



## RODINA

Podporu si zaslouží i rodiny s hyperaktivními dětmi

čtěte na straně 3



## OTÁZKY & ODPOVĚDI

Odpovídáme na dotazy z pracovněprávní oblasti

čtěte na straně 4



## EURES

Jaké formuláře budete potřebovat, pracujete-li v zahraničí?

čtěte na straně 8

## Slovo ministra

Milí čtenáři,

s novým rokem se většinou informuje o plánech a událostech, které nás čekají v nadcházejícím období. Nebudu porušovat tradice a ve stručnosti nastílním záměry roku 2010 – zejména jeho první poloviny – v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.

Čeká nás hodně práce. Realizace úsporných opatření přijatých parlamentem v závěru minulého roku a pokračování boje s ekonomickou krizí, především s poměrně vysokou nezaměstnaností. V souvislosti s přípravou podkladů pro sestavení návrhu státního rozpočtu na rok 2011 musíme v krátké době provést „inventuru“ výdajů v působnosti MPSV a připravit návrhy vedoucí ke zvýšení jejich efektivity. Vzhledem k rozsáhlé a stále narůstající agendě České správy sociálního zabezpečení považují za mimořádně důležité zajištění jejího bezproblémového fungování. Na expertní úrovni budeme pokračovat práce na důchodové reformě a na novelách několika zákonů (např. zákona o zaměstnanosti, zákona o sociálních službách).

Letošní rok je v rámci Evropské unie vyhlášen jako rok boje s chudobou a sociálním vyloučením. My na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR budeme tuto akci za Českou republiku zařizovat a budeme usilovat o osvětlu a opatření, která mají pomoci zlepšit situaci ekonomicky slabých rodin i jednotlivců. Chceme diskutovat témata jako třeba prevence sociálního vyloučení v důsledku předluženosti, podpora přiměřeného bydlení a řešení bezdomovectví.

Chybět nebudou ani akce zaměřené na sociální služby, které považují za jednu z priorit MPSV. Jsem proto rád, že se koncem loňského roku podařilo prosadit navýšení prostředků na dotace na sociální služby na 6,8 mld. Kč, tedy na téměř stejnou částku jako v roce 2009. A rovněž mě těší, že by se také letos měl uskutečnit Týden sociálních služeb. Navazovat bude na stejnojmennou úspěšnou akci, jejíž první ročník se konal loni v říjnu v Táboře. Věřím, že se i tentokrát setká se zájmem a už teď mohu prozradit, že spolu s Asociací poskytovatelů sociálních služeb ČR plánujeme několik novin. Chystá se i další kampaň zaměřená na tuto oblast – Podpora transformace sociálních služeb. Půjde v ní o zvýšení informovanosti o alternativních metodách poskytování těchto služeb v přirozené komunitě.

V rámci resortu plánujeme pokračovat také v úspěšné akci s názvem Bezpečný podnik. Jejím cílem je ocenit firmy, které změnami v přístupu k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci pomáhají zvyšovat kvalitu pracovního života. Budeme se aktivně věnovat i rodinně, plánujeme už třetí ročník soutěže Obec přátelská rodině. Měla by se rozjet také kampaň na podporu aktivního otcovství Táto, jak na to.

Za zmínku stojí i pokračování projektů financovaných z Evropského sociálního fondu. V jednom ze svých dřívějších úvodních slov jsem zmiňoval Vzdělávejte se! jako významné protikrizové opatření určené podnikům, které nemají pro své zaměstnance práci na celý pracovní týden. Protože zájem o tento projekt předěl očekávání, rozhodli jsme na něj navýšit finanční prostředky na celkové 3 mld. Kč, z toho 1,5 mld. Kč v roce letošním. Rád bych přitom zdůraznil důslednou kontrolu čerpání evropských peněz. Je nezbytné, aby finance vždy šly tam, kde jsou třeba, a to v co nejkratším čase. V souvislosti s hospodářskou recesí totiž víc než kdy jindy platí: „Kdo rychle dává, dvakrát dává.“ My se o to na ministerstvu snažíme a stejně zadání mají i úřady práce, které řadu evropských projektů na podporu zaměstnanosti realizují.

To a mnoho dalšího se odehrává v roce 2010. Věřím, že se nám všechny hlavní úkoly resortu podaří splnit.

JUDr. PETR ŠIMERKA  
MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

# Rodina založená na manželství je nejstabilnější

O pojetí současné rodiny a směrech, kam se ubírá či by se ubírat měla, debatovali odborníci na konferenci Rodina na prahu 21. století. Cílem konference bylo poukázat na to, že model rodiny založený na manželství není překonaný. Odborníci ho považují za nejstabilnější a nejvýhodnější, mimo jiné proto, že tato forma soužití pozitivně působí na stabilitu společnosti.

Mezinárodní konferenci už popáté uspořádalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV), a to od čtvrtka 10. do pátku 11. prosince 2009 v Poslanecké sněmovně v Praze. Témat konference byla celá řada, například rodina na cestě změny a růstu, dítě mezi rodinou a institucemi, prorodinné aktivity či poradenství na cestě změny. Příspěvky přednesli sociologové, psychologové, pediatri, právníci i další experti, kteří se zaměřují na konkrétní práci s rodiči, dětmi a rodinou jako takovou. V jednotlivých vystoupeních zazněla mimo jiné potřeba zdůrazňovat práva a povinnosti rodičů k dětem, stejně jako práva a povinnosti dětí samotných. I když zrychlující se životní styl oboustranně oslabuje

vztah rodič – dítě, je podle účastníků konference zřejmé, že péči rodičů o dítě a související odpovědnost nemůže zcela převzít žádná instituce, ani škola. Úloha rodičů související se správným vývojem dítěte je totiž nenahraditelná.

Debatující se rovněž shodli, že stát by měl rodinné politice věnovat velkou pozornost. I proto MPSV tuto pravidelnou konferenci uspořádalo. S vědomím, že tradiční rodinu, která tvoří základ společnosti, ohrožuje stále víc vnějších i vnitřních vlivů a experimentovat v této citlivé oblasti není možné. Na prvním místě musí podle Ministerstva práce a sociálních věcí ČR vždy být nejlepší zájem dítěte.



(TZ)

## Příručka nezaměstnaného v roce 2010

Co dělat při ztrátě zaměstnání, na koho se obrátit, na jaké dávky od státu vzniká nárok nebo jak si najít nové zaměstnání a co všechno je k tomu potřeba. Tyto a další informace přináší publikace Příručka nezaměstnaného v roce 2010. Vůbec poprvé ji vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (dále jen MPSV). Vyšla v nákladu 100 000 kusů a kromě MPSV je dostupná zdarma také na všech úřadech práce v celé České republice a rovněž na okresních správách sociálního zabezpečení, Státním úřadu inspekce práce, Výzkumném ústavu bez-



Příručka nezaměstnaného v roce 2010  
Informace, které byste měli vědět při hledání práce



pečnosti práce a v Ústavu pro mezinárodněprávní ochranu dětí.

Příručka nezaměstnaného v roce 2010 má podtitul *Informace, které*

byste měli vědět při hledání práce. Jak v jejím úvodu říká ministr práce a sociálních věcí Petr Šimerka: „Bojovat s nezaměstnaností je jednou z priorit Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a orgánů a organizací v jeho působnosti. Máme proto řadu protikrizových projektů či programů, realizujeme rekvalifikační kurzy, podporujeme tvorbu nových pracovních míst a snažíme se také problémům předcházet. Mimo jiné včasným podáváním ověřených informací.“ I proto MPSV publikaci vydalo.

(TZ)

## Povinnost platit pojistné na sociální zabezpečení byla vždy

Vyjasnění stanovisek k platbě pojistného na sociální zabezpečení v 1. pololetí 2007. To byla podstata jednání na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR 8. ledna letošního roku. Svolal ho ministr práce a sociálních věcí Petr Šimerka po dohodě s předsedou Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR Janem Wiesnerem.

Kromě odborníků z resortu se akce zúčastnili ministr a předseda Legislativní rady vlády Pavel Zářečný, zástupci Ministerstva financí ČR, České správy sociálního zabezpečení, Svazu průmyslu a dopravy, Konfederace zaměstnavatelských svazů, Hospodářské komory, Svazu obchodu a Komory daňových poradců. Nechyběli ani někdejší ministři práce a sociálních věcí Petr Nečas a Zdeněk Škromach.

„Povinnost zaměstnavatelů odvádět pojistné na sociální zabezpečení existovala vždy, tedy i v 1. pololetí 2007 a byla stanovena přímo zákonem,“ zdůraznil na jednání Petr Šimerka. „Víc než 99 % plátců pojistného z asi 260 tisíc to také nepochybně, a pojistné proto zaplatilo. V současné době není žádný důvod zahlit okresní správy sociálního zabezpečení žádosti o vrácení pojistného. Navíc – promlčecí lhůta pro případné vrá-



Jednání na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR se kromě Petra Šimerky zúčastnili i někdejší ministři práce a sociálních věcí Petr Nečas a Zdeněk Škromach.

FOTO: ARCHIV MPSV

(TZ)

## Doporučení ministerstva a ombudsmana k chráněnému bydlení

Zákonem č. 206/2009 Sb. došlo k novelizaci zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách (dále jen zákon o sociálních službách), a zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi (dále jen zákon o pomoci v hmotné nouzi), s účinností od 1. srpna 2009. K jakým změnám došlo?

Jednou ze změn, které novela přinesla, je i to, se na uživatele služby chráněného bydlení již nadále nevztahuje zaručený minimální zůstatek příjmu po úhradě stravy a ubytování ve výši 15% příjmu. Současně došlo ke změně zákona o pomoci v hmotné nouzi umožňující uživatelé chráněného bydlení, který nebude mít dostatečné finanční prostředky k zabezpečení svých základních životních podmínek, aby využili možnosti sociální ochrany v rámci systému pomoci v hmotné nouzi.

### Proč došlo ke změnám?

Důvodem, který ministerstvo vedlo k tomuto kroku, je zejména skutečnost, že sociální služba chráněného bydlení je službou směřující svou podstatou k poskytnutí schopnosti samostatného života v přirozeném prostředí. Způsob poskytování této služby maximálně přibližuje uživateli této služby běžnému způsobu života, např. i postupným osamostatňováním v hospodaření s finančními prostředky.

Již před účinností zmiňované novely docházelo a stále dochází mezi poskytovateli služby chráněného bydlení k obavám, že osobám po úhradě ubytování a stravy nezůstane žádná finanční prostředky, nebo pokud dojde ke snížení úhrad tak, aby tato situace nenastala, bude to znamenat

vyšší finanční zátěž a chybí garance jejího pokrytí. Nejasnosti panují rovněž v podmínkách pro využití pomoci ze systému pomoci v hmotné nouzi.

### Smysl sociálních služeb musí být zachován

Ministerstvo práce a sociálních věcí a veřejný ochránce práv, ač mohou do jisté míry chápat obavy poskytovatelů, potažmo místních samospráv, jako těch, které by se měly finančně podílet na zajištění sociálních služeb, varují před kroky, které by znamenaly postup proti samotnému účelu zákona o sociálních službách a proti základním principům poskytování sociálních služeb.

Základní zásadou samotného zákona o sociálních službách a premisou při poskytování sociálních služeb je, že pomoc musí vycházet z individuálně určených potřeb osob, musí na osoby působit aktivně, podporovat rozvoj jejich samostatnosti a motivovat je k takovým činnostem, které nevedou k dlouhodobému setrvávání nebo prohlubování nepříznivé sociální situace, a posilovat jejich sociální začleňování. Ve světle shora uvedeného je tedy nutné, aby poskytovatelé stanovili takovou výši úhrad u konkrétního uživatele chráněného bydlení, která mu umožní zajistit nejen ubytování a stravu, ale také uspo-

kojovat ostatní základní osobní potřeby a on se bude moci, co nejvíce je to možné, zapojit do společnosti a žít způsobem, který je ve společnosti považován za běžný.

Smysl a účel sociálních služeb nemůže být tedy naplněn v případě, kdy osobě nezůstane po úhradě ubytování a stravy žádné finanční prostředky, nebo pouze symbolická suma.

