Práce & sociální politika

noviny Ministerstva práce a sociálních věcí ČR ● ročník 6 ● číslo 12 ● 10. 12. 2009

Náklad ověřen auditorskou firmou ABC

ZDARMA

DŮCHODY

Příští rok dojde i ke změnám v důchodovém pojištění

čtěte na straně 2 a 3

BEZPEČNÁ PRÁCE

Co si Evropané myslí o svých pracovních podmínkách?

čtěte na straně 7

ZAMĚSTNÁNÍ

Nové speciální poradenství pro nezaměstnané

čtěte na straně 8

Slovo ministra

FOTO: LUDĚK KRUŠÍNSKÝ

Milí čtenáři,

na konci roku se většinou ohlížíme zpátky. Bilancujeme, co se nám v uplynulém období podařilo, co se nepovedlo a budeme muset napravit. A také se díváme dopředu. S napětím a spoustou otázek, jaké změny a překvapení nám budoucnost přinese a zda se nám budou líbit. Máme to tak i na ministerstvu, vnímám to i já osobně.

Rok 2009 nebyl jednoduchý. Ovlivnila ho ekonomická krize, předsednictví České republiky v Evropské unii, změna vlády, odklad předčasných voleb, povodně a s nepříliš dobrým stavem českého hospodářství související úsporná opatření. Na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR přitom v každém okamžiku platilo, že pracovat se musí a není možné, aby se činnosti jednoho z největších resortů, který bezprostředně ovlivňuje životy deseti milionů obyvatel České republiky, byť jen na chvilku zastavily. Ne vždy to bylo snadné, vzpomeňme si například na spuštění nového systému nemocenského pojištění, rostoucí počet důchodců, změnu pomoci v hmotné nouzi, protikrizová opatření, řadu firem v insolvenci či sociální služby.

Právě financování sociálních služeb je citlivým místem, kterým se intenzivně zabývám. Nejde přitom jen o výši dotací na příspěvek na péči, kdy zamýšlené snížení pro rok 2010 vyvolalo negativní reakce široké veřejnosti. Řešit je třeba financování sociálních služeb jako takové, stávající roční rozpočtový systém je totiž pro poskytovatele velmi obtížný, neumožňuje jim plánovat činnosti a služby samotné. Navíc poskytovatelé často během roku nevědí, s jakými prostředky mohou počítat. Není třeba připomínat, že žít v nejistotě se dlouhodobě nedá. Proto bych chtěl na tomto místě říci, že sociální služby budou i nadále jednou z mých priorit, o jejich zlepšení budu usilovat.

Stejně tak bude Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a jeho podřízené orgány a organizace v nadcházejícím období usilovat 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 nejen v obtížné životní situaci. I proto mám radost, že se nám ještě teď na konci roku podařilo vydat dva letáky – o změnách v invalidních důchodech a o úsporných opatřeních od 1. ledna 2010 – a rovněž historicky první *Příručku nezaměstnaného v roce 2010*. Všechny publikace budou dostupné zdarma na našem ministerstvu, ale také na pracovištích České správy sociálního zabezpečení, úřadech práce, inspektorátech práce apod. Tak, aby si lidé mohli informace odnést s sebou a v klidu doma prostudovat.

Doma většina z nás prožije Vánoce. Přeji vám, aby byly skutečně veselé a plné pohody. A v novém roce si držme palce, ať se vše daří podle našich představ.

JUDR. PETR ŠIMERKA

MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Co se změní s příchodem nového roku?

První den nového roku není jen příležitostí pro různá předsevzetí a bilancování. Začátkem ledna roku 2010 začnou platit také nové zákonné úpravy. Pro lepší orientaci v paragrafech přinášíme přehled nejdůležitějších změn, které se týkají resortu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.

FOTO: © GUNNAR3000 | DREAMSTIME.COM

Nemocenské pojištění

V oblasti nemocenského pojištění se od 1. ledna 2010 jinak vypočítávají dávky nemocenského pojištění a poskytuje ošetřovné.

- **Dávky nemocenského pojištění**

Dávky nemocenského pojištění jsou čtyři: nemocenské, ošetřovné, peněžitá pomoc v mateřství a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. I nadále se vypočítávají z denního vyměřovacího základu. Denní vyměřovací základ se zjistí tak, že se započitatelný příjem zúčtovaný v rozhodném období (zpravidla 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém vznikla sociální událost) dělí počtem „započitatelných“ kalendářních dnů připadajících na toto rozhodné období.

- **Redukce**

Takto stanovený průměrný denní příjem, tedy tzv. denní vyměřovací základ, podléhá redukci. Upravuje se pomocí tří tzv. redukčních hranic. První redukční hranice představuje jednu třicetinu průměrné mzdy, druhá redukční hranice 1,5násobek první redukční hranice a třetí redukční hranice je 3násobkem první redukční hranice. Tyto redukční hranice se s ohledem na zvýšení průměrné mzdy od 1. ledna 2010 zvyšují ze 786 Kč, 1 178 Kč a 2 356 Kč na 791 Kč, 1 186 Kč a 2 371 Kč.

Redukce se provede tak, že z průměrného denního příjmu pojištěnce se do první redukční hranice započte 90 %, z části denního příjmu pojištěnce mezi první a druhou redukční hranicí se započte 60 %, z části denního příjmu pojištěnce mezi druhou a třetí redukční hranicí se započte 30 % a k části nad třetí redukční hranici se nepřihlédne.

- **Změny ve výpočtu**

Od 1. ledna 2010 se na jeden rok ruší výhoda pro redukci denního vyměřovacího základu pojištěnce pro výpočet peněžité pomoci v mateřství a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství. (Dosud se příjem do první redukční hranice pro tyto dvě dávky započítával v plné výši – 100 %).

Procentní sazba, kterou se stanovuje z redukovaného denního vyměřovacího základu denní výše nemocenského, peněžité pomoci v mateřství a ošetřovného, se od 1. ledna 2010 sjednocuje. Shodně činí 60 %. Na jeden rok se tak ruší vyšší sazby pro nemocenské od 31. dne (66 %) a od 61. dne (72 %) trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) a pro peněžitou pomoc v mateřství (70 %).

- **Ošetřovné**

Pro rok 2010 se zavádí tzv. karenční doba pro ošetřovné. V praxi to znamená, že se ošetřovné neposkytuje první tři kalendářní dny potřeby ošetřování (péče) o člena domácnosti. Na jeden rok tak platí stejné pravidlo jako při dočasné pracovní neschopnosti, kdy za první tři pracovní směny nenáleží náhrada mzdy (platu), odměny, snížený plat nebo snížená odměna podle zvláštních právních předpisů.

Pokračování na straně 2

Soutěž Obec přátelská rodině dospěla do finále

Letošní ročník soutěže *Obec přátelská rodině* má své vítěze. Slavnostní vyhlášení výsledků celostátní soutěže, která hodnotí, jak se v různých koutech České republiky vychází vstříc rodinám, proběhlo 25. listopadu za účasti ministra práce a sociálních věcí v prostorách Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky. V každé ze šesti velikostních kategorií byly oceněny tři obce a všichni vítězové získali nárok na neinvestiční dotaci na podporu rodiny, celkem bude rozděleno 7 milionů korun. Kromě finanční odměny jim nyní náleží také titul *Obec přátelská rodině roku 2009* a nová cena v podobě originální skleněné plastiky. Obce a města na čtvrtém místě získaly čestné uznání.

FOTO: © KURHAN | DREAMSTIME.COM

Druhý ročník soutěže byl vyhlášen symbolicky ke Dni rodin 15. května 2009. Možnosti získat veřejné uznání a v neposlední řadě také neinvestiční dotaci na další rozvoj v oblasti podpory rodiny využilo na dvě stovky obcí z celé České republiky. Do druhého kola postoupilo po pečlivém výběru 25 finalistů, z nichž výběrová komise doporučila ministrovi práce a sociálních věcí tři nejlepší v každé ze šesti velikostních kategorií. Hodnotící tým strávil více než měsíc osobním navštěvováním obcí, které postoupily do druhého kola soutěže, a zkoumal bezpečné prostředí pro rodiny, zařízení a služby, přímou podporu, institucionální, personální a koncepční zajištění rodinné politiky na místní úrovni a mnohé další aspekty.

A které obce letošní ročník soutěže vyhrály? Čtěte na straně 6.

(RED)

ČSSZ

Ošetřující lékaři mohou vystavovat neschopenky zpětně

Při respiračních obtížích není potřeba z důvodu vystavení rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti (tzv. neschopenky) okamžitě navštěvovat ošetřujícího lékaře, ale pouze ho v tomto případě kontaktovat telefonicky. K ošetřujícímu lékaři je ale nutné se dostavit pro vystavení rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti po odeznění nejhorších příznaků takového onemocnění, nejpozději do pěti kalendářních dnů.

Tento postup platí pro dočasné pracovní neschopnosti vystavené po dobu platnosti mimořádných opatření vyhlášených hlavním hygienikem ČR v souvislosti s epidemií chřipkových onemocnění. Dohodli se na tom ministr práce a sociálních věcí Petr Šimerka s hlavním hygienikem České republiky Michaelem Vítem.

FOTO: © MARTIN ALLINGER | DREAMSTIME.COM

Česká správa sociálního zabezpečení v návaznosti na tato opatření umožňuje ošetřujícím lékařům rozhodovat o vzniku dočasné pracovní neschopnosti z důvodu chřipky a onemocnění s obdobnými příznaky zpětně za dobu až pěti kalendářních dnů. Předchozí písemný souhlas okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ) požadovaný pro případy zpětného uznání dočasné pracovní neschopnosti (podle § 57 odst. 3 zákona č. 187/2009 Sb., o nemocenském pojištění) nebude ČSSZ v těchto případech sdělovat ošetřujícím lékařům jednotlivě. Informaci o tomto postupu OSSZ zveřejní na svých úředních deskách a souhlas tím bude považován za udělený.

Detailní informace, jak má práce neschopný při vzniku chřipkového onemocnění postupovat, a seznam oblastí, kterých se toto opatření bude týkat, jsou dostupné na webových stránkách ČSSZ na www.cssz.cz. Obecná sdělení pak najdete na speciálním webu Ministerstva zdravotnictví ČR na http://pandemie.mzcr.cz/.

Jak se úspěšně chránit před chřipkou nejen v zaměstnání, čtete na straně 5.

(TZ)

Co se změní s příchodem nového roku?

Pokračování ze strany 1

FOTO: © LIBOR TOMÁŠTÍK | DREAMSTIME.COM

- **Přechod nároku z roku 2009**

Lidem, kteří dávky nemocenského pojištění s výjimkou ošetřovného začali pobírat už v roce 2009, se s účinností od 1. ledna 2010 sníží na úroveň, kterou stanovuje úsporný balíček. Těm, kteří dávky nemocenského pojištění začnou pobírat v roce 2010, se vypočítají podle právních předpisů platných v roce 2010. Od 1. ledna 2011 se zase přepočítají na výši platnou před úsporným balíčkem.

S novou denní výší dávky nemocenského pojištění, která náleží od 1. ledna 2010, seznámí pojištěnce plátce dávky, a to písemným oznámením. Správnost výše dávky si lze zkontrolovat pomocí kalkulačky zveřejněné na webových stránkách ministerstva práce a sociálních věcí, na adrese http://www.mpsv.cz/cs/4215.

Jestliže peněžitá pomoc v mateřství za kalendářní měsíc, po přepočtu její denní výše, nebude dosahovat částky rodičovské příspěvku, náleží rodičovský příspěvek ve výši rozdílu mezi částkou rodičovského příspěvku a peněžité pomoci v mateřství za kalendářní měsíc. Tento rozdíl si pojištěnec uplatňuje u úřadu práce.

Upozornění:
Vznikl-li nárok na peněžitou pomoc v mateřství v roce 2009 ve výši 380 Kč nebo ve vyšší částce než 380 Kč za kalendářní den a po přepočtu k 1. lednu 2010 bude nižší než 380 Kč, může být zvoleno poskytování rodičovského příspěvku do dvou let věku dítěte.

Pojistné na sociální zabezpečení

Změny v pojistném na sociální zabezpečení se týkají sazeb pojistného, maximálního vyměřovacího základu a slev na pojistném.

- **Sazby pojistného**

Od 1. ledna 2010 nedochází oproti roku 2009 ke změně sazeb pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Původně měly být v roce 2010 sazby nižší o 0,9 procentního bodu než v roce 2009, tzn., že měly činit 24,1%. V roce 2010 nakonec zůstávají stejné jako v roce 2009, tj. 25%.

Zaměstnavatelé si nadále mohou odečítat od odváděného pojistného polovinu náhrady mzdy za dobu dočasné pracovní neschopnosti (karantény) za všechny zaměstnance a nikoliv jen za zaměstnance se zdravotním postižením.

- **Maximální vyměřovací základ**

Zvyšuje se maximální vyměřovací základ pro placení pojistného, a to ze 48násobku průměrné mzdy na 72násobek. Tedy z částky 1 130 640 Kč platné pro rok 2009 na celkovou částku 1 707 048 platnou pro rok 2010.

