Práce & sociální politika

noviny Ministerstva práce a sociálních věcí ČR ● ročník 5 ● číslo 10 ● 10. 10. 2008

Náklad ověřen auditorskou firmou ABC

ZDARMA

REFORMA

Čisté mzdy zaměstnanců v roce 2007 a 2008

čtěte na straně 2

RODINA

Maminky se mohou těšit na vyšší mateřskou

čtěte na straně 3

MY A SVĚT

Jak získat zaměstnání v zahraničí?

čtěte na straně 8

Slovo ministra

Čistá mzda roste, práci si začali úspěšně hledat i dlouhodobě nezaměstnaní a na pracovní trh se dostává více zdravotně postižených. Tak by se dal shrnout dopad vládních reforem, které vstoupily v platnost v lednu 2008.

Chápu, že statistické údaje běžného občana neoslní. Zajímá ho především to, jak se reformy dotkly jeho samého a jeho rodiny. A tady zaznamenala pozitivní změnu většina zaměstnanců. Čisté mzdy totiž rostly rychleji než mzdy hrubé, takže i ten, jemuž se hrubá mzda nezvýšila, nalézá nyní v peněžence větší obnos. Díky zvýšení odpočitatelných položek ušetří například zaměstnanec se dvěma dětmi a průměrným příjmem až 2 500 Kč ročně.

Největším problémem na trhu práce po léta byla dlouhodobá nezaměstnanost. Lidé, kteří byli bez práce déle než rok, tvořili až 43 procent z celkového počtu nezaměstnaných. Pokles dlouhodobé nezaměstnanosti nebyl zaznamenán ani poté, co začala klesat celková nezaměstnanost. Zvrat přišel až po zavedení změn sociálního systému.

Dlouhodobě nezaměstnaní, kteří nevyvíjejí aktivní snahu pracovat, dostávají nyní pouhé existenční minimum, tedy 2 020 Kč. Tato dávka umožňuje přežití. Nic víc. Jak se ukázalo, je to dostatečně motivační. V návaznosti na uvedenou změnu se navíc bez náhrady zrušilo ustanovení, podle kterého se po 12 měsících nezaměstnanosti dávka pomoci v hmotné nouzi naopak zvyšovala o 600 Kč. Výsledkem je, že počet dlouhodobě nezaměstnaných poklesl za první pololetí letošního roku meziročně téměř o 30 procent, zatímco celkový počet nezaměstnaných za uvedené období klesl o 20 procent.

Reformy měly pozitivní dopad i na zaměstnávání zdravotně postižených. Při úpravě příspěvku firmám, které zdravotně postižené zaměstnávají, jsme museli čelit chmurným prognózám. Systém vyplácení příspěvku byl změněn proto, aby se zamezilo jeho zneužívání. Kritici reforem tvrdili, že za nových podmínek nikdo nebude ochoten osoby s handicapem zaměstnávat. Ukázalo se, že opak je pravdou. Na trhu práce je v současné době zaměstnáno o 30 procent více občanů se zdravotním postižením než loni. Jejich počet v řadách nezaměstnaných se výrazně snižuje, zatímco počet zájemců o jejich práci stoupá.

První měsíce po zavedení reforem ukázaly, že obavy z jejich dopadů se nenaplnily. Reformy vedou ke spravedlivějšímu systému rozdělování sociálních dávek, omezují jejich zneužívání a občanům, zejména těm s dětmi, přinášejí úspory.

PETR NEČAS
MÍSTOPŘEDSEDA VLÁDY
A MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Čisté mzdy zaměstnanců rostou díky daňovým slevám rychleji než hrubé mzdy

Ministerstvo práce a sociálních věcí zpracovalo očekávaný vývoj čistých mezd zaměstnanců v podnikatelském a nepodnikatelském sektoru v roce 2008. Zároveň provedlo porovnání vývoje čistých mezd mezi roky 2007 a 2008. Čistá mzda je propočítána z hrubé průměrné mzdy a jejích násobků (0,6; 0,8; 1,2 a 1,4) pro různé kategorie zaměstnanců s dětmi a bez dětí.