### Důležitá úloha zřizovatelů a místních samospráv

Nutno podotknout, že postupovat výše uvedeným způsobem, který podporuje začleňování uživatelů sociálních služeb, a to i uživatelů pobytových zařízení, mohou poskytovatelé již od účinnosti zákona o sociálních službách, jelikož tento stanoví pouze minimum, které je klientovi garantováno. Nic však nebrání a nebrání poskytovatelům, aby osobě zůstalo více než 15% z jejího příjmu, a to zvláště v případech, kdy 15% zůstatku příjmu znamená částku, která nemůže pokrýt odůvodněné a běžné potřeby uživatele. Rozhodnutí často není pouze na poskytovatelích, svoji roli pochopitelně uplatňují i zřizovatelé, kteří musí služby finančně podporovat. Jejich směřem a směřem k místním samosprávám odpovědným za komunitní plánování pak na tomto místě musí zaznít, že pokud je konkrétní služba v regionu poptávána, existuje zde její reálná potřeba, musí být nastaveny podmínky jejího poskytování tak, aby byla rovněž službou dostupnou a službou, která je poskytována v souladu se smyslem zákona o sociálních službách.

### Příspěvek na živobytí

Ač se může zdát, že systém nastavený k 1. srpnu 2009 bude klást vyšší nároky na finanční zabezpečení služeb chráněného bydlení, je nutné si uvědomit, že osoby, které nemají žádný příjem nebo je jejich příjem velmi nízký a dosud nemohly být uznány za osoby v hmotné nouzi, protože to zákon o pomoci v hmotné nouzi výslovně vylučoval, mají nyní možnost čerpat dávky pomoci v hmotné nouzi, příspěvek na živobytí a doplatek na bydlení (poskytovaný z důvodů hodných zvláštního zřetele).

Podmínkou pro čerpání příspěvku na živobytí je, že příjem klientů chráněného bydlení po odečtení příměrných nákladů na bydlení (ve smyslu ust. § 9 odstavce 2 zákona o pomoci v hmotné nouzi však nejvýše do výše 30% a v Praze 35% příjmu osoby) je nižší než částka živobytí (u jednotlivce 3 126 Kč).

### Doplatek na bydlení

Co se týká doplatku na bydlení, je třeba vycházet z ust. § 33 odst. 1 zákona o pomoci v hmotné nouzi, který stanoví obecné podmínky pro vznik nároku na doplatek na bydlení, a odst. 5 citovaného ustanovení, který upravuje poskytnutí dávky v případech hodných zvláštního zřetele. Je nutné zmínit, že uživatelem chráněného bydlení není ubytování poskytnuté na základě nájemní smlouvy, ale svým charakterem může být tato forma bydlení považována za jinou než nájemní formu bydlení.

Doplatek na bydlení ve smyslu § 33 odst. 5 zákona o pomoci v hmot-



FOTO: © PISTA23 | DREAMSTIME.COM

ně nouzi lze poskytnout uživateli chráněného bydlení, který je osobou v hmotné nouzi podle § 2 odst. 2 písm. b) zákona o pomoci v hmotné nouzi, přičemž skutečnost, zda má nebo nemá nárok na příspěvek na bydlení ze systému státní sociální podpory a na příspěvek na živobytí, nehraje roli. Pokud ale osobě nevznikne nárok na příspěvek na živobytí, činí její částka živobytí částku existenčního minima (2 020 Kč).

Je třeba podotknout, že doplatek na bydlení z důvodů hodných zvláštního zřetele (ust. § 33 odst. 5 zákona o pomoci v hmotné nouzi) je nenárokovou dávkou, tzn., je na úvaze orgánů pomoci v hmotné nouzi, zda po zvažení příčin, proč osoba používá dlouhodobě jinou než nájemní formu bydlení, dávku přizná, či nikoliv. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR vydalo v souvislosti se změnou právní úpravy metodický pokyn č. 4/2009, který orgánům pomoci v hmotné nouzi poskytuje konkrétní a podrobnou metodickou pomoc ohledně postupu při rozhodování o výše uvedené dávce.

(17)

## Změna výše příspěvku na provoz motorového vozidla

Jedním z úsporných opatření, která povedou ke snížení deficitu státního rozpočtu, je změna výše příspěvku na provoz motorového vozidla. Platí od 1. ledna 2010, a to na základě vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí ČR č. 451/2009 Sb.



FOTO: © CARROTEATER | DREAMSTIME.COM

Podle nového právního předpisu se příspěvek na provoz motorového vozidla od Nového roku snížil. A to o 50% u osob, jejichž zdravotní stav odůvodňuje přiznání mimořádných výhod II. stupně, a o 20% u osob, jejichž zdravotní stav odůvodňuje přiznání mimořádných výhod III. stupně. Snížení se netýká rodičů dětí s onkologickým onemocněním. Příspěvek na provoz motorového vozidla tak v roce 2010 je:

- 7 920 Kč pro občany, jejichž zdravotní postižení odůvodňuje přiznání mimořádných výhod III. stupně (3 360 Kč u jednotlivých vozidel),
- 3 000 Kč pro občany, jejichž zdravotní postižení odůvodňuje přiznání mimořádných výhod II. stupně (1 150 Kč u jednotlivých vozidel),
- 9 900 Kč pro rodiče dětí s uvedeným onkologickým onemocněním (4 200 Kč u jednotlivých vozidel).

Vyhláška MPSV současně snižuje počet ujetých kilometrů, který zakládá nárok na zvýšené dávky. V praxi to znamená zvýšení pro handicapované osoby, o vyšší dávku budou moci požádat, když ujedou méně. Konkrétně místo dřívějších 9 000 km už po najetých 7 000 km.

Ostatní podmínky pro přiznání a výši příspěvku na provoz motorového vozidla, který poskytují obecní

úřady obcí s rozšířenou působností, se nemění. Pro úplnost: od ledna do září 2009 bylo cca 219 tisíc lidí, kteří pobírali příspěvek na provoz motorového vozidla.

### Příspěvek na provoz motorového vozidla se poskytuje na kalendářní rok, a to vlastníkovi nebo provozovateli motorového vozidla:

- jehož zdravotní stav odůvodňuje přiznání mimořádných výhod II. nebo III. stupně (s výjimkou postižených úplnou nebo praktickou hluchotou) a který bude používat toto motorové vozidlo pro svou pravidelnou dopravu,
- který motorové vozidlo bude používat pro pravidelnou dopravu manžela (manželky), dítěte nebo jiné osoby blízké, jejichž zdravotní postižení odůvodňuje přiznání mimořádných výhod II. stupně (s výjimkou postižených úplnou nebo praktickou hluchotou) nebo III. stupně, který je rodičem neopatřené dítěte, které je léčeno na klinice fakultní nemocnice pro onemocnění zhoubným nádorem nebo hemoblastózou, a to v době nezbytného léčení akutní fáze onemocnění v tomto zdravotnickém zařízení.

(17)

## ESF

## Využijte přínosnou databázi Evropského sociálního fondu!

Na 350 produktů obsahuje nová internetová databáze (e-databáze) Evropského sociálního fondu (dále jen ESF) na adrese <http://esfdb.esfcr.cz>. Firmy, neziskové organizace i další návštěvníci si z tohoto webového portálu mohou zdarma stáhnout vzdělávací programy, manuály, studijní podklady, školící videa či dokumenty, které vznikly díky projektům ESF v České republice (ČR) a v zahraničí. Týkají se zaměstnanosti, rozvoje lidských zdrojů a sociální integrace v ČR.

Vytvoření databáze iniciovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (dále jen MPSV). Má za cíl pomoci moderních prostředků a originálních produktů podpořit zaměstnanost a efektivní čerpání prostředků Evropské unie (dále jen EU).

V současné době databáze obsahuje produkty, které vznikly v rámci Programu Iniciativy Společenství EQUAL ČR (CIP EQUAL). Šlo o program zaměřený na vývoj inovací pro zvyšování zaměstnanosti a boj proti diskriminaci na trhu práce, který se v letech 2004–2009 realizoval ve všech státech Evropské unie. Postupně se databáze bude doplňovat o další inovativní produkty z ostatních programů ESF, které se v České republice realizovaly v letech 2004–2009 (Operační program Rozvoj lidských zdrojů a Jednotný programový dokument pro Cíl 3 regionu NUTS2 hlavního města Praha), a rovněž o produkty z aktuálního programu ESF, který se v gesci MPSV realizuje v programovém období 2007–2013 (Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost).

### Komu bude nová databáze užitečná?

Efektivním pracovním nástrojem a pomůckou tak nová databáze může být především pro neziskové organizace, vzdělávací zařízení, školy, ministerstva, úřady práce i komerční firmy, které působí v oblasti zvyšování zaměstnanosti, rozvoje lidských zdrojů a sociální integrace. Cílem tohoto interaktivního nástroje je pomoci lidem, kteří jsou postižení dlouhodobou nezaměstnaností, právě je propustit mimo hrozi, že o zaměstnání přijdou. Většinou se jedná o osoby s nízkou kvalitací, ženy, lidi s různými postiženími, etnické minority, sociálně vyloučené skupiny, mládež, starší



občany apod. Produkty si lze při splnění licenčních podmínek stáhnout bezplatně. A uživatelé je mohou rovněž hodnotit či se zapojit do diskuse o přínosu jednotlivých inovací.

### Podobné evropské databáze

Podobné databáze inovativních produktů pro zvyšování zaměstnanosti, rozvoj lidských zdrojů a sociální integraci existují také na evropské úrovni. Provozují je Evropská komise i jednotlivé členské státy EU, například Rakousko, Francie, Velká Británie, Španělsko, Portugalsko, Itálie a Irsko. Další informace lze najít na adrese [http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal/products/index\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/equal/products/index_en.cfm) nebo pod záložkou O databázi na [http://esfdb.esfcr.cz/o-databazi#maji\\_podobne](http://esfdb.esfcr.cz/o-databazi#maji_podobne).



(17)

## TÉMA

# Podporu si zaslouží i rodiny s hyperaktivními dětmi

Existence kvalitních dostupných služeb pro rodinu hraje naprosto zásadní úlohu v souvislosti s posilováním ekonomické soběstačnosti rodin. Podporu si zaslouží i rodiny dětí s poruchami pozornosti, s hyperaktivitou (s ADHD), tedy rodiny dětí s „výhovnými“ problémy. Současné výzkumy uvádějí, že výskyt ADHD v míře vyžadující odbornou pomoc je možno předpokládat až u 3–6 % dětské populace.



FOTO: MONIKA ADAMCZUK / DREAMSTIME.COM

## NEUKÁZNĚNÉ, NEBO NEMOCNÉ DĚTI?

Zda je dítě pouze neukázněné, či opravdu nemocné – a tedy trpící hyperaktivitou s poruchou pozornosti – lze v dnešní době již kvalifikovaně diagnostikovat. ADHD – *Attention Deficit Hyperactivity Disorders* – hyperaktivita s poruchou pozornosti – neboli hyperkinetické poruchy patří mezi neurovývojové poruchy, které charakterizuje především porucha pozornosti (nesoustředěnost, nepozornost), impulzivita a hyperaktivita. Pro ADHD se dříve používali diagnózy LDE (lehká dětská encefalopatie) či LMD (lehká mozková dysfunkce). Označení syndromu používané v současné době vychází z popisu projevů této poruchy. Porucha pozornosti s hyperaktivitou – ADHD – je charakteristická nepřiměřeným stupněm pozornosti, hyperaktivitou a impulzivitou. Potíže jsou chronické a nelze je vysvětlit na základě čistě neurologických, senzorických nebo motorických postižení, mentální retardace nebo závažných emočních problémů. Obtíže jsou často spojeny s neschopností dodržovat pravidla chování a provádět opakovaně po delší dobu určité pracovní výkony. Rodiče, jejichž dítě trpí diagnózou ADHD, se musejí sami vyrovnat se všemi jejími důsledky, ale také s reakcemi okolí. Jejich děti jsou často považovány za nevychované, neposlušné, drzé, zlé, hloupé apod. Rodiče zase bývají nařčení z neschopnosti vychovávat své dítě, což s sebou nese konflikty nejen s okolím, ale mnohdy i v rámci rodiny (s partnery, prarodiči dítěte a ostatními příbuznými).