- **Slevy na pojistném**

Od 1. ledna 2010 se slevy na pojistném pro zaměstnavatele ruší. Naposledy je zaměstnavatelé mohou uplatnit za prosinec 2009, tj. do 20. ledna 2010.

Zákonem č. 285/2009 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o platebním styku, se s účinností od 1. ledna 2010 považuje za den platby den, v němž bylo pojistné na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti připsáno na účet příslušné okresní správy sociálního zabezpečení. Toto pojistné placené v lednu za měsíc prosinec 2009 musí být připsáno na účet okresní správy sociálního zabezpečení do 20. ledna 2010.

Státní sociální podpora

Zákon č. 362/2009 Sb. od 1. ledna 2010 upravil přídavek na dítě tak, jak byl před 1. červencem 2009. Změna se týká výše přídavku na dítě a také hranice příjmu rozhodného pro nárok na dávku. V praxi to znamená, že od 1. ledna 2010 je přídavek na dítě do 6 let věku 500 Kč, na dítě ve věku od 6 do 15 let se jedná o 610 Kč a u nezaopatřeného dítěte ve věku od 15 do 26 let činí dávka 700 Kč.

Nárok na přídavek na dítě má od 1. ledna 2010 nezaopatřené dítě, jestliže rozhodný příjem v rodině nepřevyšuje součin částky životního minima rodiny a koeficientu 2,40.

Úřady práce stanoví nově nárok a výši přídavku na dítě náležejícího za leden 2010 automaticky bez žádosti. O této změně vydají písemné sdělení.

Podpora v nezaměstnanosti

V roce 2010 zůstávají dávky podpory v nezaměstnanosti na stejné výši a lze je pobírat stejnou dobu jako v roce 2009. Podpora v nezaměstnanosti se poskytuje během tzv. podpůrčí doby. Ta je různě dlouhá v závislosti na věku uchazeče o zaměstnání. Člověk, kterému v době podání žádosti o podporu bylo

- do 50 let, může podporu v nezaměstnanosti pobírat 5 měsíců,
- lidé od 50 do 55 let mají nárok na podporu 8 měsíců,
- občané, kterým je víc než 55 let, mohou podporu pobírat 11 měsíců.

Výše podpory se stanovuje procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku zjištěného v posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období (poslední tři roky). Pokud uchazeč naposledy vykonával samostatnou výdělečnou činnost, procentní částka se počítá z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období, který se přepočítává na jeden kalendářní měsíc.

Procentní sazby jsou: první dva měsíce podpůrčí doby činí 65%, další dva měsíce se jedná o 50% a ve zbývajícím období o 45%. Maximálně může být podpora v nezaměstnanosti 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první a třetí čtvrtletí kalendářního roku, který předchází roku, v kterém se podala žádost o podporu v nezaměstnanosti.

Příspěvek na provoz motorového vozidla

Od 1. ledna 2010 by se měla změnit vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí ČR č. 182/1991 Sb., která se týká příspěvku na provoz motorového vozidla.

Návrh vyhlášky byl v době uzávěrky v připomínkovém řízení. *(RED)*

Tip

Více informací naleznete v letáku **Úsporný balíček**, který je k dispozici na pracovištích Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a České správy sociálního zabezpečení. V elektronické podobě ho naleznete na webových stránkách MPSV na www.mpsv.cz. Na stejných stránkách budou zveřejněny aktuální informace, které nebyly známy v době uzávěrky novin.

Změny v důchodovém pojištění *(od 1. ledna 2010)*

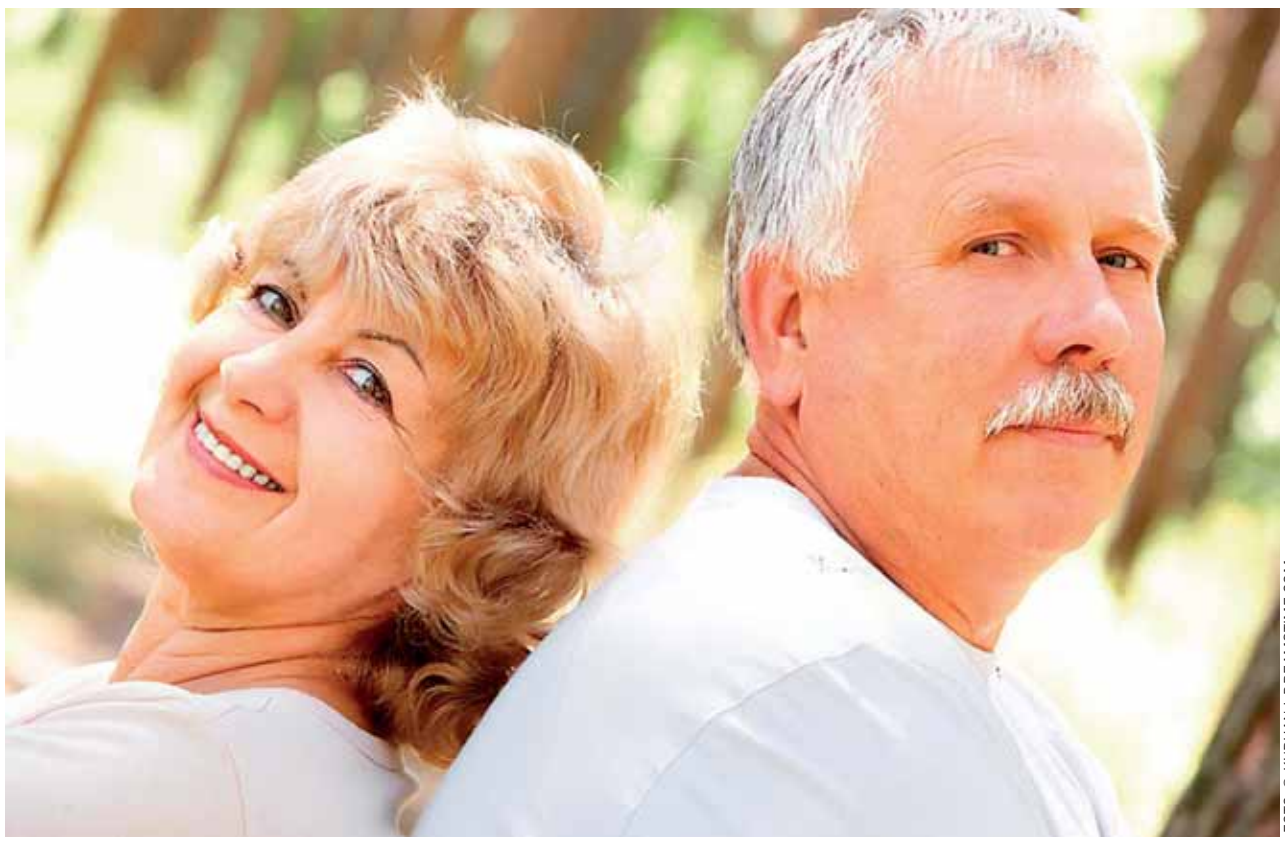

FOTO: © KURHAN | DREAMSTIME.COM

Od Nového roku dochází k významným změnám v oblasti důchodového pojištění. Jedná se především o úpravu důchodového věku, potřebné doby pojištění či koncepce invalidity. Mění se tedy základní podmínky nároku na dávky i parametry pro výpočet jejich výše. Proto se změny nazývají parametrické. Do právního řádu je přináší zákon č. 306/2008 Sb., který mění stávající zákon o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb., v platném znění (dále jen zdp).

Důvodem změn je nezbytnost zahájení první fáze důchodové reformy, protože dosavadním způsobem nastavená pravidla pro přiznávání dávek důchodového pojištění přestanou být do budoucna pro důchodový systém únosná.

Dosud získané nároky v oblasti důchodového pojištění zůstanou kromě výjimek zachovány, dílčí omezení se dotknou až důchodových nároků vzniklých v budoucnu. Účinky parametrických změn se začnou projevovat postupně tak, aby veřejnost měla dostatek času se novým podmínkám přizpůsobit.

Doby pojištění a vyloučené doby

Náhradní dobou pojištění přestává být studium na střední, vyšší odborné škole nebo vysoké škole. **Studenti mají od 1. 1. 2010 možnost být účastni důchodového pojištění dobrovolně**. Pro rok 2010 činí nejnižší měsíční pojistné 1 660 Kč, tj. 28% z částky odpovídající jedné čtvrtině průměrné mzdy platné v roce 2010. Studium absolvované do 31. 12. 2009 se i pro nároky na důchody vzniklé po tomto datu hodnotí podle dosavadních pravidel. To znamená, že za náhradní dobu pojištění se považuje studium na střední, vyšší odborné nebo vysoké škole, a to maximálně po dobu prvních šesti let takového studia. Pro účely nároku na invalidní důchod se však doba prvních šesti let studia po dosažení 18 let věku (i doba studia od skončení povinné školní docházky do dosažení 18 let věku) považuje za dobu pojištění vždy, tedy i když byla získána v roce 2010 a později.

Rozšiřuje se okruh tzv. kvalifikovaných důvodů, pro které může účast na dobrovolném důchodovém pojištění trvat na základě podané přihlášky bez časového omezení. Dosud to bylo studium po uplynutí prvních šesti let studia po dosažení věku 18 let, nezaměstnanost, dlouhodobá dobrovolnická služba, zaměstnání v cizině a činnost na území ČR ve prospěch zahraničního zaměstnavatele. Nově přibývá jakékoliv studium po roce 2009 (bez ohledu na to, zda již uplynulo prvních šest let studia po dosažení věku 18 let nebo nikoliv), dále doba pobytu v cizině, po kterou osoba následuje svého manžela, který v cizině působil v diplomatických službách ČR, a dále doba, po kterou byla osoba poslancem Evropského parlamentu. Dobrovolného pojištění obecně mohou být účastny pouze osoby starší 18 let.

Starobní důchod

Zásadním způsobem se mění ustanovení § 29 zdp, které upravuje podmínky nároku na přiznání tzv. řádného starobního důchodu. Dosavadní právní úprava stanovila, že pojištěnec musí dosáhnout důchodového věku a získat alespoň 25 let doby pojištění. Nově se **potřebná doba pojištění postupně prodlužuje až na 35 let**.

Pro zjištění minimální délky doby pojištění u konkrétního pojištěnce je rozhodující, ve kterém kalendářním roce dotyčný dosahuje důchodového věku:

Kalendářní rok, v němž je dosaženo důchodového věku	Potřebná doba pojištění
před rokem 2010	25 let
2010	26 let
2011	27 let
2012	28 let
2013	29 let
2014	30 let
2015	31 let
2016	32 let
2017	33 let
2018	34 let
po roce 2018	35 let

Pojištěnci, který ke dni dosažení důchodového věku nezískal potřebnou dobu pojištění, nemůže být starobní důchod k tomuto dni přiznán. K přiznání důchodu může případně dojít až následně od pozdějšího data, ke kterému již potřebnou dobu pojištění získal.

Pojištěnec, který dosáhne důchodového věku po roce 2014, přičemž ke dni dosažení tohoto věku nezískal potřebnou dobu pojištění (31–35 let), má nárok na starobní důchod též,

jestliže získal aspoň 30 let tzv. „čisté“ doby pojištění, tj. doby pojištění získané z titulu výkonu výdělečné činnosti, popř. dobrovolného důchodového pojištění.

Podmínky nároku na tzv. poměrný starobní důchod se rovněž poněkud zpřísňují. Podle dosavadní právní úpravy bylo třeba dosáhnout věku 65 let a potřebné doby pojištění alespoň 15 let. Nově dochází k postupnému navýšení potřebného věku i doby pojištění v závislosti na kalendářním roce dosažení potřebného věku. Potřebný věk navíc přestává být pro všechny jednotný – jeho výše se nově odvozuje od důchodového věku muže stejného data narození, ke kterému se vždy přičítá 5 let:

Potřebný věk v roce	Potřebná doba pojištění
65 let před rokem 2010	15 let
důchodový věk muže stejného data narození + 5 let v roce 2011	17 let
důchodový věk muže stejného data narození + 5 let v roce 2012	18 let
důchodový věk muže stejného data narození + 5 let v roce 2013	19 let
důchodový věk muže stejného data narození + 5 let po roce 2013	20 let

Pojištěnec, který nesplňuje žádnou z výše uvedených podmínek, má nárok na starobní důchod též, jestliže dosáhl věku 65 let a splnil zákonné podmínky nároku na invalidní důchod *(viz dále)*.

Pokud jde o **tzv. předčasný starobní důchod** podle ust. § 31 zdp, zůstává i nadále zachována možnost požádat o přiznání této dávky až 3 roky před dovršením důchodového věku. U osob, jejichž důchodový věk činí 63 let a více, bude dokonce možné odejít do tohoto důchodu již v 60 letech – u osob, jejichž důchodový věk činí 65 let (muži, bezdětné ženy a ženy s jedním dítětem), může tedy doba předčasnosti nově činit až 5 roků.

- **Výše starobního důchodu**

Zákon nově stanoví **možnost požádat o úpravu (zvýšení) procentní výměry starobního důchodu v případech, kdy pojištěnec po přiznání starobního důchodu a čerpání výplaty této dávky vykonává výdělečnou činnost**. Takový postup dosud nebyl možný.