Čím nižší hrubá mzda, tím vyšší růst čisté mzdy

- Z propočtů je patrný vyšší nárůst čisté mzdy než předpokládaná dynamika hrubé průměrné mzdy v národním hospodářství (před zdaněním) a jejích násobků u všech kategorií zaměstnanců s dětmi.
- Čím nižší je hrubá mzda, tím vyšší je reálný nárůst čisté mzdy. U zaměstnanců s vyššími příjmy je na druhou stranu patrný vyšší nárůst čistých mezd v absolutních hodnotách.
- Tento vývoj je způsobený uplatněním daňových slev a daňových bonusů, který se projevil výrazným růstem čistých mezd ve všech kategoriích.

Nejvíce si polepšily rodiny s více dětmi

- Reálné čisté mzdy se zvýšily především zaměstnancům s dětmi, v podnikatelské sféře ve všech kategoriích.
- Zaměstnanci s větším počtem dětí dosahují vyšší dynamiky vývoje reálné čisté mzdy než zaměstnanci bezdětní nebo s jedním dítětem.
- V nepodnikatelské sféře (kde se předpokládá v roce 2008 reálný pokles hrubého průměrného výdělku o 2,4 procentního bodu) nedojde k poklesu reálné úrovně čistého výdělku:
  - u zaměstnance bez dětí při výdělku nižším, než je 0,6násobek předpokládaného průměrného hrubého výdělku této sféry,
  - u zaměstnance s jedním dítětem při výdělku nižším, než je hrubý průměrný výdělek,
  - u zaměstnance se dvěma dětmi při výdělku do cca 1,4násobku předpokládaného průměrného výdělku.

V roce 2009 stoupnou průměrné mzdy ve veřejném sektoru o 5 %

FOTO: © VALERY MIKHALKOVICH | DREAMSTIME.COM

Rok 2008

- Celkový objem mzdových prostředků ve veřejném sektoru dosáhne 131 mld. Kč.
- Průměrná mzda zaměstnance ve veřejném sektoru dosáhne 22 739 Kč.

Rok 2009

- Celkový objem mzdových prostředků ve veřejném sektoru dosáhne 138 mld. Kč.
- Průměrná mzda zaměstnance ve veřejném sektoru dosáhne 23 865 Kč.
- Průměrné mzdy ve veřejném sektoru v roce 2009 stoupnou o 5 %.

Tabulky s propočty čisté mzdy zaměstnance s dětmi a bez dětí ve vybraných kategoriích *na straně 2*

Průměrný starobní důchod se od ledna 2009 zvýší o 330 Kč

Vláda schválila návrh Ministerstva práce a sociálních věcí ČR na zvýšení důchodů od lednové splátky důchodů v roce 2009. Procentní výměra každého důchodu přiznaného před 1. lednem 2009 se zvýší o 4,4 %. Výše základní výměry důchodu, která činí 2 170 Kč, se nezmění. V důsledku tohoto zvýšení se od lednové splátky zvýší průměrný vyplácený starobní důchod o 330 Kč, tj. o 3,4 %. Dosáhne tak bez patnácti korun hranice 10 000 Kč.

Reálná hodnota důchodů stoupá

Reálná hodnota průměrného samostatně vypláceného starobního důchodu se v roce 2009 meziročně zvýší o 3,7 % a dosáhne 111,5 % reálné hodnoty samostatně vypláceného starobního důchodu v roce 1989. Podíl výše průměrného vypláceného starobního důchodu k průměrné mzdě zůstane v roce 2009 na úrovni roku 2008, tj. 40,2 %.

Zvýšení důchodů od ledna 2009 bylo podle zákona třeba stanovit tak, aby u průměrného starobního důchodu činilo částku odpovídající nejméně 100 % růstu cen zjištěného v období únor 2008 (měsíc následující po posledním měsíci období pro zjišťování růstu cen použitého při zvýšení důchodů v mimořádném termínu podle nařízení vlády č. 211/2008 Sb.) až červenec 2008 a dále též o částku odpovídající nejméně jedné třetině růstu reálné mzdy zjištěného za rok 2007. V období od února 2008 do července 2008 se index růstu cen zvýšil o 1,8 %. Růst reálných mezd za rok 2007 dosáhl 4,39 % a z tohoto růstu je pro valorizaci nutné zohlednit nejméně 1/3, tj. 1,5 % (4,39 : 3 = 1,4633). Zvýšení průměrného starobního důchodu vypláceného samostatně tedy má činit nejméně 3,4 % (1,018 x 1,015 = 1,03327). Při zvýšení procentní výměry důchodů od ledna 2009 o 4,4 % bude tohoto cíle dosaženo.

