úpravy. Na základě analýzy nyní MPSV zvažuje možná řešení a modeluje varianty výpočtu důchodů včetně dopadů, ze kterých vyplynou konkrétní návrhy. MPSV přitom bere v potaz přiměřenost důchodů dle nálezu Ústavního soudu a také finanční udržitelnost důchodového systému. Návrhy, které se stanou podkladem pro změnu právní úpravy, by měly být připraveny do konce letošního května.

Samotný návrh novely zákona o důchodovém pojištění a dalších předpisů bude třeba předložit Poslanecké sněmovně Parlamentu nejpozději do konce roku 2010. To proto, aby bylo možné včas schválit potřebné úpravy.

(TZ)

Celoživotní učení 2010 v Rokycanech

FOTO: ARCHIV ÚP V ROKYCANECH

Pod názvem *Celoživotní učení 2010* uspořádal 27. dubna Úřad práce v Rokycanech už 2. ročník výstavy vzdělávacích příležitostí v regionu. Hlavním cílem akce bylo podpořit celoživotní vzdělávání dospělé populace. Na výstavu byli pozváni vystavovatelé především z řad vzdělávacích institucí, rekvalifikačních středisek a dalších firem, které se zabývají pořádáním různých školicích kurzů. *Celoživotní učení 2010* přilákalo přes 2 000 návštěvníků.

Představy dětí o stáří poodhalí výtvarná soutěž

Odstranit stereotypy a předsudky o stáří a podpořit vnímání stáří jako plnohodnotné součásti lidského života. To je cílem celorepublikové výtvarné soutěže *Šťastné stáří očima dětí*. Soutěž organizuje Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR (APSS ČR). Na projektu s ním spolupracují Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR a Svaz měst a obcí ČR. Do soutěže se mohou zapojit všechny základní školy a víceletá gymnázia v České republice a jejich žáci ve věku od 6 do 15 let. Úkolem škol bude vyhlásit vlastní výtvarnou soutěž na téma šťastného stáří a ze všech výtvarných prací vybrat deset nejzdařilejších, které zašlou do APSS ČR. Odborná porota bude hodnotit především nápad, zpracování a uměleckou úroveň došlých výtvarných prací. Vítězem veřejné soutěže se stane žák, jehož dílo získá nejvíce hlasů prostřednictvím veřejného hlasování na připravovaných webových stránkách *www.stastne-stari.cz*. Slavnostní vyhlášení výsledků soutěže se uskuteční 4. října 2010 v Praze v rámci zahájení Týdne sociálních služeb v České republice. (TZ)

FOTO © LEJDOKMAS / DREAMSTIME.COM

Zájem o aktivní otcovství pozvolna stoupá

Pokud se otec účastní porodu dítěte, má k němu silnější vztah a více se mu věnuje i v dalších letech. Vyplývá to ze sociologického průzkumu *Podoby otcovství v České republice*, který se uskutečnil v rámci projektu s názvem *Táto, jak na to?*

Cílem průzkumu bylo objasnit současné postoje mužů k otcovství, jejich možnosti realizování se jako rodičů a vliv různorodých faktorů na přístup mužů k roli otců. Průzkum se zaměřil na dvě hlavní oblasti, a to na otcovství jako životní projekt a potřeby mužů při slaďování pracovního a rodinného života.

Analýza zahrnuje odpovědi 1 147 otců nezletilých dětí ve věku 25–54 let a 363 potenciálních otců ve věku 20–39 let. Průzkum dokazuje, že mladší generace výrazně modernějších a liberálnějších otců postupně střídá tu starší a zájem o aktivní otcovství se zvyšuje. Přesto si dvě třetiny otců mimo jiné myslí, že by s dětmi doma měly zůstávat výhradně matky.

Podle průzkumu se do každodenních aktivit spojených s péčí o dítě na více než 30 % zapojuje pouze přibližně třetina otců. Rádi dětem organizují volný čas, naopak téměř vůbec nechodí s dětmi k lékaři. Tři čtvrtiny otců jsou ale s časem, který věnují svým dětem, spokojeny. Cítí ovšem určitou diskriminaci v oblasti podmínek, které jim pro každodenní péči o děti vytvářejí zaměstnavatelé. To jsou pouze některé ze závěrů průzkumu. Více informací o projektu a výsledcích šetření zaznělo na pracovní konferenci, která se konala 27. dubna v Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky (PSPČR). Akci uspořádalo MPSV ve spolupráci se Stálou komisí pro rodinu PSPČR.

FOTO: © MARZANNA SYNCERZ | DREAMSTIME.COM

Cílem projektu *Táto, jak na to?*, v rámci kterého se uskutečnil průzkum *Podoby otcovství v ČR*, je poukázat na pozitivní význam aktivního otcovství. Projekt realizuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Odborným konzultantem projektu je Liga otevřených mužů. (TZ)

Více o projektu Táto, jak na to? na straně 4

Dávky v roce 2009: Kde se ušetřilo a kde výdaje vzrostly?

Loňský rok se nesl ve znamení dopadů světové hospodářské krize, což se výrazně promítlo především do vývoje na trhu práce. Výdaje na podporu v nezaměstnanosti stouply o téměř 112 %. Přibylo důchodců, méně lidí ale stonalo a mírně poklesly výdaje na dávky státní sociální podpory. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) tak za rok 2009 vyplatilo na dávkách přibližně 438 miliard Kč, což je o asi 28 miliard Kč (o cca 7 %) více než v roce 2008.

Vývoj počtu důchodců a výdajů důchodového pojištění

- Výdaje na důchody v prosinci roku 2009 činily 31,7 miliardy Kč, což bylo o 3,9 % více než ve stejném období předchozího roku.
- Důchod v posledním měsíci roku 2009 pobíralo 2 790,4 tisíce lidí. Oproti prosinci 2008 to znamená nárůst o 1,3 %.
- Meziročně přibylo zejména důchodců se starobním důchodem. Jejich podíl na celkovém počtu důchodců činil 75,6 %. V prosinci 2009 byl starobní důchod vyplacen cca 2 108,4 tisíce důchodců.
- Za celý rok 2009 MPSV vyplatilo na dávkách důchodového pojištění cca 331,6 miliardy Kč, tedy o 8,8 % více než za rok 2008.

FOTO: © PISTA23 | DREAMSTIME.COM

Vývoj výdajů nemocenského pojištění

Dávky nemocenského pojištění se dělí do čtyř skupin: nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství, ošetřovné a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Z hlediska nákladů systému nemocenského pojištění se do této oblasti zahrnují i refundace náhrady mezd.

- Výdaje za všechny čtyři dávky v prosinci 2009 činily 2,1 miliardy Kč, což je částka o 20,3 % nižší než ve stejném období předchozího roku.
- Za celý rok 2009 bylo na všechny druhy dávek vyplaceno 26,0 miliard Kč. Oproti roku 2008 to je o 18,3 % méně.
- Největší podíl na prosincových výdajích roku 2009 mělo nemocenské, a to 66,6 %. V posledním měsíci roku 2008 to bylo o 31,9 % více. K poklesu došlo kvůli legislativním změnám, které určily, že nemocenské náleží až od 15. dne pracovní neschopnosti. Celoroční výdaje na nemocenské dosáhly 18,2 miliardy Kč, tedy o 6,6 miliardy Kč méně než za rok 2008.
- Počet případů pracovní neschopnosti byl v prosinci roku 2009 o 10 % nižší než v posledním měsíci předchozího roku. Za celý loňský rok došlo k poklesu počtu ukončených případů o 31 % i ke snížení počtu prostonaných dnů, a to o 16 %. O 23 % ovšem narostla průměrná délka trvání jednoho případu pracovní neschopnosti.
- Druhý největší podíl na výdajích v prosinci 2009 představovala peněžitá pomoc v mateřství, a to 29,5 %. V porovnání se stejným obdobím roku 2008 to je o 20,5 % více. Celoroční výdaje na tyto dávky dosáhly 7,1 miliardy Kč, což je o téměř 790 milionů Kč více než za rok 2008.
- Téměř 4 % podíl na výdajích činilo v prosinci 2009 ošetřovné, což je o 24,4 % více než ve stejném období roku 2008. Celoroční výdaje činily 729,1 milionu Kč. Ve srovnání s rokem 2008 je to o 82,2 milionu Kč méně.
- Výdaje na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství představovaly pouze setinu procent z celkových výdajů. MPSV jich v roce 2009 vyplatilo za 5,2 milionu Kč.
- Refundace náhrady mezd, tj. částky, kterou si zaměstnavatelé odečetli od pojistného, činily v prosinci 2009 cca 155,3 milionu Kč. Za celý rok 2009 se jednalo o cca 1,4 mld. Kč.

Slevy na pojistném

- Od září do prosince 2009 si zaměstnavatelé snížili odvody pojistného formou slev na pojistném ve výši 9,7 miliardy Kč. Z toho tvořila více než 6,1 miliardy Kč mimořádná sleva na pojistném. Na jednoho zaměstnance byla v prosinci 2009 uplatněna v průměru sleva ve výši cca 354 Kč.

Vývoj dávek vyplacených v rámci podpory v nezaměstnanosti

- V prosinci 2009 dosáhly výdaje na podporu v nezaměstnanosti 1 231,3 milionu Kč, což je o 90,0 % více než ve stejném období předchozího roku.
- Počet uchazečů o zaměstnání se ke konci roku 2009 zvýšil až na 539,1 tisíce. Z tohoto počtu cca 189,5 tisíce uchazečů pobíralo podporu v nezaměstnanosti.
- Celkové výdaje na podporu v nezaměstnanosti byly v loňském roce o 111,9 % vyšší než v roce 2008 a činily cca 15,1 miliardy Kč.

Vývoj výdajů na dávky ze systému pomoci v hmotné nouzi, příspěvek na péči a dávky zdravotně postiženým občanům

Tyto dávky poskytuje MPSV občanům prostřednictvím pověřených obecních úřadů.

- V roce 2009 bylo těmito obcemi vyplaceno na příspěvku na péči téměř 18,7 mld. Kč, což je o cca 400 milionů Kč více než v předchozím roce.
- Výdaje na dávky pomoci v hmotné nouzi a zdravotně postiženým občanům činily v roce 2009 více než 5,5 miliardy Kč. Oproti roku 2008 to je o cca 250 milionů Kč více.

Vývoj výdajů na státní sociální podporu

Systém státní sociální podpory tvoří sedm různých dávek: přídavek na dítě, sociální příplatek, příspěvek na bydlení, rodičovský příspěvek, dávky pěstounské péče, porodné a pohřebné.