- Zvýšení náleží ve výši 1,5% výpočtového základu za každých 180 kalendářních dnů výkonu výdělečné činnosti, je-li starobní důchod vyplácen ve výši jedné poloviny. Polovinou starobního důchodu se rozumí polovina základní výměry a polovina procentní výměry.
- Zvýšení náleží ve výši 0,4% výpočtového základu za každých 360 kalendářních dnů výkonu výdělečné činnosti, je-li starobní důchod vyplácen v plné výši. Toto zvýšení náleží vždy až po dvou letech nepřetržitého výkonu výdělečné činnosti (za takový se považuje i situace, kdy na kalendářní den skončení bezprostředně navazuje kalendářní den začátku výkonu jiné výdělečné činnosti). Zvýšení náleží též v případě, že poživatel starobního důchodu získá alespoň 360 dnů výdělečné činnosti a zaměstnání ukončí.

Požádá-li starobní důchodce o zastavení výplaty této dávky z důvodu výkonu výdělečné činnosti, zvyšuje se jeho důchod podle stejných pravidel, jaká platila do konce roku 2009, tedy o 1,5% výpočtového základu za každých 90 kalendářních dnů výkonu výdělečné činnosti bez pobírání důchodu.

Jestliže bude přiznáván starobní důchod za podmínek ust. § 29 odst. 4 zdp (pojištěnec nezískal potřebnou dobu pojištění pro nárok na starobní důchod, dosáhl věku 65 let a současně splnil podmínky nároku na invalidní důchod), jeho výše bude záviset na stanoveném stupni invalidity (0,5%, 0,75% nebo 1,5% výpočtového základu za každý celý rok doby pojištění – *viz dále výše invalidního důchodu*).

Při stanovení **výše předčasného starobního důchodu**, na který vzniká nárok po 31. 12. 2009, se nově postupuje tak, že pokud doba předčasnosti nepřekročí 720 dnů, činí snížení procentní výměry pouze 0,9% výpočtového základu za každých, i započatých, 90 kalendářních dnů (obdobně jako za právní úpravy účinné do 31. 12. 2009). Pokud doba předčasnosti přesáhne 720 dnů, snižuje se od 721. dne procentní výměra důchodu za každých, i započatých, 90 kalendářních dnů předčasnosti o 1,5% výpočtového základu.

Od 1. 1. 2010 již pro nárok na výplatu starobního důchodu **není rozhodující, zda poživatel starobního důchodu pracuje v pracovněprávním vztahu sjednaném na dobu určitou, či neurčitou.** Výplata předčasného starobního důchodu však nebude stejně jako dosud náležet v období do dovršení důchodového věku, bude-li současně vykonávána výdělečná činnost.

Vdovský, vdovecký a sirotčí důchod

Pro nárok na vdovský/vdovecký důchod po uplynutí jednoho roku od úmrtí manžela již nebude rozhodující dosažení věkové hranice 55 let u žen a 58 let u mužů, ale dochází ke sjednocení věkové hranice. Nově je u mužů i žen třeba dosáhnout alespoň věku o 4 roky nižšího, než činí důchodový věk muže stejného data narození. Postačí ovšem dosáhnout pouze vlastního důchodového věku, je-li tento nižší než věk uvedený v předchozí větě.

Pro všechny pozůstalostní důchody nově platí, že dojde-li po zániku nároku na ně k jeho obnově, nesmí být výše procentní výměry nové dávky nižší než výše procentní výměry původní dávky, která náležela ke dni zániku nároku na ni. To je výrazné zvýhodnění oproti dosavadnímu stavu, kdy byl obnovený nárok nově vypočítáván, čímž došlo ke ztrátě všech valorizačních navýšení, která náležela k původní dávce za léta jejího pobírání.

FOTO: © MIROSLAV HLAVKO| DREAMSTIME.COM

Tip

Více informací včetně tabulek důchodového věku platných od roku 2010 naleznete v letáku **Změny v důchodovém pojištění**, který je k dispozici na pracovištích České správy sociálního zabezpečení. V elektronické podobě ho naleznete na webových stránkách ČSSZ na www.cssz.cz.

FOTO: © FRANZ PFLUEGL | DREAMSTIME.COM

Invalidní důchod

Koncepce invalidních důchodů i invalidity jako takové se mění. Zákon již nerozeznává dva druhy invalidních důchodů – plný a částečný. Nově bude osobám z důvodu jejich invalidity poskytována jediná dávka důchodového pojištění – invalidní důchod. Její výše bude ovšem rozdílná podle toho, který ze **tří stupňů invalidity** u konkrétního pojištěnce nastal. Do těchto invalidních důchodů v novém pojetí se k 1. 1. 2010 podle přesných zákonných pravidel transformují i plné a částečné invalidní důchody přiznané v období do konce roku 2009.

Podle ust. § 39 zdp je pojištěnec invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35%. Jestliže pracovní schopnost pojištěnce poklesla:

a) nejméně o 35%, avšak nejvíce o 49%, jedná se o invaliditu prvního stupně,
b) nejméně o 50%, avšak nejvíce o 69%, jedná se o invaliditu druhého stupně,
c) nejméně o 70%, jedná se o invaliditu třetího stupně.

Zdravotní stav posuzují okresní správy sociálního zabezpečení (v Praze Pražská správa sociálního zabezpečení, v Brně Městská správa sociálního zabezpečení Brno) svými lékaři.

Pro získání nároku na invalidní důchod je třeba rovněž splnit podmínku potřebné doby pojištění. Potřebná doba pojištění pro nárok na invalidní důchod činí u pojištěnce ve věku:

do 20 let	méně než 1 rok
od 20 let do 22 let	1 rok
od 22 let do 24 let	2 roky
od 24 let do 26 let	3 roky
od 26 let do 28 let	4 roky
nad 28 let	5 roků

Potřebná doba pojištění pro nárok na invalidní důchod se zjišťuje z období před vznikem invalidity, a jde-li o pojištěnce ve věku nad 28 let, z posledních deseti roků před vznikem invalidity. Nově platí, že u pojištěnce staršího 38 let se podmínka potřebné doby pojištění pro nárok na invalidní důchod považuje za splněnou, též byla-li v období posledních 20 let před vznikem invalidity získána doba pojištění alespoň 10 roků.

Nárok na invalidní důchod ze zákona zaniká, pokud pojištěnec dosáhne věku 65 let. Invalidní důchod vyplácený ke dni dovršení 65 let věku se mění na starobní důchod a tento nadále náleží ve výši původně vypláceného důchodu invalidního. Nárok na starobní důchod nevylučuje, aby pojištěnec podal žádost o přiznání a provedení výpočtu řádného či poměrného starobního důchodu.

Příjemce dávky důchodového pojištění podmíněné nepříznivým zdravotním stavem, stejně jako žadatel o tuto dávku, má nově povinnost předložit na výzvu orgánu sociálního zabezpečení lékařské nálezy ošetřujících lékařů, které má ve své evidenci. Dále je povinen sdělit údaje o dosaženém vzdělání, zkušenostech a znalostech, předchozích výdělečných činnostech a o změnách ve sdělených skutečnostech, k nimž došlo v době od předchozího posouzení poklesu pracovní schopnosti. Při nesplnění této povinnosti může být výplata důchodu zastavena, jestliže byl příjemce dávky na tento následek upozorněn. Dosud bylo možné zastavit dávku podmíněnou nepříznivým zdravotním stavem pouze při nepodrobení se vyšetření zdravotního stavu (ust. § 53 odst. 2 zákona č. 582/1991 Sb.).

- **Výše invalidního důchodu**

Výše procentní výměry invalidního důchodu za každý celý rok doby pojištění činí:

a) 0,5% výpočtového základu měsíčně, jedná-li se o invalidní důchod pro invaliditu prvního stupně,
b) 0,75% výpočtového základu měsíčně, jedná-li se o invalidní důchod pro invaliditu druhého stupně,
c) 1,5% výpočtového základu měsíčně, jedná-li se o invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně.

Při změně stupně invalidity se změní i výše invalidního důchodu. Nová výše procentní výměry se stanoví jako součin procentní výměry invalidního důchodu, který náležel ke dni, jenž předchází dni, od něhož došlo ke změně stupně invalidity, a koeficientu, který se vypočte jako podíl procentní sazby výpočtového základu, která náleží za každý celý rok doby pojištění ve výši odpovídající novému stupni invalidity, a procentní sazby výpočtového základu, která náleží za každý celý rok doby pojištění ve výši odpovídající původnímu stupni invalidity. Koeficient se stanoví s přesností na čtyři platná desetinná místa. Zjednodušeně řečeno, vyplácí-li se např. invalidní důchod pro invaliditu prvního stupně (sazba 0,5%) a zdravotní stav se změní tak, že pojištěnec je invalidní pro invaliditu druhého stupně (sazba 0,75 %), výše jeho důchodu se znásobí jedenapůlkrát, u třetího stupně (sazba 1,5%) se ztrojnásobí. Naopak při zlepšení zdravotního stavu se výše invalidního důchodu sníží na dvě třetiny, na polovinu, popř. na jednu třetinu.

Při změně stupně invalidity se nezkoumá, zda je splněna podmínka potřebné doby pojištění, jako tomu bylo za účinnosti dosavadní právní úpravy.

Při výpočtu výše invalidního důchodu se tradičně přihlíží též k tzv. dopočtené době, tedy době ode dne vzniku nároku na invalidní důchod do dne dosažení důchodového věku. Dosud se tato doba hodnotila jako doba pojištění v celém rozsahu. Nově jsou pravidla zápočtu dopočtené doby přísnější – hodnotí se (až na výjimky) jen v takovém poměru, v jakém je součet dnů české doby pojištění získaných v období od dosažení 18 let věku do vzniku nároku na invalidní důchod vůči celkovému počtu dnů v tomto období.

- **Transformace dříve přiznaných invalidních důchodů**

Od 1. ledna 2010 nedochází v souvislosti s novou právní úpravou k odnětí ani ke změně výše dosavadních plných a částečných invalidních důchodů. Mění se pouze označení, a to následujícím způsobem:

- plný invalidní důchod, na který vznikl nárok před 1. lednem 2010, ve výši, v jaké náležel k 31. prosinci 2009, se od 1. ledna 2010 považuje za invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně,
- částečný invalidní důchod, na který vznikl nárok před 1. lednem 2010, se ve výši, v jaké náležel k 31. prosinci 2009, považuje od 1. ledna 2010 za invalidní důchod pro invaliditu druhého stupně, byl-li důvodem částečné invalidity pokles schopnosti soustavné výdělečné činnosti nejméně o 50%,
- za invalidní důchod pro invaliditu prvního stupně se považují ostatní částečné invalidní důchody, které nejsou v předchozím bodě.

O změně označení invalidního důchodu budou lidé, kteří je pobírají, informováni. Plátce důchodu je povinen jim nejpozději do 31. ledna 2010 poslat písemné oznámení o tom, zda jim náleží invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně, pro invaliditu druhého stupně, nebo pro invaliditu prvního stupně.

(RED)

Tip

Více informací naleznete v letáku **Invalidní důchody**, který je k dispozici na pracovištích Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a České správy sociálního zabezpečení. V elektronické podobě ho naleznete na webových stránkách MPSV na www.mpsv.cz.

MIGRACE

Úřady práce zefektivňují kontroly zahraniční zaměstnanosti

FOTO: © SUSAN LAW CAIN | DREAMSTIME.COM

V prvním pololetí tohoto roku úřady práce v rámci kontrolní činnosti na úseku dodržování zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zkontrolovaly 1 035 firem, které zaměstnávají zahraniční zaměstnance. To je o 121 kontrol víc než ve stejném období loňského roku, kdy se uskutečnilo 914 kontrolních akcí. Zatímco k 30. červnu 2008 v rámci kontrolních akcí úřady práce prověřily celkem 10 426 lidí, letos jich v 1. pololetí bylo 14 471. V praxi to znamená o 4 045 zkontrolovaných osob více.

Chyby při zaměstnávání cizinců

U přibližně čtvrtiny kontrolovaných zaměstnavatelů úřady práce zjistily, že při zaměstnávání cizinců pochybili. O rok dříve chybovalo cca 35% kontrolovaných firem, podobná situace byla i v 1. pololetí 2007, kdy se na chyby přišlo u 275 ze 789 zaměstnavatelů.

U 6 028 zahraničních pracovníků bylo zjištěno pochybení při zaměstnávání v České republice. To je téměř 42% z celkem 14 471 zkontrolovaných lidí. Z toho 2 251 cizinců pracovalo v 1. pololetí 2009 v České republice nelegálně, jednalo se zejména o občany Ukrajiny. V 1. pololetí 2008 bylo zjištěno 1 157 nelegálně pracujících cizinců. Nárůst výskytu nelegální práce byl zaznamenán především mezi občany Vietnamu.