Valorizace tentokrát podle příjmů

Při zvýšení důchodů od ledna 2009 nedojde ke zvýšení základní výměry důchodu, neboť při mimořádném zvýšení důchodů od srpna 2008 byla základní výměra důchodu zvýšena o 470 Kč (o 27,6 %), aniž by došlo ke zvýšení procentní výměry důchodů. Zatímco srpnové zvýšení důchodů bylo stanoveno pouze podle růstu cen, je podle zákona třeba stanovit zvýšení důchodů od ledna 2009 i podle růstu reálných mezd, a zvýšení důchodů by proto mělo ovlivnit procentní výměru důchodů, která je stanovena podle dosahovaných příjmů.

Ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas k vývoji důchodů uvádí: „Od doby nástupu současné vlády v září 2006 do ledna 2009 se důsledkem valorizací průměrné starobní důchody zvýší celkem o 1 658 Kč. Reálná hodnota průměrného samostatně vypláceného starobního důchodu se v roce 2009 zvýší proti roku 2006 o 5,8 p. b.“

Lednové zvýšení důchodů si v roce 2009 vyžádá zvýšení výdajů státního rozpočtu o 11,1 mld. Kč.

(RED)

Počet dlouhodobě nezaměstnaných klesl téměř o třetinu

Dlouhodobá nezaměstnanost byla po léta největším problémem na trhu práce. Lidé, kteří byli bez zaměstnání déle než rok, tvořili až 43 procent z celkového počtu nezaměstnaných. Pokles dlouhodobé nezaměstnanosti nebyl zaznamenán ani poté, co začala klesat celková nezaměstnanost. Zvrat přišel po zavedení změn v sociálním systému po 1. lednu 2008.

Pokles počtu dlouhodobě nezaměstnaných je nyní výraznější než pokles celkového počtu nezaměstnaných

- K 30. červnu 2008 poklesl meziročně celkový počet nezaměstnaných z 370,8 tisíce na 297,9 tisíce, tedy o 19,7 %.
- K 30. červnu 2007 evidovaly úřady práce 159,4 tisíce dlouhodobě nezaměstnaných, tj. podíl na celkovém počtu nezaměstnaných 43,0 %.
- K 30. červnu 2008 se tento stav snížil na 113 tisíc osob, tj. 37,9 %. Počet dlouhodobě nezaměstnaných významně meziročně poklesl o 46,4 tisíce, tj. o 29,1 %. Od června 2006 poklesl o 43 %.

Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání

	k 30. 6. 2005		k 30. 6. 2006		k 30. 6. 2007		k 30. 6. 2008		meziroční rozdíl (08-07)	
	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %
Uchazeči – celkem	489,7	100,0	451,1	100,0	370,8	100,0	297,9	100,0	-72,9	-19,7
Nad 12 měsíců	214,3	43,7	197,6	43,8	159,4	43,0	113,0	37,9	-46,4	-29,1

Na pozitivní trend mají vliv i změny sociálního systému od 1. 1. 2008

- Zpřísnily se podmínky pro osoby, které pobírají dávky pomoci v hmotné nouzi, jsou dlouhodobě nezaměstnané a jejich aktivita k získání příjmu vlastní prací je nízká nebo žádná. U těchto lidí, nepracují-li 12 měsíců a déle, se při stanovení výše dávky vychází pouze z částky existenčního minima, stanovené zákonem o životním a existenčním minimu na úrovni umožňující přežití (2 020 Kč).
- V návaznosti na uvedenou změnu se bez náhrady zrušilo ustanovení, podle kterého se po 12 měsících nezaměstnanosti dávka pomoci v hmotné nouzi naopak zvyšovala o 600 Kč.
- Prohloubení tohoto trendu očekáváme od dalších změn zákona o pomoci v hmotné nouzi a zákona o zaměstnanosti, které schválila Poslanecká sněmovna a Senát.