**Péče o hyperaktivní dítě v předškolním věku klade na rodiče zvýšené nároky v následujících oblastech:**

- **fyzické** – děti s ADHD často trpí poruchami spánku, zejména nespavostí, jsou ve zvýšené míře nemocné a rovněž je typickým diagnostickým rysem nadměrně motorický neklid, který klade vysoké nároky na rodiče (vysoké riziko úrazů a domácích nehod),
- **psychické** – dítě je v tomto věkovém období často vzdorovitě až agresivní, obtížně kooperuje s jinými dětmi, ale i dospělými, jeho chování je

těžko předvídatelné, proto vyžaduje neustálou pozornost a kontrolu, což je pro rodiče vyčerpávající,

- **časové** – děti s ADHD v důsledku své poruchy častěji potřebují logopedickou péči, rehabilitace, návštěvy lékařů atp. a další aktivity, které vyžadují čas rodičů,
- **sociální** – nežádoucí projevy v chování dítěte velmi často sociálně izolují rodiče, rodiny nemohou využívat běžná zařízení pro děti ani se spolehat na podporu širší rodiny,
- **organizační** – jedním z terapeutických postupů doporučovaných pro zmírnění projevů ADHD jsou režimová opatření, tzn., co nejpřesněji dodržovat pravidelný denní režim dítěte, kterému se podřizuje chod celé rodiny a který může bránit návratu rodičů do zaměstnání.

Jednotlivé přístupy rodin k dítěti s ADHD se mohou značně lišit, ale všechny zápasí s podobnými obavami, problémy a emocemi. Směsice různých negativních nebo znatelných pocitů z toho, že u jejich dítěte byla diagnostikována hyperaktivita, je naprosto přirozená.

## Specifické potřeby rodin hyperaktivních dětí

### Pochopení

Rodiče chtějí, aby jejich nejbližší okolí, ale také učitelé, sousedé a známí měli pochopení pro chování jejich dítěte a byli k němu tolerantní. Je velmi zatěžující a stresující pro rodiče neustále slyšet, jak nevychované dítě mají. Každý rodič je osobně nejvíce a nehlouběji zasažen tehdy, když někdo zvenčí kritizuje jeho dítě. Jeho neúspěchy a nepřijetí bere jako svou osobní prohru.

### Přijetí

Vychovávat dítě s diagnózou ADHD znamená neustále se vyrovnávat s kritikou a netolerancí. Rodiče by chtěli, aby jejich dítě bylo jako ostatní, ale místo toho se musejí potýkat s odmítáním. Vědí, že práce s jejich dítětem je náročná a vysilující, proto dokážou ocenit, když je dítě ve škole, v zájmových kroužcích přijímáno bez negativního a odsuzujícího hodnocení. Pro rodiče i jejich děti je velmi důležité cítit, že jsou přijímáni

takový, jací jsou, že je lidé hned neodsuzují, aniž by je poznali. Tolerance ostatních lidí vůči dítěti s ADHD dává zpětnou pozitivní vazbu nejen dítěti, ale i jeho rodičům.

### Podpora a pomoc

Rodiny hyperaktivních dětí často potřebují pomoc a podporu, aby se naučily, jak zvládnout náročnou výchovu hyperaktivního dítěte. Chtějí pro ně vytvořit to nejlepší prostředí, ale nevědí, jak k dítěti přistupovat. Pro rodiče je tedy zejména důležitá konkrétní rada a podpora, která by jim mohla pomoci v průběhu každodenních situací a v problémech spojených s péčí o hyperaktivní dítě. Rodiče jsou ve své situaci nejistí a nedokážou odhadnout, jak dítě správně vést, jak s ním komunikovat, potřebují podporu a posílit své výchovné kompetence.

Pro rodiče je podstatné vědět, že nejsou sami a že stejné starosti, obavy a frustrace prožívá i mnoho jiných rodin. Velmi užitečný bývá kontakt s jinými rodiči s podobným problémem a vyslechnutí odborníků, kteří rodiče nejen seznámí s problémy a potřebami jejich dítěte, ale také doporučí a nabídnou rodině adekvátní pomoc.

### Informovanost

Zásadní význam pro rodiče má získání dostatečného množství informací o problematice dětí s ADHD, a to formou, kterou jsou schopni pochopit. Rodiče potřebují objasnit příčiny a projevy obtíží jejich dítěte. Chtějí pochopit a porozumět jednání svého dítěte, dozvědět se, jak mu mohou pomoci, jak se ho zastat a jak vysvětlit jeho potřeby ostatním členům rodiny, kamarádům, učitelům, případně vedoucím zájmových kroužků.

Dále jsou pro rodiče důležité informace o možnostech účasti dítěte na nápravných programech, které mu mohou pomoci odstranit nežádoucí projevy ADHD. Rodiny by se měly dozvědět o existenci všech dostupných služeb, které jim pomohou v souvislosti s péčí o hyperaktivní dítě. Rodiče se především na základě dostatku adekvátních informací mohou zodpovědně rozhodnout o správném přístupu k dítěti s ADHD a výběru vhodných služeb či programů.

## Odhalení příčin nepozornosti a hyperaktivity

Jednotlivé příznaky diagnózy ADHD se u dítěte projevují nejen v domácím prostředí, ale zejména ve škole či škole, kde dítě přichází do kontaktu s vrstevníky a musí dodržovat určitá pravidla. Protože při nástupu dítěte do školského zařízení problémy v jejich chování vystoupí do popředí, bývají pedagogičtí pracovníci první, kdo rodiče upozorní na skutečnost, že jejich dítě může trpět ADHD.

Některé příznaky poruchy ADHD lze u dětí pozorovat již od prvních roků jejich života, avšak diagnostikovat ADHD lze až u dětí ve věku mezi 3. a 4. rokem. Stále převažuje počet případů, kdy se diagnostika ADHD posouvá do doby, kdy tato porucha způsobuje dítěti problémy spojené se zvládnutím školních požadavků. S tímto jevem je úzce spojena i doba, která uplyne od prvních příznaků k definitivní diagnostice. Přestože by tato doba měla být co nejkratší, na základě zkušeností s touto problematikou víme, že tomu tak není.

Děti s ADHD mají problémy ve škole nejen kvůli potížím spojeným s hlavními příznaky této poruchy, ale také se u nich ve větší míře objevují další přidružené vývojové a psychologické obtíže.

## Problematika vzdělání dětí

Jednou z klasifikačních podmínek syndromu ADHD je to, že příznaky s ním spojené negativně ovlivňují výkonnost, a tedy i úspěšnost dítěte ve



FOTO: DIMITRIY SHIROGOSOV / DREAMSTIME.COM

škole. Proto je žádoucí, aby na děti s diagnózou ADHD a jejich specifické potřeby byl brán zřetel při výuce.

## PROGRAMY PRO HYPERAKTIVNÍ DĚTI A JEJICH RODINY

Ze zahraničních zkušeností vyplývá, že dobře nastavený a dostupný program podpory a pomoci rodičům hyperaktivních dětí výrazně zvyšuje úspěšnost integrace dětí a minimalizuje nežádoucí projevy poruchy. Přesto tento druh služeb (včetně svépomocných aktivit) u nás stále ještě není příliš rozšířený.

Pedagogicko-psychologické poradny nejčastěji řeší školní problematiku dětí. Proto dochází k diagnostice ADHD zejména v těchto zařízeních a následná péče o tyto děti je spojena s pedagogicko-psychologickou poradnou a rodiče využívají zejména terapeutické služby pro děti.

Na základě zkušeností s touto problematikou se domníváme, že pro děti s ADHD není nabídka poskytovaných služeb dostačující. Jednou z hlavních věcí, které jim brání ve větším využití nabízených služeb, je jejich nedostupnost a nízká kapacita.

V souvislosti s problémy týkajícími se ADHD navštěvují děti a jejich rodiče nejčastěji pracovníky pedagogicko-psychologických poraden, psychiatry či neurology. Z tohoto důvodu předpokládáme, že většinu

informací získávají rodiče právě od těchto pracovníků.

## Potřeba podpory rodin s hyperaktivními dětmi

Povědomí odborné i laické veřejnosti o problematice poruch pozornosti s hyperaktivitou je stále nedostačující. Potenciál pro hlubší zamýšlení a výzkum skýtají nápravné programy a služby pro děti trpící ADHD a jejich rodiče. Důležité je věnovat pozornost i volnočasovým aktivitám pro tuto skupinu dětí, neboť z důvodu problematického chování dětí s ADHD mívají rodiče potíže nalézt pro své dítě vhodné koníčky. Zaměřit pozornost na rodiny dětí s ADHD formou podpory specifických služeb určených k udržení funkce a soudržnosti těchto rodin přispěje k prevenci jejich sociálního vyloučení. Z hlediska rodinné politiky v oblasti služeb pro rodiny je klíčovým cílem zajištění nabídky účinné podpory a pomoci s řešením co nejširšího spektra problémů, které mohou rodiny zatěžovat a které mohou být tímto způsobem zmírněny, tedy i podpory rodin hyperaktivních dětí.

RADEK PTAČEK

PSYCHIATRICKÁ KLINIKA 1. LF UK A VFN

TEREZIE PEMOVÁ, JANA POUROVÁ

HYPERAKTIVITA – INSTITUT PRO STUDIUM A TERAPII

HYPERAKTIVITA A PORUCHA POZORNOSTI

LIBUŠE ČELEDOVÁ, ROSTISLAV ČEVELA

MPSV, ODBOR POSUDKOVÉ SLUŽBY

## Průzkum

# Skoro polovina otců se vrací z práce, když už děti spí

**Jak vyplývá z nedávno provedeného průzkumu, 47 procent otců se často vrací domů z práce, když jsou jejich děti v posteli a spí. Hektický životní styl, dlouhá pracovní doba a zdlouhavé dojíždění za prací – to jsou hlavní důvody, proč miliony lidí přicházejí o drahocenný čas se svými dětmi.**



FOTO: MONKEY BUSINESS IMAGES / DREAMSTIME.COM

A co dalšího zajímavého průzkum ukázal? Například to, že třetina otců přiznává, že mají blíže ke kolegům v práci než ke svým manželkám a dětem. A 52 procent otců postará vliv na formování osobnosti svých dětí – opět kvůli pracovnímu zaneprázdnění. Celá čtvrtina otců chybí i při důležitých milnicích v životě dětí – při prvních krůčcích, prvních slovech nebo je nevedou poprvé do školy. Pracovní stres, přesčas a snahu zapisovat na nadržované uvádí 36 procent otců jako hlavní důvod, proč netráví více času s rodinou. Čtyři z deseti pak uvádí,

že by rádi změnili zaměstnání, pokud by změna přispěla k tomu, že by mohli být častěji se svými blízkými.

Průzkum prováděla společnost HomeAway a rodinnou situaci zjišťovala u 2 000 mužů-otců. Mluvíci společnosti výsledky průzkumu komentoval takto: „Je smutné, že tolik otců má tak málo času na své děti a že mnozí z nich se vrací z práce domů, když už jsou jejich děti v posteli a spí. Otcové si vytvářejí citové vazby k dětem především v době pracovního volna a dovolených.“

ZDROJ: WWW.DAILYMAIL.CO.UK (RED)

## ■ Otázky &amp; odpovědi

## Zprostředkování práce v Německu

Pracuji jako svářeč a mám v tomto oboru letitou praxi. Se svým kolegou jsme se začali poohlížet po práci v Německu v okolí Bautzenu, protože bydlíme kousek od hranic. Do práce bychom to měli jen pár kilometrů. O pomoc jsme poprosili kontaktní osobu EURES na úřadu práce v Rumburku, která nám obratem vyhledala nabídku dvou volných pracovních míst na pozici svářečů. Německy se bez problému domluvíme, a tak jsem neváhal a na uvedený kontakt rovnou zavola. Bohužel jsem ale zjistil, že se s mnou nechtějí bavit a pouze mě odkázali na agenturu práce. Jsem z toho zmatený a nechápu, jak máme dál postupovat. O tato volná pracovní místa opravdu moc stojím. Můžete nám prosím zjistit více informací a uvést na pravou míru, jak se věci mají?