U dalších 3 777 zahraničních pracovníků, kteří nepotřebují k výkonu práce povolení k zaměstnání, zaměstnavatel nesplnil v 1. pololetí 2009 ohlašovací povinnost vůči úřadu práce. Porušení se nejvíce týkalo zaměstnavatelů slovenských pracovníků.

Neohlášené převažuje nad nelegálním

Jedná se o dlouhodobý trend, neohlášené zaměstnávání zahraničních pracovníků převažovalo nad zaměstnáváním nelegálním i v uplynulých letech – podíl na celku všech zjištěných pochybení byl k 31. prosinci loňského roku 64,05%, v 1. pololetí 2009 byl tento podíl 62,66%.

V 1. pololetí 2009 se zvýšil počet a celková výše pokut za umožnění výkonu nelegální práce na 484 pokut v úhrnu za 31 827 400 Kč. Zaměstnanci bývají především s ohledem na účinnost postihu sankcionováni spíše marginálně, v uvedeném období jim bylo uděleno 116 pokut. Ve stejném období roku 2008 se jednalo o 381 pokut zaměstnavatelům a dalším osobám umožňujícím výkon nelegální práce v celkovém objemu 14 431 700 Kč, dalších 78 pokut dostali zaměstnanci.

Hlavním cílem kontrolní činnosti úřadů práce v oblasti zahraničního zaměstnávání není perzekvování pracovníků či zaměstnavatelů, nýbrž předcházení nelegálnímu zaměstnávání. Z toho důvodu MPSV také intenzivně rozvíjí prevenci v této oblasti i spolupráci s dalšími orgány státní správy i nevládními subjekty.

(TZ)

Postoj ministerstva k zaměstnávání cizinců

V poslední době se objevuje řada informací o podmínkách zaměstnávání cizinců v České republice. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR k tomu uvádí:

Zaměstnanost v ČR ovlivňuje pokračující ekonomická recese. V roce 2008 se objevila výrazná poptávka po zahraničních pracovnících, od začátku roku 2009 však počet volných pracovních míst ohlášených úřadům práce, která jsou zaměstnavatelé ochotni obsadit cizincem, stále klesá. Od začátku letošního roku do 31. října ubylo 20 515 těchto míst. MPSV se snaží reagovat na aktuální potřeby trhu práce. Vydává metodické pokyny podřízeným orgánům, spolupracuje s jinými resorty i se zástupci občanské společnosti, jako jsou zaměstnavatelé, odbory či nevládní neziskové organizace.

Vstup cizinců na český trh práce regulují úřady práce. Postupují přitom v souladu se zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který definuje případy, kdy je vyžadováno povolení k zaměstnání cizince.

Zaměstnání cizince ze třetí země (tj. mimo zónu EU/EHP a Švýcarska) úřad práce povolí pouze na volné pracovní místo, na které se nepodařilo najít zaměstnance z ČR nebo ze zemí EU/EHP a Švýcarska. Nezáleží na tom, zda se jedná o klasického zaměstnavatele či zda je zaměstnavatelem cizince agentura práce, družstvo nebo jiný subjekt. Stejně se postupuje v případě prodlužování povolení.

Při rozhodování o působení cizinců na tuzemském pracovním trhu úřady práce zohledňují osobní situaci cizinců a snaží se předejít tomu, aby se v ČR cizinci dostali do finanční tísně. Proto před nově příchozími upřednostňují cizince, kteří zde už pobývají.

Cizinec, který je v ČR členem družstva a pro družstvo vykonává práci vyplývající z předmětu činnosti družstva, nemusí mít uzavřen pracovněprávní vztah v případech, kdy nejde o závislou práci. Může se jednat o pracovní vztah člena k družstvu, který upravuje zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, nespadající do kompetence MPSV. Pro účely monitoringu situace na trhu práce se však i u těchto lidí vyžaduje, aby měli povolení k zaměstnání.

Agenturou práce je subjekt mající povolení ke zprostředkování zaměstnání od MPSV. Počet povolení k zaměstnání pro cizince, jejichž zaměstnavatelem je agentura práce, je nyní menší než 5 000.

MPSV se snaží vyjít vstříc potřebám zaměstnavatelů a neopomíná dodržovat přednost občanů ČR a jiných států EU. Zároveň je však snahou MPSV zajistit, aby v České republice cizinci pracovali legálně a za důstojných podmínek a zamezilo se jejich zneužívání. Kromě kontrolních mechanismů rozvíjí MPSV i nástroje prevence, zejména informační zdroje pro cizince a zaměstnavatele. Příkladem je Integrovaný portál MPSV – sekce zahraniční zaměstnanost – http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam. Seznam agentur práce najdete na http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace. (TZ)

PROTI KRIZI

Na projekt *Vzdělávejte se!* půjde více peněz

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) se rozhodlo navýšit finanční prostředky na projekt *Vzdělávejte se!* A to proto, že je o něj veliký zájem a je více než zřejmé, že se jedná o efektivní nástroj v boji s ekonomickou krizí. Projekt využívají firmy, které nemají pro své zaměstnance práci na celý pracovní týden. Jeden den v týdnu pak v rámci *Vzdělávejte se!* nechávají školit své pracovníky.

Náklady na semináře a náhradu mzdy školícím se lidem financuje z 85 % Evropský sociální fond (ESF) a z 15 % státní rozpočet České republiky. Informace o projektu, přijímání žádostí a potřebné formuláře najdete na: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/vzdelavejte_se.

Na první fázi projektu, která začala letos v březnu a skončila v červnu, bylo určeno celkem 500 milionů Kč. Zapojilo se do ní 923 podniků. Podaly celkem 3 677 žádostí, z nichž úřady práce 3 237 podpořily. Vzdělávání se nakonec zúčastnilo 57 454 zaměstnanců, úspěšnost byla 93 %. Celkem se v 1. fázi *Vzdělávejte se!* vyplatilo cca 336 milionů Kč. Nejvíc žádostí (433) podpořil Úřad práce v Ostravě, následoval Nový Jičín a Vsetín. Jeden úřad práce v České republice v průměru podpořil 45 žádostí.

Na druhou fázi *Vzdělávejte se!*, která začala v srpnu 2009, se vyčlenila celkem 1 miliarda Kč. Už v tuto chvíli je zřejmé, že zájem zaměstnavatelů po necelých čtyřech měsících realizace výrazně převyšuje objem finančních prostředků. Jednotlivé úřady práce dosud přijaly kolem 1 500 žádostí, z toho už asi o 1 100 rozhodly. Ministr práce a sociálních věcí Petr Šimerka ke *Vzdělávejte se!* říká: „Považuji za nezbytné nejen peníze dávat, ale také kontrolovat jejich čerpání. Tak, aby finanční prostředky směřovaly skutečně tam, kde jsou třeba. V této souvislosti mají úřady práce pokyn vše pečlivě kontrolovat, a to přímo v místě a v čase školení.“

Vzhledem k požadavku na efektivitu tohoto protikrizového projektu, který významně pomáhá firmám i zaměstnancům v boji s hospodářskou recesí, se v současné době v rámci rozpočtů úřadů práce na *Vzdělávejte se!* přerozděluje dalších zhruba 150 milionů Kč. A v roce 2010 bude rozpočet projektu navýšen o další 1,5 mld. Kč. Celkem tak na obě fáze *Vzdělávejte se!* půjdou asi 3 mld. Kč. Jde o peníze z ESF, konkrétně z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) a Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ).

(TZ)

FOTO: © LISA F. YOUNG | DREAMSTIME.COM

Poradna při hledání zaměstnání

FOTO: © ADAM BORKOWSKI | DREAMSTIME.COM

Nejen na internetu, ale i v novinách je pestrá nabídka volných pracovních míst.

4. díl

Plánování – skvělá prevence!

Ztráta zaměstnání má na většinu lidí negativní vliv. Převládá pocit nejistoty, strach z budoucnosti, obava ze ztráty finančního příjmu atd. Vezmeme-li ještě v úvahu všudypřítomnou finanční krizi a s ní zdůrazňované neustálé propouštění, nelze se pesimistickým vyhlídkám ani divit. Z objektivního hlediska však volná pracovní místa na trhu práce pořád jsou a ani míra nezaměstnanosti nedosahuje historických maxim. V praxi to znamená, že práci najít lze, ale vyplatí se maximálně důsledný přístup, založený na vyjasnění stávající situace a naplánování dalších kroků. Existují tři základní okolnosti, které mají na úspěšné hledání práce zásadní vliv, avšak u uchazečů bývají velmi často opomenuty.

Základním faktorem je čas, resp. práce s ním

Uchazeč přirozeně neví s jistotou, za jak dlouho novou práci najde. Může však snadno stanovit, jak dlouho si novou práci může dovolit hledat. Základním podkladem je ekonomická stabilita. Vycházet lze z výše hmotného zabezpečení (podpory), odstupného, úspor, příjmů ostatních členů domácnosti apod. Dále se vyplatí přizpůsobit životní úroveň a zohlednit závažnost jednotlivých závazků. Výsledkem je stanovení období, které má zásadní vliv na psychiku uchazeče. Když totiž víme, že nám např. příštích šest měsíců nic kritického nehrozí, můžeme se plně věnovat hledání zaměstnání. Také v případě odhalení jakýchkoliv rizik lze tato vždy schůdněji řešit s předstihem, než když náš věřitel podnikne právní kroky.

Zde pomůže např. Poradna při finanční tísni, o. p. s., která poskytuje zcela bezplatné poradenství právě v oblasti finančních závazků.

Druhým nejvýznamnějším faktorem je vyjasnění profesních zájmů

Jestliže víme, co hledáme, spíše to najdeme. Nutné je vyhodnotit, co vlastně na trh práce přinášíme (znalosti, zkušenosti, dovednosti apod.) a v jakých profesích lze toto uplatnit. Uchazeči často zaměřují svou pozornost na velice úzký okruh možného uplatnění. Často dochází až k redukci na jednu nebo dvě pracovní pozice, což zásadně omezuje aktivity uchazeče. Přitom prakticky každá pracovní pozice má určitý okruh pozic příbuzných, které lze zařadit do okruhu cíleného zájmu. Současně je zde příležitost zhodnotit dosavadní zkušenosti např. rozšířením aktivit směrem k postupu na náročnější pracovní pozice. Také snížení profesních nároků může rozšířit aktivity uchazeče. Důležité je využít širšího spektra profesních možností v celém průběhu aktivního hledání, avšak hlídat si, abychom se neucházeli ve stejném čase o několik pozic u jednoho zaměstnavatele. Zmíněné stanovení časových dispozic můžeme následně využít i k plánovanému zvyšování kvalifikace např. vhodným rekvalifikačním kurzem. Posílíme tím svou profesní úroveň a navíc rozšíříme možnosti uplatnění.

Třetím podstatným faktorem je regionální atraktivita pracovního trhu

Rozšíření regionální akceschopnosti s jistotou rozšíří i množství možností uplatnění. Omezit své aktivity výhradně na místo bydliště je, až na pár výjimek, velmi nešťastné řešení. Spíše se vyplatí zmapovat veškeré možnosti dojíždění, případně zvážit, zda můžeme za prací vycestovat a domů jezdit např. jednou za dva týdny.

Účinnou prevencí před neúspěchem je:

- maximální využití stanoveného období pro hledání zaměstnání,
- vyjasnění a využití svých předpokladů v širokém spektru pracovních příležitostí,
- účelné zvyšování či rozšiřování kvalifikace,
- zvýšení regionální akceschopnosti směrem k poptávce na trhu práce.

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.

Aktuálně

I v zaměstnání dodržujte preventivní opatření proti chřipce

Chřipka je jedno z nejnakažlivějších onemocnění se závažnými zdravotními i ekonomickými následky. Vyskytuje se na celém světě a způsobuje vznik epidemií různého rozsahu – od drobných lokálních na školách a v dětských kolektivech až po epidemie celostátního rozsahu. Každý rok se v České republice zaznamená více než 2 miliony případů chřipky a chřipce podobných onemocnění.

Pandemie je z pohledu života společnosti závažnou celosvětovou událostí. Dochází při ní k velmi rychlému rozšíření onemocnění do všech částí světa. Je spojená s vysokou nemocností, nadměrnou úmrtností a narušením sociálního a ekonomického systému. Od 16. století se v každém století vyskytly průměrně tři pandemie, pravidelně každých 10 až 50 let. Začaly náhle, bez varování, šířily se v populaci velkou rychlostí a zanechaly po sobě značné škody. Ve 20. století byly zaznamenány tři velké pandemie chřipky. V roce 1918 to byla tzv. španělská chřipka, v roce 1957 tzv. asijská chřipka a v roce 1968 tzv. hongkongská chřipka.

Chřipka jako infekční onemocnění

Chřipka je infekční onemocnění vyvolané virem chřipky. Aktuálně se hovoří o chřipce sezonní a prasečí (tzv. Pandemic H1N1), jejichž příznaky jsou podobné. Šíří se především kapénkovou formou při kýchání, kašlání a smrkání. Branou vstupu infekce do lidského organismu je výstelka nosohltanu a oční spojivky.

