

**PENÍZE**

V systému sociálních služeb nastanou pozitivní změny

čtete na straně 2

**RODINA**

Nové alternativy v péči o dítě čekají na vyjádření poslanců

čtete na straně 3

**ZAMĚSTNANOST**

Úřady práce pomáhají obcím s organizací veřejné služby

čtete na straně 5

**Slovo ministra**

FOTO: LUDĚK KRUISINSKÝ

**Milí čtenáři,**

K poslednímu červnu se oficiálně uzavřelo české předsednictví v Radě Evropské unie, a otevřel se tak prostor k očekávanému bilancování, pokud jde o jeho úspěšnost či neúspěšnost. Je jisté, že naše úloha byla vzhledem k ekonomické krizi, neklidné mezinárodní situaci, končícím funkčním obdobím Evropského parlamentu a Evropské komise i vzhledem k situaci na domácí politické scéně velmi nesnadná. Přesto se českému předsednictví podařilo v Evropském parlamentu celkově vyjednat více než 80 konkrétních opatření.

Práce, již předsednictví odvedlo na poli zaměstnanosti a sociálních věcí, se dotýkala především návrhů opatření na podporu evropského hospodářství a udržení zaměstnanosti. V rámci svých priorit jsme prosazovali volný pohyb pracovníků a upozorňovali na jeho výhody právě v době ekonomické krize. Zmírnit její dopady jsme se snažili prosazováním konceptu flexibility – další z našich priorit, která získala v kontextu krize rovněž mimořádný význam a stala se základem pro hlavní poselství Summitu zaměstnanosti. Jako významnou oblast příležitosti pro zaměstnání předsednictví představilo také koncept sociálních služeb. Politiku aktivního sociálního začleňování navíc potvrdilo jako efektivní mechanismus při zmírňování dopadů krize a při návratu lidí na pracovní trh. V oblasti rodinné politiky předsednictví usilovalo o poslední prestiže domácí rodičovské péče o nejmenší děti a v rámci úsilí o lepší sladění rodinných a profesních rolí úspěšně pokračovalo v projednávání návrhu revize směrnice o ochraně mateřství 92/85/EHS, kdy se zaměřilo na otázky délky mateřské dovolené a výše finanční podpory poskytované matkám během této dovolené.

Českému předsednictví se podařilo schválit balíček předpisů ke koordinaci sociálního zabezpečení migrujících osob, který modernizuje výměnu informací mezi úřady v 27 členských státech a přinese pokrok například v hrazení zdravotní péče lidem žijícím nebo pracujícím v zahraničí jejich domovskou zdravotní pojišťovnou nebo při nárokování důchodu po odpracování určité doby v různých členských státech.

Úspěšní jsme byli také při vyjednávání revize nařízení o Evropském globalizačním fondu, jehož působnost byla rozšířena i na efektivní podporu pracovníků, kteří se stali nadbytečnými v důsledku ekonomické krize.

Jako stávající ministr práce a sociálních věcí bych rád poděkoval všem zaměstnancům ministerstva a organizací a složek v jeho působnosti, kteří českému předsednictví věnovali mnoho svého času a úsilí, a především bych rád vyjádřil díky exministru Petru Nečasovi, jemuž patří hlavní zásluha za vedení předsednictví v oblasti zaměstnanosti a který byl v Bruselu přijímán se zaslouženou autoritou.

Děkuji všem za dobře odvedenou práci.

PETR ŠIMERKA  
MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

## Petr Šimerka: Chceme dočasně zvýšit podporu v nezaměstnanosti

„Jednou z našich priorit je zmírnění dopadu ekonomické krize na lidi, kteří ztratili zaměstnání. Proto chceme zvýšit na přechodné období od 1. listopadu 2009 do 31. prosince 2010 podporu v nezaměstnanosti a prodloužit podpůrnou dobu pro její vyplácení,“ říká Petr Šimerka, ministr práce a sociálních věcí.

Nezaměstnanost se v České republice drží na osmi procentech, což je v rámci současné Evropy údaj téměř záviděníhodný. Pro 460 000 nezaměstnaných je však slabou útechou, že za hranicemi jsou dopady globální krize ještě tíživější. Očekávají, že je společnost nenechá na holičkách.

### ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI ČEKÁ NOVELIZACE

Zmírnit dopady ekonomické krize má za cíl zákon o podpoře hospodářského růstu a sociální stability, kterým se mimo jiné novelizuje i zákon o zaměstnanosti.

Tato právní úprava se má vztahovat pouze na ty uchazeče o zaměstnání, kteří v posledních třech letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání získali zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 24 měsíců.

### Zlepší se péče o nezaměstnané v předdůchodovém věku

Uchazeči o zaměstnání, který navíc ke dni zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání splní podmínku alespoň 35 let doby důchodového pojištění včetně náhradních dob důchodového pojištění a kterému budou po uplynutí podpůrné doby chybět do dosažení důchodového

věku nejvýše dva roky, bude poskytována podpora v nezaměstnanosti ode dne následujícího po uplynutí podpůrné doby do dosažení tohoto důchodového věku, a to ve výši 50% průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

Všem uchazečům o zaměstnání, kterým k 1. listopadu 2009 neuplyne celá současná podpůrná doba, bude podpora v nezaměstnanosti i podpora při rekvalifikaci přepočítána podle nové právní úpravy.

Ostatním uchazečům o zaměstnání, kteří nesplní základní podmínku pro uplatnění nové právní úpravy, tj. nezískají v posledních třech letech alespoň 24 měsíců doby důchodového pojištění, ale prokáží dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců v posledních třech letech, bude náležet podpora v nezaměstnanosti podle stávající právní úpravy.



FOTO: © JIRÍ VÁCLAVEK | DREAMSTIME.COM

Podpůrná doba nyní činí 5, 8, resp. 11 měsíců a podpora v nezaměstnanosti je poskytována po dobu prvních dvou měsíců ve výši 65%, po dobu dalších dvou měsíců ve výši 50% a po zbývajících podpůrné době ve výši 45% průměrného měsíčního

čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Podpora při rekvalifikaci se poskytuje po celou dobu rekvalifikace ve výši 60% průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

(TZ)

### Podpůrná doba poskytování podpory v nezaměstnanosti má být prodloužena o jeden měsíc u všech věkových skupin uchazečů o zaměstnání:

- ve věku do 50 let z 5 měsíců na 6 měsíců,
- ve věku od 50 do 55 let z 8 měsíců na 9 měsíců,
- ve věku nad 55 let z 11 měsíců na 12 měsíců.

Výše podpory v nezaměstnanosti má být za první dva měsíce podpůrné doby zvýšena na 80% a po zbývajících podpůrné době na 55% průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Podpora při rekvalifikaci má být poskytována po celou dobu rekvalifikace ve výši 85% průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

## Jak se vypořádat s povodní...

Informace z pracovněprávní a sociální oblasti

**Snahou ministerstva práce a sociálních věcí je pomoci lidem postiženým povodní rychle se orientovat v sociální a pracovněprávní oblasti, která s živelní pohromou souvisí. Formou otázek a odpovědí nabízíme základní informace. Při řešení konkrétní situace doporučujeme využít kontakty uvedené na konci článku.**

### Povodeň mi poničila majetek. Mám nárok na nějaké dávky?

Pokud vás postihla živelní pohroma, například povodeň, zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, umožňuje poskytnout dávku mimořádné okamžité pomoci. Výše této dávky se stanovuje s přihlédnutím k majetkovým poměrům a příjmové situaci, a to vaší nebo společně posuzovaných osob. Mimořádná okamžitá pomoc může být poskytnuta až do výše patnáctinásobku životního minima jednotlivce, tedy do 46 890 Kč.

Na základě individuální potřeby lze podle výše uvedeného zákona poskytnout dávku mimořádné okamžité pomoci také v případě, že nemáte vzhledem k příjmům a celkovým sociálním a majetkovým poměrům dostatečné prostředky na úhradu nákladů spojených s pořízením nezbytných základních předmětů dlouhodobé potřeby a na základní vybavení domácnosti. Tato

mimořádná okamžitá pomoc může být až do výše konkrétního nákladu s tím, že součet takto poskytnutých dávek nesmí v rámci kalendářního roku překročit desetinásobek životního minima jednotlivce, tj. v současné době 31 260 Kč.

Ze systému pomoci v hmotné nouzi lze poskytnout pomoc i v případě, že nemáte vzhledem k příjmům a celkovým sociálním a majetkovým poměrům dostatečné prostředky na úhradu jednorázového výdaje spojeného zejména se zaplacením správního poplatku nebo v případě nezbytné potřeby s úhradou noclehu. Uvedenou dávku lze využít i v kontextu s povodní, kdy vám vznikly mimořádné výdaje na pořízení například nových dokladů, na přechodné ubytování při zničení bytu apod. Částka této mimořádné pomoci se stanoví až do výše konkrétního nákladu. I v tomto případě jde o jednorázovou dávku, poskytnutí několikrát v roce není vyloučeno.

### Kde a jak se o mimořádnou okamžitou pomoc žádá a kdy ji dostanu?

O dávky mimořádné okamžité pomoci lze požádat pověřené obecní úřady. Místní příslušnost se řídí místem, kde jste hlášen k trvalému pobytu. Pokud k situaci, která vyžaduje okamžitou pomoc, došlo mimo správní obvod pověřeného obecního úřadu, ve kterém jste hlášen k pobytu, je místně příslušný ten pověřený obecní úřad, v jehož správním obvodu k situaci došlo.

O tyto dávky lze žádat prostřednictvím formuláře, který má orgán pomoci v hmotné nouzi k dispozici. Formuláře si rovněž můžete stáhnout z webu MPSV – [www.portal.mpsv.cz/forms](http://www.portal.mpsv.cz/forms) – Formuláře pro pomoc v hmotné nouzi – Žádost o pomoc z důvodu postižení mimořádnou událostí nebo Žádost o pomoc na úhradu nezbytných nákladů nebo Žádost o úhradu nezbytného jednorázového výdaje.

Pokračování na straně 2



FOTO: © MARCIN PIVANSKI | DREAMSTIME.COM



# Jak se vypořádat s povodní...

Pokračování ze strany 1

## Uklízím po povodních. Mám nárok na volno v práci a náhradu mzdy?

Pokud se sám účastníte prací při odstraňování následků povodní na vlastní nemovitosti, mohou nastat dvě situace:

1. Pokud tak činíte pouze ve svém zájmu, abyste ochránil svůj majetek, jedná se o důležitou osobní překážku v práci. Zaměstnavatel vám může poskytnout pracovní volno bez náhrady mzdy, popř. vám může poskytnout též náhradu mzdy nebo platu. Také se můžete se zaměstnavatelem dohodnout, že takto zameškanou pracovní dobu napracujete.
2. V případě, že odstraňujete následky povodní sice na svém majetku, ale ve veřejném zájmu (např. hrozí zřícení budovy, hygienické důvody), jedná se o překážku v práci z důvodu obecného zájmu (o výkon občanských povinností). V takovém případě vám náleží pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu; náhrada mzdy nebo platu od zaměstnavatele nepřisluší ani v tomto případě, není-li s ním dohodnuto nebo vnitřním předpisem stanoveno jinak.