Spojili jsme se s kolegyní na německém úřadu práce v příslušné lokalitě. Na základě referenčního čísla nabídky zveřejněné na portálu EURES, o kterou máte zájem, se nám podařilo zjistit více informací. První z nich byla, že nabídka pracovních míst byla zveřejněna v databázi EURES samoobslužně. Znamená to tedy, že ji zveřejnila německá privátní zprostředkovatelská společnost bez jakékoliv spolupráce s úřadem práce.

Dovolal jste se proto na zprostředkovatele práce, který vás ovšem neodkázal na jinou agenturu, ale na německý úřad práce, německy *Agentur für Arbeit*. Tento mylný překlad často Čechem komplikuje hledání práce v Německu a vznikají tak zbytečná nedorozumění.

Agentura, která hledá pracovníky pro zaměstnavatele, vás odkázala na úřad práce kvůli následující záležitosti. V Německu totiž funguje odlišný systém než v ČR. Práci může zprostředkovat jak úřad práce, tak i soukromá zprostředkovatelská společnost. Pokud chce německý nezaměstnaný využít služeb agentury, musí počítat s tím, že zaplatí za zprostředkování práce poplatek. Za předpokladu, že tento zájemce splní určité podmínky, si může na úřadu práce požádat o tzv. dobropis, který náklady agentury uhradí. Ve vašem případě je ale problém, že jako čeští občan nemůžete pro agenturu tzv. dobropis od úřadu získat. A právě to byl důvod nežádu zprostředkovatelské agentury, i když jste mohl být vhodným zájemcem o pracovní pozici.

Po tomto upřesnění jsme přes německou stranu zjišťovali další vhodný postup. Agentura by vás mohla doporučit firmě, ovšem za předpokladu, že by se v pracovní smlouvě objevila zmínka o tom, že dobropis (*Gutschein*) neuhradí úřad práce v Německu, ale vy samotný ze svého prvního nebo druhého platu.

Pokud by tedy váš zájem trval a budete ochotni peníze soukromé agentuře uhradit, můžete se zcela jistě s firmou domluvit. Další možností je připravit vaše životopisy, výuční listy a svářečská oprávnění v němčině. Ty můžeme zaslat kolegům na německém úřadu práce, kteří je předají dál. Nikoliv však zprostředkovatelům, kteří evidují nezaměstnané, ale zprostředkovatelům, kteří shání a doporučují pracovníky zaměstnavatelům.

S tímto odlišným fungováním pracovních agentur se může setkat kdokoliv, kdo by v Německu hledal práci. Vyplácí se proto být informován, a předejít tak nepříjemné situaci, že zájemce podobné podmínky smlouvy zjistí až v okamžiku, kdy jí uzavírá.

ZDROJ: EURES



FOTO: © VUBI ARGOUIS | DREAMSTIME.COM

## ■ BEZ BARIÉR

## I nevidomí a slabozrací mohou využít informační kiosky MPSV

Elektronickým orientačním a informačním systémem pro nevidomé a slabozraké TYFLOSET disponuje už všech 331 informačních kiosků Ministerstva práce a sociálních věcí ČR v celé České republice. Samoobslužná zařízení na první pohled vypadají jako bankomaty, místo peněz však poskytují zdarma informace o zaměstnanosti a státní sociální podpoře, včetně jednotlivých dávek. Kiosky lidé najdou zpravidla poblíž vchodů nebo v klientských centrech úřadů práce a na pracovištích státní sociální podpory.



FOTO: ARCHIV REDAKCE

Elektronický systém pro nevidomé a slabozraké TYFLOSET je speciální programový modul, který má zvukový výstup. Zařízení lze obsluhovat pomocí šesti tlačítek slepecké klávesnice. Díky tomu se nevidomí a slabozrací lidé dostanou ke všem informacím nahraným v kiosku, navíc se mohou seznámit i s jízdními řády vlaků, autobusů a místní městské hromadné dopravy a rovněž vyhledávat dopravní spojení.

## Jak systém funguje?

Součástí informačního kiosku je přijímač pro nevidomé. Pokud handicapovaná osoba stiskne tlačítko na svém osobním miniaturním rádiovém vysíláči, kiosk začne „mluvit“ pomocí hlasového syntezátoru, který převádí obrazovkové výstupy do hlasové podoby. Nejprve sdělí, na

jakém úřadu se klient nachází. Pak daný člověk ovládá kiosk ze speciálního slepecké klávesnice a zařízení nahlas čte informace z obrazovky. V budoucnu MPSV předpokládá, že v kioscích zpřístupní i další aplikace pro nevidomé a slabozraké občany.

Dovybavení 331 informačních zařízení začalo v roce 2008. Dodavatelem byla firma APEX, spol. s r. o., která vyhrála veřejnou zakázku. MPSV vybavuje úřady práce a pracoviště státní sociální podpory informačními kiosky od roku 1996. Samoobslužná zařízení obsahují standardní počítač, tiskárnu, dotykovou obrazovku a klávesnici. Klientům umožňují vyhledávat velké množství informací bez nutnosti osobního kontaktu s pracovníky jednotlivých organizací. Pomocí informačního kiosku se lidé rovněž dostanou na integrovaný informační portál MPSV a internet. (17)

## Veřejnou službu mohou obce využít při úklidu zasněžených chodníků

Od 1. ledna 2009 si lidé, kteří jsou déle než půl roku v hmotné nouzi, mohou zlepšit svou finanční situaci vykonáváním tzv. veřejné služby. Tou se rozumí pomoc obci např. při udržování čistoty ulic, veřejných prostranství či pomoc v oblasti kulturního rozvoje a sociální péče. Veřejná služba může být přínosem pro obce i pro lidi v obtížné životní situaci, prospěšná je i v tomto období – lidé bez práce mohou dle zadání obcí například uklízet zasněžené chodníky.

Rada obcí v minulosti projevila obavy z finančních dopadů, které jim přinesla novela zákona o pozemních komunikacích. Podle ní za stav chodníků nově odpovídají jejich vlastníci, nikoliv majitelé přilehlých nemovitostí, tedy ve většině případů obce. Ty se tedy musí zejména v zimních měsících postarat v některých případech až o stovky kilometrů chodníků, což si v praxi vyžádá finanční prostředky v řádu milionů korun. Řešením může být právě veřejná služba – obce nic nestojí a pomůže dlouhodobě nezaměstnaným.

Ti, kteří veřejnou službu vykonávají, nejsou v pracovněprávním vztahu a za práci nedostanou odměnu. Činnost se jim ale zohledňuje při poskytování dávek pomoci v hmotné nouzi, konkrétně příspěvku na živobytí. Dlouhodobě nezaměstnaní, kteří pobírají příspěvek na živobytí déle než půl roku, mají nárok na tzv. existenční minimum, tj. 2 020 Kč. Pokud si chtějí tuto dávku zvýšit, mohou pro obec vykonat jakoukoliv prospěšnou práci včetně veřejné služby v délce 20 hodin za měsíc. Za to mají nárok na vyšší příspěvek na živobytí, od 2 020 Kč (existenční minimum) do 3 126 Kč (životní minimum). Výše příspěvku na živobytí závisí na konkrétní životní situaci dané osoby.

Veřejnou službu může zřizovat obec, pomáhají jí při tom úřady práce. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR přitom může na základě písemné žádosti poskytnout obcím dotaci na pojistné kryjící odpovědnost za škodu na majetku nebo zdraví, kterou osoba vykonávající veřejnou službu způsobí nebo jí bude způsobena.

K zajištění veřejné služby obce zřizují pracovní místa koordinátorů

## Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnané pobírá částečný invalidní důchod. Od ledna 2010 pobírá starobní důchod z důvodu dovršení důchodové hranice pro odchod do starobního důchodu. Předtím jsme ji zahrnovali do povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Jak je to od 1. ledna 2010? Má si zaměstnaný požádat o uznání osoby se zdravotním postižením na okresní správě sociálního zabezpečení?

Úvodem upozorňujeme na tu skutečnost, že od 1. ledna 2010 dochází v zákoně č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ke změně ve vymezení statusu invalidního pojištěnce a jsou rozlišovány tři stupně invalidity. Podle nové právní úpravy je pojištěnec invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepřiznivého zdravotního stavu nastal pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35%. Jestliže pracovní schopnost pojištěnce poklesla:

- nejméně o 35%, avšak nejvíce o 49%, jedná se o invaliditu prvního stupně,
- nejméně o 50%, avšak nejvíce o 69%, jedná se o invaliditu druhého stupně,
- nejméně o 70%, jedná se o invaliditu třetího stupně.

Návazně na to, rovněž od 1. ledna 2010, došlo v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ke změně ve vymezení pojmu osoby se zdravotním postižením, a to následovně: Osobami se

zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni, orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni, rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými (dále jen „osoby zdravotně znevýhodněné“).

Zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů) stanoví, že za zdravotně znevýhodněnou osobu se považuje fyzická osoba, která má zachovanou schopnost vykonávat soustavně zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovním začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepřiznivého zdravotního stavu, přičemž za dlouhodobě nepřiznivý zdravotní stav se pro účely zákona o zaměstnanosti považuje nepřiznivý stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i schopnost pracovního uplatnění. Skutečnost, že je osobou zdravotně znevýhodněnou, odkládá fyzická osoba rozhodnutím úřadu práce.

Pokud vaše zaměstnanost disponuje podstatně omezenou správy sociálního zabezpečení o své částečné invaliditě, jehož platnost stále ještě trvá, můžete tuto zaměstnanost zahrnout do plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v roce 2010. Jestliže však platnost posudku o částečné invaliditě dotčené zaměstnanosti již končí, tak pokud se domnívá, že její nepřiznivý zdravotní stav jí podstatně omezuje v její pracovní aktivitě i nadále, může si požádat úřad práce o uznání osobou zdravotně znevýhodněnou. Místně příslušným úřadem práce k podání takové žádosti je ten úřad práce, v jehož územním obvodu má svůj trvalý pobyt.

OLGA BIČÁKOVÁ

VÝKURNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, V. V. I. PRAHA



FOTO: © NNDEMIDCHICK | DREAMSTIME.COM

veřejné služby, a to tak, že úřad práce s obcí uzavře dohodu o vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejných prospěšných prací podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Na pozicích koordinátorů, finančně pod-

porovaných úřady práce, se uplatní uchazeči o zaměstnání. Úřady práce kromě toho poskytují i příspěvek na zapracování zaměstnanců, kteří veřejnou službu organizují. (17)

## Poradna při hledání zaměstnání – 5. díl



FOTO: © JOSEF MUELLER / DREAMSTIME.COM

### Životopis

To, že životopis (curriculum vitae) zůstává jednou z nejdůležitějších rolí při hledání zaměstnání, bylo již řečeno nespočetněkrát. Přesto je jeho role mezi uchazeči stále velmi podceňována. Jako by se zapomínalo, že ten, kdo bude náš životopis číst, nás nezná, nikdy nás neviděl a nic o nás neví. Dozví se jen to, co v životopisu uvedeme.

Tento písemný materiál je dnes naprosto standardní součástí hledání zaměstnání. Stačí otevřít noviny s pracovními nabídkami nebo navštívit pracovní servery na internetu a zjistíme, že téměř ve všech případech je součástí pracovního inzerátu.