Při nekomplikovaném průběhu onemocnění se doporučuje léčba jako u sezonní chřipky, tj. klid na lůžku, tlumení horečky a dalších příznaků onemocnění volně prodejnými léky, dostatek tekutin a vitaminů ve stravě, popř. vitaminové doplňky. Údaje o určitých odlišnostech obou chřipkových onemocněních jsou v tabulce.

Preventivní opatření – nejúčinnější ochrana před onemocněním

- Vyhýbejte se kontaktu s nemocnými a místům s velkou koncentrací lidí (např. kina, divadla, supermarkety, výstavy, MHD atd.).
- Nepůjčujte si od ostatních mobilní telefony, sklenice, příbory…
- Nezdravte se podáváním ruky a líbáním.
- Nedotýkejte se rukama obličeje a očí – sníží se tím riziko přenosu viru prostřednictvím rukou z kontaminovaných předmětů.
- Myjte si ruce pravidelně a opakovaně mýdlem a pod tekoucí teplou vodou.
- Pokud není voda a mýdlo k dispozici, doporučují se použít dezinfekční gely na alkoholové bázi nebo ubrousky napuštěné látkami s přídavkem alkoholu před jídlem, před krmením dětí, včetně kojení po přípravě potravin, po použití WC, po výměně pleny nebo pomáhání dítěti používat WC, po hře se společnými hračkami, před návštěvou a po návštěvě lidí, kteří jsou nemocní.
- V rámci svých možností se udržujte v dobré kondici a dodržujte zásady zdravého životního stylu. Dbejte na dostatek spánku, pravidelný přísun vitaminů (zejména z ovoce a zeleniny), správný pitný režim a buďte fyzicky aktivní.
- Snažte se nedotýkat ploch, které mohou být znečištěné infekčními kapénkami. V domácnosti pravidelně čistěte povrchy, kterých se dotýkají nakažené osoby (např. klika u WC) a nesdílejte s nimi své osobní věci (ručník apod.).

FOTO: © ANTONIS MAGNISSALIS | DREAMSTIME.COM

Domácí léčba chřipky

V případě, že máte chřipkové příznaky a lékař vám doporučil zůstat doma, je třeba zachovat následující režim:

- Vyhněte se kontaktu s ostatními lidmi, zůstaňte doma po celou dobu trvání infekčnosti, tedy 7 dní od začátku příznaků. Nechoďte do práce ani do školy!
- Spěte (pokud je to možné) v oddělené místnosti, kterou pravidelně větráte, odpočívejte a dbejte na dostatečný příjem tekutin.
- Při kašli, kýchání a smrkání si zakrývejte nos i ústa papírovým kapesníkem, který vždy po použití vyhoďte do uzavřeného odpadkového koše a poté si umyjte ruce po dobu alespoň 20 vteřin teplou vodou a mýdlem.

V případě, že dojde za 3 dny od začátku onemocnění opětovně k vzestupu horečky, výrazným bolestem hlavy, dechovým obtížím, zvýšené dušnosti, abnormální intenzitě únavy, kontaktujte svého praktického lékaře!

Chřipka je virové onemocnění, proto v případě průběhu onemocnění bez komplikací od lékaře nečekejte žádná antibiotika. Ta účinkují výhradně a jen proti bakteriím a nemají žádný vliv na virus chřipky. Jsou určena jen pro případy, kdy se původně virové onemocnění zkomplikuje bakteriální infekcí. Základem léčby nekomplikovaného průběhu onemocnění je klid na lůžku, dostatek tekutin a vitaminů. K potlačení jednotlivých příznaků chřipky pomohou volně prodejné léky (na teplotu a bolesti analgetika, antipyretika, léky k potlačení kašle – antitusika, léky podporující odkašlávání – expektorancia, různé druhy nosních kapek…). Vhodnost použití konkrétního léčivého přípravku konzultujte s lékárníkem.

Opatrně u rizikových skupin

Rizikové skupiny osob, u kterých je vyšší pravděpodobnost komplikovaného průběhu chřipkového onemocnění:

- těhotné ženy ve vyšším stupni těhotenství,
- děti do věku 24 měsíců,
- dospělí ve věku 65 let a starší,
- lidé s některým chronickým onemocněním (např. plic, srdce, ledvin, s cukrovkou, s nádorovým onemocněním),
- lidé s výraznou obezitou.

Patříte-li do výše uvedené rizikové skupiny osob a máte-li na základě příznaků podezření na chřipkové onemocnění, bezprostředně kontaktujte svého lékaře. Ve vašem případě by zbytečný odklad léčby mohl mít závažné následky.

A ještě jedna dobrá rada na závěr

Odložte plánované návštěvy u odborných lékařů, pokud nejsou naléhavé. Pokud si myslíte, že jste nakaženi prasečí chřipkou a cítíte potřebu konzultovat svůj zdravotní stav, zavolejte svému praktickému lékaři. Během doby strávené v čekárně a v městské hromadné dopravě můžete nakazit další osoby nebo se sami nakazit i jiným onemocněním, které může váš stav ještě zkomplikovat.

MUDR. ALENA VÁŇOVÁ
ODBOR POSUDKOVÉ SLUŽBY MPSV

Klinický obraz sezonní chřipky	Klinický obraz chřipky Pandemic H1N1
inkubace 2–4 dny	inkubace až 7 dní (někdy i déle)
horečka nad 38 ° C	horečka nad 38 ° C
suchý dráždivý kašel	suchý kašel
přenos vzdušnou cestou	přenos vzdušnou cestou
náhlý nástup onemocnění	pocit dechové tísně
bolest hlavy, svalů, kloubů	bolest hlavy, svalů, kloubů
případně průjem a zvracení (hlavně u dětí)	případně průjem a zvracení
do klinického obrazu chřipky nepatří rýma	rýma může být jedním z příznaků
zimnice, únava	zimnice, únava

FOTO: © IVAN BLIZNETSOV | DREAMSTIME.COM

Tip

Jak se vypořádat s mobbingem na pracovišti?

Lidé, kteří mají problémy na pracovišti, třeba s mobbingem, mívají tendenci nechávat si je pro sebe a snaží se vyrovnat se s nimi tak, aby zbytečně nenarušovali klid v rodině. Navzdory jejich snaze se však objevují alarmující příznaky: sklon k sociální izolaci, úbytek energie a zdravotní problémy. Všechny tyto problémy se posléze mohou stávat chronickými.

Partneři postižených si často brzy povšimnou, že něco není v pořádku – obvykle dříve, než jsou sami postižení schopni přiznat to sobě a druhým. Empatický partner se jistě snaží o účelný rozhovor na toto téma a vnímá psychosomatické potíže svého partnera – trvalé bolesti hlavy, potíže se žaludkem a s trávením, chronickou únavu, poruchy spánku nebo srdeční potíže. Ruku v ruce s nimi obvykle přicházejí také poruchy koncentrace, strach ze selhání a ztráta sebejistoty. Každý ze symptomů sám o sobě nemusí být zpočátku ničím výjimečným a nepřekonatelným. Ale když je jich více a jsou chronické, už je to vážnější – jak je tomu např. u obětí mobbingu na pracovišti.

Nehledáme dnes mobbing i tam, kde není? Na pracovišti jistě mohou být různé antipatie a dochází k různým výstřelkům, ale samozřejmě nemusí jít hned o mobbing. Abychom mohli hovořit o mobbingu, musí být splněno především jedno zásadní kritérium. Mobbing se děje tam, kde existuje systém, který zvolenou oběť trvale poškozuje. Nemusí to být systém vědomě někým zavedený, může se vytvořit i nevědomě. Mobbing je komunikačně negativní jednání zaměřené proti určité podřízené osobě. Obvykle se děje často a trvá delší dobu. Tyto znaky zřetelně poukazují na vztah oběti a pachatele.

Fáze mobbingu

První fáze začíná obvykle konfliktem, který nebyl včas a produktivně vyřešen. Zpočátku by se záležitost možná dala ještě nějak urovnat, ale na to už bývá pozdě, jakmile se rozjely agrese a mocenské hry na jedné straně a defenziva a nejistota na straně druhé.

V druhé fázi sílí útoky, pomluvy a schválnosti. Navíc se k šikanování připojují i další osoby, které se této ošklivé hry dosud neúčastnily. Oběť je systematicky znejisťována a vyřazována z kolektivu. Sama pak tíhne k obrannému postoji, postupně ztrácí odborný i lidský respekt a stává se v očích ostatních outsiderem.

Třetí fáze spočívá v tom, že se utrpení oběti nepřímo zveřejňuje. Sílící nejistota a psychická zátěž dostávají postiženou osobu do stále většího stresu, a tudíž není divu, že se objevují chyby a omyly. Díky nim už se dají vždycky nalézt „oprávněné“ důvody pro kritiku, a tak se postižený ocitá v bludném kruhu. Když dojdou věci tak daleko, je už pozdě na pokusy o smírné urovnání konfliktu.

Mobbing je nehospodárný

Každý bojuje za své výhody. Bohužel až příliš mnoho lidí to dělá nečestnými způsoby. Existují doslova rozené šikanistky, ale mobbing provádějí i muži mezi sebou. Nadřízení často s oblibou šikanují své neoblíbené podřízené. Mobbing je psychicky náročný. Ale je také kontraproduktivní ekonomicky. Negativní následky systematické „likvidace“ vybrané oběti se zdaleka neprojevují jen na samé oběti. Značné škody mohou vznikat i pro celý podnik. Mobbing způsobuje obrovské škody. Jak je to možné? Jestliže se některým pracovníkům systematicky, záměrně odpírají informace i možnost rozhodování, nebo dokonce dostávají záměrně mylné informace, nutně klesá produktivita pracovního procesu a snižuje se jeho transparentnost. Mobbing je pro každý podnik něco jako cukr v benzinové nádrži automobilu. Mobbing je cílený psychoteror a je třeba vědět, že si před ním nemohou být jisti ani sami šéfové – na všech úrovních jsou přece lidé, kteří jdou přes mrtvoly.

FOTO: © UDOUDO | DREAMSTIME.COM

Stres způsobený mobbingem se připojuje k víceméně obvyklému pracovnímu stresu a následky na sebe nenechají dlouho čekat. Z duševní zátěže se vyvíjí zátěž tělesná a postižený může skončit ve stavu pracovní neschopnosti.

Psychogram oběti

Každý šikanista potřebuje vhodnou oběť – dostatečně pasivního člověka. V naprosté většině případů ani oběť není příliš sebevědomá. Bývají to dobrosrdeční lidé, váhaví, vyhýbající se konfliktům. Raději „sedají v koutě“ se zlobou nebo smutkem v srdci, než aby agresivně prosazovali svá práva a posilovali tak svou neoblíbenost. Většinou mají obavu z konfliktu, bojí se bránit a riskovat, že budou jednou také oni nepříjemní. V takových nemilých situacích je nutná i sebekritika na straně oběti.

Strategie přijatelného řešení

Nejdříve je třeba pokusit se o vyřešení konfliktu bez vměšování zvenku a požádat o rozhovor mezi čtyřma očima. Oběť si to může trénovat, např. v terapeutické skupině. Důležité je, aby měl člověk pevný hlas, správný postoj a věcné argumenty. Nesmí se nechat vyprovokovat. Měl by také situaci bez ostychu pojmenovat – říci, že to, co šikanující dělá, je mobbing. Na suverénnosti reakcí oběti a pokud možno aktivních postupů záleží, zda a jak se situace urovná. Zůstane-li rozhovor bez pozitivního výsledku nebo by neměl smysl, nemusí oběť věšet hlavu. Měla by podnítit rozhovor ve třech. Třetí osobou může být vedoucí. Důležité však je před takovým rozhovorem prozkoumat terén, protože rozhovor má smysl jen tehdy, když je třetí stranou skutečně neutrální prostředník. Jestliže je rozhovor produktivní, má vedoucí nebo osoba odpovídající za danou problematiku povinnost dohlédnout, zda se situace zlepšuje. V případě, že se ani rozhovor ve třech nevydaří, zbývají ještě právní kroky. Podstatná je v tomto případě otázka, zda má oběť svědky chování se znaky mobbingu.

Oběť by měla bez ohledu na nutnost vyjasnění konkrétní situace pracovat sama na sobě. Většinou patří ke skupině typických obětí mobbingu – jsou to pasivní lidé, kteří se málo prosazují, nedokážou druhým stanovovat meze, a tak se nakonec stávají oběťmi vnějších okolností. Může jim pomoci skupinová terapie a trénink zvyšování sebevědomí. Je třeba, aby se učili říkat „ne“ a prosazovat své zájmy, místo aby se jako dosud vyhýbali konfliktům a „stahovali se do své ulity“.

UKÁZKA Z KNIHY SYNDROM VYHOŘENÍ (PORTÁL)
(REDAKČNÍ TITULEK)

Novinka

Živá knihovna povolání se trefila do černého

Nový projekt s názvem *Živá knihovna povolání* představil v listopadu Úřad práce ve Vyškově v rámci XIII. Veletrhu vzdělávání a pracovních příležitostí. Ve společné expozici diskutovali o svém povolání s mladými lidmi zástupci dvanácti různých profesí. Myšlenkou *Živé knihovny povolání* se Vyškovští inspirovali ve Skandinávii a její českou verzi představili v republikové premiéře.