- MPSV vyplatilo v prosinci 2009 cca 1 242,7 tis. dávek za zhruba 3,4 miliardy Kč. Došlo sice k poklesu počtu dávek oproti stejnému období předchozího roku o 3,3 %, ale objem finančních prostředků narostl o 2,4 %.
- Celkem bylo na dávky státní sociální podpory vyplaceno v roce 2009 cca 41,1 mld. Kč, což je zhruba o 0,8 miliardy Kč méně než v předešlém roce.
- V roce 2009 bylo na přídavek na dítě celkem vyplaceno přibližně 4,7 miliardy Kč, což je o cca 1,5 miliardy Kč méně než v roce předchozím.
- Ke snížení výdajů došlo i u sociálního příplatku. V loňském roce výdaje dosáhly téměř 3 miliard Kč, tedy o 6,7 % méně než v roce 2008.
- Naopak více výdajů si vyžádal příspěvek na bydlení, což bylo důsledkem zvýšení nákladů na bydlení a navýšení normativů pro výpočet této dávky. V roce 2009 došlo k nárůstu oproti předchozímu roku o 40,8 % a celkově MPSV vyplatilo cca 2,3 miliardy Kč.
- K mírnému nárůstu výdajů došlo i u rodičovského příspěvku. V loňském roce dosáhly výdaje celkové výše cca 28,6 miliardy Kč, což je o 1,1 % více než v roce předchozím.
- Dávky pěstounské péče zaznamenaly nárůst jak v počtu vyplacených dávek, tak v objemu finančních prostředků. Za 12 měsíců roku 2009 si příjemci dávky rozdělili cca 0,9 miliardy Kč, což představuje oproti roku 2008 nárůst o 9,3 %.
- K poklesům celkových ročních výdajů došlo v loňském roce v oblastech dávek porodného a pohřebného. U porodného, kde bylo vyplaceno 1,6 miliardy Kč, došlo k poklesu výdajů o 4,1 %. Výdaje na pohřebné představovaly 16,7 milionu Kč a oproti roku 2008 poklesly o 76,4 %. Výrazný meziroční úbytek výdajů a počtu dávek pohřebného je dán skutečností, že na počátku roku 2008 byla tato dávka vyplácena ještě podle dříve platné právní úpravy. (TZ)

Slovníček pojmů

Veřejně prospěšné práce *versus* veřejná služba

Vykonáváním veřejně prospěšných prací (VPP) nebo veřejné služby (VS) si nezaměstnaní nebo lidé s nízkými příjmy mohou přilepšit. Pokaždé však jiným způsobem. Za VPP dostávají mzdu, výkon VS zabraňuje jejich sociální izolaci a udržuje výši příspěvku na živobytí. Většinou je zaměstnávají obce, pro které jsou užitečnou pracovní silou především při udržování čistoty a pořádku v obci.

Co jsou veřejně prospěšné práce?

VPP jsou časově omezené pracovní příležitosti, které po dohodě s úřadem práce vytváří zaměstnavatel. Spočívají v činnostech ve prospěch obce, státu nebo jiné veřejně prospěšné instituce. Jejich cílem je umožnit uchazečům o zaměstnání obtížně umístitelným na trhu práce pracovat v době, kdy nemohou najít standardní práci. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) prostřednictvím úřadů práce v rámci aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) na tyto pracovní příležitosti poskytuje příspěvky. Snižuje se tak nezaměstnanost, zvyšují se příjmy uchazečů o zaměstnání a zvyšuje se i jejich šance najít nové uplatnění na trhu práce, protože jsou aktivní. Obce a další instituce tímto způsobem získávají nejen finanční podporu od státu, ale také pracovníky na udržování obce. Například na údržbu veřejných prostranství, údržbu a úklid veřejných budov a komunikací a podobně.

Mzdové příspěvky pro zaměstnavatele

Úřady práce poskytují na základě dohody zaměstnavatelům mzdové příspěvky, maximálně však po dobu 12 po sobě jdoucích měsíců. Jejich výše může dosáhnout skutečných mzdových nákladů na zaměstnance pracující v rámci VPP, včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které za tyto pracovníky zaměstnavatelé odvedli. Zaměstnavatelé se v dohodě zavazují, že pracovní příležitosti vytvořené v rámci VPP budou obsazovat výhradně uchazeči o zaměstnání, které jim doporučí úřady práce.

Když se řekne veřejná služba

Veřejná služba představuje podle zákona o hmotné nouzi pomoc obcím v záležitostech, které jsou v jejich zájmu. Jedná se mimo jiné o zlepšování životního prostředí, udržování čistoty ulic a jiných veřejných prostranství, pomoc v oblasti kulturního rozvoje a sociální péče. Obce tímto způsobem mohou vyřešit například povinnost údržby chodníků v zimě. Záleží na jejich rozhodnutí, zda budou veřejnou službu organizovat, nebo ne. Pokud se obec v samostatné působnosti rozhodne kladně, může veřejnou službu organizovat sama nebo ji může delegovat na jiné subjekty, například na obecní příspěvkové organizace, soukromé či neziskové organizace. Obce uzavírají s lidmi v hmotné nouzi smlouvu o výkonu veřejné služby a pojistnou smlouvu kryjící odpovědnost za škodu na majetku nebo na zdraví, kterou by pracovník vykonávající veřejnou službu mohl způsobit nebo by mu mohla být způsobena. MPSV může obci poskytnout dotaci na pojistné. Za výkon veřejné služby pracovníci nedostávají mzdu.

Bezplatná pracovní síla pro obce

Pro lidi v hmotné nouzi je výkon veřejné služby příležitostí, jak získat a rozvíjet nové sociální a pracovní dovednosti a zvýšit svoje šance pro uplatnění na trhu práce. Má vliv také na výši příspěvku na živobytí u lidí, kteří ho pobírají déle než 6 měsíců. Nedochází u nich k poklesu této dávky na existenční minimum.

Pro obce veřejná služba představuje především bezplatnou pracovní sílu. Veřejnou službu organizují například v Broumově, Zlíně, Kadani nebo Olomouci. Kromě výše jmenovaných činností pracovníci v rámci veřejné služby například otevírají a zavírají místní hřbitov, vypomáhají v pečovatelských službách, pomáhají organizovat kulturní akce, balí knihy v místní knihovně, provádějí drobné administrativní úkony a udržují místní sportoviště aj.

Obecně prospěšné práce

Zcela jinou aktivitou, která s VPP a VS nesouvisí, jsou obecně prospěšné práce (OPP). Ty sice také představují práci pro obce, státní zařízení a neziskové organizace, jsou ale především alternativním trestem, tj. trestem nespojeným s odnětím svobody.

(TZ)

Minimální věk 15 let pro držitele speciálně vycvičeného psa

To je jeden ze závěrů zasedání Pracovní skupiny k problematice psů se speciálním výcvikem, které se v březnu uskutečnilo na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR (MPSV). Třetí pracovní setkání se týkalo zejména podmínek, které by měli zdravotně postižení lidé splňovat, aby jim stát pořízení psího pomocníka v budoucnu usnadnil, například poskytnutím finanční podpory.

Základními principy, kterými se meziresortní skupina řídí, jsou kvalita předávaných psů, bezpečnost jejich uživatelů a celého jejich okolí. Experti se shodli na tom, že je v této souvislosti potřeba vytvořit nová kritéria pro posuzování zdravotního stavu a sociálních dovedností držitele čtyřnohého pomocníka. Ty například zahrnují schopnosti handicapovaného postarat se o psa, využívat jeho potenciál a být mu „pánem“.

Odborníci z MPSV, ministerstev průmyslu a obchodu, zdravotnictví a zemědělství, organizací reprezentujících handicapované občany, organizací cvičících psy a zástupci uživatelů psů řešili také minimální a maximální věkovou hranici uživatelů. Na dolní hranici 15 let se obecně členové pracovní skupiny shodli. Otázkou pro další jednání zůstává, zda by tato podmínka měla platit bez výjimky.

Pracovní jednání řídil náměstek ministra práce a sociálních věcí pro sociální služby, veřejnou správu a sociálně-právní ochranu Marián Hošek. Podmínkám pro držení psího pomocníka se bude pracovní skupina podrobněji věnovat na dalším zasedání. Do té doby se budou užší pracovní týmy zabývat dílčími otázkami a zdokonalovat formulace pro výsledný návrh. Zástupci MPSV budou o tomto tématu jednat například s Pediatrickou společností.

(TZ)

FOTO: © BORIS DJURANOVIC | DREAMSTIME.COM

SERIÁL

Jaké jsou důvody pro změnu v systému zdravotně sociální péče v ČR? – 3. část

- Deficit současné péče o populaci 65+ (bude v příštích 10 letech výrazně stoupat) v kontextu doporučení EU a s ohledem na současný stav a úroveň nabídky a poptávky po tomto druhu péče.
- Nárůst výdajů % HDP na dlouhodobou péči související s nárůstem populace 65+.
- Důchodového věku a stáří se obává přes 60% lidí. Důvodem obav je zejména lokální a regionální nedostupnost, nedostatečná struktura a špatná kvalita služeb pro seniory.
- Dostupnost domovů a služeb pro seniory hodnotí dobře jen 30% Čechů.
- V České republice je 2,20 % míst v domovech pro seniory. Tento typ pobytových služeb je velice nákladný pro stát (jsou zahrnuty i domovy pro zdravotně postižené).
- Domovy pro seniory často suplují zdravotní péči a naopak ve zdravotnických lůžkových zařízeních tzv. následné péče (LDN a ošetř. lůžka) jsou dlouhodobě umisťováni klienti ze sociálních, nikoliv zdravotních důvodů – současný systém umisťování na tyto typy lůžek je nefunkční a nepružný, lehce zneužitelný.
- Jsou poddimenzovány ostatní potřebné zdravotně sociální služby, které by měly nabízet služby seniorům v jejich domácím prostředí.
- Hospicovou lůžkovou a domácí péči nelze suplovat péčí v léčebnách dlouhodobé péče či na ošetřovatelských lůžkách.
- Neexistuje potřebná síť zastřešující a koordinující nabídku a poptávku po těchto službách v daném regionu (kraj, okres) – nutnost vybudování tzv. komunitních center (např. při krajských nebo městských úřadech), která by byla schopna mapovat sociálně zdravotní požadavky lidí v regionu a současně by zajišťovala a koordinovala potřebnou a odpovídající sociálně zdravotní péči o jednotlivé klienty.

Pro ilustraci situace v České republice uvádíme celkovou analýzu vybraných zdravotně sociálních služeb za rok 2008 (zdroj MPSV, VZP, ČSÚ)

Česká republika Počet populace 65+	Lůžka následné péče	Počet lůžek OÚL a LDN	Zdrav. domácí péče *dostupnost*	Domovy pro seniory *dostupnost*	Počet lůžek v DD	Pečovatel. služba *dostupnost*
Čísla sloupců	1)	2)	3)	4)	5)	6)
1 556 152	**0,92 %**	**14 331**	**2,41 %**	**2,20 %**	**35 212**	**10,50 %**

Sloupec č. 1 udává index dostupnosti v procentech lůžek následné péče a ošetřovatelských lůžek na populaci 65+.
Sloupec č. 2 udává celkový počet ošetřovatelský lůžek a lůžek následné péče.
Sloupec č. 3 udává index dostupnosti v procentech domácí zdravotní péče na populaci 65+.
Sloupec č. 4 udává index dostupnosti v procentech domovů pro seniory na populaci 65+.
Sloupec č. 5 udává celkový počet lůžek v domovech pro seniory.
Sloupec č. 6 udává index dostupnosti pečovatelské služby pro populaci 65+.

V závěru doporučujeme tyto základní principy, které by měly být respektovány pro další rozvoj služeb pro seniory:

1. Respektování důstojnosti a autonomie musí být základem postojů k seniorům.
2. Vzdělání profesionálů poskytujících péči seniorům, ale také úředníků státní správy a samospráv jsou stejně důležité jako vzdělání (informovanost) seniorů samých (vzdělávání o stáří), a to na všech úrovních vzdělávacího systému.
3. Při zajišťování služeb pro seniory je třeba respektovat princip subsidiarity, komunitního principu zajištění služeb. Základním principem pro poskytování služeb seniorům je snaha o zajištění služeb pokud možno v domácím prostředí, blízko místu, kde staří lidé žijí či žili, a služby je třeba přizpůsobit potřebám seniorům.
4. Dlouhodobá péče musí respektovat výše zmíněné principy. Dále je důležité zajistit dostatečné kapacity služeb poskytovaných v domácím prostředí lidem s potřebou dlouhodobé péče a také komunitní zařízení pro denní péči i péči pobytovou (stacionáře, domovy všech typů atd.).
5. Kontinuita služeb je nezbytnou důležitou zásadou zajištění služeb pro seniory.