Při povodních se také může stát, že poskytujete osobní pomoc jiné fyzické či právnické osobě a tato činnost zasahuje do vaší pracovní doby. V tom případě je zaměstnavatel povinen poskytnout vám pracovní volno

na dobu nezbytně nutnou, avšak bez náhrady mzdy nebo platu, nedohodnete-li se nebo není-li vnitřním předpisem stanoveno jinak. Poskytování osobní pomoci by nemělo být živelné, ale mělo by být určitým způsobem organizováno. Jde o překážku v práci na straně zaměstnance z důvodu výkonu občanské povinnosti podle § 202 zákoníku práce. Při všech překážkách v práci na straně zaměstnance platí, že skutečnost překážky (v tomto případě z důvodu výkonu občanské povinnosti) a délku jejího trvání prokazuje zaměstnanec zaměstnavateli.

## Mám nárok na volno, když si musím zařídit své osobní záležitosti?

Pokud potřebujete v souvislosti s povodněmi pracovní volno, abyste si mohl zařídit své důležité osobní, rodinné nebo majetkové záležitosti (např. jednání s pojišťovnou), může vám ho zaměstnavatel poskytnout bez náhrady mzdy nebo platu. Společně se také můžete dohodnout, že si takto zmeškanou pracovní dobu napracujete.

## Nemám kde pracovat, povodně postihly mého zaměstnavatele. Dostanu mzdu?

V případě, že povodně postihla vašeho zaměstnavatele a ten musel přerušit práci, je nezbytně nutné, aby se vás, pokud je to možné, po-

kusil převést na jinou práci. To může učinit i bez vašeho souhlasu, a to na dobu nezbytně nutnou. Pokud vás zaměstnavatel nepřevedl na jinou práci, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a máte nárok na náhradu mzdy ve výši nejméně 60% průměrného výdělku.

Pokud firma sama není postižena povodněmi, ale nemůže vám přidělovat práci v důsledku pozastavení dodávky surovin, energie apod. a nemůže vás ani převést na jinou práci, pak se jedná o překážku z důvodu prostoje. V tom případě vám náleží náhrada mzdy ve výši nejméně 80% průměrného výdělku.

## Z důvodu povodní jsem se nedostal do práce. Jak to má zaměstnavatel posoudit?

Jestliže jste se nemohl dostat do práce z důvodu přerušení dopravního provozu a z tohoto důvodu jste včas nenastoupil do práce, zaměstnavatel vám poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy. Právo na náhradu mzdy nebo platu při této překážce v práci může vyplývat z kolektivní smlouvy nebo individuální smlouvy uzavřené mezi vámi a zaměstnavatelem nebo z vnitřního předpisu zaměstnavatele. Právo na pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden den, však má pouze zaměstnanec těžce zdravotně postižený, který cestuje nehromadným dopravním prostředkem.

## Můžu si vzít během povodní dovolenou, abych mohl uklízet následky?

Pokud vám nepřisluší právo na pracovní volno k odstraňování či zmírňování následků povodní podle právního předpisu, můžete k řešení odstranění uvedených důsledků požádat zaměstnavatele o určení nástupu dovolené. Pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, měl by takové žádosti vyhovět.

## Zaměstnavatel mi nemůže kvůli povodním vyplatit mzdu. Co mám dělat?

Pokud vám zaměstnavatel nevyplácí mzdu v důsledku povodní, můžete využít zákon č. 118/2000 Sb.,



FOTO: © DUNCAN NOAKES | DREAMSTIME.COM

o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, ve znění pozdějších předpisů. Můžete se obrátit na příslušný úřad práce podle místa sídla zaměstnavatele, který vám poradí v dalším postupu.

## Během povodní jsme já i můj zaměstnavatel přišli o doklady důležité pro nemocenské pojištění. Jak to vyřešit?

Jestliže se u vašeho zaměstnavatele v důsledku povodní ztratily nebo zničily potřebné doklady či podklady, a proto nemůžete zjistit údaje, které je povinen sdělit okresní správě sociálního zabezpečení, musí kontaktovat příslušnou okresní správu sociálního zabezpečení. Jako zaměstnanec nárok na dávky neztratíte, ale také v tomto případě je nezbytně počítat s tím, že výplata dávek bude opožděna.

Pokud došlo v důsledku povodní ke ztrátě nebo zničení potřebných dokladů, které vám slouží pro uplatnění nároku na dávku (například *Potvrzení o trvání dočasné pracovní neschopnosti*), je třeba požádat lékaře o vyhotovení nového dokladu.

## Jak je to s výplatou dávek nemocenského pojištění během povodní?

Pokud jste pobíral dávky nemocenského pojištění před povodní a nárok na tyto dávky nadále trvá, budou tyto dávky vyplaceny. Výplata dávek může být pouze zpožděna, jestliže

plátce dávek (okresní správa sociálního zabezpečení) nebo pošta byly zatopeny nebo evakuovány.

## Jak je to s výplatou důchodu během povodní?

Výplata důchodů vyplácených v hotovosti může být zpožděna, pokud vyplácející pošta byla zatopena nebo evakuována.

## Kde mohu získat více informací?

Při řešení vaší konkrétní situace vám doporučujeme obrátit se s žádostí o radu či pomoc na příslušný úřad práce, Státní úřad inspekce práce, případně jeho příslušný oblastní inspektorát práce, dále Institut technické inspekce Praha, popř. jeho příslušnou územní pobočku, anebo na Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

Žádosti o mimořádnou okamžitou pomoc podávejte na příslušném pověřeném obecním úřadě.

Je možné se také obrátit na odborové centrály, odborové svazy, odborové organizace nebo na organizace zaměstnavatelů.

V souvislosti se sociálním pojištěním se prosím obračete na místně příslušnou okresní správu sociálního zabezpečení (OSSZ).

Další informace je možné najít v elektronické publikaci *Povodně 2009*, kterou mají k dispozici obecní úřady, úřady práce a lze si ji rovněž stáhnout z webových stránek [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz).

(RED)



FOTO: © DUNCAN NOAKES | DREAMSTIME.COM

# V systému sociálních služeb nastanou pozitivní změny

Prvním srpnem nabývá účinnosti novela zákona o sociálních službách, jež vnáší do současného systému několik zásadních změn. Jde zejména o zvýšení měsíčního příspěvku pro lidi s nejtěžším postižením, o zmírnění podmínek pro vznik nároku na příspěvek pro chronicky nemocné děti do 18 let a o změnu výplaty příspěvku na péči pro dospělé.

„Nedopustíme, aby dopady krize dolehly na lidi závislé na pomoci druhých. Rozhodně chceme zajistit kvalitní péči starým a nemocným občanům, kteří ji skutečně potřebují. Novela zvyšuje od 1. srpna 2009 měsíční příspěvek pro osoby s nejtěžším postižením, o něž je péče nejnáročnější, na 12 tisíc korun měsíčně. Týká se to zhruba 25 000 osob, což představuje dopad na státní rozpočet ve výši asi 300 milionů korun,“ říká Petr Šimerka, ministr práce a sociálních věcí.

Dále dochází od 1. srpna ke zmírnění podmínek pro vznik nároku na příspěvek na péči pro děti do 18 let tak, aby na něj dosáhly především děti chronicky nemocné (např. diabetes, fenylketonurie, celiakie, nádorová onemocnění apod.), a to tak, že se snižuje počet úkonů, které zakládají nárok na přiznání příspěvku na péči u dětí do 18 let. Zhruba 4 000 dětí do 18 let nově vznikne nárok na příspěvek na péči ve stupni I, což obnáší 140 milionů Kč ročně nového mandatorního dopadu a maximálně 1 000 dětí do 18 let může být posouzeno nově tak, že jim vznikne nárok na výplatu příspěvku na péči nikoliv ve stupni I jako doposud, ale ve stupni II, což představuje asi 24



FOTO: © MONIKA GNIOU | DREAMSTIME.COM

milionů Kč ročně nového mandatorního dopadu.

## Jak žádat o příspěvek

„Na ministerstvu jsme také analyzovali způsob využívání příspěvku na péči a výsledky jsou málo uspokojivé. Proto musíme nezbytně přikročit k takovým regulacím, které mohou zajistit, aby příjemce využíval příspěvek účelně a hospodárně,“ vysvětluje ministr Petr Šimerka.

Zadatel o příspěvek bude povinen již při podání žádosti uvést, jakým způsobem a kým mu bude nebo již je péče poskytována. Pokud tuto informaci ani po výzvě ze strany správního orgánu neuvede, nemůže mu vzniknout nárok na dávku. Podle současných poznatků tento údaj neuvádí asi 6% příjemců příspěvku (téměř 20 tisíc osob). V těchto případech pak není možné zajistit účel-

né využití dávky nebo zkontrolovat správnost jejího použití.

Obecní úřady obcí s rozšířenou působností budou moci provádět kontroly využití příspěvku na péči efektivnějším způsobem. Je to dáno jednak tím, že novela zavedla přesný výčet okolností, které musí být podrobeny kontrole, a jednak budou mít pracovníci obecních úřadů k dispozici přesný výčet činností (z výsledku posouzení lékařskou posudkovou službou), ve kterých příjemce dávky vyžaduje pomoc či podporu. Kontrola se tedy bude moci zaměřit na to, zda je příspěvek využíván za účelem zajištění péče, a současně na to, zda je péče správně zaměřena.

## Mění se způsob výplaty

Od 1. ledna 2010 se zcela mění vyplácení příspěvku na péči v I. stupni u dospělých osob. Nově se totiž zavá-

dí tzv. kombinovaný způsob výplaty. Jedna polovina dvoutisícové dávky bude vyplácena peněžně a druhá formou věcného plnění. Tím se rozumí výplata za pomoci poukázek na péči, které budou uplatnitelné pouze u registrovaných poskytovatelů služeb sociální péče jako úhrada za péči. Paušální uplatnění nepeněžní výplaty by však v některých případech mohlo způsobit znevýhodnění některých příjemců dávek. Může se totiž stát, že v místě, kde člověk žije, nebude vhodná služba, nebo by mohlo dojít k omezení neformálních způsobů péče především ze strany osob blízkých. Dojde-li k těmto situacím, může být příspěvek na péči na základě rozhodnutí obecního úřadu obce s rozšířenou působností i nadále poskytován v plné hodnotě v penězích.

Abyste obecní úřady obcí s rozšířenou působností zvládly výše uvedené rozšíření agend, navýšuje příspěvek na

tento výkon státní správy obcím s rozšířenou působností o 200 milionů Kč.

## V SYSTÉMU JE PŮL MILIONU LIDÍ

Systém sociálních služeb využívá ročně přibližně 500 tisíc osob (např. 110 tisíc klientů pečovatelské služby, 15 tisíc klientů osobní asistence, 70 tisíc lůžek v pobytových zařízeních služeb sociální péče, 15 tisíc lůžek v azylových domech a noclehárnách apod.). Sociální služby zaměstnávají 55 tisíc pracovníků (v přepočtených úvazcích). Celkové náklady systému se pohybují ročně v rozmezí 33 až 35 miliard Kč. Z toho státní rozpočet zajišťuje cca 24 miliard Kč formou výplaty příspěvku na péči (18 mld. Kč) a dotacemi na poskytování sociálních služeb (6 mld. Kč). Takto rozsáhlý systém vyžaduje, aby byl trvale analyzován. K provádění analýz, které mohou identifikovat podstatné jevy a trendy při poskytování sociálních služeb, je nezbytné zajistit objektivizovaný systém sběru dat o sociálních službách.