Ježe jaký životopis použít? Ten, který jsme se naučili psát ve škole před dvaceti lety? Ten, jehož vzor jsme viděli v novinách? Nebo snad ten, který nám nabízí internet, úřad práce či personální agentura? Vzorů a návodů, jak sestavit ten nejlepší životopis, jsou desítky. Jak ale vybrat ten pravý? Nebo je to snad jedno? Jsou to přece vzory, které někdo vypracoval a jistě by nebyly prezentovány, kdyby byly špatné. Prakticky stačí takový vzor přepracovat a zdá se, že je tím problém vyřešen. Jenže ve většině případů je tomu naopak. Uchazeč vypracuje životopis na základě nějakého vzoru a potom ho bez dalších zásadnějších úprav používá. Třeba i pět let. Často se ztotožní s názorem, že se mu nedají, protože ho nikdo nechce z důvodu jeho věku, znalostí, resp. neznalosti cizích jazyků apod. Že by dospěl k závěru, že jeho neúspěch je v první řadě zapříčiněn ne právě šťastně zvolenou formou či obsahem životopisu, je skutečně velice vzácné. Přitom je to hlavně životopis, který ať to nemusí znít logicky, tak zásadně ovlivňuje děku a tím efektivitu samotného hledání zaměstnání.

Neustále se v hojně míře objevují životopisy, které prakticky nemají ani tu nejmenší šanci na úspěch. Příčinou je pouze životopis, nikoliv uchazeč. Ten má na trhu práce vždy

co nabídnout. Někdo více, jiný méně. Avšak uchazeč, který by opravdu neměl co nabídnout, neexistuje. Existují jen životopisy s nízkou či nesrozumitelnou nabídkou.

Nejde tedy o to, vyplnit nějaký vzor a mít jakýsi životopis, ale vypracovat materiál, který se stane důvodem pozvání na osobní jednání k zaměstnavateli.

Životopis je na jednu stranu odrazem vědomí předpokladů uchazeče, které pozitivně ovlivňuje jeho sebevědomí, a na druhou stranu konkrétní nabídkou zaměstnavateli. Jednoduše řečeno, jde o prezentaci, která musí zaujmout.

Nestačí tak jen vyplnit předepsané kolony, ale je nutné zamyslet se nad tím, do jaké míry náš životopis nabízí atraktivní pracovní sílu, nejlépe s vazbou na zcela konkrétní pracovní uplatnění, o které se hodláme ucházet.

#### Při zpracování životopisu bychom měli vždy zohlednit:

- o jaké pracovní místo se hodláme ucházet,
- co tvoří pracovní náplň zvolené pozice,
- do jaké míry obsah našeho životopisu prokazuje naše předpoklady pro úspěšný pracovní výkon.



Text vychází z publikace *Sestavte si atraktivní životopis od Zbyněka Siegla z produkce nakladatelství Grada. Kniha přináší návod, jak správně napsat životopis, abyste zdůraznili své přednosti, potlačili nedostatky a přesvědčili zaměstnavatele, že vy*

Životopis	
Jméno a příjmení:	Pavla Novotná
Adresa:	Krátká 12, Pardubice, 876 54
Tel.:	123 456 789
E-mail:	p.novotna@volny.cz
Datum narození:	12.4.1965
Rodný stav:	Vdaná
Pracovní zkušenosti:	Evropská banka a.s. v Pardubicích (2004 - 2009) <ul style="list-style-type: none"> <li>- referenční služba klientům</li> <li>- základní povinnosti: samostatná administrativní a organizační činnost zaměřená na zajištění plynulého chodu kanceláře a poskytování služeb klientům, každodenní osobní a telefonické jednání s klienty, vyřizování korespondence, poskytování poradenství při výběru a čerpání služeb, propojování podmínek spolupráce, uzavírání smluv, evidence klientů a jednotlivých služeb, vyřizování reklamací, vedení příslušné administrativní agendy, zajišťování celkového servisu klientům, příprava a zpracování administrativních podkladů na základě potřeb vedení společnosti, příprava podkladů pro zpracování účetnictví, další činnost zaměřená na práci na PC (údržba klávesnic na celkové profesionální úrovni a zajištění spokojenosti klientů)</li> </ul>
Reference podá:	Ing. Josef Nový, ředitel pobočky Evropské banky v Pardubicích, tel.: 654 456 654
Vzdělání:	Velkokolář ALFA spol. s r.o. v Pardubicích (1995 - 2004) <ul style="list-style-type: none"> <li>- vedoucí sklada</li> <li>- základní povinnosti: samostatná činnost zaměřená na zajištění plynulého chodu sklada, každodenní osobní a telefonické jednání s obchodními partnery, vyřizování korespondence, poskytování poradenství při výběru zboží a materiálů, vyřizování objednávek, odpovědnost za dodržení termínů dodávek, kontrola dodávek, evidence přijatého a vydaného zboží a materiálu ve sklada, zajišťování expedice a dopravy, inventarizace, organizace práce a odpovědnost za práci bývalých pracovníků, vedení skladového účetnictví, další činnost zaměřená na psaní na stroji</li> </ul>
Další kvalifikace:	Sílenní ekonomická škola v Pardubicích zakončená maturitní zkouškou (1984) <ul style="list-style-type: none"> <li>- PS Office, Word, Excel, Internet, E-mail, účetní programy</li> <li>- uživatelský</li> <li>Znalost problematiky vedení účetní evidence, podvodného účetnictví a zpracování mezd</li> <li>Kurz zaměřený na vedení jednání s klienty a zjišťování jejich potřeb</li> </ul>
Jazykové znalosti:	Anglický jazyk - slovně i písemně - v rámci čtyřletého studia
Řidičský průkaz:	skupina B
Zdravotní stav:	dobrý
Rejstřík trestů:	bez záznamu
Jsem komunikativní, samostatná, svědomitá, nabízím příjemné vystupování, zkušenosti s jednáním s lidmi, organizační schopnosti, loajlitu a vysoké pracovní nasazení. K plnění svěřených úkolů přistupuji odpovědně a systematicky.	
V Pardubicích dne 23.9.2009	Pavla Novotná

jste pro něj ti praví. Dozvíte se a na mnoha příkladech poznáte, jaká je vhodná forma, struktura či délka životopisu, co do životopisu uvést a co určitě neuvádět, jak vhodně formulovat, co umíte a znáte, jak nejlépe

prezentovat své pracovní zkušenosti a své vzdělání. Velkou část knihy tvoří ukázky z vzorů životopisů, s nimiž uchazeči nebyli úspěšní, a nových, upravených životopisů, s nimiž stejní uchazeči uspěli.

### Tip

# Rodina a práce – jak je dobře sladit

**Než se zaměstnavateli po rodičovské dovolené zavážete nastoupit k určitému datu, případně než začnete hledat zaměstnání nové, je především velice důležité odpovědět poctivě sama sobě na několik otázek.**

Skutečně chci či musím do práce nastoupit? Odpověď je stěžejní. Pokud totiž nejste především sama opravdu motivovaná pracovat, nejspíš se to brzy projeví – jak na vašem duševním stavu, tak na výkonu v zaměstnání.

Mám ve svém odhodlání podporu svého okolí? Nejdůležitější je v tomto případě vaše nejbližší rodina. Zda vás v časném návratu podpoří, to je nejlépe si vyříkat dříve – v ideálním případě ještě než otěhotníte.

Mám zajištěné polehlivé hlídání? Jestli si nejste jistá, v jakých rukou se bude vaše ratolest nacházet, když budete v zaměstnání, případně se nemůžete spolehnout na každodenní hlídání, pak se těžko můžete vážně ucházet o dlouhodobé zaměstnání. Musíte bohužel počítat s tím, že se vás na to někdo může při pohovoru zeptat. Kromě toho, pokud vy sama nebudete „hlídací službu“ zcela důvěřovat, stěží se budete moci v zaměstnání soustředit.

Co budu dělat v případech, kdy mé dítě či děti onemocní, když budu muset zůstat v práci přesčas nebo jet na služební cestu? Také na tyto případy se musíte předem připravit; pokud by dítě mělo být nemocné častěji a paragraf ošetřování člena rodiny byste měla v rodině využívat vždy vy, pak je pravděpodobné, že ze strany zaměstnavatele nastane problém.

#### Když hledáte novou práci

Může se ale stát, že se zaměstnavatel zachová neférově a vy si po rodičovské dovolené musíte hledat místo nové. Jako matka malého dítěte či dětí při tom můžete narazit na řadu předstůvků.

Byla dlouho doma a ztratila část své kvalifikace. Jedná se asi o nejčastější předstůvku ze strany zaměstnavatelů. Musíte potencionálního šéfa přesvědčit, že jste nezaostala ani na rodičovské dovolené – nejlépe tím,

že mu řeknete, čemu všemu jste se věnovala, abyste kvalifikaci neztratila. Vedle toho mu můžete také objasnit, jaké užitečné dovednosti jste nabyly právě díky tomu, že jste byla na rodičovské dovolené (časový management v rámci rodiny, organizace práce v domácnosti kombinovaná s příjvým dlečkem).

Není časově flexibilní, bude odmítat přesčas a nebude chtít jezdit na služební cesty. Pokud se ucházíte o významný manažerský post, musíte výběrovou komisi přesvědčit o tom, že jste ochotna občas pracovat přesčas a že ani se služebními cestami nebudete mít problém. Pokud se nebudete ucházet o místo manažerské, vaše ochota k přesčasům a služebním cestám bude nejspíš malá. Protože máte malé dítě, zaměstnavatel by to měl respektovat. Na druhé straně, pokud místo chcete získat, je dobré vyjádřit ochotu k těmto věcem, pokud to bude nezbytné nutné.

Podstatnou část pracovní doby bude trávit na „ošetřovačce“. Pokud skutečně potřebujete a chcete v zaměstnání získat a místo si pak udržet, je nutné mít pro případ nemoci dítěte zajištěno hlídání – alespoň tak, abyste se s někým mohla střídát. Přínejmenším během zkušební lhůty by na většinu zaměstnavatelů asi nepůsobilo dobře, kdybyste si musela jednou, nebo dokonce několikrát vztít „ošetřovačku“. I kdybyste si na tu dobu měla hlídání zaplatit, berte to jako investici do budoucího zaměstnání. Když se pak osvědčíte jako dobrá pracovnice, občasná péče o dítě by už snad tolik vadit neměla.

#### VŠTRČNÝ ZAMĚSTNATEL

Máte-li štěstí a pracujete ve firmě, která se chová ke svým zaměstnancům s dětmi přátelsky, pak jste se se zaměstnavatelem nejspíš už před porodem dohodla, kdy a za jakých okolností hodláte nastoupit. Možnos-



FOTO: © FORCA / DREAMSTIME.COM

tí, jak pracovat s miminkem, je několik práce z domova, částečný úvazek nebo kombinace obojího, kdy si berete miminko s sebou. Mnohdy máte už zjistily, že se jim vyplatí věnovat svým zaměstnáním na mateřské a rodičovské dovolené speciální pozornost. Když umožní matka s dítětem pracovat na zkrácený úvazek nebo z domova, obvykle tím získají nesmírně loajální zaměstnankyni.

Když je dítě malé, má práce z domova nesporně řadu výhod, i když nevýhody se samozřejmě také najdou:

- Nemáte pevně stanovenou pracovní dobu, a tak hrozí, že budete s přestávkami pracovat od rána do večera.
- Pokud vykonáváte práci intelektuální, nemůžete se spolehnout na to, že budete mít možnost se nepřetržitě několik hodin soustředit pouze na ni – budete se muset naučit soustředit i za okolností, kdy vás bude dítě a rodina rozptylovat.

- Spočívá-li váš homeworking v práci s počítačem, musíte mít doma příslušné technické vybavení včetně připojení na internet.

#### DO ZAMĚSTNÁNÍ SE VÁM CHCE DŘÍVE

Chtěla jste být doma dva tři roky, ale už po několika měsících se vám zastesko po návratu do práce, případně se ve vaší rodině přihodilo něco, co vás přimělo původní plán změnit. V tomto případě jsou zásadní odpovědi na dvě otázky: Je šance, že mě vezmou zpátky dříve? Pokud ano, kdo se postará o dítě, když budu v práci?

Než si dáte schůzku se svým zaměstnavatelem či nadřízeným, je třeba znát odpověď na otázku číslo dvě. Kdyby se vás totiž šéf náhodou začal vyptávat na podrobnosti (podle zákona práce by neměl, ale znáte to...), musíme znít vaše odpovědi sto procentně věrohodně. Zaváhání typu „no, já

vlastně ještě úplně nevim, kdo se mi o malou postará...“ vysílají zaměstnavateli signál, aby vás raději ještě nepřijímal.