FOTO: © OCSKAY BENCE | DREAMSTIME.COM

Doporučení dostupnosti zdravotně sociální péče dle Evropské unie

Typ péče	Potřebný index dostupnosti (pro populaci 65+)
nemocniční lůžková následná péče (LDN, oš. lůžka)	0,5 %
dlouhodobá lůžková péče	0,6 %
domácí zdravotní i sociální péče	7,6 %
péče v domovech pro seniory	3,4 %
sociální potřebnost (všechny varianty péče) - předpoklad	16–20 %

16 % obyvatel 65+ potřebuje nějaký typ zdravotní nebo sociální péče (nejčastěji kombinace obojího) – **tzv. sociální potřebnost**

V péči o seniory je třeba akcentovat aktivní přístup, podporu zdraví a prevenci. Je třeba zlepšit služby pro seniory v rezidenčních zařízeních, a to zejména implementací ošetřovatelského procesu a kvalifikovaných zdravotnických služeb tam, kde je to zapotřebí.

6. Společnost by měla využít možností a nabídky moderní geriatrie a geriatricky modifikované medicíny: aktivní a rehabilitativní péče akutních geriatrických nemocničních oddělení, denních nemocnic a také celého spektra dalších geriatrických služeb. Důležité strategické dokumenty k péči o seniory musejí být konzultovány také s odbornou veřejností. Je zapotřebí připravit a aktualizovat novou strategii služeb pro seniory a zajištění kvality tak, aby tyto dokumenty napomohly rozvoji služeb pro seniory.
7. Za nezbytné je třeba považovat vytvoření celorepublikové strategie geriatrické péče, komunitních gerontologických služeb a péče pro lidi s demencí.
8. Přestože došlo k některým zlepšením v postavení rodinných příslušníků pečujících o staré členy rodiny, zůstává stále mnoho neřešených problémů. Systém podpory rodinných pečujících příslušníků je třeba dále rozvíjet tak, aby tento cenný zdroj péče o seniory umožnil poskytovat péči v domácím prostředí co nejdéle a za dopomoci služeb sociálních i zdravotních podle aktuálního stavu klienta, s možností překladu do lůžkového zařízení potřebného typu.

MONIKA VÁLKOVÁ
PORADCE MINISTRA PSV, KOORDINÁTOR EXPERTNÍHO PANELU NA PROBLEMATIKU ZDRAVOTNĚ SOCIÁLNÍ PÉČE

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

MARIE KOREJSOVÁ,
ÚSTŘEDÍ VZP, PRAHA

ČSSZ

Na podvodné vylákání dávek nemocenského se vždy přijde

Bezpracně získat finanční prostředky. To je skutečný důvod, proč se lidé pokoušejí neoprávněně vylákat dávky nemocenského pojištění, a tím vlastně zneužít finanční prostředky, které do systému pojištění odvedli ostatní občané. Pokusů o podvod může přibývat i v souvislosti se současnou ekonomickou situací. Dopouštějí se tak trestného činu, avšak jejich počínání je naivní, protože pracovníci okresních správ sociálního zabezpečení jejich činnost vždy odhalí, jak to ukazuje případ z nedávné doby.

V roce 2009 probíhalo u Městského soudu v Praze a následně u Vrchního soudu v Praze odvolací trestní řízení ve věci neoprávněného vylákání dávek nemocenského pojištění, ve kterém Česká správa sociálního zabezpečení zastupovala poškozený stát.

V letech 2002 až 2004 sjednávala organizovaná skupina osob fiktivní pracovní smlouvy buď pouze na základě osobních údajů osob, nebo i za jejich vědomé spolupráce s osmi obchodními společnostmi. Žádná z těchto společností však nevyvíjela hospodářskou činnost ani neměla prostory pro výrobu nebo poskytování služeb. U jednotlivých územních pracovišť Pražské správy sociálního zabezpečení (ÚP PSSZ) a u Okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ) v Mělníku se přihlásilo celkem 58 fiktivních zaměstnanců k nemocenskému pojištění. Potvrzení o dočasné pracovní neschopnosti (tzv. neschopenku) jim pak následně vystavoval ošetřující lékař, jenž byl v uvedené trestní věci rovněž obviněn.

Nesrovnalosti a podvodné jednání při výplatě dávek zjistili pracovníci ÚP PSSZ a OSSZ, u kterých fiktivní zaměstnanci uplatňovali postupně žádosti o výplatu dávek nemocenského. ÚP PSSZ pro Prahu 1 koncem roku 2003 zastavil výplatu dávek nemocenského pojištění a podal oznámení o podezření z trestné činnosti. Shodně i OSSZ Beroun (příslušná podle sídla lékaře) podala trestní oznámení, které však policie odložila.

V současné době jsou již rozsudky soudů pravomocné. Odsouzeno bylo celkem 31 osob, z toho hlavní organizátorka k nepodmíněnému trestu odnětí svobody v trvání 4,5 roku. Ostatním obviněným byly uloženy tresty odnětí svobody v trvání od 6 měsíců do 3 let s tím, že výkon trestu se podmíněně odkládá na zkušební dobu 24 měsíců až 5 let. Navíc byla odsouzeným uložena povinnost nahradit České republice, zastoupené Českou správou sociálního zabezpečení, způsobenou škodu.

ZDROJ: ČSSZ

FOTO: © JIŘÍ VÁCLAVEK | DREAMSTIME.COM

REAKCE

Výše důchodu závisí na době pojištění a příjmech, nikoliv na barvě pleti

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) v poslední době zaznamenalo řadu e-mailových zpráv, rozesílaných jako tzv. spam, o údajném zvýhodnění Romů při výpočtu starobního důchodu. V e-mailu se mimo jiné píše: „Zatímco pracující člověk, který vydělává v průměru 15 000 Kč měsíčně (a těch je většina), obdrží starobní důchod vypočtený z této částky. Rom, byť celý život nepracoval a do sociálního systému nevložil ani jednu korunu, a živil ho stát z různých sociálních dávek, tak tento diskriminovaný spoluobčan obdrží starobní důchod vypočítaný z průměrného platu v ČR a to je, vážení spoluobčané, 24 000 Kč měsíčně. Tak kdo tady chce mluvit o diskriminaci?“

Doba pojištění se získává prací

Výše uvedené informace neodpovídají skutečnosti, a proto MPSV považuje za nezbytné vše uvést na pravou míru: Podmínky nároku na dávky důchodového pojištění, tedy na starobní, invalidní i pozůstalostní důchody, stejně jako pravidla pro jejich výpočet, stanovuje zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Jedním z jeho hlavních principů je, že pro přiznání důchodu musí lidé získat potřebnou dobu pojištění a v souvislosti se starobním důchodem musí rovněž dosáhnout důchodového věku. Doba pojištění se přitom získává výdělečnou činností, tj. prací, výše samotného důchodu pak zjednodušeně řečeno závisí na tom, jak dlouho a z jak vysokého příjmu je placeno pojistné na důchodové pojištění.

FOTO: © BAHAR BOSTANCI | DREAMSTIME.COM

Stejná pravidla pro všechny

Každý důchod, tedy i starobní, z českého důchodového systému se skládá ze základní a procentní výměry. Základní výměra je stejná pro všechny druhy důchodů (bez ohledu na délku pojištění a výši výdělků) a v současné době se jedná o 2 170 Kč měsíčně.

Procentní výměra starobního důchodu závisí na délce pojištění a výši příjmů, které měl pojištěnec v tzv. rozhodném období před přiznáním důchodu. Rozhodné období pro důchody přiznávané v roce 2010 jsou roky 1986 až 2009.

Romští spoluobčané nejsou při výpočtu starobních důchodů nijak zvýhodňováni ani znevýhodňováni. Platí pro ně stejná pravidla jako pro všechny klienty českého důchodového systému. MPSV nezná autora nepravdivé e-mailové zprávy, případný podpis s hlavičkou MPSV, který se v některých spamech objevil, je zneužitím veřejně dostupných kontaktů.

(TZ)

Sto- a víceletých důchodců je už 738

Celkem 354 důchodců narozených v roce 1910 evidovala v dubnu 2010 Česká správa sociálního zabezpečení. Z toho bylo 293 žen a 61 mužů. U příležitosti stých narozenin dostávají klienti ČSSZ rozhodnutí o zvýšení důchodu o 2 000 Kč spolu s osobním dopisem ministra práce a sociálních věcí Petra Šimerky.

Kromě stoletých důchodců ČSSZ eviduje také 384 starších seniorů, tedy lidí narozených v letech 1902 až 1909. Celkem se tedy ke konci dubna 2010 jednalo o 738 sto- a víceletých důchodců. Převažovaly ženy – bylo jich 620, zatímco mužů bylo 118.

FOTO: © DEHOOKS | DREAMSTIME.COM

Nejstarším důchodcem, kterému ČSSZ vyplácí důchod, je muž narozený v roce 1902, nejstarší ženy v evidenci ČSSZ se narodily v roce 1903. Nejvíc sto- a víceletých lidí žije v Praze (131) a v Jihomoravském kraji (106), naopak nejméně v Karlovarském kraji (10).

ZDROJ: ČSSZ

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR vyhlásilo další ročník soutěže Obec přátelská rodině

Prorodinné projekty obcí podpořilo MPSV sedmi miliony korun

Finanční dotaci si rozdělily obce, které se v soutěži *Obec přátelská rodině 2009* umístily v šesti kategoriích na 1.–3. místě. Rozhodlo o tom Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV), když posoudilo návrhy prorodinných projektů. Neinvestiční dotace se pohybují od 60 tisíc Kč do 1 milionu Kč, výše závisí na velikosti a umístění obce v soutěži. Další obce budou moci prestižní ocenění a příslib dotace získat i letos. Už třetí ročník celostátní soutěže *Obec přátelská rodině* MPSV vyhlásilo 12. května 2010.

Které město získalo nejvyšší dotaci?

Výběrová komise ohodnotila žádosti o dotaci vítězných obcí. Podmínky prorodinnosti a uznatelnosti nákladů, které bylo třeba splnit pro poskytnutí dotace přislíbené vítězům 2. ročníku v listopadu 2009, splnily všechny obce. Nejvyšší dotaci – 1 milion Kč – získal Hradec Králové, vítěz kategorie obcí s 50 001 a více obyvateli. Finanční prostředky chce město využít na projekt *Místa přátelská rodině a propagace prorodinné politiky v Hradci Králové.* Z dalších podpořených aktivit vítězných obcí se jedná například o příměstské prázdninové tábory, dovybavení dětských hřišť a mateřských center, celospolečenské oslavy Dne dětí, Dne rodiny či tradičních svátků, projekty zaměřené na spolupráci mateřských škol a zařízení pro seniory aj. Důraz je vždy kladen na přínos pro celou rodinu a posilování mezigeneračních vztahů.

Obec přátelská rodině 2010

V nadcházejícím ročníku bude hodnotící tým klást větší důraz na mezigenerační charakter všech aktivit a jejich udržitelnost do budoucna. Rovněž se bude více zabývat spoluprací obcí s neziskovými organizacemi, které vyvíjejí prorodinnou činnost. Obce se budou moci do soutěže přihlašovat až do konce července. Poté se budou vyhodnocovat formuláře a hodnotící tým navštíví obce, které postoupí do 2. kola. Vítěze 3. ročníku by měl ministr práce a sociálních věcí vyhlásit v listopadu 2010.