Z tohoto důvodu zavádí novela zákona ucelený systém sběru dat o poskytovatelích sociálních služeb. Půjde o otevřený informační systém, který poskytovatelé služeb budou povinni v pravidelných ročních cyklech naplňovat. MPSV připraví internetovou aplikaci pro vkládání dat, jež budou ve srozumitelné formě k dispozici všem aktérům v sociálních službách. Poskytovatelé budou moci porovnávat podmínky poskytování služeb mezi sebou, veřejná správa bude analyzovat fungování sítě sociálních služeb z hlediska jejich dostupnosti a efektivity a v neposlední řadě uživatelé služeb budou vybaveni dostatkem informací, které jim usnadní například výběr služby.

(KS)



# Nové alternativy v péči o dítě čekají na vyjádření poslanců

Návrh opatření, která mají rodičům usnadnit sladění pracovního života s péčí o děti, předložil Poslanecké sněmovně bývalý ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas (ODS) spolu s poslankyní Michaelou Šojdovou (KDU-ČSL). Návrh má po menších legislativních úpravách podporu i současného vedení Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Ministr Petr Šimerka se však obává, že ho poslanci nestačí před říjnovými volbami projednat. Tzv. prorodinný balíček rozšiřuje škálu služeb v péči o předškolní děti, zavádí otcovskou dovolenou, zvýhodňuje poskytovatele částečných pracovních úvazků a upravuje odměny pěstounům.



FOTO: © DEJAN RISTOVSKI | DREAMSTIME.COM

## Nedostatek jeslí a mateřských škol

S rostoucí porodností roste v České republice i zájem o předškolní zařízení. Nově narozených dětí v roce 2008 opět přibýlo. Narodilo se téměř 120 000 dětí, což je o čtvrtinu více než koncem devadesátých let. Nápor na jesle a mateřské školy sílí a potrva minimálně několik let. Kromě nabídky mateřských škol přitom v ČR téměř neexistuje jiná alternativa péče o dítě, čímž se výrazně odlišujeme od řady zemí západní Evropy. Ty se snaží vytvářet široké spektrum služeb péče o dítě, tak aby byly uspokojeny potřeby a preference rodin a dětí. Dnešní péče o děti podle živnostenského zákona není pro většinu českých rodin z finančního hlediska dostupná. Najímání chův se většinou kryje s finančním ohodnocením práce na částečný či plný úvazek.

Nabídka dostupných služeb o děti do tří let věku, kterou v ČR zajišťovala převážně zdravotnická zařízení, je nedostatečná. Od roku 1998 se počet jeslí zredukoval téměř o polovinu (z 79 na 46), mateřských škol o třetinu (z 6 152 na 4 710). Zájem o předškolní zařízení se od té doby čtyřikrát zvýšil.

## MINIMÁLNÍ POČET ČÁSTEČNÝCH PRACOVNÍCH ÚVAZKŮ

Česká republika má ve srovnání s průměrem EU nízký počet částečných pracovních úvazků. Na zkrácený úvazek u nás pracuje 3,6% zaměstnanců, zatímco v Evropě je to průměrně 19%. Právě pro rodiče malých dětí může být částečný úvazek řešením péče o dítě.

## VZTAH OTEC—DÍTĚ

Pro utužení rodiny je bezpochyby důležitý pevný vztah otce s dítětem, který se vytváří ihned po narození potomka. Společnou péči obou rodičů o novorozence pokládá moderní psychologie za pilíř rodinných vztahů. V České republice si otcovskou dovolenou po příchodu matky z porodnice obvykle nevybírají, neboť si ji šetří na dobu pozdější. Prorodinný balíček jim má umožnit týdenní placené volno, cele věnované rodině.

## CÍLE PRORODINNÉHO BALÍČKU

Prorodinný balíček chce vytvořit vlivné prostředí pro snadnější sladění pracovního a rodinného života. Snaží se rozšířit nabídku služeb péče o děti na individuálním základě a zvýšit jejich dostupnost. Nastavený systém by měl být co nejjednodušší, odbyrokratizovaný, levný, snadno aplikovatelný, nenáročný na státní rozpočet a podporující rozvoj soukromého sektoru.

## Co obsahuje návrh zákona?

### I. OTCOVSKÉ

Otec může dočasně přerušit výkon své výdělečné činnosti, aby mohl společně s matkou dítěte pečovat o novorozence dítěte.

### Hlavní zásady:

- pojištěnec musí nastoupit na otcovské nejpozději do uplynutí šesti týdnů věku dítěte nebo do 6 týdnů ode dne svření dítěte do péče nahrazující péči rodičů; otcovské náleží, jen bylo-li dítě převzato do takové péče do dosažení věku 7 let,
- otcovské se poskytuje po dobu jednoho týdne ode dne nástupu na něj,
- otcovské se stanoví stejným způsobem jako peněžité pomoc v mateřství poskytovaná muži, výše otcovského za kalendářní den činí 70% denního vyměřovacího základu,
- podmínkou nároku na otcovské pro OSVČ je účast na nemocenském pojištění alespoň po dobu 3 měsíců bezprostředně předcházející dni nástupu na otcovské.



FOTO: © ANDRIY PETRENKO | DREAMSTIME.COM

## II. SLADĚNÍ RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA

### a) Evidovaný poskytovatel vzájemné rodičovské výpomoci

Vzájemná rodičovská výpomoc je poskytování péče o děti evidovaným poskytovatelem v jeho domácnosti za limitovanou úplatu. Jde o péči rodinného typu poskytovanou jednotlivcem.

Poskytovatel vzájemné rodičovské výpomoci:

- musí být zapsán do evidence poskytovatelů vzájemné rodičovské výpomoci,
- může mít v současné péči nejvýše čtyři děti do 7 let věku, do tohoto počtu se započítávají i vlastní děti poskytovatele ve věku do 7 let,
- je oprávněn přijímat za poskytování vzájemné rodičovské výpomoci limitovanou úplatu maximálně 5 000 Kč za jedno svěřené dítě,
- je osvobozen od placení daně z příjmů fyzických osob,
- z příjmu z této činnosti neodvádí pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- z příjmu z této činnosti neplatí pojistné na veřejné zdravotní pojištění,
- celkový čistý příjem za poskytování péče tedy může činit až 15 000 Kč měsíčně.

### b) Podpora služeb péče o děti v živnostenském podnikání

Cílem je rozšíření nabídky služeb péče o děti poskytovaných v oblasti živnostenského podnikání.

### Hlavní zásady:

- podnikatel provozující vázanou živnost *Péče o dítě do tří let věku v denním režimu* nebo volnou živnost *Mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů, školení, včetně lektorské činnosti* ve vlastní domácnosti nebo jiném vhodném prostoru musí pečovat současně nejvýše o čtyři děti,
- pokud podnikatel pečuje zároveň o vlastní dítě do 7 let věku, započítává se vlastní dítě (dítě) do výše uvedeného limitu ohledně počtu dětí,
- na tyto provozovny se nevztahují hygienické a prostorové požadavky kladené na provozovny pro výchovu a vzdělávání obecně, jsou požadovány podmínky přiměřené tomuto limitovanému počtu dětí,

### c) Miniškolkka

Další možností v rozšíření nabídky péče o děti pro zaměstnané rodiče, kteří preferují individuální péči nebo v daném místě nemají jinou službu k dispozici, jsou tzv. miniškolkky. Tato služba bude poskytována nejčastěji zaměstnavatelem na pracovišti rodiče nebo neziskovými subjekty, obcemi, kraji a církevními právními osobami.

### Hlavní zásady:

- zřizuje se nejvýše pro čtyři děti ve věku od 6 měsíců do 7 let, do tohoto počtu dětí se započítávají i vlastní děti pečovatelské ve věku do 7 let,
- v rámci jednoho místa lze zřídit více miniškolček,



FOTO: © MONIKA ADAMCZYK | DREAMSTIME.COM

- na miniškolkky se nevztahují hygienické a prostorové požadavky kladené na provozovny pro výchovu a vzdělávání obecně,
- zřizovatel hradí náklady na zřízení a provoz miniškolkky ze svých prostředků (daňově uznatelné náklady),
- tato péče o dítě je doplňkem péče rodinné, není její náhradou a musí odpovídat věkovým a individuálním zvláštnostem dítěte, svým uspořádáním se tato péče co nejvíce přibližuje životu dítěte v rodině.

### d) Daňové výhody pro zaměstnavatele

Zákon o daních z příjmu bude novelizován tak, aby mezi daňově uznatelné náklady pro zaměstnavatele byly zahrzeny také výdaje na zajištění péče o děti zaměstnanců, tj. výdaje na provoz:

- vlastních zdravotnických zařízení – jeslí,
- provozoven pro výchovu a vzdělávání,
- miniškolček,
- příspěvků zaměstnavatele na zajištění péče o dítě zaměstnance poskytovaném prostřednictvím jiného subjektu než zaměstnavatele.

### e) Podpora částečných pracovních úvazků

Bude zavedena sleva na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají osoby patřící do okruhu obtížně za-

městnatelných, pokud budou zaměstnány na kratší pracovní úvazek.

### Hlavní zásady:

- výše slevy činí až 1 500 Kč za kalendářní měsíc, v němž byly po celý měsíc splněny podmínky pro její poskytnutí,
- zaměstnavatel může slevu uplatnit, jestliže uzavřel pracovní poměr se zaměstnancem,
  - který pečuje o dítě do 10 let věku,
  - který je osobou se zdravotním postižením,
  - který je starší 55 let,
  - který osobně pečuje o osobu, která je závislá na péči jiné osoby ve stupni II až IV,
  - který je řádným studentem denního studia střední, vysoké či vyšší odborné školy.

## III. NÁHRADNÍ PÉČE RODINNÉHO TYPU

Pěstounovi nebude poskytována odměna za výkon pěstounské péče z prostředků zřizovatele zařízení, ale ze systému dávek státní sociální podpory. Rozšířením nároku na odměnu pěstouna ze systému dávek státní sociální podpory bude sjednoceno postavení pěstounů. Současně bude významně ulehčena situace zřizovatelům zařízení pro výkon pěstounské péče, kteří podle platné úpravy nesou břemeno nákladů na výplatu odměny.

ONDŘEJ KAČENA

ODDĚLENÍ PRO STYK S VEŘEJNOSTÍ MPSV

## Prorodinná opatření se vyplatí podporovat

Lidé ve vyspělých i rozvojových zemích jsou pod neustálým tlakem. Musí si vydělávat peníze na slušné živobytí a současně se řádně postarat o své děti, nemocné a stárnoucí příbuzné. Pro dosažení požadované kvality života je nezbytné najít rovnováhu mezi kariérou a rodinnými záležitostmi. Pomoci by měli v tomto ohledu i zaměstnavatelé.

Ve vyspělé části světa si stále více zaměstnavatelů uvědomuje, že jejich zaměstnanci nemohou v práci zcela zapomenout na rodinné záležitosti. Když se těmito otázkami firmy vážně nezabývají, může to způsobit problémy na pracovišti a negativně ovlivnit pracovní výkon.