Před schůzkou je dobré si zjistit, jak se teď věci v práci mají. Jestliže na vaše místo přišel někdo se smlouvou na dobu určitou, ale na celou původně dohodnutou délku vaší rodičovské, těžko dostane před vypršením smlouvy ještě jen proto, že jste se rozmýšlela jinak. Možná ale zjistíte, že se zrovna uvolnilo jiné místo, podobné vašemu, kde byste přechodně mohla pracovat. Na schůzce pak můžete tuto možnost navrhnout. Pak si ale dejte pozor na novou pracovní smlouvu – jestliže nabízí horší podmínky, než měla původní smlouva, poraďte se s právníkem. Pouhý ústní slib, že až se zase vaše původní místo uvolní, dostanete ho zpět i se všemi starými výhodami, nemusí posléze platit.

■ Soutěž

## Evropská plakátová soutěž o dětských právech

Před dvaceti lety OSN přijala Úmluvu o právech dítěte. Členské státy OSN se tak poprvé shodly na určitých právech, které je nutné respektovat v kterékoli situaci u všech dětí ve věku do 18 let. Úmluvu podepsalo už 195 zemí světa. Přípomínce výročí této důležité Úmluvy věnuje Evropská komise 4. ročník své soutěže plakátů.



vidá zastoupení Evropské komise v Praze a přímou zodpovědnost ponese národní koordinátor Ondřej Bárta, SES, SEBe-Spolu, Na Kuthence 11, Praha 6, 16000, tel.: 739 073 178, e-mail: ceskarepublika@euromladez.eu.

Jak se soutěže zúčastnit? Vytvořte tým skládající se ze čtyř dětí (ve věku 10–14 let nebo 15–18 let) s dohledem někoho z dospělých.

Slogan soutěže je *Nakresli mi právo!* Plakát tudíž musí vyjadřovat právo, které je obsaženo v Úmluvě OSN o právech dítěte. V podacím formuláři musí zúčastněný tým vysvětlit, proč si pro zobrazení na plakát vybral příslušné právo a jakou myšlenku se snaží pomocí plakátu sdělit. V České republice za koordinaci soutěže na národní úrovni odpoví

Pro vytvoření plakátu si zvolte jedno konkrétní právo uvedené v Úmluvě a své nápady realizujte na plakát formátu A2. Jak a co nakreslíte, je zcela na vás. Plakát je nutné doručit do 19. března 2010. Podrobné podmínky soutěže naleznete na [http://www.euroyouth.eu/index\\_cs.htm](http://www.euroyouth.eu/index_cs.htm).

ZDROJ: WWW.EUROYOUTH.EU

■ NEJEN PRO ODBORNÍKY

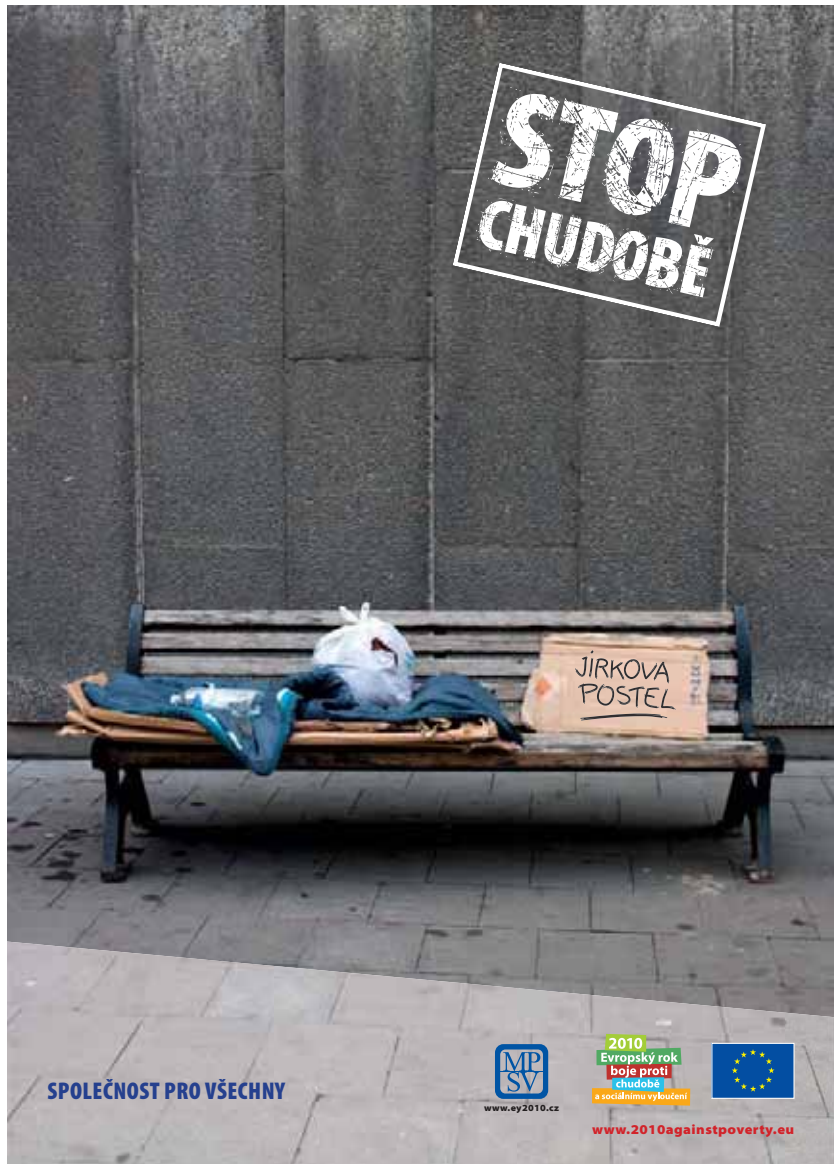
## Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí

Pomocí tabulek a grafů popsat sociální situaci a stav na trhu práce v roce 2008 – to je cíl Statistické ročenky, kterou vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Publikace se skládá ze čtrnácti tematických oddílů. Zahnuje základní demografické ukazatele a statistické informace, které popisují hlavní dávkové systémy resortu, tedy důchodové a nemocenské pojištění, státní sociální podporu, pomoc v hmotné nouzi, podporu v nezaměstnanosti, dávky pro zdravotně postižené a příspěvek na péči.

Z ročenky 2008 se tak mimo jiné dozvíte, že:

- na konci roku 2008 měla Česká republika celkem 10,47 milionu obyvatel (z toho 1,56 milionu bylo 65 a více let), meziročně vzrostl počet obyvatel o přibližně 86 tisíc lidí,
- průměrná nominální mzda v národním hospodářství dosáhla 23 542 Kč,
- v rámci dávkových systémů se na důchodech vyplátilo 304,9 mld. Kč, na dávkách nemocenského pojištění 31,9 mld. Kč, na podporách v nezaměstnanosti 7,1 mld. Kč, na dávkách pomoci v hmotné nouzi 2,8 mld. Kč, na dávkách zdravotně postiženým 2,5 mld. Kč, na příspěvek na péči 18,3 mld. Kč a na dávkách státní sociální podpory 41,9 mld. Kč,
- průměrná míra registrované nezaměstnanosti činila 5,4 %,
- na konci roku 2008 úřady práce evidovaly cca 352,3 tis. uchazečů o zaměstnání,
- průměrná výše podpory v nezaměstnanosti byla 5 309 Kč aj.

Publikaci si lze zdarma stáhnout z webu MPSV z adresy <http://www.mpsv.cz/cs/3869>.



■ KRÍŽOVKA

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a jeho podřízené orgány a organizace usilují především o to, aby klienti všech systémů dostávali včas a ve správné výši, na co mají nárok, aby měli k dispozici potřebné informace a věděli, že v úřadech mají pomocníky, na které se mohou obrátit... (viz *tajenka*).

Vyluštěnou tajenku zaslejte na adresu redakce novin do 22. ledna. Jeden z vás získá publikaci *Práce s emocemi pro pomáhající profese* od Karla Hájka z produkce nakladatelství Portál. Pracovníci pomáhajících profesí se téměř neustále setkávají s lidmi, kteří je seznamují se svými problémy a trápeními. Emoce týkající se klientů by pracovníci pomáhajících profesí neměli potlačovat, ale měli by se je snažit rozpoznat a porozumět jim. První část knihy se věnuje tělesně zakotvenému prožívání emocí, druhá část objasňuje vedení emočně podpůrného rozhovoru. V knize je množství praktických cvičení, kazuistiky a ukázky rozhovorů.



Tajenka z minulého čísla: „... obyvatel dotknou co nejméně.“ Publikaci *Rodina a práce* – jak je sladit a nezbáznit se autorky Michaely Marksové-Tominové z produkce nakladatelství Portál získává paní J. Rozsypálková z Koprivnice. Gratulujeme.

POMŮCKA: ALKAN	POUZE	Z LEVÉ STRANY	TREST ZASLUHUJÍCÍ	POTOMEK	JMÉNO SPISOVAT. JIRÁSKA	NEDALEKO	PATRÍČÍ PŠOVI	RŮŽENA DOMÁCKY	ZÁHYB NA HLADINĚ	CHEM. ZN. ARGONU	ČÍVA	JAKOBY	NASYCENÝ UHLIVODÍK
INICIÁLY ZPĚVÁCKY ZELENKOVÉ		INICIÁLY ZPĚVÁKY SÁVKY	ADOPTIVNÍ PÉČE ZKR. ŘÍMSKÝCH 545		DŘÍV ZASTAR.				ŽENSKÉ JMÉNO 26.7.				
NÁZEV HLÁSKY L		RYCÍ POTŘEBA ZABIJÁČ. VÝROBEK			KUCHYNĚ, NEZBYTNÁ POTŘEBA KDESI				MADRIDSKÝ FOTB. KLUB PRCHAVÁ KAPALINA				
1. DÍL TAJENKY										ČASOVÝ USEK			SVAZEK KLESTÍ
OBILNINA				FIALOVÝ ODSTÍN			TAŠKA NA SPISY						
POUIVO CHEL				CHEM. ZN. STŘÍBRÁ	REŠETO			SPZ PRAHY				INIC. HERCE NOVEHO	
	TEČKA ZASTAR.	INGRID DOMÁCKY PROTITLAK			ZAČATEČNÍK			OHON				HUDEBNÍ ŽÁNŘ	
					DRUH PAPOUŠKA PODZEMNÍ CHODBA				AMERICKÁ HUDEBNÍ SKUPINA TÍLKA			MEMNO HOVOR.	NAŘÍZENÍ
POTOM				LIDOVÁ ŠKOLA ZKR. LUPEN		MÍT MOŽNOST HOVOR. ÚTOK				MÍSTA NA PĚČENÍ ZAUPĚNÍ SLOVENSKY			
JMÉNO NĚMECKÉHO ZPĚVÁKA JURGENSE				ROKY VELKY PYTEL			SEVERSKÉ MUŽSKÉ JMÉNO ŠÍČÍ VLAKNO					TADÉÁŠ DOMÁCKÝ	LÉTAJÍCÍ TALÍŘ
NÁRODNÍ PŮDNIK ZKR.				2. DÍL TAJENKY									
				CHEM. ZN. LANTHANU									
OBR					NEODBORNÍK				ŠÁLEK				
KŘÍDLO BUDOVOY					DRUHY OBRAZU			SOUHLAS					INICIÁLY BÁSNÍKA TOMANA

■ BEZPEČNÁ PRÁCE

# Skoro pětina pracovníků v EU je vystavena toxickým výparům

**Nebezpečné látky – ve smyslu jakékoli kapaliny, plynu nebo pevné látky, jež představuje riziko pro zdraví nebo bezpečnost pracovníků – lze najít téměř na všech pracovištích. Po celé Evropě přicházejí do styku s chemickými a biologickými činiteli, které jim mohou způsobit újmu, miliony pracovníků.**

Podle nedávného průzkumu uvádí 19% pracovníků v EU, že jsou vystaveni toxickým výparům nejméně po čtvrtinu své pracovní doby, a pro 15% pracovníků tvoří nakládání s nebezpečnými látkami součást každodenní práce.