Již XIII. ročník Veletrhu vzdělávání a pracovních příležitostí, pořádaný 10. a 11. listopadu letošního roku Úřadem práce ve Vyškově ve spolupráci s OHK Vyškov tradičně v Posádkovém domě armády ve Vyškově-Dědicích není a nebyl jen běžnou burzou středních škol. Vypracoval se v prestižní přehlídku škol a vzdělávacích zařízení z celého středomoravského regionu. Účast vybraných zaměstnavatelů pouze podtrhla základní myšlenku této akce – ukázat, kde je možné získat kvalitní vzdělání a kde je v praxi formou perspektivního zaměstnání uplatnit.

Ve Vyškově se inspirovali švédským příkladem

Letošní ročník přišel s velmi zajímavou novinkou. Byla jí tzv. *Živá knihovna povolání*, která měla ve Vyškově premiéru nejen republikovou, ale přinejmenším i středoevropskou. O co se vlastně jedná, nám objasnil ředitel Úřadu práce ve Vyškově Jan Marek: „Základní inspiraci jsme získali v loňském roce ve Skandinávii, konkrétně na obdobné přehlídce vzdělávacích institucí Gymnasiendagarna ve švédském Göteborgu. Tam nás zaujala expozice s názvem Levande Bibliothek. Šlo o velkou expozici typu recepce s přilehlými jednacími prostorami a dospělými osobami výrazně označenými šerpou s nápisem povolání. Například policista, automechanik, dokonce i šéf. Tito lidé byli – coby představitelé jednotlivých povolání – k dispozici po celou dobu veletrhu a skupinkám zájemců byli ochotni a schopni podat osobní informaci o příslušné profesi. Myšlenka Živé knihovny mě natolik zaujala, že jsem se rozhodl ji vyzkoušet i v našich podmínkách a přesvědčil jsem o potřebnosti takového experimentu i své spolupracovnice a spolupracovníky na našem úřadě. Jsem velmi rád, že jsem se setkal s pozitivním ohlasem prakticky všech, které jsme s týmem mých spolupracovnic a spolupracovníků oslovili, a chci velmi ocenit odvahu všech, kteří s námi do této aktivity šli. Nejen vedení jednotlivých společností, ale především těch, kteří jsou ochotni – vysoce nad rámec svých pracovních povinností – osobně prezentovat mladým lidem své zkušenosti a tím jim významně pomoci při hledání profesní cesty životem.“

K dispozici byli reprezentanti dvanácti profesí

Výsledkem inovativního přístupu vyškovského úřadu práce byla společná expozice, ve které se představili reprezentanti a reprezentantky celkem dvanácti profesí: policista, voják z povolání, svářeč, lakýrník, obráběč kovů, montážní dělnice, konstruktér, výrobní kontrolor, fyzioterapeutka, strojní zámečník, zedník-obkladač a stavbyvedoucí. Je nepochybné, že všechna tato povolání jsou potřebná a perspektivní. Kromě Policie ČR a Armády ČR se zde touto formou prezentovala Nemocnice Vyškov a vyškovské firmy Fritzmeier, Hestego, Staeg a Rostex. Téměř pět tisíc mladých návštěvníků veletrhu vzdělávání tak mělo ojedinělou možnost si doslova „z první ruky“ ověřit, co daná profese obnáší a jakým způsobem lze toto povolání získat.

Akci vyškovského úřadu práce slavnostně zahájil prezident Hospodářské komory ČR Petr Kužel. Celá přehlídka ho velmi zaujala a myšlenkou *Živé knihovny povolání* pak byl doslova nadšen: „Vůbec mě nenapadlo, že akci tohoto druhu mohou úřady práce pořádat. Je to velmi inspirativní a velmi potřebné. Až krize začne doznívat, tak opět stoupne poptávka po nových kvalifikovaných pracovnících. Už nyní se opět začíná ukazovat, že řemeslo má zlaté dno.“

Ředitel vyškovského úřadu práce Jan Marek k tomu dodává: „Proti švédskému modelu jsme naši *Živou knihovnu* povolání rozšířili o prezentace jednotlivých zaměstnavatelů, což dalo původní myšlence nový rozměr. Ohlas mezi návštěvníky veletrhu byl mimořádný. Dokonce se nám již nyní hlásí firmy, které své profese chtějí předvést v příštím ročníku. A to je trefa do černého.“

Myšlenka *Živé knihovny povolání* je novinkou, která si zcela jistě získá – po vyškovské premiéře – své následovníky. Inspirace v zahraničí se v tomto případě rozhodně vyplatila.

ZDROJ: ÚŘAD PRÁCE VE VYŠKOVĚ

FOTO: ÚŘAD PRÁCE VE VYŠKOVĚ

Mezi dvanácti reprezentanty profesí Živé knihovny povolání byl i policista.

Regiony

Znáte letošní vítěze soutěže Obec přátelská rodině?

Soutěž *Obec přátelská rodině* vyhlašuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a Stálá komise pro rodinu Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR ve spolupráci s Asociací center pro rodinu a Sítí mateřských center v ČR. Vyhlašovatelé chtějí na jedné straně prostřednictvím neinvestičních dotací odměnit vítězné obce, ale také inspirovat ty, které teprve začínají a snaží se na svém rozvoji pracovat. V pořadí druhý ročník soutěže *Obec přátelská rodině* přinesl řadu změn a novinek. Kromě výraznějšího zacílení soutěže na celou rodinu včetně seniorů a rozšíření oceňovaných pozic je to také vznik nové ceny v podobě originální skleněné plastiky pro vítěze.

FOTO: SMART COMMUNICATION, S. R. O.

Slavnostní vyhlášení výsledků celostátní soutěže Obec prospěšná rodině proběhlo 25. listopadu v prostorách Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR za účasti ministra práce a sociálních věcí Petra Šimerky.

Jména obcí a měst, jež byly v letošním ročníku soutěže nejúspěšnější, jsou následující:

I. velikostní kategorie	
čestné uznání	Babice
3. místo	Josefov
2. místo	Chvalovice
1. místo	**Hrušovany u Chomut.**
II. velikostní kategorie	
čestné uznání	Boleradice
3. místo	Zbraslav
2. místo	Kamýk nad Vltavou
1. místo	**Lysice**
III. velikostní kategorie	
čestné uznání	Bolatice; Nechanice
3. místo	Nové Hrady
2. místo	Český Dub
1. místo	**Police nad Metují**
IV. velikostní kategorie	
3. místo	Dubí
2. místo	Nové Město nad Metují
1. místo	**Tišnov**
V. velikostní kategorie	
čestné uznání	Chrudim
3. místo	Vsetín
2. místo	Litoměřice
1. místo	**Hodonín**
VI. velikostní kategorie	
čestné uznání	městský obvod Ostrava Poruba
3. místo	Havířov
2. místo	Most
1. místo	**Hradec Králové**

Podrobné informace o soutěži najdete na internetových stránkách www.obecpratelskarodine.cz.

Křížovka

Úsporná opatření, která mají během příštího roku zlepšit stav veřejných financí, se týkají i resortu práce a sociálních věcí. „Vím, že šetřit se musí, stejně jako je vhodné zvýšit příjmy státního rozpočtu, aby se Česká republika co nejméně zadlužovala,“ říká ministr práce Petr Šimerka a dodává: „Snažil jsem se proto, i s ohledem na budoucnost, aby se jednalo o pokud možno rovnoměrně rozložená opatření, která se nejslabších skupin... *(viz tajenka)*.“

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do 21. prosince. Jeden z vás získá publikaci *Rodina a práce – jak je sladit a nezbláznit se* autorky Michaely Marksové-Tominové z produkce nakladatelství Portál. Kniha se věnuje problematice skloubení rodinného a profesního života, která se v poslední době stává čím dál více diskutovanou. Má za úkol povzbudit zejména rodiče, ať už nastávající nebo rodiče dětí v předškolním věku, že kombinace rodinného a pracovního života je možná. Po narození dítěte nemusí na několik let zcela rezignovat na svůj osobní a profesní život, naopak pokoušet se je sladit je zcela normální a není třeba mít výčitky svědomí.

Tajenka z minulého čísla: *„… ocitli na okraji společnosti.“* Publikaci Teambuilding autorky Evy Mohauptové z produkce nakladatelství Portál získává pan R. Hradský z Havířova-Podlesí. Gratulujeme.

POMŮCKA: AMOROSO	SOUZVUK TÓNŮ	MALÉ ŽÁBY	POLNÍ MÍRY	RUŠNO		PORADA	ZASILATELSTVÍ	NEČISTOTA		ELEKTRONKA	VZDÁVAT ÚCTU	KONEC TLUSTÉHO STŘEVA		ORGÁN ZRAKU	MĚSTO VE VÝCHODNÍCH ČECHÁCH	OBCHODNÍ AKADEMIE ZKR.	CHEM. ZN. OLOVA
VELKÉ MNOŽSTVÍ HOVOR.					ARMÁDNÍ SPORTOVNÍ KLUB ZKR.				TVRDÁ STUPNICE				TOPIVO				
DRUH KOŘENÍ					ZN. JEDN. TLAKU / KRASOBRUSLAŘ. PRVEK				LED ANGLICKY / ZNAČKA DECIBELU				MOŘSKÝ KORÝŠ / CHEM. ZN. NIKLU				
1. DÍL TAJENKY																EVROPSKÁ KONFERENCE O SPORTU ZKR.	CITOSLOVCE OHRAZENÍ
INICIÁLY ZPĚVÁKA KODYMA			KYSLIČNÍK / ROZDĚLOVACÍ ZNAMÉNKO					NESPATI / KYANID SODNÝ						OXID TELLURNATÝ / ŘEC. BOHYNĚ LOVU			
ČESKÝ SPISOVATEL VIKTOR ???				PATŘÍCÍ EVĚ / KARETNÍ HLÁŠKA					ZKR. UMĚL. VYS. ŠKOLY / OBCHODNÍ ŘETĚZEC				NILSKÝ KŘÍŽ ZAST. / OMASTEK				
	SNÍŽENÍ HLADINY MOŘE	UŠNÍ, NOSNÍ, KRČNÍ / PÍSNIČKÁŘ PAUL				KOČKA ANGLICKY / CEL. KÓD REUNIONU				V HUDBĚ NĚŽNĚ / Z TOHO DŮVODU							
NA OSMÉ POZICI STŘ. ROD					LÉKAŘSKÝ PŘEDPIS / BUNKR							LÉČEBNÁ TĚLESNÁ VÝCHOVA / SLIČNÝ				VPÁD	STRACHY
POTRAVINY S UMĚLÝM SLADIDLEM				SPZ KOLÍNA / VĚD. TECH. SPOL. ZKR.			NĚMECKÁ SPOLKOVÁ REPUBLIKA / JEHLIČNAN				ZN. DŽÍN. KALHOT / FÁZE MĚSÍCE				VÝROBNÍ DRUŽSTVO ZKR. / ÚDOBÍ		
INICIÁLY MODERÁT. MAREŠE			ŠROUB DO DŘEVA / ZESÍLENÝ ZÁPOR					2. DÍL TAJENKY / PŘEDLOŽKA									
ČÁSTICE HMOTY						ATOM S RŮZNÝM POČTEM PROTONŮ							KOSATEC				
DONÉST DOVNITŘ						ZVRATNÉ ZÁJMENO SLOV.			CHEMICKÁ KONCOVKA 6MOCNÉHO PRVKU				RYBÁŘSKÉ POTŘEBY				

■ Bezpečná práce

Co si Evropané myslí o svých pracovních podmínkách?