Jedna pojišťovna ve Spojených státech si tento závěr ověřila, když provedla průzkum týkající se práce a potřeb rodiny mezi svými zaměstnanci. Ze 7 800 dotázaných jich 60 % mělo zaměstnané manželky, 50 % mělo odpovědnost za péči o děti nebo závislé osoby. Značná část ostatních očekávala, že do tří let budou mít tyto povinnosti také. Přes 30 % zaměstnanců odcházejících z firmy uvedlo, že jejich rozhodnutí jim mimo jiné umožní lépe sladit pracovní a rodinné povinnosti. Studie vyvolala pochybnosti o tom, zda je firma atraktivní pro lidi s požadovanou kvalifikací, do jaké míry je může udržet a zda fluktuace nezpůsobuje přílišné náklady. Začalo se uvažovat o možnostech, jak vyjít vstříc potřebám rodin, o zavádění sdílených pracovních míst a rozvržení práce

tak, aby lépe vyhovovalo potřebám zaměstnanců.

### PRACOVNÍŠTĚ PŘÁTELSKÁ RODINĚ

Podle dosavadních představ ideální pracovník v práci myslí jen na své úkoly, a pokud práci nevěnuje všem potřebným, třeba i mimopracovní čas, ohrozuje svoji kariéru. To se však začíná měnit. Ukázal to podobný průzkum, který v Kalifornii provedla společnost DWP (Department of Water and Power) zajišťující rozvod elektřiny a vody. Dospěl k zjištění, že většina zaměstnanců se musí starat o závislé osoby. Mezi zaměstnanci je přitom 76 % mužů. Firma proto zavedla soubor služeb pro rodinu.

Ve Španělsku má firma Hewlett-Packard obsáhlý program nazvaný *Harmonie práce a života*, který považuje za důležitou složku k získání konkurenční výhody. Program zahrnuje kurzy řízení času, zvláště program reorganizace času pro pracovníky, kteří soustavně pracují déle, než je stanoveno, a programy přinášející úsporu pracovního času.



FOTO: © LEV DOLGACHOV | DREAMSTIME.COM

Australské ministerstvo práce je přesvědčeno o výhodách politiky přátelské rodině. Jak uvedlo ve svém tiskovém prohlášení, pracoviště přátelské rodině je takové, kde zaměstnanci cítí, že mají podporu nejen při plnění pracovních úkolů, ale také svých povinností k rodině. Je to pracoviště, kde si je zaměstnavatel vědom toho, že odpovědnost k rodině má vliv na pracovní výkon, a je připraven vyjít zaměstnancům v rozumné míře vstříc.

ZDROJ: WORLD OF WORK, THE MAGAZINE OF THE ILO, NO. 65, APRIL 2009, STR. 32-34

PŘEKLAD: ZDENĚK DRABEŠ



# Agenturní zaměstnávání má nová pravidla

Množí se dotazy, které se týkají agenturního zaměstnávání. Důvody jsou dva. Zaprvé zákon č. 479/2008 Sb. dosti významně novelizoval právní úpravu zprostředkování zaměstnání agenturami práce stanovenou zákonem o zaměstnanosti. Tím druhým a závažnějším důvodem je, že vláda omezila agenturní práci cizinců. Na nejčastější otázky odpovídáme.

## Jak je to s poplatky za zprostředkování zaměstnání agenturami práce?

Zákon o zaměstnanosti stanoví, že zprostředkování zaměstnání mohou agentury práce provádět bezplatně nebo za úhradu včetně úhrady, při které je dosahován zisk, přičemž zákon stanoví důležitou zásadu, že při zprostředkování zaměstnání za úhradu nemůže být od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováváno, požadována úhrada.

Současně zákon stanoví, že ve prospěch agentury práce nebo uživatele jsou při zprostředkování zaměstnání za úhradu rovněž zakázány jakékoliv srážky ze mzdy nebo z jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci.

## Proč musí agentury práce vést evidenci činnosti?

Agentury práce musí vést evidenci své činnosti pro jejich účinnou kontrolu. Agentury práce jsou povinny vést evidenci:

- počtu volných míst, na která je požadováno zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a),
- jmí umístěných fyzických osob,
- jejich zaměstnanců, jimž zprostředkovávají zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b).

I nadále jsou agentury práce povinny pro statistické účely sdělovat do 31. ledna Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR zejména tyto údaje za předchozí kalendářní rok:

- počet volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. d),
- počet jimi umístěných fyzických osob,
- počet jejich zaměstnanců, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce.

V této souvislosti považujeme za užitečné upozornit na to, že podle zákona o zaměstnanosti se fyzická osoba dopustí přestupku a právnická osoba se dopustí správního deliktu tím, že neplní oznamovací povinnost podle tohoto zákona nebo nevede evidenci v tomto zákoně stanovenou, za což jí může být uložena pokuta do 500 000 Kč.

## Kdo vydává povolení k agenturnímu zaměstnávání?

Povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 3 písm. b) vydává Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby o:

- povolení ke zprostředkování zaměstnání na území České republiky,
- povolení ke zprostředkování zaměstnání cizinců na území České republiky nebo
- povolení ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí.

## Jaké jsou podmínky pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání?

Zákon o zaměstnanosti stanoví podmínky pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání ve svém ustanovení § 60 odst. 2 až 7.

Je-li povolení udělováno fyzické osobě, nově se od 1. ledna 2009 vyžaduje dosažení věku 18 let namísto dřívějších nejméně 23 let, způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, odborná způsobilost a bydliště na území České republiky.

Za odborně způsobilou se považuje fyzická osoba, která má ukončené vysokoškolské vzdělání a nejméně dvouletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno, anebo která má střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři namísto dosud uváděného ukončeného středoškolského vzdělání a nejméně pětiletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno.

Podmínkou udělení povolení právnické osobě je splnění podmínek stanovených zákonem pro fyzickou osobu, která plní funkci odpovědného zástupce pro účely zprostředkování zaměstnání. Zákon o zaměstnanosti

vnitř je povinno do 15 kalendářních dnů ode dne obdržení žádosti ministerstvu doručit své závazné stanovisko. Neučiní-li tak ani do 21 kalendářních dnů, má se za to, že s vydaným povolením ke zprostředkování souhlasí.

S cílem zabránit nezákonným aktivitám v souvislosti se zprostředkováním zaměstnání je nutné v rámci řízení o povolení ke zprostředkování zaměstnání zohlednit i názor Ministerstva vnitra ČR založený na zhodnocení informací bezpečnostního charakteru ze zdrojů policie a zpravodajských služeb týkající se žadatele o povolení ke zprostředkování zaměstnání. Zároveň se dává možnost na základě stanoviska Ministerstva vnitra ČR již vydané povolení ke zprostředkování zaměstnání odejmout.

## Na jak dlouho se vydává povolení ke zprostředkování zaměstnání a jaké jsou jeho náležitosti?

V ustanovení § 62 zákona o zaměstnanosti jsou uvedeny náležitosti povolení ke zprostředkování zaměstnání, a to jednak právnické osobě, jednak fyzické osobě, a to následovně:

V povolení ke zprostředkování zaměstnání se uvedou v obou případech identifikační údaje, u fyzické osoby s výjimkou rodného čísla, u právnické osoby se uvede jméno, popřípadě jména a příjmení odpo-



FOTO: © STANISLAV KOMOGOROV | DREAMSTIME.COM

od 1. ledna 2009 výslovně stanoví, že fyzická osoba může být ustanovena do funkce odpovědného zástupce pouze u jedné právnické osoby a současně nesmí být sama držitelkou povolení ke zprostředkování jako fyzická osoba.

## Proč je nutný souhlas Ministerstva vnitra ČR?

Další podmínkou pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické nebo fyzické osobě je souhlas Ministerstva vnitra ČR s vydaným povolením ke zprostředkování zaměstnání uděleným na základě žádosti ministerstva. Ministerstvo

## Kdy může ministerstvo odejmout povolení ke zprostředkování zaměstnání?

Ministerstvo práce a sociálních věcí rozhodnutím vydaným ve správním řízení povolení ke zprostředkování zaměstnání odejme, jestliže právnická nebo fyzická osoba

- přestane splňovat podmínky uvedené v § 60 zákona o zaměstnanosti,
- zprostředkovává zaměstnání v rozporu s podmínkami pro zprostředkování zaměstnání stanovenými v zákoně o zaměstnanosti nebo v rozporu s vydaným povolením ke zprostředkování zaměstnání nebo s dobrými mravy,
- poruší povinnost, kterou agenturám práce ukládá § 308 nebo 309 zákoníku práce,
- opakovaně nesplní oznamovací povinnost uloženou v § 59 zákona o zaměstnanosti nebo
- o to požádá.

Nově se od 1. ledna 2009 Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR umožňuje odejmout agenturě práce povolení ke zprostředkování zaměstnání v případech, že neplní své povinnosti vyplývající ze zákoníku práce (§ 308 nebo 309), nebo když opakovaně nesplní svou oznamovací povinnost, kterou jí ukládá zákon o zaměstnanosti (§ 59), tj. povinnost agentury práce sdělovat pro statistické účely



FOTO: © NICU MIRCEA | DREAMSTIME.COM

Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR do 31. ledna údaje za předchozí kalendářní rok, týkající se počtu volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání, počtu jimi umístěných fyzických osob a počtu jejich zaměstnanců, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce. Tyto možnosti v zákoně o zaměstnanosti dosud scházely.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR může nově povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické nebo fyzické osobě odejmout rovněž v případě, že Ministerstvo vnitra ČR odvolá souhlas s vydaným povolením ke zprostředkování zaměstnání.

Bylo-li povolení ke zprostředkování zaměstnání odejmuto z důvodů výše uvedených pod písmeny b) a c), může právnická nebo fyzická osoba požádat o vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání nejdříve po uplynutí 3 let ode dne právní moci rozhodnutí o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání.

## Může agentura práce dočasně přidělit k výkonu práce cizince s tzv. zelenou kartou?

Zprostředkováním zaměstnání agenturou práce podle § 14 odst. 1 písm. b) se rozumí uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele. Agentura práce může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce pro uživatele jen na základě písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené s uživatelem podle zvláštního právního předpisu, kterým je § 308 zákoníku práce. Agentura práce nemůže dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla vydána zelená karta.

Cizinci, kteří jsou držiteli zelené karty, nemohou být přidělováni k výkonu práce u uživatele, protože smyslem zelených karet není podpora dočasněho zaměstnávání, ale zejména snaha získat pro český trh práce kvalifikovanou pracovní sílu ze zahraničí, která by měla zájem se na našem území usadit. Proto se v zákoně o zaměstnanosti nově stanoví, že agentura práce nemůže dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla vydána zelená karta.

## Jak vláda omezila agenturní zaměstnávání cizinců?

Na základě zmocnění obsaženého v ustanovení § 64 zákona o zaměstnanosti přijala vláda dne 5. března 2009 nařízení č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasněho přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat. Toto nařízení vlády nabylo účinnosti dnem 27. března 2009 a vztahuje se jak na agentury práce se sídlem v České republice, tak i na agentury práce se sídlem v zahraničí, jimž bylo uděleno povolení Ministerstva práce a sociálních věcí ČR ke zprostředkování zaměstnání cizinců na území České republiky.

Nařízení vlády vychází ze současné situace na trhu práce, kdy stále ještě existuje rozsáhlá nabídka volných pracovních sil, které lze zaměstnavatelům zprostředkovávat prostřednictvím úřadů práce, ale současně některé pracovní pozice jsou stále obtížně obsaditelné, a není tedy důvod dočasněmu přidělení zaměstnání bránit.