### Jaké jsou dopady NA zdraví

Vystavení určitým látkám může mít závažné dopady na zdraví pracovníků. Některé látky, například azbest

(který může způsobit rakovinu plic a mezoteliom), jsou již nyní zakázané nebo podléhají přísné kontrole. Mnoho látek, které se stále běžně používají, však také může způsobit závažné zdravotní problémy, jestliže nejsou řízena, jež s nimi souvisí, správně řízena. Nebezpečné látky mohou mít mnoho různých dopadů na zdraví včetně:

- akutních dopadů: prostřednictvím otravy, udušení, výbuchu a požáru,

- dlouhodobých dopadů, například respirační onemocnění (reakce v dýchacích cestách a plicích), jako jsou astma, rinitida, azbestóza a silikóza; rakoviny z povolání (leukemie, rakovina plic, mezoteliom, rakovina dutiny nosní),
- dopadů na zdraví, které mohou být jak akutní, tak i dlouhodobé: kožní onemocnění, podráždění a reprodukce a vrozené vady, alergie,
- skutečnosti, že se některé látky mohou v těle hromadit (například těžké kovy jako olovo a rtuť nebo organická rozpouštědla),
- skutečnosti, že některé látky mohou pronikat kůží.

Nejvíce jsou rizikem kožních problémů ohroženi pracovníci, kteří jsou pravidelně vystavováni kapalinám a kteří používají vodu, činným může dojít k narušení přirozené obranyschopnosti kůže. K tomu může přispět i extrémní teplota, sluneční záření a biologická rizika. Příjem nebezpečných látek lidským tělem může být také zvýšen těžkou fyzickou prací.

### PREVENCE NA PRACOVÍŠTÍCH

Prevence na pracovišti by měla začít odstraněním, zákazem a nahrazením nebezpečných látek a činitelů a jakýmkoli dalšími opatřeními pro minimalizaci množství a síly expozice (vystavení) těmto látkám a činitelům. To vyžaduje lepší systémy řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na úrovni podniků a funkčních systémů, strategie a vnitrostátní programy na úrovni země i regionů.

Snížení rizik práce s nebezpečnými látkami není jen morální a zákonnou povinností, ale existují pro něj i závažné obchodní důvody. Organizace mohou v případě potíží trpět – ztrátou produktivity a zvýšenou pravděpodobností trestního stíhání a soudních žalob o náhradu škody – stejně jako pracovníci.

Naštěstí je pro zaměstnavatele i pracovníky k dispozici velké množství pokynů pro nakládání s nebezpečnými látkami. A napříč Evropou existuje mnoho příkladů správné praxe, z nichž se lze poučit. Díky vhodným krokům mohou být pracovníci při používání nebezpečných látek v bezpečí.



- o zjištěních vyplývajících z hodnocení rizik prováděných zaměstnavatelem,
- o rizicích, jimž jsou vystaveni,
- o tom, jak mohou být postiženi,
- o tom, co mají dělat, aby zajistili bezpečnost sobě i ostatním,
- o tom, jak zkontrolovat a rozpoznat, že něco není v pořádku,
- o tom, komu by měli všechny problémy hlásit,
- o výsledcích monitorování expozice nebo sledování zdravotního stavu,
- o preventivních opatřeních v případě úrazů,
- o zásadách první pomoci a nouzových postupech.

### O ČEM BY MĚLI BÝT ZAMĚSTNANCI INFORMOVÁNI

Zaměstnavatelé také mají povinnost poskytovat pracovníkům informace o rizicích, jež nebezpečné látky představují, a školení o jejich bezpečném používání. Aby nebyli pracovníci nebezpečnými látkami ohroženi, měli by být informováni:

### ■ ÚŘADY PRÁCE

## Míra nezaměstnanosti v prosinci 2009 byla 9,2 %

Na konci minulého roku bylo bez práce 539 136 lidí. To je o 30 227 více než ke konci loňského listopadu, meziročně nezaměstnaných přibýlo 186 886. Vyplývá to z údajů úřadů práce. Míra registrované nezaměstnanosti dosáhla 9,2 %. Byla tak o 0,6 p. b. vyšší než v listopadu 2009, meziročně vzrostla o 3,2 p. b.

Nárůst počtu uchazečů o zaměstnání na přelomu roku je obvyklý jev. Způsobují ho sezonní faktory, jako je ukončování prací v zemědělství a ve stavebnictví, ukončování veřejně prospěšných prací a především ukončování pracovních poměrů sjednaných na dobu určitou, obvykle do konce roku.

Nejvyšší míra nezaměstnanosti k 31. prosinci 2009 byla v okresech Jeseník (16,9%), Most (16,4%), Hodonín (15,9%), Bruntál a Znojmo (oba 15,4 %). Nejnižší naopak v okresech Praha-východ (3,4 %), Praha (3,7 %), Praha-západ (4,0 %) a Mladá Boleslav (4,7 %).

Podporu v nezaměstnanosti poskytovaly v prosinci 2009 úřady práce 189 497 uchazečům o zaměstnání, tedy 35,1 % osob vedeným v evidenci.

Harmonizovaná míra nezaměstnanosti, kterou zpracovává EUROSTAT pro mezinárodní srovnání, dosáhla v České republice loni v listopadu 7,6 %. Byla tak o 1,8 p. b. nižší, než je průměrná hodnota za EU27.



FOTO: © GUNNAR3000 | DREAMSTIME.COM

Úřady práce evidovaly k 31. prosinci 2009 celkem 30 927 volných pracovních míst. Na jedno volné pracovní místo nyní připadá v průměru 17,4 uchazeče, z toho nejvíce v okresech Prostějov (87,9), Jihlava (75,6), Teplice (74,0), Děčín (71,9) a Znojmo (65,4).

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

Zaměstnavatelé, kteří nemají pro zaměstnance práci na celý pracovní týden, efektivně pomáhá projekt financovaný z prostředků Evropského sociálního fondu (ESF) s názvem Vzdělávejte se! Protože je o projekt velký zájem, zvýšilo MPSV před časem peníze, které jsou na něj určeny. Celkem jde o cca 3 mld. Kč. Více informací na <http://www.mpsu.cz/files/clanky/7899/231109a.pdf>.

(12)



FOTO: © ANTONIO DI PACE/ISTOCKPHOTO.COM

## Některé důležité údaje (platnost k 1. lednu 2010)

<b>ZIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM*</b> (měsíční) od 1. 1. 2007 (platí od 1. 1. 2010)	částka životního minima	pro jednotlivce 3 126 Kč, pro první osobu v domácnosti 2 890 Kč, pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem 2 000 Kč, pro nezaopatřené děti ve věku do 6 let 1 600 Kč, 6-15 let 1 960 Kč a 15-26 let (nezaopatřené) 2 250 Kč
<b>MINIMÁLNÍ MZDA</b> od 1. 1. 2007* (platí od 1. 1. 2010)	částka existenčního minima	2 020 Kč
<b>NEJNÍŽŠÍ ÚROVŇ ZARUČENÉ MZDY*</b> (při týdně pracovní době 40 hod.) od 1. 1. 2007 (platí od 1. 1. 2010)	částka životního minima	2 020 Kč
<b>CESTOVNÍ NÁHRADY*</b> (od 1. 1. 2010)	pro zaměstnance, odměňované měsíční mzdy	8 000 Kč (při týdně pracovní době 40 hodin), tj. 48,10 Kč/hod.
	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.	
<b>NÁHRADA MZDY</b> (od 1. 1. 2010)	vše ostatních, za každou kalendářní den pracovní den	5-12 hod. 61 Kč - 73* Kč, více než 12 hod. - 18 hod. 92 Kč - 112* Kč, více než 18 hod. - 146 Kč - 174* Kč
<b>NEMOCENSKÉ*</b> (od 1. 1. 2010)	odměna za povolení ústřední vyjíždě	společně PHF + sazba za 1 km jízdy, jednorázová vozidla a tříkolky 1,10 Kč, osobní motorová vozidla 3,90 Kč
<b>BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI**</b> (r. 2008)	počet nemocí z povolání nové zjištěných	797
<b>PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY***</b> (ČR celkem)	počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.	28 650
<b>PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY***</b> (ČR celkem)	smrtelné úrazy	174
<b>PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA***</b> (podnikatelská sfera (PS) nepodnikatelská sfera (NS))	celkem	165 676 049
<b>ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE***</b> v 1.-3. čtvrtletí 2009	stárky	40 873
	rozvody	21 818
	živé narození	89 796
	zemřelí	78 950
	celkový přírůstek	33 655
	střední věk obyvatel	10 484 628
<b>PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB***</b>	zaměstnaní celkem	2 čtvrtletí 2009 4 517 389 3 čtvrtletí 2009 4 396 846
	OSVČ vykonávající činnost	2 čtvrtletí 2009 953 016 3 čtvrtletí 2009 961 576
	OSVČ povinně platit zálohy na důchod. poj.	2 čtvrtletí 2009 758 935 3 čtvrtletí 2009 753 493

<b>MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI**</b> (od roku 2004 nová metodika)	průměr za rok 2001 6,5 % 2002 9,2 % 2003 9,9 % 2004 9,2 % 2005 9,0 % 2006 8,1 % listopad 2008 8,6 % prosinec 2009 9,2 %
<b>MEZAMĚSTNÁNI EVIDOVANÍ**</b> k 31. 12. 2009	celkem 539 136 z toho: 258 112 žen 87 738 osob se zdravotním postižením 35 612 absolventů škol a mladistvých
<b>VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA**</b> (VPM) k 31. 12. 2009	celkem za ČR 30 927
<b>UCHAZEČI NA VPM**</b>	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 12. 2009 17,4
<b>PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sola) celkem*</b>	prosinec 2009 10 062 Kč
<b>BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI***</b> (r. 2008)	počet nemocí z povolání nové zjištěných 797 počet prac. úrazů bez následné prac. neschop. 28 650 smrtelné úrazy 174
<b>PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY***</b> (ČR celkem)	v r. 2008 69 243
<b>DÁVKY DŮCHODOVÉHO ZABEZPEČENÍ****</b> (v tis. Kč)	celkem 120 785 482 starobní 22 673 955 invalidní 8 396 565 částečně invalidní 11 004 402 věševský 1 138 884 vdovcovský 1 676 721
<b>PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA***</b> (podnikatelská sfera (PS) nepodnikatelská sfera (NS))	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 1. - 3. čtvrtletí 2009: celkem v národním hospodářství 22 896 Kč, PS 22 784 Kč, NS 23 398 Kč
<b>ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE***</b> v 1.-3. čtvrtletí 2009	stárky 40 873 5,2 rozvody 21 818 2,8 živé narození 89 796 11,5 zemřelí 78 950 10,1 celkový přírůstek 33 655 4,3 střední věk obyvatel 10 484 628 x
<b>PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB***</b>	zaměstnaní celkem 2 čtvrtletí 2009 4 517 389 3 čtvrtletí 2009 4 396 846 OSVČ vykonávající činnost 2 čtvrtletí 2009 953 016 3 čtvrtletí 2009 961 576 OSVČ povinně platit zálohy na důchod. poj. 2 čtvrtletí 2009 758 935 3 čtvrtletí 2009 753 493

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

■ Proti krizi

# Podat pomocnou ruku může i ten, kdo propouští...

Ožehavým tématem v pokračující celosvětové ekonomické situaci se stalo propouštění. V České republice se krize promítá do zaměstnání a má dopad v růstu nezaměstnanosti. České firmy se často rozhodly snížit stavy zaměstnanců a nedá se vyloučit, že tento trend bude pokračovat. Jestliže jsou mezi propouštěnými zaměstnanci také občané členských států EU, EHP nebo Švýcarska, kteří v ČR pracují, je dobré, aby zaměstnavatel věděl, jaký přístup vůči těmto pracovníkům uplatnit.

Akoliv je proces propouštění nejpříjemný sám o sobě, zaměstnavatel může ulehčit zahraničnímu zaměstnanci jeho odchod ze zaměstnání a pomoci, aby měl pracovník vyřešené úřední záležitosti.