Soutěž *Obec přátelská rodině* vyhlašuje MPSV a Stálá komise pro rodinu Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR ve spolupráci s Asociací center pro rodinu a Sítí mateřských center v ČR. U přihlášených obcí komise hodnotí bezpečnost prostředí pro rodiny, zařízení a služby, přímou podporu, institucionální, personální a koncepční zajištění rodinné politiky na místní úrovni a další aspekty. Soutěže se mohou zúčastnit všechny obce, města, statutární města a městské části či obvody statutárních měst územně členěných na městské části či obvody v České republice. Více informací najdete na *www.obecpratelskarodine.cz.*

(TZ)

Seznam všech obcí, jejich umístění v soutěži a informace o přidělených dotacích

velikostní kategorie	1. místo	2. místo	3. místo
do 500 obyvatel	170 000 Kč **Hrušovany u Ch.**	100 000 Kč **Chvalovice**	60 000 Kč **Josefov**
501–2 000 obyvatel	350 000 Kč **Lysice**	200 000 Kč **Kamýk n. Vlt.**	120 000 Kč **Zbraslav**
2 001–5 000 obyvatel	500 000 Kč **Police n. M.**	320 000 Kč **Český Dub**	180 000 Kč **Nové Hrady**
5 001–10 000 obyvatel	670 000 Kč **Tišnov**	400 000 Kč **Nové Město n. M.**	250 000 Kč **Dubí**
10 001–50 000 obyvatel	850 000 Kč **Hodonín**	500 000 Kč **Litoměřice**	330 000 Kč **Vsetín**
50 001 a více obyvatel	1 000 000 Kč **Hradec Králové**	600 000 Kč **Most**	400 000 Kč **Havířov**

15. květen = Mezinárodní den rodiny

FOTO: © YAREK GORA | DREAMSTIME.COM

Organizace spojených národů (OSN) vyhlásila 15. květen Mezinárodním dnem rodiny. Letos se OSN ve své zprávě zaměří na téma *Dopad migrace na rodiny po celém světě.* Poselství generálního tajemníka OSN u příležitosti Mezinárodního dne rodiny najdete na *http://www.un.org/esa/socdev/family/idf10.html.*

■ Projekt

Táto, jak na to?

Prostřednictvím projektu *Táto, jak na to?* chce Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) upozornit na koncept aktivního otcovství, který zatím není v České republice příliš rozšířen.

Aktivní otcovství přitom znamená zapojení otců do každodenní péče o děti, včetně například vodění do školky a školy, pomoc při domácí přípravě do školy, zajištění stravy a hygieny a samozřejmě také trávení volného času s dětmi. V obecné rovině potom výše uvedený koncept zahrnuje pravidelný podíl otce na péči o rodinu a domácnost včetně spravedlivého rozdělení domácích prací mezi muže a ženy.

Cílem projektu je oslovit:

- otce a budoucí otce, aby se v rámci svých možností více zapojovali do péče o své děti a domácnost,
- zaměstnavatele, aby více a nediskriminačně akceptovali zájem otců o zapojení do péče o děti a vycházeli jim vstříc,
- novináře, aby přistupovali k aktivnímu otcovství jako k aktuálnímu tématu, a pomohli tak vyvolat širší veřejnou diskuzi,
- vládní a neziskové organizace s blízkým nebo podobným zaměřením, aby se do projektu zapojily,
- zákonodárce a samosprávu, aby podpořili prosazení konceptu aktivního otcovství do české rodinné politiky.

FOTO: © MONIKA WISNIEWSKA | DREAMSTIME.COM

Celkem si projekt *Táto, jak na to?* vyžádá 7,628 milionu Kč. MPSV na něj vyčlenilo 1,144 milionu Kč. Zbytek, tedy 85%, poskytne Evropský sociální fond (ESF) v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Další informace o projektu *Táto, jak na to?* najdete na *http://www.mpsv.cz/cs/8351.*

Táta jako máma

Zapojením otců do výchovy dětí se MPSV nezabývá poprvé. Už v minulosti stálo za zrodem úspěšného devítidílného cyklu dokumentů s názvem *Táta jako máma.* Tento ojedinělý projekt představuje tatínky, kteří umožnili svým partnerkám chodit do zaměstnání, tatínky, kteří opustili nebo utlumili pracovní aktivity natolik, aby se mohli stoprocentně věnovat péči a výchově svých ratolestí, tatínky, kteří se starají o zdravé i nemocné děti, tatínky, kteří s dětmi žijí sami, tatínky, kteří mají děti v náhradní rodinné péči. Každý díl obsahuje výpovědi tří otců a jejich rodin, které vždy mají společný prvek. Dokumenty vznikaly v dílně filmové a televizní společnosti Febio, s. r. o. a režie se ujaly přední české dokumentaristky. Cyklus vysílala Česká televize a je k dispozici na *www.mpsv.cz.*

(TZ)

■ Fotosoutěž

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

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

Aktivity Evropského roku 2010 mají přispět k lepšímu povědomí o existenci chudoby a ke zpochybnění některých příčin, jež k sociálnímu vyloučení a chudobě vedou. Mají napomoci zmírnění stereotypů a stigmatizace lidí žijících v chudobě a podpořit co nejúčinnější propojení všech, kteří se chudobou a sociálním vyloučením v České republice zabývají a mohou přispět k jejich efektivnímu řešení.

Do soutěže se může přihlásit kdokoli starší osmnácti let, kdo má trvalé bydliště na území České republiky. Nominovat lze pouze vlastní autorské práce, které tematicky odpovídají zaměření Evropského roku 2010, tedy boji s chudobou a sociálním vyloučením. Soutěž probíhá ve čtyřech fázích od 15. března do 5. dubna 2010, od 6. dubna do 5. května 2010, od 6. května do 5. června 2010 a od 6. do 30. června 2010. Autor vítězné fotografie z každé soutěžní etapy získá výhru-honorář 1000 korun.

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

Moderní technologie mají podpořit život seniorů v domácím prostředí

Plnění Národního programu přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012, doporučení vládě na přijetí nezbytných opatření v oblasti podpory rozvoje a realizace asistenčních technologií pro zdravý a nezávislý život, koncepce řešení problematiky Alzheimerovy choroby a obdobných onemocnění v České republice a mediální obraz seniorů. To jsou hlavní oblasti, kterými se 15. dubna zabývala Rada vlády pro seniory a stárnutí populace na svém 12. zasedání. Jednání za přítomnosti ministra práce a sociálních věcí Petra Šimerky se kromě zástupců Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV) zúčastnili zástupci dalších ministerstev, veřejných institucí, neziskových organizací a odborné veřejnosti.

Zvýšit pocit bezpečí

Na základě jednání mimo jiné rada doporučuje vládě, aby přijala opatření, která umožní větší využití informačních, komunikačních a asistenčních technologií k podpoře života seniorů a zdravotně postižených ve vlastním přirozeném prostředí. Tyto moderní technologie se už například osvědčily v případě tzv. tísňové péče. Jejím cílem je zvýšit pocit bezpečí seniorů žijících v domácím prostředí a v případě potřeby jim zajistit včasnou pomoc. Podobné služby mohou oddálit nebo zabránit tomu, aby senior musel využívat pobytových sociálních služeb navzdory tomu, že je téměř soběstačný.

Plán Alzheimer ČR

Zároveň Rada vlády pro seniory a stárnutí populace kabinetu doporučuje, aby reagoval na stárnutí populace a zvyšující se výskyt Alzheimerovy choroby tím, že nařídí příslušným ministerstvům zpracovat koncepci řešení této problematiky – tzv. *Plán Alzheimer ČR.* Koncepce by měla zahrnovat nejen zdravotní a sociální služby, ale také výzkum a vzdělávání. Podle odhadů v České republice žije s tímto závažným a dlouhodobým onemocněním asi 120 tisíc lidí.

FOTO: © DUNDANIM | DREAMSTIME.COM

V zemích Evropské unie žije více než 7 milionů lidí s demencí a jejich počet se do roku 2040 pravděpodobně zdvojnásobí.

Rada vlády pro seniory a stárnutí populace je stálým poradním orgánem vlády pro otázky týkající se seniorů a stárnutí populace. Usiluje o vytvoření podmínek pro zdravé, aktivní a důstojné stárnutí a stáří v České republice a aktivní zapojení starších osob do ekonomického a sociálního rozvoje společnosti v kontextu demografického vývoje. Zasedání rady se konají podle potřeby, nejméně však třikrát ročně.

(TZ)

Poradna při hledání zaměstnání – 9. díl

Průběh osobního pohovoru – „tah na branku“

Osobní pohovor je významným mezníkem výběrového řízení, na kterém lze jak posílit svoji roli vhodného kandidáta, tak vše pokazit. Oproti předchozím aktivitám (výběr volného místa, zpracování životopisu, oslovení zaměstnavatele apod.) zde dochází poprvé k osobnímu kontaktu. To současně znamená menší prostor pro omyly.

FOTO: © ENDOSTOCK | DREAMSTIME.COM

Zatímco životopis můžeme tvořit celé hodiny a jednotlivá sdělení upravovat, při osobním pohovoru takový prostor nemáme. Vše je tak otázkou kvalitní přípravy a zkušenosti. Samotný pohovor můžeme ovlivnit v celé řadě aspektů, a to velmi snadno. Stačí se řídit ověřenými pravidly.

Hlavně přijďte včas

Na jednání se vždy musíme dostavit ve stanoveném termínu, nejlépe s pětiminutovou rezervou (o pět minut dříve). Vydechneme si a ve stanovený čas se nahlásíme na kompetentním místě. Pozdním nebo předčasným (jakkoliv odůvodněná žádost o dřívější přijetí) příchodem neuděláme dobrý dojem a navíc negativně zasáhneme do časového rozvrhu zaměstnavatele. V obou případech, i když přijetí v jiném než stanoveném čase je nepravděpodobné, se sami navíc okrádáme o čas, který nám zaměstnavatel jinak může ochotně věnovat.

- Před vstupem do místnosti vždy vypneme mobilní telefon.
- Zaklepeme na příslušné dveře a vstoupíme do místnosti.
- Pozdravíme (s úsměvem), představíme se a věcným způsobem sdělíme důvod naší návštěvy.
- Při podání ruky volíme přiměřený stisk.

Dále se řídíme pokyny druhé strany (jsme „hosté“). Vstoupíme-li do místnosti zjevně nevhod (druhá osoba právě telefonuje nebo vede jiné jednání), respektujeme její soukromí, bez dalšího otálení se vracíme a vyčkáváme na další pokyny.

Na co se zaměřit při jednání?

Na jednání se chováme taktně, slušně a respektujeme „hostitele“. Vždy zachováváme klid. Jistě je příjemnější, když naše jednání není nijak narušováno vnějšími vlivy, ale osoba, se kterou jednáme, je současně pracovníkem společnosti a některé pracovní úkoly zkrátka nesnesou odklad.

- Při jednání nás zajímá vše, co slyšíme. Jen tak s určitostí pochopíme, co druhou stranu zajímá, a můžeme se soustředit na kvalitu svých odpovědí.
- Pokud otázkám dostatečně nerozumíme, požádáme o bližší vysvětlení. Kvalita odpovědí totiž přímo souvisí s podstatou otázek.
- Na první místo klademe to, co zajímá zaměstnavatele. To, co chceme vědět my, je v tomto případě vždy na druhém místě. Uchazeči se mnohdy snaží o převzetí iniciativy a usilují (někdy až násilně) o získání informací, které považují za důležité pro sebe.

V této fázi výběrového řízení je hlavním cílem uspokojit zaměstnavatele, neboť ten rozhoduje, zda nás pozve k dalšímu jednání, nebo ne.

Navíc nám zaměstnavatel téměř vždy sám sdělí informace o společnosti či pracovním místě, které považuje v této fázi za podstatné, nebo nás vyzve v průběhu jednání (nejčastěji na závěr), abychom se ptali.

Jednání ukončí ta ze stran, která je současně řídí, tedy zástupce společnosti.

Nebojte se zeptat na výsledek

Vždy bychom měli znát další postup. Jedná se o období, ve kterém můžeme očekávat vyrozumění. Toto období nám může zaměstnavatel sám vymezit nebo se na ně můžeme zeptat. Ptáme se tehdy, když nám zaměstnavatel zkrátka sdělí, že se nám ozve. Uchazeči, kteří se s takovým sdělením spokojí, pak často čekají i několik týdnů na výsledek výběrového řízení, které již bylo ukončeno.

Dohoda, která vznikne na závěr jednání, je vždy platná pro obě strany, a to stejným dílem.

Větší iniciativa je na nás. Jestliže se ve stanoveném období nedočkáme „slíbeného“ vyrozumění, můžeme sami zaměstnavatele (nejlépe telefonicky) oslovit a na výsledek výběrového řízení se zeptat. Tím současně předcházíme případným nedorozuměním, jež mohou vzniknout například nepředáním vzkazu, nedoručením pošty, posunutím termínu nebo tím, že se nám zaměstnavatel jednoduše nedovolal. Také v případě, že jsme byli neúspěšní, je lepší to vědět než s nadějí čekat další týdny.