Nařízení vlády neumožňuje agenturám práce zprostředkovávat zaměstnání fyzickým osobám z nečlenských států EU formou dočasněho přidělení na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti k výkonu práce u uživatele ve dvou případech, a to:

- pro takové druhy prací, k jejichž výkonu postačuje nižší stupeň vzdělání než střední vzdělání s maturitní zkouškou (viz § 58 odst. 4 zákona č. 561/2004 Sb., školského zákona), a
- pro práce, které nejsou uvedeny v příloze k tomuto nařízení vlády.

Podle přílohy k nařízení vlády č. 64/2009 Sb., se podle Klasifikace zaměstnání (KZAM) vztahuje možnost využívat cizince prostřednictvím agentur práce na práci v těchto zaměstnáních:

- 31 Technici ve fyzikálních, technických a příbuzných oborech,
- 32 Techničtí pracovníci v oblasti biologie, zdravotnictví a zemědělství pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech, s výjimkou lidových léčitelů (324),
- 7122 Zedníci, kameníci, omítkáři,
- 7124 Tesaři a truhláři,
- 7125 Stavební montážníci,
- 7136 Instalatéři, potrubáři, stavební zámečníci, klempíři,
- 7137 Stavební a provozní elektrikáři,
- 7212 Svářeči, řezači plamenem a páječi,
- 7222 Nástrojáři, kovomodeláři, kovodělníci, zámečníci,
- 7223 Seřizovači a obsluha obráběcích strojů,
- 7231 Mechanici a opraváři motorových vozidel,
- 7241 Elektromechanici, opraváři elektronických zařízení,
- 7411 Zpracovatelé masa, ryb včetně uzenerů,
- 7422 Umělečtí truhláři, řezbáři a výrobci výrobků ze dřeva,
- 7436 Švadleny, vyšivači,
- 8211 Obsluha obráběcích strojů,
- 8263 Obsluha šicích a vyšivačích strojů,
- 8281 Montážní dělníci montující mechanická zařízení,
- 8323 Řidiči autobusů, trolejbusů a tramvají,
- 8324 Řidiči nákladních automobilů a tahačů.

Jen v těchto profesích mohou být cizinci zaměstnávání prostřednictvím agentur práce.

Pro úplnost je na místě uvést, že za cizince se podle § 88 zákona o zaměstnanosti nepovažuje občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník a rodinný příslušník občana České republiky. Podle § 3 odst. 2 a 3 zákona o zaměstnanosti mají tyto rodinní příslušníci stejné právní postavení v právních vztazích upravených zákonem o zaměstnanosti jako občan České republiky. Podle příslušných mezinárodních smluv se za státní příslušníky Evropské unie pro účely zákona o zaměstnanosti považují též občané a jejich rodinní příslušníci dalších států Evropského hospodářského prostoru, tj. Norska, Lichtenštejnska a Islandu a dále občané Švýcarské konfederace. Na všechny tyto osoby se omezení dané výše uvedeným nařízením vlády nevztahuje.



FOTO: © ANDREJ POLJANOV | DREAMSTIME.COM



# Úřady práce pomáhají obcím s organizací veřejné služby

Od začátku letošního roku do 15. června vzniklo v rámci veřejně prospěšných prací 69 pracovních míst koordinátorů veřejné služby. Pracovní místa zřizují obce k zajištění nového institutu – veřejné služby. Na místech koordinátorů veřejné služby finančně podporovaných úřady práce se uplatní uchazeči o zaměstnání.

Veřejná služba je šancí pro lidi, kteří jsou déle než půl roku v hmotné nouzi – díky účasti ve veřejné službě si zvyšují vlastní příjem. Kromě toho úřady práce poskytly i příspěvek na zapracování zaměstnanců, kteří veřejnou službu organizují.

Veřejnou službu zavedla novela zákona o pomoci v hmotné nouzi od 1. ledna 2009. Vedle veřejně prospěšných prací, krátkodobého zaměstnání a dobrovolnické služby doplňuje možnosti zachování pracovních dovedností u lidí, kteří jsou dlouhodobě ve stavu hmotné nouze.

## VEŘEJNÁ SLUŽBA A DÁVKY POMOCI V HMOTNÉ NOUZI

Veřejnou službu může zřizovat obec, pomáhají jí při tom úřady práce. Veřejnou službou se rozumí pomoc obci v záležitostech, které jsou v jejím zájmu, konkrétně při zlepšování životního prostředí, udržování čistoty ulic a jiných veřejných pro-

stranství či pomoc v oblasti kulturního rozvoje a sociální péče. Ti, kteří veřejnou službu vykonávají, nejsou v pracovněprávním vztahu, za práci nedostanou odměnu, ale činnost se jim zohledňuje při poskytování dávek pomoci v hmotné nouzi.

Podle platné legislativy lidé, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní a pobírají dávky v hmotné nouzi déle než půl roku, mají nárok pouze na tzv. existenční minimum, tj. 2 020 Kč. Pokud si občané 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 3 126 Kč, tedy na tzv. životní minimum.

## PŘÍLEŽITOST PRO OBCE I NEZAMĚŠTNANÉ

Je pouze na obci, zda podle svých možností veřejnou službu organizuje. Pokud ano, úřad práce s obcí, její příspěvkovou organizací nebo jinou

s obcí spolupracující právnickou či fyzickou osobou uzavře dohodu o vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Na jejím základě se uchazeč o zaměstnání evidovaný na úřadu práce stává zaměstnancem subjektu zabezpečujícího veřejnou službu (obce, příspěvkové organizace aj.) a vykonává činnosti spojené s organizací veřejné služby (například uzavírá smlouvu o výkonu veřejné služby s osobou v hmotné nouzi, vede evi-

denci osob vykonávajících veřejnou službu, uděluje závazné pokyny pro výkon veřejné služby, provádí její kontrolu atd.). Úřad práce může rovněž (podle § 116 zákona o zaměstnanosti) obci poskytnout příspěvek na zapracování zaměstnance, který organizuje veřejnou službu.

Veřejná služba jako nový typ činnosti, díky které si mohou dlouhodobě nezaměstnaní zlepšit finanční



situaci, je příležitostí také pro obce. Kromě pomoci lidem ve složité životní situaci si obce díky veřejné službě mohou zlepšit obecní prostory, životní prostředí či kvalitu sociálních služeb, zkvalitnit podmínky pro každodenní život obyvatel a zvýšit tak atraktivitu území pro turisty či podnikatele.

STĚPÁNKA FILIPOVÁ  
VEDOUČÍ ODDĚLENÍ STYKŮ S VEŘEJNOSTÍ  
A TISKOVÁ MLUVČÍ MPSV

## ■ EURES-T BAVORSKO-ČECHY

### Kam se ubírá česko-bavorská příhraniční spolupráce

Hlavní směry a strategie společného fungování v letech 2010–2013. To bylo téma jednání Řídícího výboru česko-bavorského příhraničního partnerství, které se konalo 19. června v Praze. Účastníci se shodli, že pro následující tříleté období je nutné propojit aktivity EURES-T s dalšími projekty a iniciativami podporujícími příhraniční spolupráci, a hledat tak jiné zdroje financování, než jak tomu bylo doposud. Jako možné zdroje financování se jeví projektové výzvy Evropského sociálního fondu a prostředky projektu Interreg.

#### K ČEMU SLOUŽÍ EURES-T

V současné době v Evropě existuje 21 oficiálně uznaných příhraničních partnerství EURES-T. Jedním z nich je i česko-bavorské partnerství, jehož cílem je poskytovat informace o volných pracovních místech, životních a pracovních podmínkách, možnostech studia a vzdělávání na obou stranách hranice, a to jak zájemcům o práci nebo nezaměstnaným, kteří hledají práci na druhé straně hranice, tak i zaměstnavatelům, kteří hledají vhodné pracovníky do svých podniků.

Kvalifikovaní poradci EURES proto poskytují především individuální poradenství, organizují burzy práce, pořádají informační semináře, vydávají informační materiály a rozšiřují webové stránky EURES tak, aby byl klient co nejvíce informován. Budou tak činit i v následujících třech letech, vždy s ohledem na vše, co ovlivňuje zaměstnanost a vede ke změnám na trzích práce v příhraničním regionu.

#### ODSTRAŇOVÁNÍ BARIÉR NA PŘÍHRANIČNÍCH TRZÍCH PRÁCE

Příhraniční partnerství EURES-T Čechy-Bavorsko odstartovalo v říjnu 2005 a bylo vůbec první mezi „starým“ a „novým“ státem EU. Evropská komise ho oficiálně uznala v dubnu 2006. Partnerství od začátku naplňuje jednu z hlavních priorit českého předsednictví v Radě Evropy: podporuje volný pohyb pracovníků a postupné odstraňování bariér na příhraničních trzích práce.

V česko-bavorském partnerství jsou aktivně zapojena ministerstva práce na obou stranách hranic a také úřady práce, odborové organizace a hospodářské komory. Podle dostupných

informací překračovalo v roce 2008 každodenně hranici na cestě do zaměstnání 4 102 pendlerů, z toho se 3 693 Čechů vydávalo za prací do Bavorska, 409 německých občanů pak do Karlovarského a Plzeňského kraje.

#### REALIZOVANÉ PROJEKTY V RÁMCI PARTNERSTVÍ

V rámci česko-bavorského partnerství byla například vydána brožura pro pendlery, funguje pravidelně aktualizovaný portál o trhu práce na [www.eures-by-cz.eu](http://www.eures-by-cz.eu) či se uskutečnily semináře na téma umísťování a návrat do pracovního života u znevýhodněných skupin – uchazečů nad 50 let, žen po mateřské dovolené. Také se realizovalo šetření *Dobrá práce*, při kterém se zjišťovaly potřeby a rozdílnosti v pracovních poměrech v podnicích na obou stranách hranice. Výsledkem těchto průzkumů bylo zjištění, že: podmínky a potřeby zaměstnanců na obou stranách se neliší. Téměř „samozřejmou“ součástí projektu pak je už dříve zmiňovaná síť expertů EURES. Poskytují odborné rady z oblastí daní, pracovního a sociálního práva lidem z obou stran hranice. (TZ)



FOTO: © WOLFGANG KAISER | DREAMSTIME.COM

## ■ Tip

# Jak se vyrovnat se změnami na pracovišti

Když dojde z důvodu restrukturalizace nebo prodeje podniku k propouštění zaměstnanců, pro ty, kteří zůstali, to znamená převzetí zbylých úkolů. Množství práce roste, člověk se už skoro nedostane ke své vlastní práci a v některých případech se ještě musí emocionálně vypořádat se ztrátou sympatického kolegy.

Pro celý tým to potom znamená vytvoření nové struktury a nové orientace. Pracovní přetížení, stejně jako ztráta kolegů mohou rychle vést k vytvoření celkové špatné nálady. Změnám samým můžeme jako jednotliví zaměstnanci s těžší zadržet, jejich průběh již však ovlivnit můžeme. Je důležitá vlastní aktivita a odpovědnost, abychom udrželi zátěžové faktory v této krizové době na tak nízké úrovni, jak jen to bude možné. Každý zaměstnanec prožívá změny jinak, což s sebou přináší třetí plochy a nedorozumění. Pro vedoucí pracovníky je nemožné, aby vyhověli každému. A právě proto je důležité, aby každý byl sám za sebe aktivní.