## „Evropský zápočtový list“

Pokud se zaměstnavatel ocitne v situaci, kdy musí zaměstnance propustit, může mu i v tak nepříjemné záležitosti svým rychlým a pozitivním přístupem mnohde usnadnit. Je ideální, když spolu zaměstnavatel a pracovník při rozvázání pracovního poměru komunikují a pracovník je schopen sdělit, zda se po skončení pracovního poměru hodlá vrátit do své země. Jestliže ano, následující administrativní kroky ovlivní hledání nového zaměstnání a vyřízení dávek v nezaměstnanosti.

Propuštěný Evropan bude při registraci na pracovním úřadu ve své zemi potřebovat evropský formulář E301, který potvrzuje zaměstnání a pojištění v ČR a který lze jednoduše charakterizovat jako evropský zápočtový list. Aby tento evropský formulář migrující pracovník získal, potřebuje úřadu práce doložit české potvrzení o zaměstnání a sociálním pojištění. A právě zde může zaměstnavatel sehrát aktivní roli.

## PERSONALIZOVANÉ MOHOU USPĚŠIT VYŘIZOVÁNÍ FORMULÁŘ

Zaměstnavatel by měl propuštěnému pracovníkovi co nejdříve vystavit potvrzení, která dokládají vznik a konec pracovního poměru. K tomu účelu slouží potvrzení o zaměstnání (zápočtový list) a dále evidenci

list důchodového zabezpečení. Díky těmto dokladům může zahraniční pracovník úspěšně požádat o evropský formulář E301, který lze předložit v domovské zemi při registraci na pracovním úřadu a použít ho při nároku na dávky v nezaměstnanosti.

Příslušný úřad práce, který propuštěnému pracovníkovi pomáhá s vyřizováním formalit a vystavuje pro něj formulář E301, potřebuje od dotčeného zaměstnavatele potvrdit údaje o výši mzdy, o pracovním zařazení a o oboru činnosti. V mnoha případech závisí opravdu na personálních, zda pracovník, který byl propuštěn, nezůstane několik měsíců, než se vyřídí nutná administrativa, zcela bez dávek, a tedy bez finančních prostředků.

Naopak, jestliže se Evropan rozhodne v České republice zůstat, je důležité vědět, že mu to bude umožněno, protože má stejná práva a nároky jako český občan. Stát podle svého zaměstnání je ostatně v souladu s právní normou EU právně příslušným, takže pracovník bude od zaměstnavatele potřebovat doklady nutné k evidenci na českém úřadu práce.

## CENNÉ ZKUŠENOSTI Z LIBERCE

O své pracovní zkušenosti, které se týkají propouštění zahraničních pracovníků z českých firem, se s námi podělila EURES poradkyně z Liberce: „Naši kancelář na úřadu práce v Liberci navštěvují převážně Poláci, kteří jsou v kraji zaměstnáni. V posledních měsících se stává, že přicházejí o práci zejména ve firmách, které se zabývají výrobou komponentů pro automobilový průmysl. Někteří se



FOTO: © LISA F. YOUNG | DREAMSTIME.COM

vrací zpět do Polska a hledají práci tam, ovšem je pravda, že mnozí ani tam neuspějí, a proto přijdou zpět do České republiky ve snaze najít nové zaměstnání. Většina z nich se domluví částečně česky, takže jazykové bariéry zde velkou roli nehrají, ale problém je s nedostatkem volných pracovních míst, kde by mohli nalézt uplatnění. Poptávka je především po mistech s nižší pracovní kvalifikací. Tito pracovníci také obvykle nemají informace o tom, co všechno si musí následně vyřídít a jaké dokumenty jim má jejich bývalý zaměstnavatel vystavit a poskytnout, aby mohli bez překážek hledat práci novou nebo požádat o podporu v nezaměstnanosti, a to vše bez zbytečných časových prodáv. Je to způsobeno převážně faktem, že tyto pracovníci jsou za-

městnanci zprostředkovatelských agentur, které je řádně neinformují, a také nutno zmínit, že mnozí z nich nemají o informace zájem.“

Jak je z praxe EURES poradkyně patrné, propuštěný pracovník z EU nemá situaci jak v Česku, tak ani ve své mateřské zemi příliš ulehčenou, a to z mnoha úhlů pohledu. Nakonec může být paradoxně právě zaměstnavatel, který jej propustil, jedním z těch, kdo skutečně pomocnou

ruku podá. Stačí málo: zajistit včas propuštěnému pracovníkovi správné doklady, které budou pro jeho další kroky zapotřebí – až už v Česku nebo doma.

## Podrobnosti na internetu:

- [http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_cr/potvrzeni\\_o\\_zaměstnani](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_cr/potvrzeni_o_zaměstnani),
- [http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/ukončení](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/ukončení).

ZDROJ: EURES

## ■ PRÁVO EU

# Nová úprava mezinárodních pracovních vztahů

Od 17. prosince 2009 platí nařízení EU o určení práva státu označované jako Řím I, kterým se řídí pracovní smlouvy s mezinárodním prvkem. Nové nařízení se týká například situace, kdy pro českého zaměstnavatele pracuje cizinec nebo pro něho český zaměstnanec pracuje v jiném členském státě EU.

Nařízení č. 593/2008 přijal Evropský parlament a Rada EU 17. června 2008 a bylo dalším krokem v procesu sjednocování kolizních norem členských států EU. Kolizními normami jsou právní předpisy, které určují právní vztah spojený s právem více států.

Řím I nahradil Úmluvu o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (tzv. Římskou úmluvu) upravující, které právo je rozhodné pro smluvní závazkové vztahy, a to včetně vztahů vyplývajících z pracovní smlouvy. Základním pravidlem nařízení je svobodná volba práva. Znamená to tedy, že pracovní právní vztahy se řídí právem, které si smluvní strany zvolily.

Nařízení nezahrnuje problematiku sociálního zabezpečení či zdanění příjmu ze zaměstnání. Sociální zabezpečení pracovníků zaměstnaných ve více

členských státech se nadále řídí Nařízením Rady (ES) 1408/71 a 574/72. Stejně tak sociální zabezpečení pracovníků, jejichž zaměstnání souvisí s více státy. Stát, ve kterém zaměstnanec bude přihlášen k povinnému pojištění a bude platit povinné pojistné, se tedy stále určuje podle článků 13 a 14 Nařízení Rady (ES) 1408/71. V současnosti je připraveno Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004, které by v budoucnu mělo sloužit ke koordinaci systémů sociálního zabezpečení mezi členskými státy.

Nové znění nařízení je k dispozici ani zdanění příjmu zaměstnanců v mezinárodním pracovním poměru, které zatím zůstává stranou sjednocování na evropské úrovni. Proto se i nadále postupuje je kolizních případech zdanění příjmu podle dvoustranných smluv o zamezení dvojitého zdanění, které uzavřely jednotlivé členské státy.

Plně znění nařízení je k dispozici na internetových stránkách systému EU-Rex, který poskytuje přístup k právním předpisům EU (<http://eur-lex.europa.eu/>), nebo v jiných databázích s právními předpisy.

ZDROJ: EURES

# Bez formulářů se neobejdete

**Evropské formuláře patří mezi důležité doklady spojené s prací v jiné zemi EU/EHP či Švýcarsku. Před tím, než budete některý z nich vyplňovat, můžete využít náš základní přehled, abyste se v nich lépe zorientovali.**

Formuláře slouží pro vzájemnou komunikaci institucí v jednotlivých zemích, nevystavují se však automaticky. O vystavení formuláře žádá buď pracovník, nebo odpovědná instituce. Toto záleží na konkrétním účelu, typu formuláře a dané zemi.

## Jazyk NENÍ překážkou

Evropské formuláře mají jednotný formát a jsou k dispozici ve všech oficiálních jazycích EU. Není tedy žádnou překážkou, pokud odevzdáte formulář vyplněný v češtině pracovníkovi instituce v jiném státě. Pokud se chystáte vyjet za prací či studiem do zahraničí, měli byste se před odjezdem informovat o tom, zda a jaké formuláře budete potřebovat. Evropské formuláře dostanete od kompetentních institucí buď přímo, nebo na základě předložené žádosti. Některé formuláře jsou určeny pouze pro výměnu informací mezi institucemi různých států.

**Evropské formuláře jsou rozděleny do jednotlivých řad podle toho, čeho se týkají. Tady je jejich přehled:**

- Formuláře řady E100 – příslušnost k právním předpisům a zdravotní pojištění,
- Formuláře řady E200 – sociální a důchodové pojištění,
- Formuláře řady E300 – pro účely zaměstnanosti a nezaměstnanosti,

- Formuláře řady E400 – rodinné dávky.

## FORMULÁŘE, SE KTERÝMI SE SETKÁTE NEJČASTĚJI

**E104** – Formulář dokládá, po jakou dobu jste byli pojištěni ve státě EU/EHP, popř. jak dlouho jste zde byli zaměstnáni. Formulář je třeba si vyžádat u příslušné instituce ve zemi, kde ukončíte zaměstnání. Po návratu do ČR ho předložíte své české zdravotní pojišťovně.

**E106** – Formulář slouží pro zajištění nároku na plnou zdravotní péči v ČR v případě, že pracujete v jiném členském státě EU, a přitom nadále bydlíte v ČR. Žádost musíte předložit zahraniční instituci, u které máte pojištění. Formulář E106 pak předváže české zdravotní pojišťovně, která vás naposlédy pojišťovala. Tento formulář vám zajistí nárok na plnou lékařskou péči v obou zemích.

**E301** – Formulář E301 budete potřebovat v momentě, kdy ukončíte své zaměstnání ve státě EU/EHP nebo ve Švýcarsku a budete se chtít registrovat jako uchazeč o zaměstnání na úřadu práce v ČR. Potvrzuje totiž dobu, která bude zohledněna pro poskytnutí dávek v nezaměstnanosti, a zároveň jím lze prokázat zdravotní pojišťovně v ČR i dobu zdravotního pojištění v zahraničí. O jeho vystavení je třeba požádat příslušnou zahraniční instituci v zemi posledního zaměstnání, což je možné i po návratu do ČR. K žádosti je vhodné přiložit kopie těchto dokumentů: zápočtového listu, výplatní pásky, identifikačního čísla pojištění, pracovní smlouvy atd. Obvyklá lhůta pro vystavení formuláře se v jednotlivých státech liší. Často se jedná o dobu několika

měsíců. Formulář E301 ze zahraničí si může místo vás vyžádat i úřad práce. Místa pro vydání formuláře E301 v jednotlivých zemích naleznete na <http://portal.mpsv.cz/eures/e301>.

**E303** – Formulář pro převod dávek podpory v nezaměstnanosti mezi jednotlivými státy. Obecně platí, že nezaměstnaný registrovaný u českého úřadu práce, který pobírá podporu v nezaměstnanosti alespoň po dobu 4 týdnů, získává právo požádat o transfer této podpory do jiné země EU, kde se chystá hledat zaměstnání. V takové situaci vám formulář vystaví český úřad práce. Po přejzdu do jiného státu EU jste pak povinni zaregistrovat se do 7 dnů u příslušného pracovního úřadu, a zajistit si tak pobírání exportovaných českých dávek. Maximální doba převodu dávek do zahraničí je omezena. Před uplynutím této doby se nezaměstnaný musí vrátit zpět do ČR nebo se z úřadu práce odhlásit v případě, že v zahraničí najde práci. Informace o převodu podpory v nezaměstnanosti do zahraničí získáte na úřadech práce. Seznam kontaktních míst pro předání formuláře E303 v jednotlivých zemích naleznete na <http://portal.mpsv.cz/eures/e303>.

O problematice formulářů E301 a E303 se více dočtete na portálu EURES v sekci Život a práce v EU/EHP u jednotlivých zemí.

**Blíže informace o jednotlivých evropských formulářích vám poskytnou v ČR tyto instituce:**

- Česká správa sociálního zabezpečení – [www.csz.cz](http://www.csz.cz),
- Centrum mezistátních úhrad – [www.cmu.cz](http://www.cmu.cz),
- úřady práce,
- zdravotní pojišťovny.

ZDROJ: EURES



FOTO: © FORCA | DREAMSTIME.COM