Na závěr jednání potvrdíme stanovenou dohodu, poděkujeme a rozloučíme se.

Zdravé sebevědomí a inteligence

V průběhu celého jednání si můžeme vést poznámky. Svědčí to o zájmu o informace, které získáváme. Také tím uděláme na zaměstnavatele dobrý dojem. Současně nám takové informace poslouží k osvěžení paměti a k přípravě na další osobní pohovor.

Mějme na paměti, že při osobním jednání je to hlavně o lidech a jejich vystupování. Zdravé sebevědomí a zdravá inteligence zmůže mnohdy víc než sebelepší kvalifikace.

Text vychází z publikace Jak hledat a najít zaměstnání – rady a tipy pro uchazeče od Zbyňka 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 knížce najdou více rad, jak překonat svůj pesimismus, jak efektivně hledat práci a oslovovat zaměstnavatele, jak při výběru uspět a pracovní místo získat.

Veletrh pracovních příležitostí JOBDAYS 2010 v Českých Budějovicích

V Českých Budějovicích se prezentovaly i Evropské služby zaměstnanosti (EURES). FOTO: JOBSINPRAGUE.CZ

Pokračování veletrhu JOBDAYS 2010 se uskutečnilo 20. dubna v aule Jihočeské univerzity. Především pro studenty Ekonomické fakulty JU, na které byla akce zaměřena, představovalo jedinečnou možnost, jak se setkat s potenciálními zaměstnavateli. Akce se účastnilo celkem 14 vystavovatelů. Kromě soukromých firem se zde prezentovaly Evropské služby zaměstnanosti (EURES) a Evropských sociální fond.

Své kolegy z České republiky přijeli podpořit i zástupci přihraničních úřadů práce z Rakouska a EURES poradkyně ze Slovenska. Se spolupráci Rakouska se počítá i do budoucna. Příští rok budou mít občané České republiky možnost pracovat v Rakousku bez pracovního povolení, a proto v dalším ročníku veletrhu budou mezi vystavovateli i rakouské společnosti.

Další burzy práce se uskuteční:
29. až 30. září v Ostravě,
13. až 14. října opět v Praze,
21. až 23. října v Liberci.

(TZ)

■ Tip

Nenechte sebou manipulovat – ani v zaměstnání

Do kontaktu s lidmi, kteří námi manipulují, se dostáváme často a nemusí to být jen v obchodě, v reklamě či v politice. Manipulace nachází živnou půdu i v prostředí rodinném a pracovním. Manipulace je nejen nepříjemná, ale může mít i vážné sociální a psychické důsledky. Je také jedním z častých faktorů způsobujících stres.

Nedodržování závazků a slibů i neplnění úkolů vyplývajících z určité role se u manipulátorů vyskytuje často. Svou zodpovědnost přenáší na druhé nebo na systém (společnost, zákon, podnik, nadřízeného apod.). I když se to nezdá, obává se vzít zodpovědnost na sebe. Najde se mnoho způsobů, kterými se manipulátor vyvléká ze svých povinností: patří mezi ně například i to, že se vyhýbá rozhovorům a schůzkám. Manipulátor se snaží vyhnout konfrontaci, ať pokojné, nebo bouřlivé: nezapojuje se (porada), nezaujímá postoje (rozhodování), vyhýbá se účasti (školení), neřeší problém (konflikt).

Typické výmluvy manipulátorů

Manipulátor jasně neřekne, že nechce jít na poradu, na školení, na akci nebo na recepci. Něco mu v účasti zabrání a oznámí to (nebo vzkáže po prostředníkovi) na poslední chvíli. Nejčastěji se uchyluje k omluvám, které ukazují, jak svědomitě pracuje – musí se zabývat úplně jinou prací, kterou považuje za přednější. Používá záminky, které zvyšují jeho hodnotu. Nebo ho tyto záminky staví do pozice oběti.

Jak může manipulátor uniknout situacím, které mu nejsou po chuti?

- Nedostaví se.
- Zúčastní se prvních několik minut (schůzky, porady, jednání) a potom odejde pod záminkou, že se ho to netýká (ačkoli se ho to přímo týká); zúčastní se školení první den a další den už nepřijde.

FOTO: © KORNILOVDREAM | DREAMSTIME.COM

- Soustavně přichází pozdě a nechává ostatní na sebe čekat.
- Je přítomen, ale snaží se za každou cenu strhnout na sebe pozornost sousedů, aniž by sledoval, o co ve skupině jde.
- Odkládá nějaké téma hovoru, nachází si záminky, aby nemusel už nikdy o tématu hovořit.
- Odmítá řešit konflikt, který se ho přímo týká, jelikož vznikl z vážného pochybení jeho přímého podřízeného. „Nebudu se ve vašich sporech stavět na něčí stranu, pan XY se mnou o tom nemluvil!“
- Náhle dá najevo, že už nechce pokračovat v hovoru o určité záležitosti: „S vámi se nedá mluvit!“

Při poradách se spolupracovníky, na nichž se má dospět k závažným rozhodnutím, se někteří manipulátoři drží v pozadí. Nevyjadřují se jasně, nesdělují své názory, a tím se obvykle vyhýbají účasti na rozhodování. Buď vůbec nepromluví, nebo od nich uslyšíme věty typu: „Nevím.“ „Udělejte to, jak chcete.“ „Přece víte, co děláte, já nemusím vždycky rozhodovat místo vás.“ „Vždyť to dokážete rozhodnout stejně dobře jako já.“ Když se situace později vyvine tak, že je rozhodnutí sporné, manipulátor se rychle vyvlékne ze zodpovědnosti za celý problém: „Nejste snad odborníci? Nedokážete se ani správně rozhodnout!“ (Znevažuje ostatní, dává najevo, že to měli vědět.)

V knize *Nenechte sebou manipulovat* autorka uvádí třicet charakteristických znaků manipulátorů, popisuje jejich způsoby chování, komunikaci, lhostejnost k potřebám druhých. Uvádí také konkrétní životní příběhy a příklady dialogů, které mohou být inspirací, jak v různých situacích a prostředích manipulaci čelit.

Ukázka z knihy Nenechte sebou manipulovat (Portál 2010)

(RED. TITULEK A MEZITITULKY, RED. KRÁCENO)

Pozor na „mobbery“!

Před týdnem nastoupil Petr do nové práce. Zatím se rozkoukává a snaží se naskočit do rozjetého vlaku. Jeho dva kolegové, se kterými sdílí společnou kancelář, se ale nemají k tomu, aby mu pomohli. Právě naopak – obtěžují ho různými zbytečnostmi, nechávají na něm vyřízení nepříjemných záležitostí a v podstatě s ním odmítají komunikovat. Že máte s podobným jednáním zkušenost? Pak jste se dost možná stali obětí mobbingu a z vašich nových spolupracovníků se vyklubali „mobbeři“.

Odchod nebo sebevražda?

S mobbingem se setkávají ženy i muži, staří i mladí. Jde o systematické šikanování a intrikování, jehož cílem je danou osobu poškodit, znemožnit nebo jí způsobit škodu. Konečným cílem je pak vytěsnění takového člověka z pracovního týmu nebo ze zaměstnání. O mobbingu mluvíme tehdy, pokud taková praxe probíhá minimálně jednou týdně po dobu šesti měsíců. Evropské statistiky říkají, že obětí mobbingu na pracovišti je 5–8% zaměstnanců. Mobbing může vést nejen k úplnému vyloučení z pracovního kolektivu či odchodu z práce, ale dokonce až k sebevraždě.

Pozornost je na místě

Mobbing není šikana. Mobbing je skrytý, rafinovaný a zákeřný. Mobbing se vyvíjí. Zákeřnost mobbingu spočívá v tom, že čistě po formální stránce se „mobber“ snaží jednat vždy v rámci platných právních předpisů. Mobbing může začít jako občasné konflikty, které postupně naberou grády. Podobně, jako by si vedení škol mělo všímat, jestli mezi žáky nebují šikana, mělo by personální oddělení firem hlídat, zda na pracovišti nedochází k mobbingu. Takovým prvním impulzem může být fakt, že personalisté vypisují výběrové řízení na stále stejné místo. Mobbing ale nemusí „fungovat“ jen mezi kolegy. K ústrkům, znepříjemňování života a ponižování může docházet i ze strany zaměstnavatele. V tom případě se jedná o bossing.

Braňte se!

Pokud se člověk s podobným jednáním na pracovišti setká, rozhodně by měl podniknout patřičné kroky. V první řadě by měl o této záležitosti promluvit se zaměstnavatelem, jehož povinností je zajistit příznivé pracovní podmínky. Další možností je obrátit se na příslušný inspektorát bezpečnosti práce nebo odbory. Po psychické stránce pomohou odborníci či občanská sdružení. (KB)

Časovanou botu 2009 získávají...

Všichni, kdo letos získali ocenění Časovaná bota za přínos v oboru nízkoprahových sociálních služeb. FOTO: ARCHIV ČAS

Každoročně udělované ocenění za největší přínos v oboru nízkoprahových sociálních služeb *Časovaná bota 2009* má tři vítěze. V kategorii Pracovní tým roku ji získal Nízkoprahový klub Likusák z Brna, v kategorii Osobnost roku byl oceněn Robert Knebl, vedoucí klubu Nadosah, a Cenu Správní rady za mimořádný přínos obdržel Jindřich Racek, ředitel České asociace streetwork. Ceny vítězům udělili patroni *Časované boty* – Česká asociace streetwork, o.s. (ČAS), a Nadace Vodafone ČR.

Osobnost roku 2009

Osobností roku 2009 mezi pracovníky nízkoprahových programů se stal Robert Knebl, v současnosti vedoucí Nadosah – nízkoprahového zařízení pro děti a mládež Oblastní charity (OCH) Žďár nad Sázavou z Bystřice nad Pernštejnem. Robert Knebl se zasadil o vybudování fungující terénní sociální služby ve městě. Pod jeho vedením klub Nadosah vybudoval nový skatepark a legální graffiti stěnu. Do své práce přenáší bohaté zkušenosti z různých sociálních služeb.

Nejlepší pracovní tým loňského roku

Nejlepším pracovním týmem v oblasti nízkoprahových programů se stal tým z Nízkoprahového klubu Likusák z Brna. Přehled činností klubu za rok 2009 dokazuje vysokou profesionalitu zařízení, včetně jeho manažerského vedení. Svým přínosem pro obor klub významně přesahuje své lokální působení. Klub se zapojil i do komunitního plánování města. Zařízení je tahounem nízkoprahových klubů v ČR.

Časovaná bota za mimořádný přínos

Zvláštní Cenu Správní rady ČAS za mimořádný přínos pro nízkoprahové programy a terénní sociální práci obdržel Jindřich Racek, ředitel ČAS. Správní rada jej ocenila především za dlouhodobou práci v oboru a vedení kanceláře ČAS. Jindřich Racek působí v nízkoprahových službách od roku 1995. Začínal jako terénní pracovník nově vzniklého Komunitního centra Krok občanského sdružení Proxima Sociále. V letech 2004 až 2007 byl předsedou ČAS. Jindřich Racek je dále hodnotitelem kvality ČAS, inspektorem sociálních služeb a supervizorem.

ZDROJ: ČAS

■ Příručky

Praktické informace pro budoucí důchodce

Praktického průvodce a užitečného pomocníka pro všechny, kteří potřebují znát důležité informace před podáním žádosti o starobní důchod v roce 2010, vydala Česká správa sociálního zabezpečení. Publikace *Příručka budoucího důchodce v roce 2010* je určena široké veřejnosti. Formou otázek a odpovědí se čtenář seznámí s důležitými kroky, které je třeba znát před podáním žádosti o starobní důchod, dozví se informace o výpočtu a způsobu výplaty důchodu, o možnostech výdělečné činnosti při pobírání starobního důchodu apod.