#### FAKTORY ZATĚŽUJÍCÍ TY, KTERÍ ZŮSTALI

- S menším počtem lidí se musí vykonat stejný objem práce. To často vede k přetížení.
- Člověk se dostane do odlišného pracovního prostředí nebo do kanceláře k jinému kolegovi. Pokud si s ním dobře rozumíme, je to báječné. Někdy ale nového kolegu neznáme nebo máme vůči němu výhrady.
- Není jasné, k čemu jsou všechny tyto změny dobré, chybějí jasné cíle, procesy a struktury jsou nejasné.
- Některé odpovědnosti odpadají a jiné přibývají.
- Tlak na výkon stoupá, jsou kladeny stále vyšší cíle a zároveň se dělá stále méně pro to, aby zaměstnanci měli pro dosažení těchto cílů optimální podmínky. Proces je blokován nedostatečnou podporou a nejasnou komunikací.
- Změny se stávají pravidlem a trvalým stavem. Člověk si ani nestihne

na nové věci zvyknout, a už jsou tu další změny.

- Odpovědní činitelé nejsou schopni učinit jasná, jednoznačná rozhodnutí. Zaměstnanci za takové situace raději dále vyčkávají, a důležité věci se odsouvají nebo nechávají ležet.
- Vedoucí pracovníci se vyhýbají tomu, aby se pokusili najít nějaké řešení ve spolupráci s týmem. Spokojují se s tím, že svým podřízeným zadávají úkoly. Ti nemají na tato rozhodnutí žádný vliv a připadají si jako loutky v rukou principála.
- Nový vedoucí převezme pracovní tým. Zaměstnanci se pak musí vypořádat nejen s tím, že je jich na stejnou práci méně, ale ještě s novým stylem vedení.

#### NĚKOLIK RAD, JAK SE VYHNOUT FRUSTRACI

Zátěžové faktory bychom neměli podceňovat nejen z lidského, ale také z ekonomického hlediska. Kdo v zaměstnání není aktivní, nebo je dokonce frustrovaný, způsobuje svému zaměstnavateli značné škody. Ale také sám sobě, vždyť každý si svým pracovním nasazením zajišťuje svůj plat a obživu. Co tedy můžete jako zaměstnanci udělat, abyste se co nejlépe vyrovnali se zátěžovými faktory?

- Včas se zabývejte situací, která nastane, a promyslete si, které úkoly byste mohli převzít, které úkoly vás baví a které se beztak dobře hodí k vaší dosavadní pracovní náplni.
- Zvyšujte si kvalifikaci, abyste byli připraveni na plnění případných nových úkolů. Využijte možnosti dalšího vzdělávání jak v osobní, tak v profesní oblasti.

- Požádejte svého šéfa, aby vás i celý tým zapojil do procesu utváření nové struktury. Společně nalezněte způsob, jak rozdělit úkoly mezi zbylé zaměstnance.
- Podle situace se můžete sami domluvit s kolegy na rozdělení úkolů a svému šéfovi to můžete předložit už jako vypracovaný návrh.
- Ptejte se po svých úkolech a kompetencích. V případech, kdy vám nadřízený nemůže podat jasné informace, nepolevujte a později se ptejte znovu.
- Zamyslete se nad tím, co by vám přineslo, kdybyste zaujali odmítavý postoj. Raději hleďte kupředu. Buďte otevření novým zkušenostem.
- Mějte na paměti, že zavedení nové struktury potřebuje čas. Překážky a nepříjemnosti k takovému procesu patří, stejně jako to, že se naučíte mnoho nových věcí.

#### PŘI RESTRUKTURALIZACI JE NUTNÁ SPOLUPRÁCE

Restrukturalizace týmu může být úspěšná jen tehdy, když všichni členové budou spolupracovat. Stává se, že nový nadřízený vnese do týmu novou tvůrčí atmosféru. A tak než se proti novinkám radikálně postavíme, měli bychom se nejprve pokusit danou situaci nezaujatě posoudit. Kdo ví, jaké nám přinese výhody? Máte nyní možnost dále rozvíjet své schopnosti. Kdo to bude brát jako výhru, bude z toho také profitovat. A naopak ten, kdo se proti změnám postaví, ztratí příliš mnoho energie v boji, který beztak nemůže vyhrát.

Změnám nejsou postíženi jen zaměstnanci, týkají se i vedoucích pracovníků. Od šéfa se očekává, že pomocí osobních a týmových rozhovů,

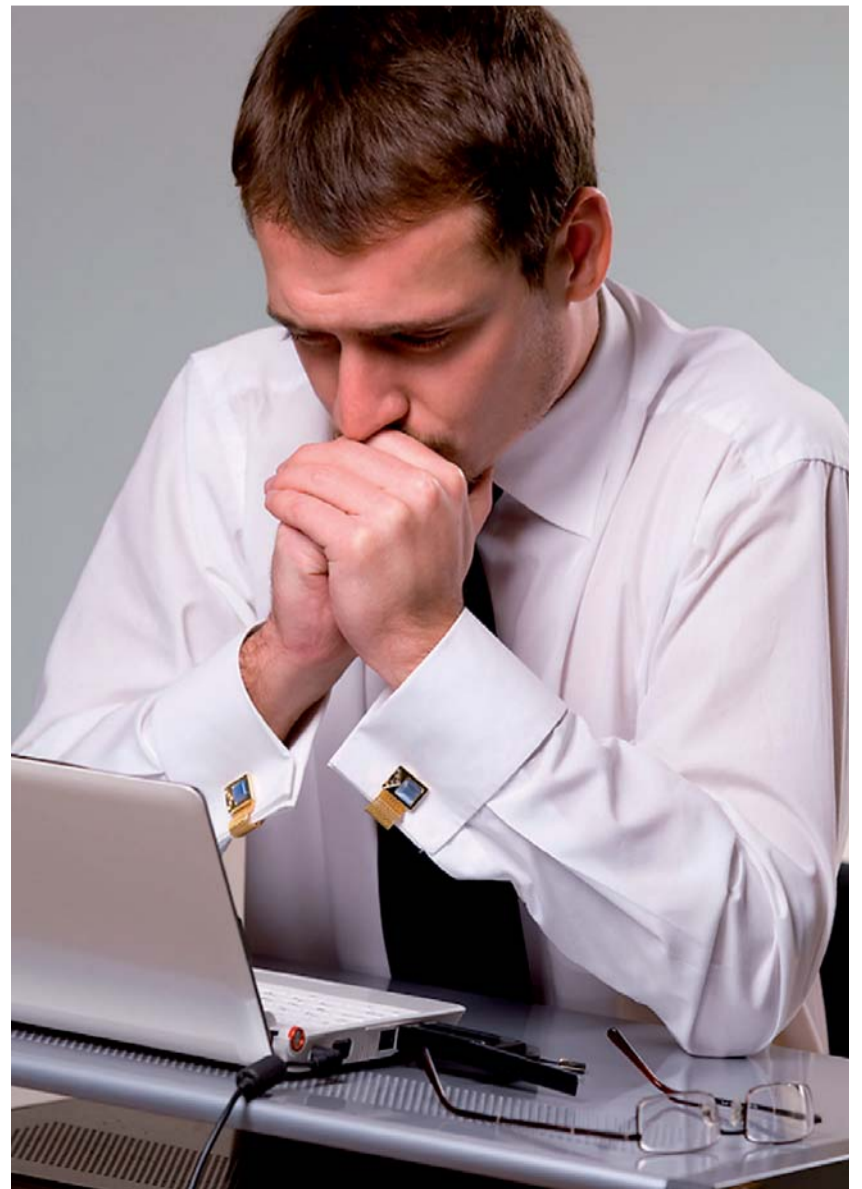


FOTO: © KORNILOVDREAM | DREAMSTIME.COM

workshopů a koučů zmírní tlak a posune tak proces kupředu. Dokud nezmizí strach a obavy, nemůže tým efektivně fungovat. Na druhé straně se samozřejmě mohou na budování nového týmu konstruktivně podílet i sami zaměstnanci, a to tím, že budou otevření vůči návrhům a názorům ostatních členů týmu i vedoucího. Je

tedy dobré nezačít se hned protivit, nýbrž postavit se situaci čelem a snažit se najít řešení, které všem zúčastněným umožní aktivně vstoupit do pracovního procesu a opětovně zvýšit jejich motivaci.

UKÁZKA Z KNIHY SPOKOJENÉ V ZAMĚŠTNÁNÍ (PORTÁL)  
/REDAKČNÍ MEZITITULKY/







## K věci

## Na pracovišti máte právo na soukromí

Právo na soukromí je jedním ze základních lidských práv zakotvených v mnoha mezinárodních úmluvách, v českém právu pak přímo v Listině základních práv a svobod. Ochrana osobnosti poskytuje občanský zákoník, který stanoví, že fyzická osoba má právo na ochranu své osobnosti před neoprávněnými zásahy, právo na odstranění následků těchto zásahů a právo na to, aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění. V případě, že by byla ve značné míře snížena důstojnost fyzické osoby nebo její vážnost ve společnosti, má fyzická osoba též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích (odškodnění tzv. na cti utrhaní).

## OCHRANA OSOBNOSTI ZAMĚSTNANCŮ

Zákoník práce v § 316 řeší ochranu soukromí zaměstnance na pracovišti. Narušování soukromí zaměstnance na pracovišti a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že zaměstnavatel podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci, toto ustanovení zakazuje zaměstnavateli provádět.

Pokud však existuje závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů, zákon dává zaměstnavateli oprávnění k jejich využití. Musí však informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.

Kontrola dodržování zákoníku práce včetně uvedeného ustanovení byla zákonem o inspekcii práce svěřena orgánům inspekce práce (Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce).

## SNÍMAT ZAMĚSTNANCE IZE POUZE ZE ZÁVAŽNÝCH DŮVODŮ

Použití kamerového systému zaměstnavatelem je vyloučeno v prostorách, jako jsou sprchy, záchody, šatny apod. Snímání zaměstnanců na jejich pracovním místě je možné pouze za předpokladu, že jsou splněny závažné důvody spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele. Nejčastěji se bude jednat o peněžní



FOTO: © NIKITA ROGUL | DREAMSTIME.COM

ústavy, počítačové firmy a podobně, u nichž je nutno chránit know-how, údaje zaměstnanců, případně vyžaduje-li snímání bezpečnostní riziko.

Snímání zaměstnanců z důvodu ochrany majetku zaměstnavatele nemožňuje zákon. Není zde splněna podmínka zvláštní povahy činnosti a ochranu majetku lze zajistit způsobem, který nenarušuje soukromí zaměstnanců. Např. sledování výroby zaměstnavatele, toho, zda zaměstnanci nezcižují výrobky či polotovary, zda používají stanovený technologický postup apod., by znamenalo porušení § 316 odst. 2 zákoníku práce, neboť ochranu proti krádežím na pracovišti či kontrolu výstupů lze zajistit i jinými prostředky.