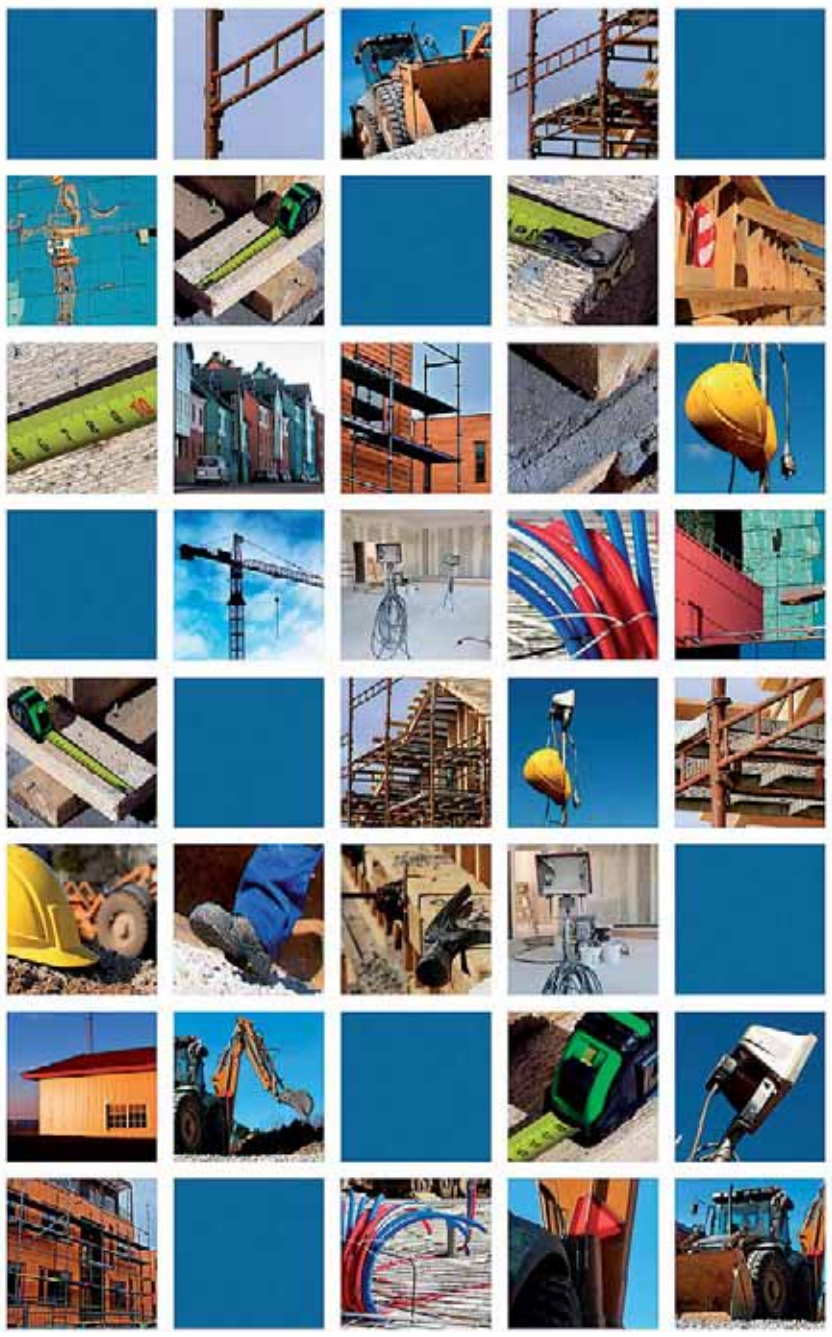

FOTO: © MAIGI | DREAMSTIME.COM

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) nedávno zveřejnila výsledky celoevropského průzkumu veřejného mínění na téma bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Podle zjištění se Evropané ve velké míře obávají, že nynější hospodářská krize by mohla mít negativní vliv na ochranu zdraví a bezpečnost při práci tím, že ohrozí lepší podmínky, kterých bylo podle nich za posledních pět let dosaženo. Mnoho Evropanů si rovněž myslí, že jsou dobře informováni o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, a považují to za důležitý faktor při výběru nového zaměstnání.

Hospodářský pokles vytváří tlak na evropské pracovníky

Podle průzkumu veřejného mínění očekává 6 z 10 Evropanů, že hospodářský pokles zhorší pracovní podmínky, zejména co se týče ochrany zdraví a bezpečnosti. A velká většina respondentů (75 %) ve všech členských státech je přesvědčena, že poškození zdraví je alespoň do určité míry způsobeno zaměstnáním, které lidé vykonávají.

Jukka Takala, ředitel EU-OSHA, připouští problémy, kterým dnes podniky čelí, a připomíná jim, aby investovaly do zdraví svých pracovníků: „Finanční krize může vést k tomu, že organizace přehlížejí nebo podceňují význam bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Existuje dokonce nebezpečí, že podniky budou zvažovat škrty v investicích do bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Úkolem pro nás, agenturu, je přesvědčit je, že nemá cenu dosáhnout krátkodobého vítězství za cenu dlouhodobých problémů. Celá naše práce ukazuje, že čím zdravější jsou pracoviště, tím jsou obvykle produktivnější."

Odměna a jistota v zaměstnání jsou nejdůležitější

Jak se zvyšuje nezaměstnanost, lidé se mohou více starat o bezprostřední jistotu zaměstnání než o bezpečnost a ochranu zdraví ve svých pracovních podmínkách. U dotazu na rozhodující faktory pro výběr nového zaměstnání jsou občané Evropské unie přesvědčeni, že jistota v zaměstnání a výše odměny jsou důležitější než bezpečnost a ochrana zdraví při práci, které při průzkumu řadili na třetí místo před pracovní dobu.

Lepší informace – lepší podmínky ochrany zdraví a bezpečnosti

Povzbuzující zprávou je, že lidé v mnoha členských státech (zejména v EU-15) se považují za dobře informované o nebezpečích na pracovišti, a 57 % respondentů je přesvědčeno, že ochrana zdraví a bezpečnost při práci se za posledních pět let zlepšila.

Rozdíly podle pohlaví

Průzkum veřejného mínění odráží i rozdílný přístup mužů a žen k bezpečnosti a ochraně zdraví. Muži považovali za nejdůležitější faktor při přijímání nového zaměstnání odměnu (61 %) a jistotu v zaměstnání (55 %), zatímco u žen byla tato procenta nižší (53 % odměna a 51 % jistota). Pracovní době naopak přikládají větší význam ženy (26 %) než muži (19 %).

O tom, že se za posledních několik let podmínky ochrany zdraví a bezpečnosti zlepšily, je navíc přesvědčeno více mužů (62 %) než jejich ženských protějšků (52 %) a muži se cítí být lépe informováni o záležitostech bezpečnosti a ochrany zdraví (71 %) než ženy (61 %).

Jukka Takala uvedl: „Bezpečnostní a zdravotní rizika žen při práci jsou totiž obvykle podceňována a přehlížena. Neslučitelnost pracovní doby s rodinným životem, *druhá směna*, která se stále týká nepoměrně více žen, a skutečnost, že se větší důraz klade na pracovní úrazy než na ochranu zdraví při práci (což vede k tomu, že se pozornost obrací k odvětvím a zaměstnáním, v nichž mají dominantní postavení muži), to je jen několik z aktuálních problémů, které je třeba řešit. K bezpečnosti a ochraně zdraví při práci je důležité zaujmout postoj citlivější v otázkách rovnosti žen a mužů, což je záležitost, kterou EU-OSHA bude i nadále přispívat k zajištění většího porozumění v rámci podniků po celé Evropské unii."

Více informací o výsledcích celoevropského průzkumu veřejného mínění na téma bezpečnosti a ochrany zdraví při práci najdete na internetových stránkách: http://osha.europa.eu/en/statistics/eu-poll.

ZDROJ: OSHA.EUROPA.EU

■

Míra nezaměstnanosti byla v listopadu 8,6 %

FOTO: © WRANGLER | DREAMSTIME.COM

Na konci listopadu bylo bez práce 508 909 lidí. To je o 10 149 více než ke konci letošního října, meziročně nezaměstnaných přibylo 188 610. Vyplývá to z údajů úřadů práce. Míra registrované nezaměstnanosti dosáhla 8,6%. Byla tak o 0,1 p. b. vyšší než v říjnu 2009, meziročně vzrostla o 3,3 p. b.

Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla k 30. listopadu 2009 v okresech Most (15,9 %), Děčín (14,2 %), Bruntál (14,2 %), Hodonín (14,1 %), Karviná (14,0%) a Jeseník (13,7 %). Nejnižší naopak v okresech Praha-východ (3,3 %), Praha (3,5 %) a Praha–západ (3,9 %).

Podporu v nezaměstnanosti poskytovaly v listopadu 2009 úřady práce 179 579 uchazečům o zaměstnání, tedy 35,3% osob vedeným v evidenci. O měsíc dříve podporu v nezaměstnanosti dostávalo 34,9% uchazečů o zaměstnání, v listopadu 2008 to bylo 35,8%.

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

Úřady práce evidovaly ke 30. listopadu 2009 celkem 32 924 volných pracovních míst. Na jedno volné pracovní místo nyní připadá v průměru 15,5 uchazeče, z toho nejvíc v okresech Děčín (71,9), Teplice (64,4), Jihlava (58,3), Karviná (56,1) a Bruntál (48,9).

Podrobné informace o vývoji nezaměstnanosti v elektronické formě jsou zveřejněny na adrese http://portal.mpsv.cz/sz/stat. (TZ)

Některé důležité údaje (platnost k 1. prosinci 2009)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM * (měsíčně) od 1. 1. 2007	*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 1 960 Kč a 15-26 let (nezaopatřené) 2 250 Kč	
	částka existenčního minima	2 020 Kč	
MINIMÁLNÍ MZDA od 1. 1. 2007 *	*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	*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. 2009)	*výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:*	5 - 12 hod. 60 Kč - 72[1)] Kč, více než 12 hod. - 18 hod. 92 Kč - 110[1)] Kč, déle než 18 hod. 144 Kč - 172[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 26,30 Kč; benzin 95 oktanů 26,80 Kč; benzin 98 oktanů 29,00 Kč; motorová nafta 28,50 Kč	
NÁHRADA MZDY od 1. 1. 2009	V období prvních 14 kalendářních dní náleží při dočasné pracovní neschopnosti 60% průměrného redukovaného výdělku od 4. pracovního dne (směny) a při karanténě za prvé 3 pracovní dny 25 % a od 4. pracovního dne 60 % průměrného redukovaného výdělku *Výše náhrady mzdy se stanoví z průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance po jeho redukci příslušnou procentní sazbou:* *z částky do výše 137,55 Kč se započte 90 %; z částky přesahující 137,55 Kč, nejvýše však do 206,15 Kč se započte 60 %, z částky přesahující 206,15 Kč, nejvýše však do 412,30 Kč se započte 30 %; k částce nad 412,30 Kč se nepřihlíží*		
NEMOCENSKÉ * (od 1. 1. 2009)	- 60 % z DVZ od 15. kalendářního dne do 30. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény) - 66 % z DVZ od 31. kalendářního dne do 60. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény) - 72 % z DVZ od 61. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény) *Denní vyměřovací základ (DVZ): nemocenské se vypočítává z denního vyměřovacího základu po jeho redukci provedenou následujícím způsobem:* *z částky do výše 786 Kč se započte 90 %; z částky přesahující 786 Kč, nejvýše však do 1 178 Kč se započte 60 %, částky přesahující 1 178 Kč, nejvýše však do 2 356 Kč se započte 30 %; k částce nad 2 356 Kč se nepřihlíží*		
OŠETŘOVNÉ * (od 1. 1. 2009)	60 % za kalendářní den z DVZ, který se redukuje stejně jako při výpočtu nemocenského		
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ * v roce 2009 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 peněžité pomoci v mateřství nebo peněžité pomoci poskytované mužům (PPM) ve zvýšené výměře do 24 měsíců věku dítěte klasické čerpání: po PPM v základní výměře do 36 měsíců věku dítěte pomalejší čerpání: po PPM nebo od narození dítěte v základní výměře do 21 měsíců věku dítěte a dále ve snížené výměře do 48 měsíců věku dítěte	
	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* 2001: 8,5 %, 2002: 9,2 %, 2003: 9,9 %, 2004: 9,2 %, 2005: 9,0 %, 2006: 8,1 %, 2007: 6,6 %, 2008: 5,4 % říjen 2009: 8,5 % listopad 2009: 8,6 %		
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 30. 11. 2009	*celkem:*	508 909	
	z toho:	252 238 žen	
		66 024 osob se zdravotním postižením	
		36 120 absolventů škol a mladistvých	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 30. 11. 2009	*celkem za ČR:*	32 924	
UCHAZEČI NA VPM **	*průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 30. 11. 2009:* 15,5		
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sólo) celkem [2)]	*září 2009:* 10 047 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 DŮCHODOVÉHO ZABEZPEČENÍ **** výdaje v 1. pololetí 2009 (v tis. Kč)	*celkem:*	165 676 049	
	v tom:	*starobní*	120 785 482
		plný invalidní	22 673 965
		částečný invalidní	8 396 595
		vdovský	11 004 402
		vdovecký	1 138 884
		sirotčí	1 676 721
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA *** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (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		
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** v 1. pololetí 2009		*absolutní údaje*	*relativní údaje*
	sňatky	18 659	3,6
	rozvody	14 878	2,9
	živě narození	58 011	11,2
	zemřelí	53 876	10,4
	celkový přírůstek	21 641	4,2
	střední stav obyvat.	10 478 452	x
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB****	*zaměstnanci 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 povinné 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 vyplácen samostatně (bez současně vypláceného pozůstalostního důchodu)

Job cluby

Nové speciální poradenství pro nezaměstnané s vyšší kvalifikací a lidi s finančními problémy

Příprava na účast v assesment centru, coaching, péče o osobní růst, modelové situace či relaxační formy. To jsou nové metody, které kromě standardních služeb (např. seminářů na téma tvorba životopisu, příprava na výběrová řízení, orientace na trhu práce, komunikační dovednosti, práce se stresem aj.) poskytují nezaměstnaným poradenské útvary úřadů práce.

FOTO: © BRANISLAV OSTOJICI | DREAMSTIME.COM

Jiní nezaměstnaní – jiné služby

Tzv. Job cluby v souvislosti s ekonomickou krizí upravily náplň konzultačního servisu. V evidenci uchazečů o zaměstnání se totiž více objevují kvalifikovaní lidé, kteří léta pracovali, pracovat chtějí a od úřadu práce potřebují co nejdříve zvláštní péči. Zatímco ke konci října 2009 úřady práce evidovaly celkem 149 487 nezaměstnaných se středním a vyšším vzděláním, loni ve stejnou dobu jich bylo 93 554.