Příručka je k dispozici zdarma na všech pracovištích ČSSZ v celé České republice, zájemci si ji mohou rovněž stáhnout z webu ČSSZ z adresy: *http://www.cssz.cz/cz/informace/informacni-materialy/publikace.htm.*

ZDROJ: ČSSZ

Rádce nezaměstnaného pro úspěch podruhé

Informace o tom, kam se obrátit v případě, že ztratíte práci, jaké doklady si vzít na úřad práce, jak a kde hledat nové pracovní uplatnění, jak je to s podporou v nezaměstnanosti a další potřebné informace související s evidencí na úřadu práce obsahuje *Příručka nezaměstnaného v roce 2010.* MPSV příručku prvně vydalo v prosinci 2009 v nákladu 100 000 ks. Protože byl o publikaci velký zájem a lidé si ji velmi brzy rozebrali, přistoupilo MPSV letos v dubnu k 2. vydání. Tentokrát v nákladu 50 000 ks. Distribuce v současné době probíhá, opět bude široké veřejnosti dostupná zdarma v celé ČR – na úřadech práce, okresních správách sociálního zabezpečení apod. Příručku nezaměstnaného si lze také stáhnout z webu MPSV, konkrétně z adresy *http://www.mpsv.cz/files/clanky/8029/prirucka_nezamestnaneho_def.pdf.*

(ŠF)

■ Soutěž

O nejlepší službu kariérového poradenství v České republice

Centrum Euroguidance při Domu zahraničních služeb vyhlašuje soutěž o nejlepší službu zaměřenou na podporu kariérového rozvoje *Národní cena kariérového poradenství 2010.* Cílem soutěže je podpořit význam kariérového poradenství v České republice a současně zviditelnit úspěšné příklady dobré praxe v této oblasti.

Soutěž je otevřena jak organizacím, tak fyzickým osobám, které poskytují služby kariérového poradenství, včetně organizací podporujících kariérový rozvoj svých zaměstnanců.

Soutěžní příspěvky je možno zasílat do 15. června 2010. Odborná komise provede jejich hodnocení v průběhu července a srpna 2010 a vybere tři vítězné projekty, jejichž autoři/autorky získají jednu z těchto cen:

- Cena celoživotního poradenství,
- Cena prevence sociálního vyloučení,
- Cena podpory profesního rozvoje kariérových poradců.

Autoři/autorky vítězných příspěvků získají jako odměnu studijní výjezd do institucí poskytujících kariérové poradenství ve Švédsku. Současně pak budou moci prezentovat své příspěvky na mezinárodním kongresu *Kariérové a profesní poradenství v rychle se měnícím světě*, který se uskuteční ve dnech 3.–5. listopadu 2010 v Praze.

Informace o podmínkách soutěže a elektronický dotazník pro přihlášení je k dispozici na *www.euroguidance.cz.*

ZDROJ: EUROGUIDANCE.CZ

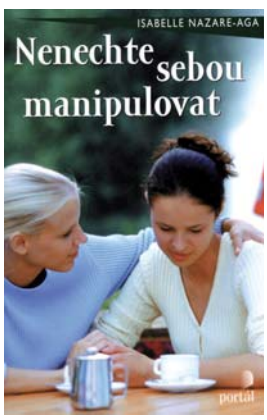
Co jsou služby kariérového poradenství?

Služby kariérového poradenství pomáhají klientům rozpoznat a mobilizovat jejich osobnostní a profesní potenciál, usnadňují zapojení do dalšího vzdělávání, a tím pomáhají poznávat nové kariérní možnosti. Jedná se o služby poskytované veřejným, neziskovým nebo soukromým sektorem. Příkladem může být poradenství zaměřené na dospělé osoby bez zaměstnání či služby pro ty, kteří přecházejí od jednoho zaměstnavatele k druhému. Jiným příkladem služeb kariérového poradenství je pomoc mladým lidem v plánování jejich kariérového rozvoje před vstupem na trh práce.

■ Křížovka

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR zvětšilo objem finančních prostředků na poradenství, rekvalifikace, vytváření společensky účelných míst a veřejně prospěšné práce. Prostřednictvím Evropského fondu pro přizpůsobení se globalizaci budou moci úřady práce finančně podpořit vytváření nových pracovních pozic pro nezaměstnané, kteří přišli o práci v důsledku ... *(viz tajenka).*

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do 25. května. Jeden z vás získá publikaci *Nenechte sebou manipulovat* od I. Nazare-Agy z produkce nakladatelství Portál. Autorka čtenářům radí, jak se ochránit před manipulátory, jak těmi sympatickými a kultivovanými, tak těmi tyranskými. Popisuje znaky manipulace i způsoby chování a vlastnosti více než třiceti typů manipulátorů. Uvádí i životní příběhy a příklady dialogů, které mohou být inspirací, jak manipulaci v různých prostředích čelit.



Tajenka z minulého čísla: *„… postižených občanů a jejich rodin.“* Publikaci *Odložím to na zítra* z produkce nakladatelství Portál získává pan D. Matoha ze Vsetína. Gratulujeme.

POMŮCKA: ER, UL	ODSTAVEC ZKR.	KLJNÉ MATERIÁLY	TA I ONA	SMUTEK	NAPUCH-LINA		TVOJE MN. Č.	IDENTIFI-KAČNÍ ČÍSLO ZKR.	BLEDNOUT	KLÍNOVITÝ KÁMEN		HON	INICIÁLY HERCE HOPKINSE		HÁZEČ	AMERICKÁ HUDEBNÍ SKUPINA	KOMORA KOMERČ. PRÁVNÍKŮ ZKR.
KOLEM						NOVINY					POPĚVEK			HOLUBÍ CITOSLOVCE / VÝMĚSEK VORVANÉ			
DOPLNIT NÁBOJ						NYNÍ NÁŘEČNÉ / CITOSLOVCE SKŘÍPÁNÍ					NEDOPALEK / RODNÉ ČÍSLO ZKR.						
1. DÍL TAJENKY								ČIVA / ZDOBENÁ RYTÍM					MAG. HL. M. PRAHY ZKR. / DLOUHÁ CHVÍLE				
TVOJE OSOBA			SVĚTLE HNĚDÁ BARVA / FOUKAT				AMERICKÁ FARMA / VOJENSKÉ ÚTVARY					NÁRODNÍ BASKETBAL. ASOCIACE / ZÁTOKA				EVROPSKÉ PENÍZE	PRES
	SPRÁVA OCHRANY PŘÍRODY ZKR.	SPZ VSETÍNA / NELÉTAVÝ PTÁK			NAKYPŘENÁ PŮDA / ČES. SPIS. MIROSLAV						CRČET / STROMOVÝ POROST						
ODPOČÍVATI V NOCI						OTEC ZASTAR. / LISTNATÝ KEŘ			KÚL ZE STROMU / TLESKNUTÍ						RUSKÁ ŘEKA / 3. DÍL TAJENKY		
OBRNĚNÝ ŠTÁBNÍ TRANSPORT ZKR.				POSTAVIT / PULZ						ELIŠKA DOMÁCKY / MALÁ OSA				PLOVOUCÍ KUS LEDU / OBYVATEL BELGIE			
CHEM. ZN. PLATINY			ROZTAVENÉ HMOTY / ČESKÉ AEROLINIE					SEVERSKÁ ZVÍŘATA / POD. ŘEDITELSTVÍ					TROSKA VOZU / OSOBNÍ ZÁJMENO				
	POŘEKADLO / CHEM. ZN. HELIA						PŘÍTEL ČLOVĚKA / SLOVENSKÁ POLNÍ MÍRA				TAŽNÁ ZVÍŘATA / JUDŮV SYN					OLYMPIJSKÉ HRY ANGL. ZKR.	CHEM. ZN. RADIA
2. DÍL TAJENKY												POHLED NA VĚC					
VYSOKÉ KARTY				VŘENÍ				LEDOVCOVÝ KOTEL				PÍSMENO ŘECKÉ ABECEDY					

Osobní ochranné pracovní prostředky v praxi

Při kontrolní činnosti se inspektoři inspekce práce již méně setkávají s tím, že by zaměstnancům nebyly osobní ochranné pracovní prostředky (OOPP) poskytovány. Problémy spočívají spíše ve vhodnosti výběru OOPP pro jednotlivé pracovní činnosti, v jejich kvalitě a způsobu používání, někdy i v nevhodnosti vzhledem k vytváření nového rizika (častěji nebezpečnějšího než to, před kterým má OOPP chránit).

FOTO: © ZARNESCU RADU ION | DREAMSTIME.COM

Osobní ochranné pracovní prostředky jsou ochranné prostředky, které musí chránit zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví, nesmí bránit výkonu práce a musí splňovat požadavky nařízení vlády č. 21/2003 Sb., které je prováděcím nařízením k zákonu č. 22/1997 Sb.

Vhodnost vybraných OOPP

Pro používání OOPP je dobré vědět, že jako „stanovený výrobek“ musí splňovat požadavky, mezi něž například patří ustanovení, že OOPP musí být dodávány s příslušnou průvodní dokumentací. Ta specifikuje, jaké ochranné vlastnosti od zakoupeného OOPP máme očekávat a jak jej používat. (Pozor na OOPP se stanovenou dobou exspirace – často bývá překračována.)

Minimální pozornost je bohužel věnována právě tomu, aby byly nakoupeny OOPP s takovými vlastnostmi, jaké požaduje např. výrobce stroje pro obsluhu, případně podle toho, jaké jsou uvedeny v bezpečnostním listu používané nebezpečné látky (např. zakoupený respirátor, který nechrání pracovníka před škodlivými účinky látky, s kterou manipuluje, není vhodný OOPP).

Obvyklý postup zaměstnavatelů

U kontrolovaných osob se při poskytování OOPP setkáváme nejčastěji s následujícím postupem: Bezpečnostní technik zpracuje směrnici pro poskytování OOPP (příliš obecně), „vykřížkuje“ tabulku vyhodnocení rizik pro výběr a použití ochranných prostředků pro jednotlivá pracovní zařazení, případně na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce zpracuje seznam OOPP, které mají být poskytnuty zaměstnanci.

OOPP jsou sice zaměstnavatelem poté většinou nakupovány v autorizovaných prodejnách, mnohdy ale nejsou vhodné právě pro pracovní činnost prováděnou pracovníkem. Např. koupit „ochrannou obuv“ nebo „ochranné rukavice“ bez bližšího určení může způsobit závažný nedostatek. Naopak je třeba přesně vědět, jaké požadavky má daný výrobek splňovat.

Poskytování OOPP zaměstnavatelem je dále zaznamenáno do osobních karet nebo vedeno v samostatné evidenci. Evidence přitom v mnohých případech bývá právě v rozporu s požadavky směrnice pro poskytování OOPP, kdy tato stanovuje způsob, který není vyhovující pro daný subjekt.

Vytváření nových a nebezpečnějších rizik

Přidělením OOPP však povinnost zaměstnavatele nekončí, zaměstnavatel je dále povinen udržovat OOPP v použitelném stavu, seznámit zaměstnance se způsobem užívání a kontrolovat jejich používání. Nejčastějším nedostatkem v praxi je, že pracovník „nafasuje“ dle seznamu OOPP, přičemž jejich použití je závislé na činnosti, kterou právě vykonává (např. nemusí používat ochranné brýle, pokud manipuluje s materiálem, použije je však při obsluze stroje atp.).

Mnohdy se setkáváme i s tím, že pracovníci jsou vybaveni OOPP (např. brýle) i pro činnosti, kde riziko, před kterým má prostředek chránit, je bezvýznamné, případně akceptovatelné, ovšem používání OOPP může vést k rizikům novým a nezřídka i takovým, u nichž je míra rizika mnohem větší. Tak by např. měly být zváženy také otázky ergonomie jako v případě výše uvedených brýlí (zaměstnanec je má osm hodin na očích), v případě rukavic zase dochází ke zbytečnému pocení rukou a útlaku nervových zakončení zejména při nekvalitním provedení rukavic.