## VYMAHATELNOST PRÁV NA OCHRANU OSOBNOSTI

V nedávné době obdržely orgány inspekce práce několik podnětů po-

ukazujících na porušování osobních práv zaměstnanců na pracovišti. Kontrolami na základě obdržení podnětů zjistily orgány inspekce práce u dvou zaměstnavatelů narušování soukromí zaměstnanců na pracovišti právě v důsledku použití kamerového systému se záznamem a u dvou zaměstnavatelů bylo zjištěno nedodržení informační povinnosti stanovené zákoníkem práce. Jiné porušování právních předpisů v souvislosti s používáním kamerových systémů na pracovišti orgány inspekce práce neprokázaly.

Nejúčinnější ochranu osobnosti však může zaměstnanci poskytnout pouze soud, který na základě žaloby může rozhodnout o zákazu takového jednání zaměstnavatele a poskytnout zaměstnancům přiměřené zadostiučinění nebo i náhradu nemajetkové újmy.

LUCIE SCHREIEROVÁ

INSPKTRKA

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE

## Nezaměstnanost v červnu nepřekročila osm procent

Ke konci června evidovaly úřady práce celkem 463 555 osob. Je to sice o 5 994 uchazečů o zaměstnání více než ke konci předchozího měsíce, jejich nárůst je však podstatně nižší než v prvních třech měsících letošního roku.

Nárůst nezaměstnanosti se v posledních třech měsících zpomalil díky mírnému oživení v sezonně orientovaných odvětvích (stavebnictví, lesnictví atd.). Vzhledem k tomu, že v této oblasti nacházejí lepší uplatnění muži, vyrovnalo se mezi uchazeči o zaměstnání (po několikaměsíčním nárůstu podílu mužů) zastoupení obou pohlaví.



FOTO: © TOMASMITANA | DREAMSTIME.COM

## Počty UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ

Přes klesající počet volných míst (na 43,4 tisíc) je počet uchazečů o zaměstnání, kteří našli v červnu zaměstnání (35,0 tisíc) vyšší než v červnu 2008 (26,4 tisíc), což souvisí především s vyšší úrovní vzdělání uchazečů o zaměstnání. Poklesl i podíl uchazečů o zaměstnání pobírajících podporu v nezaměstnanosti. Zároveň postupně končí podpůrná doba uchazečů o zaměstnání, kteří do evidence úřadů práce přišli koncem roku 2008 a počátkem tohoto roku.

V průběhu června bylo na úřadech práce nově zaevidováno 60 738 osob. Je to sice o 4 051 nově evidovaných uchazečů více než v předchozím měsíci, ale méně než v prvních třech měsících tohoto roku, kdy se do evidence průměrně měsíčně nově zaevidovalo 75,8 tisíc nezaměstnaných. Z evidence na úřadech práce v červnu odešlo celkem 54 744 uchazečů (ukončená evidence, vyřazení uchazečů). Je to o 1 108 uchazečů méně než v předchozím měsíci. V červnu nastoupilo do nového zaměstnání 34 990 osob, což je o 2 692 lidí méně než v předchozím měsíci, 19 754 uchazečů bylo vyřazeno bez umístění.

## MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI PODLE REGIONŮ

Meziměsíční nárůst nezaměstnaných zaznamenalo 53 úřadů práce, nejvyšší nárůst byl v okresech Tábor (o 5,9 %), Domažlice (o 5,4 %), Žďár nad Sázavou (o 4,8 %) a Praha-západ (o 4,3 %). Meziměsíční pokles neza-

městnaných zaznamenalo 24 úřadů práce, nejvyšší pokles byl v okresech Jeseník (o 6,9 %), Český Krumlov (o 3,9 %), Chomutov (o 3,6 %) a Mladá Boleslav (o 3,0 %).

Míra registrované nezaměstnanosti ke 30. červnu 2009 činila 8,0 % (květen 2009 – 7,9 %, červen 2008 – 5,0 %). Míru nezaměstnanosti vyšší než republikový průměr vykázalo 42 okresů, nejvyšší byla v okresech Most (15,5 %), Karviná (14,3 %), Bruntál (13,6 %), Šumperk, Česká Lípa, Děčín (shodně 13,2 %), Hodonín (13,1 %) a Chomutov (13,0 %). Nejnížší míra nezaměstnanosti byla v okresech Praha-východ (2,6 %), Praha (3,0 %) a Praha-západ (3,1 %). Míra registrované nezaměstnanosti žen byla 9,3 % a mužů 7,0 %.

## VÝHLED NA DALŠÍ MĚSÍC

MPSV předpokládá, že v červenci nezaměstnanost v souvislosti s dopady recese mírně vzroste. Do evidence úřadů práce budou podobně jako v předchozích letech přicházet též čerství absolventi škol a také občané, jimž byl ukončen pracovní poměr ke konci prvního pololetí. Negativní vliv těchto faktorů by mohl být ještě stále mírně umisťováním uchazečů z evidence úřadů práce do pracovních poměrů v sezonních profesích a odvětvích. Vývoj nezaměstnanosti by mohl pozitivně ovlivnit i uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, včetně projektů spolufinancovaných z ESF.

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

(TZ)

## Některé důležité údaje (platnost k 1. červenci 2009)

|   |  |   |
|---|--|---|
| ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM * (měsíčně) od 1. 1. 2007                            | časový 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.  |
|   | 1. skupina prací:  | 48,10 Kč/hod. 8 000 Kč/měs.   |
| NEJNIŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY * (při týdenní pracovní době 40 hod.) od 1. 1. 2007 | 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. 10 600 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   |
| náhrada za použití vlastního vozidla  |  | spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy; jednoposá vozidla a tříkolky 1,10 Kč, osobní motorová vozidla 3,90 Kč  |
| průměrné ceny PH  |  | benzín 91 oktanů 26,30 Kč; benzín 95 oktanů 26,80 Kč; benzín 98 oktanů 29,00 Kč; motorová nafta 28,50 Kč  |
| NÁHRADA MZDY od 1. 1. 2009  | V období prvních 14 kalendářních dní náleží při dočasné pracovní neschopnosti 60% průměrného redukovaného výdělku od 4. pracovního dne (směny) a při karanténě za prvé 3 pracovní dny 25 % a od 4. pracovního dne 60 % průměrného redukovaného výdělku   |   |
|   | Výše náhrady mzdy se stanoví z průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance, po jeho redukcii příslušnou procentní sazbou: z částky do výše 137,55 Kč se započte 90 %; z částky přesahující 137,55 Kč, nejvýše však do 206,15 Kč se započte 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)   |   |
| OŠETŘOVNÉ * (od 1. 1. 2009)   | 60 % za kalendářní den z DVZ, který se redukuje stejně jako při výpočtu nemocenského   |   |
|   | Sazby pojištění z výměrovacího základu:  |   |
| POJIŠTĚNÍ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ * v roce 2009                                   | zaměstnavatel:   | 25 % z úhrnu výměrovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 2,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ   |
|   | zaměstnanec:   | 21,5 % z úhrnu výměrovacích základů zaměstnanců účastných pouze DP  |
|   | OSVČ:  | 6,5%  |
|   | osoby dobrovolně účastné DP:   | 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 účastná) 28 % na DP   |
| DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠÍ PŘÍJMU *   | Výměry rodičovského příspěvku: zvýšená - 11 400 Kč; základní - 7 600 Kč; snížená - 3 800 Kč  |   |
|   | Čerpání rodičovského příspěvku: rychlé 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  |
| požebné:  | 5 000 Kč   | Jednorázová dávka náležející osobě, která vypravila pohřeb nezaopatřenému dítěti, nebo osobě, která byla ročním nezaopatřeným dítětem, 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 % |                              |      |
|   | květen 2009: 7,88 %  | červen 2009: 7,99 %          |      |
| NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 30. 6. 2009                                       | celkem:  | 463 555                      |      |
|   | z toho:  | 231 758 žen                  |      |
| VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 30. 6. 2009                                   | celkem za ČR:  | 43 402                       |      |
|   | průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 30. 6. 2009:  | 10,7                         |      |
| PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sola) celkem <sup>1)</sup>                  | červen 2009:   | 10 029 Kč                    |      |
| BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI *** (r. 2008)                           | počet nemocí z povolání nově zjištěných:   | 797                          |      |
|   | počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.:   | 28 650                       |      |
|   | smrtelné úrazy:  | 174                          |      |
| PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem)                                 | v r. 2008:   | 69 243                       |      |
| DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ **** v roce 2008 (v tis. Kč)                     | celkem:  | 31 881 609                   |      |
|   | nemocenské   | 24 769 073                   |      |
|   | podpora při ošetřování člena rodiny  | 811 272                      |      |
|   | vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství  | 4 433                        |      |
| peněžilá pomoc v mateřství  | 6 296 831  |                              |      |
| PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA *** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS) | 2007 <sup>2)</sup> : celkem v národním hospodářství 21 621 Kč, PS 21 762 Kč, NS 21 117 Kč                            |                              |      |
|   | 2008 <sup>2)</sup> : celkem v národním hospodářství 23 430 Kč, PS 23 812 Kč, NS 22 037 Kč                            |                              |      |
| ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** v 1. čtvrtletí 2009 <sup>2)</sup>   | původní metodika: celkem v národním hospodářství 22 941 Kč, PS 23 483 Kč NS 21 067 Kč                                |                              |      |
|   | nová metodika: celkem v národním hospodářství 22 328 Kč, PS 22 331 Kč NS 22 311 Kč                                   |                              |      |
|   | absolutní údaje  | relativní údaje              |      |
|   | snáhky   | 3 924                        | 1,5  |
|   | rozvody  | 7 123                        | 2,8  |
|   | živé narození  | 27 962                       | 10,8 |
| zemřelí   | 28 318   | 11,0                         |      |
| celkový přírůstek   | 9 001  | 3,5                          |      |
| střední stav obyvat.  | 10 472 302   | x                            |      |
| PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB ****                                | zaměstnanci celkem   | 4. čtvrtletí 2007: 4 298 238 |      |
|   |  | 3. čtvrtletí 2008: 4 367 785 |      |
|   |  | 4. čtvrtletí 2008: 4 308 467 |      |
|   | OSVČ vykonávající činnost  | 4. čtvrtletí 2007: 920 846   |      |
|   |  | 3. čtvrtletí 2008: 936 794   |      |
|   |  | 4. čtvrtletí 2008: 941 912   |      |
|   | OSVČ povinné platit zálohy na důchodové pojištění  | 4. čtvrtletí 2007: 719 781   |      |
|   |  | 3. čtvrtletí 2008: 729 299   |      |
|   | 4. čtvrtletí 2008: 730 670   |                              |      |

\* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády  
\*\* pramen MPSV; \*\*\* pramen ČSÚ; \*\*\*\* pramen ČSSZ

1) důchod vyplácen samostatně (bez současně vypláceného pozůstalostního důchodu)  
2) předběžné údaje; 3) pro veřejnou sféru



■ Eu

# V Dánsku se osvědčil systém flexicurity

Výroba v průmyslově vyspělých zemích se stále více přesouvá do zemí s nižší úrovní mezd. To nejvíce postihuje méně kvalifikované pracovníky, zejména v oborech s velkým procentem zaměstnaných žen. K řešení problémů spojených s finanční a ekonomickou krizí využívají Dánové svůj rozvinutý systém flexicurity.



FOTO: © ALEX BROSA | DREAMSTIME.COM

tá matka dvou dětí, která pracovala po řadu let v kovoprůmyslu, zjistila, že by jí lépe vyhovovala péče o staré lidi. Nyní již nevyrábí radiátory a prochází příslušným výcvikem.