Nově se tak Job cluby – vzhledem k jiné skladbě nezaměstnaných – zaměřují na metody sloužící ke zvládání stresových situací a k sebepoznání. Nezaměstnané, kteří mohou mít ze ztráty práce pocit nespravedlnosti, sociálního vyloučení či nepotřebnosti, poradenské útvary úřadů práce učí, jak zvládat a ventilovat problémy. Poradci úřadů práce budou navíc k tomuto novému přístupu speciálně vyškoleni, budou se častěji setkávat a vyměňovat si vzájemné zkušenosti a příklady z dobré praxe, čímž efektivitu výsledné práce ještě podpoří.

Nechybí ani finanční poradenství

V souvislosti s hospodářskou krizí se někteří lidé ocitli také v ekonomických problémech, kdy nemohou dostát svým závazkům. Proto se činnost Job clubů rozšířila o finanční poradenství. Klienti se od úřadů práce mohou dozvědět například informace o oddlužování, splátkovém kalendáři, včasném předávání podkladů bankám apod. Nechybí ani informace o pomoci od jiných institucí, jako je například Česká správa sociálního zabezpečení (mj. pojistné na sociální zabezpečení) či ČEZ (v kontextu se zálohami na elektřinu).

Co jsou to Job cluby?

Job club je poradenský program, jehož hlavním cílem je motivovat a aktivizovat účastníky k pracovnímu uplatnění, a to získáním orientace na trhu práce a nácvikem dovedností a technik vyhledávání zaměstnání. Ve stanovené konzultační dny ho realizují zaměstnanci jednotlivých úřadů práce. Zpravidla se koná v sídle úřadu, případně v místě, které je dobře dopravně dostupné a odpovídá potřebám nezaměstnaných v dané oblasti. Jde o skupinový program – jeden Job club čítá zpravidla 8–10 nezaměstnaných, scházejí se jednou až dvakrát týdně na 3–4 hodiny.

Myšlenka Job clubů, jako interní aktivity úřadů práce, vznikla v roce 1991, kdy první poradenství touto formou realizovaly Úřady práce v Mělníku a v Olomouci. Užitečný model se brzy rozšířil do celé České republiky. Činnost poradenských útvarů úřadů práce zahrnuje všechny oblasti práce s klienty, které zvyšují jejich šanci pro uplatnění na trhu práce. Job cluby od roku 2006, kdy se vede centrální statistika, dosud prošlo 12 552 nezaměstnaných, nejvíc (1 122 lidí) se zúčastnilo skupinových poradenských programů Job club MIX (různorodá skupina účastníků). Celkem tyto poradenské útvary, v nichž služby veřejnosti poskytuje 90 odborných poradců úřadů práce, uspořádaly už 1 920 programů Job club. *(RED)*

Výzvy

Prostředky z EU mají zlepšit služby v oblasti zaměstnanosti

Rozšíření a zkvalitnění služeb poskytovaných zaměstnavatelům a uchazečům o práci, rekonstrukce či vybudování úřadů práce, podpora spolupracujících organizací a další formy posilování služeb zaměstnanosti. Právě těchto aktivit se týkají dvě výzvy (č. 4 a č. 5), zaměřené na služby zaměstnanosti, které 11. listopadu vyhlásilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

Celkem je možné na všechny aktivity až do roku 2013 vyčerpat 1,130 mld. Kč. Jedná se o prostředky z Integrovaného operačního programu (IOP), financovaného z Evropského fondu regionálního rozvoje (ERDF) – 85 % – a státního rozpočtu České republiky – 15 %.

Kdo může předkládat projekty a čeho se musí týkat

Výzvu č. 4 mohou využít organizační složky státu v oblasti služeb zaměstnanosti, mimo hlavní město Praha. Výzva č. 5 je určena pro kraje a jimi zřizované organizace, opět bez hlavního města. Pro Prahu jsou určeny jiné operační programy.

Projekty se musí konkrétně týkat tří následujících aktivit:

- Aktivita a) podpora (investiční) transformace a posilování služeb zaměstnanosti v ČR se soustředí na zvýšení kapacity služeb zaměstnanosti, rozšíření služeb poskytovaných zejména zaměstnavatelským subjektům, prohloubení a zkvalitnění služeb uchazečům a zájemcům o zaměstnání. Jedná se o výstavbu či rekonstrukce úřadů práce. Na tuto aktivitu je alokováno 720 575 294 Kč. Žádat o podporu mohou organizační složky státu v oblasti služeb zaměstnanosti.
- Podpora v rámci aktivity b) vybudování dalších školicích středisek služeb zaměstnanosti a podpora dalších spolupracujících organizací směřuje k posílení kapacity školicích středisek pro zaměstnance služeb zaměstnanosti, a to výstavbou nových zařízení nebo rekonstrukcí stávajících středisek ve vlastnictví státu a zlepšení jejich materiálového technického zázemí. Na aktivitu je vyhrazeno 240 677 404 Kč. Žadateli mohou být organizační složky státu v oblasti služeb zaměstnanosti.
- Aktivita c) vybudování a podpora informačně-vzdělávacích středisek se zaměřuje na poskytování komplexní informace klientovi v oblasti jeho dalšího uplatnění na trhu práce formou rekvalifikace, dalšího vzdělávání, nadstavbového vzdělávání apod., a to i na základě potřeb dané oblasti, kterou spádové středisko zastřešuje. Na tuto aktivitu je určeno celkem 167 999 832 Kč. Oprávněnými žadateli jsou v tomto případě kraje a jimi zřizované organizace.

Projekty lze předkládat do 30. června 2013. Žádosti přijímá Centrum pro regionální rozvoj České republiky. Podrobnosti k výzvám včetně Příruček pro žadatele a příjemce naleznete na webových stránkách MPSV. Pro výzvu č. 4 na adrese http://www.mpsv.cz/cs/7794, pro výzvu č. 5 na adrese http://www.mpsv.cz/cs/7798.

Integrovaný operační program je jedním z operačních programů financovaných z Evropského fondu regionálního rozvoje. Zaměřuje se na řešení společných regionálních problémů v oblasti infrastruktury pro veřejnou správu, veřejné služby a územního rozvoje. *(TZ)*

Do hor za sněhem, ale i za prací

Sezonní práce je vhodná příležitost pro každého, kdo dává přednost cestě za výdělkem na kratší dobu. Navíc jde o možnost získat praxi, zdokonalit znalost cizího jazyka, poznat nové prostředí a zároveň si v zimě náležitě užít sněhu ve vyhlášených lyžařských střediscích. Přestože odjedete zpravidla na několikaměsíční pracovní pobyt, formalitám se nevyhnete.

FOTO: © YULIA POPKOVA | DREAMSTIME.COM

Nabídky na práci v zimní sezoně najdete především v Rakousku, Francii, Itálii nebo v Německu. Na jak dlouho pracovní úvazek podepíšete, záleží především na lyžařské sezoně dané oblasti. Nejčastěji se uplatníte v gastronomii a hotelnictví, ať už jde přímo o pracovní místo v kuchyni nebo pozici servírky, barmana, pokojské, recepční či úklidového pracovníka. V takovém případě máte většinou najednou vyřešené i ubytování u zaměstnavatele. Zkušení lyžaři mohou trávit pracovní dobu přímo na svahu jako instruktoři lyžování či snowboardingu. Na vysokohorském vzduchu můžete pobývat také jako obsluha lyžařských vleků.

V každém případě je potřeba si před odjezdem zjistit, jaké dokumenty si musíte obstarat a jak se pojistit. Důležité je seznámit se s podmínkami pracovního pobytu v dané zemi. Můžete se také setkat s různými typy pracovních smluv. O těchto formalitách se dočtete na *http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/sezona/zimni_sezonni_prace_v_eu.pdf.*

Vždy si pečlivě prostudujte všechny podmínky zprostředkování práce. Buďte připraveni i na to, že vás zaměstnavatel pozve k osobnímu pohovoru. Vy si o něm zjistěte maximum dostupných informací. Ideální samozřejmě je, máte-li v cílové zemi kontakt nebo alespoň doporučení. Různé jsou také požadavky zaměstnavatele na jazykovou vybavenost. Informace o potřebných formulářích a registraci vám mohou poskytnout poradci EURES na úřadech práce.

Přehled ověřených pracovních příležitostí najdete na evropském portálu EURES na adrese: *http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=cs.* Vyhledávání sezonní práce vám usnadní použití výrazů „práce na dobu určitou“, „season“. Sezonní práce a brigády jsou zveřejňovány na celoevropských vyhledávačích, ty nejznámějších najdete na *http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/sezona/sezonni_prace_prehled.pdf.*

ZDROJ: PORTAL.MPSV.CZ/EURES

EURES

Buďte opatrní při hledání práce v zahraničí!

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) se setkává se stížnostmi lidí, kteří se stali obětí nekalých praktik zprostředkovatelů práce v zahraničí. Poradenská síť EURES proto považuje za nutné apelovat na ty, kteří se chystají využít některou z lákavých nabídek práce v zahraniční, aby byli skutečně opatrní.

FOTO: © MIROSLAV TOLIMIR | DREAMSTIME.COM

Zprostředkovatelskou agenturu si prověřte

Zprostředkování zaměstnání agenturami práce upravuje zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb. Pracovní agentura, která působí v České republice, nesmí od klientů – uchazečů o práci – vyžadovat žádný poplatek za zprostředkování práce. Ve prospěch agentury práce nebo uživatele jsou při zajištění zaměstnání rovněž zakázány jakékoliv srážky ze mzdy nebo z jiné odměny poskytnuté zaměstnanci. Agentura může provádět zprostředkování za úhradu, avšak pozor, úhrady neplatí občan, jemuž je zaměstnání zprostředkováno, ale zaměstnavatel, který využívá služeb agentury.

V jiných zemích mohou platit odlišná pravidla, např. na Slovensku mohou za zprostředkování zaměstnání agentury poplatek požadovat. Ve většině zemí EU však platí, že zajištění práce je zdarma.

Má agentura povolení pro zprostředkování práce?

Zjistěte si, zda má agentura povolení pro zprostředkování práce od MPSV. Právnické nebo fyzické osoby (agentury práce) mohou provádět zprostředkování zaměstnání, pouze pokud k tomu mají povolení MPSV.

Agentury práce mohou nabízet zprostředkování zaměstnání na území České republiky nebo v zahraničí. Pokud chcete zajistit práci v zemích EU, vybírejte pouze ty agentury, které mají povolení ke zprostředkování do zahraničí (podle § 60/1c). Agentura, která má povolení ke zprostředkování pouze na území ČR, nesmí na základě tohoto povolení zprostředkovávat práci do zahraničí.

Seznam povolených agentur práce najdete na portále MPSV na adrese http://portal.mpsv.cz (Pro občany Agentury práce). Seznam povolených agentur práce MPSV průběžně aktualizuje. Jeho součástí jsou i kontaktní adresy, telefonní čísla a e-maily na jednotlivé agentury práce. Navíc jsou zde uvedeny státy, do kterých bylo zprostředkování zaměstnání povoleno, a doba platnosti těchto povolení.

Před podpisem si smlouvu řádně prostudujte

Řádně si přečtěte, popřípadě konzultujte s právníkem jakoukoliv smlouvu, kterou budete uzavírat s agenturou. Ujistěte se, co přesně je předmětem smlouvy (zprostředkování práce/pomoc při hledání zaměstnání/zprostředkování ubytování atd.). Pracovní smlouvu podepisujte jen v jazyce, kterému rozumíte. Dbejte na to, abyste vše měli písemně potvrzeno, a veškeré smlouvy a doklady si pečlivě uschovejte.

Při sjednávání konkrétních pracovních podmínek byste měli od agentury obdržet detailní informace o svém budoucím zaměstnavateli v zahraničí a o zázemí firmy, kde máte být zaměstnáni. Je-li to možné, existenci vašeho budoucího zaměstnavatele si prověřte.

Důležité je, aby si klient předem s agenturou vyjasnil, s kým uzavírá pracovněprávní vztah – zda přímo s pracovní agenturou, či se svým budoucím zahraničním zaměstnavatelem. Je třeba mít k dispozici doklady, z nichž je patrné, u koho bude pracovník zaměstnán – může se stát agenturním zaměstnancem, který je dále do firmy přidělen či pronajat, nebo může být agenturou zprostředkován přímo do firmy a stát se jejím kmenovým zaměstnancem.

MPSV nenese za činnost agentur odpovědnost

Pokud se člověk setká s podezřelým chováním ze strany agentury, může se obrátit na nejbližší úřad práce a podat podnět ke kontrole. Jestliže se prokáže porušení zákona, může agentura dostat pokutu až do výše 1 mil. Kč.

Více informací získáte také na www.eures.cz nebo na www.eures.europa.eu.

● 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, email: info@pressgroup.cz ● tiskne VLTAVA-LABE-PRESS, a. s. ● Internetová podoba na: http://noviny.mpsv.cz ●