Správná praxe

A jak by mělo zajištění OOPP v praxi správně vypadat? Bezpečnostní technik ve spolupráci s vedoucími pracovníky (vedoucí výroby, mistři) provede vyhodnocení rizik pro konkrétní podmínky práce na jednotlivých pracovištích. Na základě zjištění stanoví, kdy a jaké OOPP je nutno používat (s využitím návodů k obsluze, bezpečnostních listů atd.), zpracuje seznam OOPP na základě vyhodnocení těchto rizik (§ 104 odst. 5 zákoníku práce) a určí vhodný způsob přidělování OOPP zaměstnancům. Pro uvedené OOPP v seznamu stanoví způsob používání a provádění průběžných kontrol používání včetně provedení zápisu o kontrole.

Poznatky o poskytování a používání OOPP z pohledu oblastního inspektorátu práce jsou rozsáhlejší, než umožňuje pojednat tento informativní článek, případné další informace k dané problematice je možno také čerpat na internetových stránkách *www.bozpinfo.cz a www.ochranky.info.*

JAN STROUHAL, INSPEKTOR
OBLASTNÍ INSPEKTORÁT PRÁCE
PRO JIHOMORAVSKÝ KRAJ A ZLÍNSKÝ KRAJ

Zaměstnavatelům byly loni uloženy pokuty za téměř 60 milionů korun

Více než 1 900 pokut uložil v loňském roce Státní úřad inspekce práce (SÚIP). Sankce vůči zaměstnavatelům tak dosáhly celkem cca 59,9 milionu Kč. Zhruba tisíc pokut z celkového počtu za přibližně 20,1 milionu Kč se týkalo bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V oblasti pracovněprávní inspekce práce uložila zhruba 810 pokut v celkové výši cca 36,6 milionu Kč.

Nejvíce kontrol (5 292) v roce 2009 provedli inspektoři v malých a středních podnicích, kde se zaměřili na systém bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) a pracovní podmínky. Nejvíce pokut v celkové částce přesahující 16 milionů Kč si však vyžádaly kontroly na základě podnětů na porušování pracovněprávních předpisů a předpisů v oblasti BOZP. Z roční souhrnné zprávy o výsledcích kontrolních akcí SÚIP například vyplývá, že jedním z nejrizikovějších pracovišť jsou „staveniště“ a zaměstnavatelé nejsou dostatečně informovaní a neznají potřebnou legislativu.

Kontrolní činnost SÚIP v loňském roce zahrnovala 14 oblastí. Inspektoři prověřovali mimo jiné bezpečnost práce ve stavebnictví, ochranu zaměstnanců při údržbě a opravách pozemních komunikací, dodržování pracovněprávních předpisů u zaměstnavatelů poskytujících stravovací a ubytovací služby nebo organizování pracovního režimu řidičů s ohledem na dobu přestávek mezi směnami a přestávek v týdnu. V letošním roce se kontroly zaměří především na zaměstnávání zdravotně postižených lidí. *(TZ)*

FOTO: © IGOR DVORETSKIY | DREAMSTIME.COM

Některé důležité údaje (platnost k 1. květnu 2010)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM * (měsíčně) od 1. 1. 2007 *(platí i od 1. 1. 2010)*	*částky životního minima*	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 1 980 Kč a 15-26 let (nezaopatřené) 2 250 Kč
	částka existenčního minima	2 020 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA od 1. 1. 2007 * *(platí i od 1. 1. 2010)*	*pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou:*	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 *(platí i od 1. 1. 2010)*	*1. skupina prací:*	48,10 Kč/hod. 8 000 Kč/měs.
	2. skupina prací:	53,10 Kč/hod. 8 900 Kč/měs.
	3. skupina prací:	58,60 Kč/hod. 9 800 Kč/měs.
	4. skupina prací:	64,70 Kč/hod. 10 800 Kč/měs.
	5. skupina prací:	71,50 Kč/hod. 12 000 Kč/měs.
	6. skupina prací:	78,90 Kč/hod. 13 200 Kč/měs.
	7. skupina prací:	87,10 Kč/hod. 14 600 Kč/měs.
	8. skupina prací:	96,20 Kč/hod. 16 100 Kč/měs.
CESTOVNÍ NÁHRADY * (od 1. 1. 2010)	*výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:*	5 - 12 hod. 61 Kč - 73[1] Kč, více než 12 hod. - 18 hod. 93 Kč - 112[1] Kč, déle než 18 hod. 146 Kč - 174[1] Kč
	náhrada za použití vlastního vozidla:	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednostopá vozidla a tříkolky 1,10 Kč, osobní motorová vozidla 3,90 Kč
	průměrné ceny PH:	benzin 91 oktanů 28,50 Kč; benzin 95 oktanů 28,70 Kč; benzin 98 oktanů 30,70 Kč; motorová nafta 27,20 Kč
NÁHRADA MZDY (od 1. 1. 2010)	V období prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náleží náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku, a to při dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne (směny), nejdéle však od 25. neodpracované hodiny z rozvržených směn, a při karanténě již od 1. pracovního dne (směny). *Výše náhrady mzdy se stanoví z průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance po jeho redukci v rámci redukčních hranic, a to tak, že: z částky do výše 138,43 Kč se započte 80 %, z částky přesahující 138,43 Kč, nejvýše však do 207,55 Kč se započte 60 %, z částky přesahující 207,55 Kč, nejvýše však do 414,93 Kč se započte 30 %; k částce nad 414,93 Kč se nepřihlíží*	
NEMOCENSKÉ * (od 1. 1. 2010)	- 60 % z DVZ od 15. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény) *Denní vyměřovací základ (DVZ): nemocenské se vypočítává z denního vyměřovacího základu po jeho redukci provedenou následujícím způsobem: z částky do výše 791 Kč se započte 80 %, z částky přesahující 791Kč, nejvýše však do 1 188Kč se započte 60 %, částky přesahující 1 188 Kč, nejvýše však do 2 371Kč se započte 30 %, k částce nad 2 371Kč se nepřihlíží*	
PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ (PPM) * (od 1. 1. 2010)	od 1. kalendářního dne nástupu na PPM - 60 % z DVZ, který se redukuje stejně jako při výpočtu nemocenského	
OŠETŘOVNÉ * (od 1. 1. 2010)	od 4. kalendářního dne potřeby ošetřování - 60 % z DVZ, který se redukuje stejně jako při výpočtu nemocenského	
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ * v roce 2010 důchodové (DP) a nemocenské pojištění (NP) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (SPZ)	*Sazby pojistného z vyměřovacího základu:*	
	zaměstnavatel:	25 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 2,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ
		21,5 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců účastných pouze DP
	zaměstnanec:	6,5%
	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)
	osoby dobrovolně účastné DP:	28 % na DP
DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠI PŘÍJMU *	*rodičovský příspěvek:*	**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 (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
	porodné:	13 000 Kč na každé narozené dítě
	pohřebné:	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* 2002: 9,2 %, 2003: 9,9 %, 2004: 9,2 %, 2005: 9,0 %, 2006: 8,1 %, 2007: 6,6 %, 2008: 5,4 % 2009: 8,0 % březen 2010: 9,7 % duben 2010: 9,2		
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 30. 4. 2010	*celkem:*	540 128	
	z toho:	256 988 žen	
		66 513 osob se zdravotním postižením	
		32 805 absolventů škol a mladistvých	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 30. 4. 2010	*celkem za ČR:*	32 913	
UCHAZEČI NA VPM **	*průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 30. 4. 2010:*	16,4	
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sólo) celkem [2]	*březen 2010:* 10 058 Kč		
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI *** (r. 2008)	*počet nemocí z povolání nově zjištěných:*	797	
	počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.:	28 650	
	smrtelné úrazy:	174	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem)	*v r. 2008:* 69 243		
DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ **** výdaje v roce 2009 (v tis. Kč)	*celkem:*	26 033 350	
	v tom:	*nemocenské*	18 214 720
		podpora při ošetřování člena rodiny	729 070
		vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství	5 170
		peněžitá pomoc v mateřství	7 084 390
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA *** podnikatelská sféra (PS)	2007: celkem v národním hospodářství 21 621 Kč, PS 21 762 Kč, NS 21 117 Kč		
	2008: celkem v národním hospodářství 23 430 Kč, PS 23 812 Kč, NS 22 037 Kč		
nepodnikatelská sféra (NS)	2009: celkem v národním hospodářství 23 598 Kč, PS 23 411 Kč, NS 24 433 Kč		
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** v r. 2009		*absolutní údaje*	*relativní údaje*
	sňatky	47 862	4,6
	rozvody	29 133	2,8
	živě narození	118 348	11,3
	zemřelí	107 421	10,2
	celkový přírůstek	39 271	3,7
	střední stav obyvat.	10 491 492	x
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB****	*zaměstnanci celkem*	4. čtvrtletí 2009	4 415 654
		1. čtvrtletí 2010	4 374 630
	OSVČ vykonávající činnost	4. čtvrtletí 2009	962 763
		1. čtvrtletí 2010	943 231
	OSVČ povinné platit zálohy na důchod. poj.	4. čtvrtletí 2009	752 406
		1. čtvrtletí 2010	724 510

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

Evropská komise vyzývá k sociálnímu začleňování Romů

Romské komunity, které představují největší etnickou menšinu v Evropské unii, jsou i nadále vystaveny trvalé diskriminaci a segregaci. Evropská komise proto vyzvala členské státy, aby využívaly fondy EU k sociální a ekonomické integraci Romů.

V nedávno vydané zprávě Evropské komise (EK) se uvádí, že z hlediska sociálního začleňování těchto komunit je klíčové zajistit jejich přístup k pracovním místům a nesegregačnímu vzdělávání, bydlení a zdravotnickým službám.

Prospěch pro celou společnost

Za integraci odhadovaných 10 až 12 milionů Romů – tento počet odpovídá počtu obyvatel Belgie nebo Řecka – jsou společně odpovědné členské státy a orgány EU. Ve zprávě EK se také hodnotí pokrok v integraci za poslední dva roky. Tato zpráva se stala jedním z podkladů pro diskuzi na druhém celoevropském summitu o romské otázce, který se konal od 8. do 9. dubna ve španělském městě Córdoba.

„Jakožto Unie založená na silném systému hodnot musíme zabezpečit, aby byla respektována základní práva Romů. Diskriminace této etnické menšiny není přijatelná," uvedla místopředsedkyně EK Viviane Redingová, komisařka EU pro spravedlnost, základní práva a občanství. „Vyřešení problémů Romů přinese prospěch naší společnosti a našemu hospodářství. Zlepšit situaci Romů v Evropě můžeme pouze nepřetržitou a koordinovanou činností."

Integrace a hlavně žádná ghetta

László Andor, komisař EU pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začlenění, k této problematice řekl: „Úsilí o začlenění Romů musí zahrnovat celý životní cyklus od nejranějších fází předškolní výchovy až po začlenění dětí do hlavního proudu vzdělávání, pracovní příležitosti pro dospělé a péči o seniory. Romské komunity jsou nedílnou součástí našich snah o snížení chudoby a nezaměstnanosti." A ještě dodal: „Romové nepotřebují zvláštní trh práce, nepotřebují školy, které prodlužují segregaci romských dětí a nechtějí, aby se opravovala romská ghetta. Naším cílem je, aby byli Romové přijati jako rovnocenní, aby byli integrováni do společnosti. Evropský sociální fond je účinným nástrojem, který podporuje tento široce založený přístup."