Komponenty projektu FITS byly využity i ve Španělsku, Německu, Francii a Itálii a přizpůsobeny různým potřebám.

## DÁNSKO MÁ SE ZMĚNAMI NA TRHU PRÁCE BOHATÉ ZKUŠENOSTI

Z historických důvodů je Dánsko dobrým příkladem pro studium iniciativ týkajících se přizpůsobení na trhu práce. V 60. a 70. letech probíhaly přesuny lidí ze zemědělství do průmyslu. Uplatnění nízkokvalifikovaných pracovníků ze zemědělství v průmyslových oborech se neobešlo bez obtížných situací v mnoha dánských rodinách – před 20 lety převyšovala nezaměstnanost v Dánsku 10 procent. Za této situace se sociální partneři rozhodli, že budou spolupracovat na nápravě.

Nyní opět dochází ke změně trendu v důsledku přesouvání výrobních kapacit a automatizace. Ukazuje se, že i cesta ke společnosti založené na znalostech má četná úskalí. Východiskem pro lidi s nízkou kvalifikací se zdá být sektor služeb.

Na hrozbu propouštění ve firmě Lego byla uplatněna regionální iniciativa. Šlo však o relativně malou oblast s málo obyvateli a málo zaměstnavateli. V oblasti na sever od Kodaně byl zvolen odlišný přístup.

## PROGRAM FITS – Z PRŮMYSLU DO SLUŽEB

K řešení těchto a dalších podobných problémů přijala dánská vláda program nazvaný FITS (*From Industry To Service* – z průmyslu do služeb), který získal podporu Evropské unie.

Paní Jensenová popisuje, jak program fungoval v jejím případě: „Byli jsme pozváni na schůzi a řekli nám, že vzhledem k nejistým vyhlídkám našich pracovních míst máme možnost přihlásit se do týdenního kurzu zaměřeného na posouzení pracovní způsobilosti. Nikdy jsem ničím takovým neprošla a rozhodla jsem se, že to zkusím.“

Napřed jsme navštívili některé potenciální zaměstnavatele v oblasti. Není jich mnoho – vedle Lega a zábavního parku Legoland je zde letiště Billund a areál vodních sportů Lalandia. Fascinovalo mě letiště, ale nepomyslela jsem si, že budu mít možnost tam pracovat. Když jsem však absolvovala zkoušky, ukázalo se, že má angličtina a němčina jsou na dostatečné úrovni a že se budu moci o práci na letišti ucházet. Chtěli hlavně zjistit, jestli mi nevádí pružná pracovní doba. Řekla jsem, že ne, a byla jsem přijata. Často však musím nastoupit do práce ve dvě hodiny ráno. Mám ale auto a zvládnou to.“ Teď tedy paní Jensenová již nemaluje obrázky na kostky lega, ale kontroluje pasáže v rámci bezpečnostního systému letiště.

## JobinVest POSUZUJE PRACOVNÍ KOMPETENCE

Program FITS umožňuje firmě Lego pomáhat pracovníkům, kterým hrozí ztráta zaměstnání. V parku Lalandia a na letišti byla volná místa pro pracovníky s nízkou kvalifikací. Volná místa existovala také v oblasti veřejných služeb. Vznikl proto projekt JobinVest s cílem usnadnit komunikaci uchazečů o práci s potenciálními zaměstnavateli. Jeho součástí se stalo posouzení pracovních kompetencí. U mnohých zaměstnání v sektoru služeb jsou důležité rysy osobnosti, které nejsou nikde dokumentovány, například vnitřní obojstrannost, ochota spolupracovat. Při posuzování pracovních předpokladů dochází někdy k překvapivým výsledkům. Například 39le-



FOTO: © SASCHAD | DREAMSTIME.COM



FOTO: © NEJRON | DREAMSTIME.COM

Například když ztratíte zaměstnání, budete mít k dispozici určitou částku, kterou můžete využít na odborný výcvik a různé kurzy, které vám pomohou najít nové zaměstnání. Nyní se například několik lidí školí na řízení autobusů.“

## DŮRAZ NA ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE

Carsten Bentzon zdůrazňuje, že mezi firmou a pracovníky existuje vazba přispívající k dobrému pracovnímu prostředí. Jedním z jejích prvků je péče o zvyšování kvalifikace.

Každý rok mají málo kvalifikovaní pracovníci nárok na dva týdny výcvikového kurzu. Výsledkem toho je, že ze 142 pracovníků propuštěných v lednu letošního roku 20 procent našlo během jednoho měsíce jinou práci. Na otázku, jak to ví, odpovídá Carsten Bentzon: „Požádal jsem je, aby mě informovali, a řekli mi to. Nejsou vyhozeni jen tak, staráme se o ně. Často jim můžeme nějak pomoci.“

Uvedené příklady jsou ilustrací a neplatí pro všechny případy a všechny dánské firmy.

## NA ČEM JE POSTAVEN DÁNSKÝ SYSTÉM FLEXICURITY?

Označení „flexicurity“ vzniklo spojením slov „flexibility“ a „security“. Jedná se tedy o strategii, která současně posiluje pružnost a jistotu na trhu práce. Je zaměřena na tři hlavní úkoly:

- pružnost v přijímání a propouštění;
- systém sociální ochrany poskytující jistotu příjmu a zdravotní péči;
- aktivní politiku zaměstnanosti.

K hlavním rysům dánského modelu také mj. patří:

- Vysoká úroveň mobility – téměř čtvrtina dánských pracovních sil mění každý rok zaměstnání.
- Vysoká úroveň zvyšování kvalifikace všech pracovníků.
- Nízká úroveň nezaměstnanosti (v březnu 2009 to bylo 2,6 %).
- Minimum sporů mezi odbory a zaměstnavateli.
- Nezaměstnaní mají „právo a povinnost“ účastnit se aktivit pomáhajících k nalezení nového zaměstnání.

ANNE METTE SKIPPEROVÉ (REDAKČNĚ KRÁČENO, PŘEKLAD ZDENĚK DRABES)

ZDROJ: WORLD OF WORK, THE MAGAZINE OF THE ILO, NO. 65, APRIL 2009, STR. 24-25

## Publikace

# S péčí o děti pomáhají rodičům programy na pracovišti

Mnozí lidé se nemohou spolehnout na to, že v době, kdy jsou v zaměstnání, se jim o dítě postará někdo z rodiny. Péče o děti vykonávaná jinými lidmi má mnoho forem – od soukromých pečovatelů po státní jesle a školky. Většina z nich má charakter placených služeb a rodiče ve vyspělých i rozvojových zemích, kteří pracují nebo by rádi nastoupili do zaměstnání, mají potíže s nalezením kvalitní a spolehlivé péče o dítě, která odpovídá jejich finančním možnostem.

Nová publikace Mezinárodní organizace práce (ILO) Workplace solutions for childcare (Řešení pro péči o dítě na pracovišti) autorky Catherine Hein a Naomi Cassirer se zaměřuje na pomoc rodičům s péčí o dítě pomocí programů na pracovišti. Při popisu národních programů a příkladů tato publikace popisuje, proč firmy a odbory společně hledají způsob, jak pomoci pracovníkům, kteří se musejí starat o dítě. Publikace obsahuje případové studie z deseti zemí, které byly vybrány s cílem popsat národní prostředí: ze čtyř ekonomicky vyspělých zemí (Francie, Maďarsko, Velká Británie a Spojené státy) a šesti rozvojových zemí (Brazílie, Chile, Indie, Keňa, Jižní Afrika a Thajsko).

## DOSTUPNOST ZAŘÍZENÍ PÉČE O DĚTI

Průzkumy ukazují, že dostupná zařízení péče o děti různého věku nepokrývají potřeby rodičů, kteří chodí do zaměstnání. Ve většině zemí je vážný nedostatek finančně dostupné a kvalitní péče pro děti do tří let. Předškolní výchova pro děti ve věku 3–5 let se ve stále více zemích stává pravidlem, ale rozsah denní doby péče je často omezený a celkové pokrytí potřeby zdaleka není úplné. Péče o školou povinné děti po skončení vyučování je celkově málo rozšířená a mnohdy finančně nákladná, s výjimkou několika zemí, které tuto část péče považují za státní odpovědnost. Státní podpora v rozvojových i vyspělých zemích se soustřeďuje hlavně na předškolní výchovu dětí před nástupem do školy a celková tendence je nepřehlížet přitom ke specifickým potřebám pracujících rodičů.

## PARTNEŘI NA PRACOVÍŠTI: ZAMĚSTNAVATELÉ, ODBORY, NEVLÁDNÍ ORGANIZACE

Hlavní roli v programech péče o děti na pracovišti hraje většinou zaměstnavatel, ale celkově vzrůstá



FOTO: © NYUL | DREAMSTIME.COM

i role ostatních partnerů – odborů, organizací specializujících se na péči o dítě, státních orgánů a orgánů místní samosprávy. Tam, kde se vláda v těchto programech angažuje, jich existuje mnohem více než v zemích, kde tato podpora chybí. Klíčovou složkou v naprosté většině programů je partnerství. Zaměstnavatelé organizující tyto programy oceňují jejich pozitivitu, ke kterým patří zejména udržení klíčových pracovníků, nízká fluktuace, zvýšená produktivita a snížení stresu na pracovišti.

## ŘEŠENÍ PRO RŮZNÉ POTŘEBY

### Existují čtyři hlavní typy péče odrážející potřeby zaměstnanců a rodičů:

- střediska péče o dítě přímo v podniku nebo mimo něj;
- místní zařízení, které má vazbu na pracoviště;
- určitá forma finanční podpory (poukázky na péči, příspěvek na péči)
- a poradenské služby pomáhající najít vhodnou péči a možnost podpory. Zatímco v minulosti byla péče o dítě zaměřena hlavně na pomoc rodičům k získání pravidelné a spolehlivé péče, se nyní stále více uplatňuje pomoc i v případech naléhavé potřeby, například když základní uspořádání z různých důvodů selže.

Každá situace na pracovišti vyžaduje podrobnou analýzu potřeb pracovníků a místních možností s cílem dospět k vhodnému uspořádání.

## Jak zajistit schůdná řešení pro kvalitní péči

Podpora zaměstnavatele se více vyskytuje u velkých firem, hlavně v případě bank, společností v oblasti informačních technologií nebo akademických institucí, kde má zaměstnavatel velký zájem, aby si udržel vysoce kvalifikované pracovníky. I tak však příklady uvedené v publikaci naznačují, že zaměstnavatel může mít ze spolupráce na těchto programech značný prospěch, i pokud jde o málo kvalifikovaná pracovní místa.

Tím, že publikace podrobně popisuje, jak je péče o dítě organizována a finančně zajištěna na různých typech pracovišť a za účasti různých partnerů ve vyspělých i rozvojových zemích a že poukazuje na různá existující omezení a problémy, které se v konkrétních případech vyskytly, může být účinnou pomůckou pro formulaci státní politiky i pro zaměstnavatele a ostatní partnery hledající východiska jak pomoci pracujícím rodičům s péčí o dítě.

ZDROJ: WORLD OF WORK, THE MAGAZINE OF THE ILO, NO. 65, APRIL 2009, STR. 40–41  
PŘEKLAD: ZDENĚK DRABES