Program začleňování Romů

V nedávno přijatém sdělení o své politice představila Evropská komise ambiciózní střednědobý program, jehož cílem je řešit největší výzvy, které začleňování Romů přináší. Tento program obsahuje:

- zapojení strukturálních fondů, včetně Evropského sociálního fondu, které společně představují téměř polovinu rozpočtu EU, na podporu začleňování Romů;
- zohlednění romských problémů ve všech souvisejících oblastech politiky na úrovni členských států i Evropské unie, které sahají od oblasti zaměstnanosti až po rozvoj měst a od oblasti veřejného zdraví po rozšíření EU;
- využití potenciálu romských komunit na podporu inkluzivního růstu jako součásti strategie EU 2020.

Ačkoliv situace mnoha evropských Romů je i nadále složitá, bylo dosaženo důležitého pokroku na úrovni EU i na úrovni jednotlivých členských států. V posledních dvou letech se EU a členské státy zaměřovaly na to, aby financování EU a zákony proti diskriminaci účinněji podporovaly začleňování Romů. Patří sem boj proti diskriminaci, segregaci, rasisticky motivovanému násilí a rovněž programy podporující řešení začarovaného kruhu chudoby, odsouvání na okraj společnosti, slabých výsledků ve škole a špatného bydlení a zdravotního stavu.

ZDROJ: EC.EUROPA.EU

Viviane Redingová, místopředsedkyně Evropské komise a eurokomisařka zodpovědná za spravedlnost, základní práva a občanství (první zleva), a Trinidad Jiménezová, španělská ministryně zdravotnictví a sociální politiky, v rozhovoru se skupinou romských hudebníků na druhém evropském summitu o Romech, který se letos konal 8. a 9. dubna ve španělské Córdobě. FOTO: © EUROPEAN UNION, 2010

Druhý summit o Romech

Druhý evropský summit o začleňování Romů se konal ve španělské Córdobě 8. a 9. dubna. Zúčastnilo se ho přibližně 400 zástupců institucí EU, vlád členských států, regionálních a místních orgánů veřejné správy a občanské společnosti (včetně romských organizací).

Datum 8. dubna bylo pro první den summitu vybráno záměrně. Od roku 1971 je tento den slaven jako Mezinárodní den Romů. Symbolické načasování mělo připomenout, že Romové jsou nedílnou součástí historie a civilizace v Evropě.

Co bylo cílem summitu? Především zhodnotit výsledky opatření pro lepší začleňování Romů prováděných na úrovni EU během posledních dvou let (od prvního podobného summitu v roce 2008) a zároveň vytyčit cíle nové. Trio španělského, belgického a maďarského předsednictví vydalo na konci summitu prohlášení, ve kterém upozorňuje na závazek k začlenění romské problematiky do všech příslušných politik a také k efektivnímu využívání strukturálních fondů EU za tímto účelem.

■ Legislativa

Nová pravidla pro sociální zabezpečení v Evropské unii

Dávky v nemoci, nezaměstnanosti a pro rodiny s dětmi, důchody i nároky související se zdravotní péčí se od 1. května řídí novými předpisy Evropské unie (EU). Nová legislativa upravuje sociální nároky lidí, kteří se pohybují mezi členskými státy EU z pracovních, rodinných nebo jiných důvodů – dočasně či trvale. Nařízení mají přispět k posílení volného pohybu osob a zároveň sloužit jako nástroj ochrany jejich práv.

FOTO: © GINASANDERS | DREAMSTIME.COM

Úspěch českého předsednictví

Konkrétně jde o nařízení Evropského parlamentu a Rady ES č. 883/2004 z 29. dubna 2004, o koordinaci systémů sociálního zabezpečení, a nařízení Evropského parlamentu a Rady ES č. 987/2009 ze 16. září 2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení č. 883/2004. Členské státy EU na nových nařízeních pracovaly řadu let a jejich dokončení se dá považovat za jeden z úspěchů českého předsednictví v Radě EU.

Cílem členských zemí EU bylo především zjednodušit a modernizovat stávající pravidla pro koordinaci sociálního zabezpečení, doplnit v nich některé chybějící právní normy a zohlednit v nich nedávné rozsudky Soudního dvora Evropských společenství.

Principy nových nařízení

Nová nařízení se řídí principy rovnosti zacházení (členské státy nemohou vyhradit přístup k dávkám pouze svým občanům), aplikace právního řádu jediného státu (každá migrující osoba je pojištěna pouze v jednom z členských státu, zpravidla tam, kde pracuje), sčítání dob pojištění (pokud je nárok na dávku podmíněn získáním minimální doby pojištění, zohlední se i doby pojištění získané v ostatních státech EU) a zachování nabytých práv – export dávek (pokud osoba získá na určitou dávku nárok, nelze ji přestat poskytovat pouze proto, že se odstěhovala do jiného státu). Právní předpisy Evropské unie nenahrazují národní legislativu, jsou však přímo závazné a systémy sociálního zabezpečení členských států koordinují.

Elektronická výměna informací

Změna se mj. dotkne úhrad mezi institucemi členských států za zdravotní péči poskytnutou v jiném státě než tam, kde má klient pojištění. Díky přesně stanoveným lhůtám by se mělo fungování systému výrazně urychlit. K tomu by měla přispět rovněž elektronická výměna informací mezi institucemi v různých členských státech, na kterou by měly postupně přecházet. Měla by mimo jiné výrazně zrychlit a zpřehlednit postup u vyřizování žádostí klientů o sociální dávky.

Rozšiřují se možnosti hledání práce v zahraničí

Nová nařízení rovněž rozšiřují možnosti hledání práce v jiném státě EU, než kde je nezaměstnaný evidován a pobírá dávky v nezaměstnanosti. Dobu poskytování dávky v nezaměstnanosti ze strany státu posledního zaměstnání je možné nově rozšířit až na šest měsíců. Kromě toho by nezaměstnaný měl dostávat dávku přímo, nikoliv prostřednictvím úřadu práce hostitelské země, jak tomu bylo doposud. Úplně poprvé se v právní úpravě této oblasti objevují nástroje na vymáhání přeplatků na dávkách a na vymáhání pojistného, které dosud členským státům EU chyběly. (TZ)

SOLVIT – efektivní systém pro mimosoudní řešení sporů

Česká republika se v roce 2004 zapojila do systému pro mimosoudní řešení sporů na vnitřním trhu Evropského společenství (dále jen SOLVIT). V rámci sítě SOLVIT členské státy EU (a rovněž Norsko, Lichtenštejnsko a Island) prostřednictvím svých SOLVIT center spolupracují za účelem rychlého a efektivního řešení konkrétních případů, kdy se občan či podnikatel domnívá, že úřad některého členského státu porušil jeho právo vyplývající z práva EU v oblasti volného pohybu zboží, osob a služeb.

SOLVIT tak může pomoci například při problémech s uznáváním odborné kvalifikace, s aplikací pracovního práva nebo třeba při potížích týkajících se sociálního zabezpečení.

Služba je občanům a podnikům poskytována bezplatně a návrh řešení problému je zpravidla poskytnut ve lhůtě 10 týdnů (v roce 2009 české SOLVIT centrum vyřešilo případ v průměru za 28 dnů). Předložení stížnosti systému SOLVIT nevylučuje možnost domáhat se současně zjednání nápravy jinými způsoby, avšak např. oproti soudnímu řešení sporu je výhodou SOLVITU pro stěžovatele rychlost a nulová nákladnost při současné vysoké míře efektivnosti.

Výroční zpráva za rok 2009 potvrdila trend nárůstu počtu případů předložených systému SOLVIT. Problémovými oblastmi byly zejména pobytová práva, práva spojená s pohybem pracovních sil v EU a uznávání odborných kvalifikací. Stížnosti v oblasti práv sociálního zabezpečení se na celkovém objemu podílely v rozsahu plných 23 %, a jsou tak jednou z nejčastěji (a zároveň nejúspěšněji) řešených otázek v rámci systému SOLVIT.

SOLVIT centrum České republiky, které působí v rámci Ministerstva průmyslu a obchodu ČR, vyřizuje předložené stížnosti ve spolupráci s ostatními resorty a koordinuje jednání se SOLVIT centry působícími v ostatních státech EU.

Více informací, včetně on-line formuláře k podání stížnosti, naleznete na stránkách *www.mpo.cz* v sekci EU a vnitřní trh.

ZUZANA SMOLÍKOVÁ
ODDĚLENÍ MIGRACE MPSV

■ Práce v EU

Sezona letních brigád v zahraničí se blíží

Nejenom pro studenty, kteří hledají letní brigádu v zahraničí, tu jsou služby EURES. Sezonní práce jsou vhodným a stále oblíbenějším typem pracovní činnosti pro všechny. Obzvlášť pro ty, kdo se chtějí zdokonalit v cizím jazyce nebo si potřebují vylepšit finanční situaci. Mezi oblíbené destinace brigádníků v letních měsících patří Španělsko, Nizozemsko, Itálie, Dánsko, Rakousko a Německo.

FOTO: © VALUA VITALY | DREAMSTIME.COM

Služby, které EURES poskytuje, jsou zcela ZDARMA. Kromě poradenství zahrnují databázi volných pracovních míst v zemích Evropské unie/Evropského hospodářského prostoru, včetně sezonních prací. Aktuální nabídka volných pracovních pozic je k dispozici na celoevropském internetovém portálu, který naleznete na *http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=cs*. Sezonní práce tvoří v nabídce volných pracovních míst nabízených prostřednictvím EURES kolem 30 %.

Mezi nejžádanější brigády patří zcela určitě sběr ovoce, přestože se jedná o fyzicky náročnou práci, kterou mnohdy znepříjemňují výkyvy počasí. Mladí lidé se v poslední době také často uplatňují jako animátoři ve známých turisticky oblíbených letoviscích. Pracovní náplň brigády do jisté míry determinuje destinace, kterou si uchazeč o sezonní práci vybere. Například v Rakousku převažuje poptávka po pomocných kuchařích a číšnících. V přímořských letoviscích a na řeckých, španělských a italských ostrovech zaměstnavatelé nejčastěji hledají servírky, výše zmíněné animátory a delegáty. Výrazně stoupl také zájem o práci na velkých turistických lodích. Zde je poptávka po číšnících, uklízečích, fotografech, prodavačích a kuchařích. Tak jako všude jinde, i zde je podstatná znalost cizího jazyka. Kromě toho si pracovník musí předem zajistit námořní a tranzitní víza (C1/D) a zdravotní průkaz. Vše o podmínkách práce ve vybraných zemích naleznete na *http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme*.

Nehledě na konkrétní destinaci, v případě brigády se vždy jedná o pracovní poměr na dobu určitou nebo sezonní zaměstnání. Proto se i zaměstnávání brigádníků řídí pracovněprávními předpisy daného státu. Takový pracovní poměr zahrnuje cca 40 hodin práce týdně a výdělek se pohybuje od 500 eur do 1 000 eur. Animátoři si mohou vydělat až 1 500 eur.

Brigádu není vhodné hledat až na místě. Je dobré si ji domluvit předem, seznámit se se všemi podmínkami a připravit si všechny důležité dokumenty. Pomoc můžete vyhledat u poradců EURES, kteří působí na krajských úřadech práce, nebo na *http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/sezona*.

DANA HUŠKOVÁ
PORADCE EURES, ÚŘAD PRÁCE V PŘÍBRAMI

● Práce a sociální politika – měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR ● registrace: MK ČR E 4124, ISSN 0049-0962 ● vydává MPSV ve vydavatelství Press Publishing Group, s. r. o., U Vodárny 896/14, Praha 3, IČ 27110117 ●
● šéfredaktor: Tomáš Rezek ● redakční rada MPSV v čele s Ing. Radovanem Košťálem, Ph.D. ● DTP: Ing. Pavel Huml ●
● adresa redakce: Press Publishing Group, s. r. o., Nekázanka 11, 110 00 Praha 1, tel.: 224 012 830, fax: 224 012 831, e-mail: info@pressgroup.cz ● tiskne VLTAVA-LABE-PRESS, a. s. ● Internetová podoba na: http://noviny.mpsv.cz ●