JIŘÍ SEZEMSKÝ
VEDOUCÍ ODDĚLENÍ STYKŮ S VEŘEJNOSTÍ MPSV

Propočty čisté mzdy zaměstnance s dětmi a bez dětí ve vybraných kategoriích v letech 2007 a 2008

Propočet čisté mzdy zaměstnance s dětmi a bez dětí z 0,6násobku hrubé průměrné mzdy v letech 2007 a 2008

	Hrubá mzda v Kč			Meziroční index v %	
	2007[1)]	2008[2)]	Rozdíl	nominální	reálný [3)]
Národní hospodářství	13 016	14 110	1 094	108,4	101,7
Podnikatelská sféra	13 114	14 372	1 258	109,6	102,8
Nepodnikatelská sféra	12 670	13 177	507	104,0	97,6

	Čistá mzda*) v Kč			Meziroční index v %	
	2007	2008	Rozdíl	nominální	reálný [3)]
zaměstnanec bez dětí					
Národní hospodářství	10 533	11 560	1 027	109,8	103,0
Podnikatelská sféra	10 603	11 736	1 133	110,7	103,8
Nepodnikatelská sféra	10 287	10 932	645	106,3	99,7
zaměstnanec + 1 dítě					
Národní hospodářství	11 033	12 450	1 417	112,8	105,9
Podnikatelská sféra	11 103	12 626	1 523	113,7	106,7
Nepodnikatelská sféra	10 787	11 822	1 035	109,6	102,8
zaměstnanec + 2 děti					
Národní hospodářství	11 533	13 340	1 807	115,7	108,5
Podnikatelská sféra	11 603	13 516	1 913	116,5	109,3
Nepodnikatelská sféra	11 287	12 712	1 425	112,6	105,7
zaměstnanec + 3 děti					
Národní hospodářství	12 033	14 230	2 197	118,3	110,9
Podnikatelská sféra	12 103	14 406	2 303	119,0	111,7
Nepodnikatelská sféra	11 787	13 602	1 815	115,4	108,3

FOTO: © PAVEL KRUGLOV | DREAMSTIME.COM

Propočet čisté mzdy zaměstnance s dětmi a bez dětí z 0,8násobku hrubé průměrné mzdy v letech 2007 a 2008

	Hrubá mzda v Kč			Meziroční index v %	
	2007 [1)]	2008[2)]	Rozdíl	nominální	reálný [3)]
Národní hospodářství	17 355	18 813	1 458	108,4	101,7
Podnikatelská sféra	17 485	19 163	1 678	109,6	102,8
Nepodnikatelská sféra	16 894	17 570	676	104,0	97,6

	Čistá mzda*) v Kč			Meziroční index v %	
	2007	2008	Rozdíl	nominální	reálný [3)]
zaměstnanec bez dětí					
Národní hospodářství	13 608	14 723	1 115	108,2	101,5
Podnikatelská sféra	13 701	14 958	1 257	109,2	102,4
Nepodnikatelská sféra	13 282	13 886	604	104,5	98,1
zaměstnanec + 1 dítě					
Národní hospodářství	14 108	15 613	1 505	110,7	103,8
Podnikatelská sféra	14 201	15 848	1 647	111,6	104,7
Nepodnikatelská sféra	13 782	14 776	994	107,2	100,6
zaměstnanec + 2 děti					
Národní hospodářství	14 608	16 503	1 895	113,0	106,0
Podnikatelská sféra	14 701	16 738	2 037	113,9	106,8
Nepodnikatelská sféra	14 282	15 666	1 384	109,7	102,9
zaměstnanec + 3 děti					
Národní hospodářství	15 108	17 393	2 285	115,1	108,0
Podnikatelská sféra	15 201	17 628	2 427	116,0	108,8
Nepodnikatelská sféra	14 782	16 556	1 774	112,0	105,1

Propočet čisté mzdy zaměstnance s dětmi a bez dětí z hrubé průměrné mzdy v letech 2007 a 2008

	Hrubá mzda v Kč			Meziroční index v %	
	2007[1)]	2008[2)]	Rozdíl	nominální	reálný [3)]
Národní hospodářství	21 694	23 516	1 822	108,4	101,7
Podnikatelská sféra	21 856	23 954	2 098	109,6	102,8
Nepodnikatelská sféra	21 117	21 962	845	104,0	97,6

	Čistá mzda*) v Kč			Meziroční index v %	
	2007	2008	Rozdíl	nominální	reálný [3)]
zaměstnanec bez dětí					
Národní hospodářství	16 638	17 885	1 247	107,5	100,8
Podnikatelská sféra	16 744	18 180	1 436	108,6	101,9
Nepodnikatelská sféra	16 258	16 841	583	103,6	97,2
zaměstnanec + 1 dítě					
Národní hospodářství	17 138	18 775	1 637	109,6	102,8
Podnikatelská sféra	17 244	19 070	1 826	110,6	103,7
Nepodnikatelská sféra	16 758	17 731	973	105,8	99,3
zaměstnanec + 2 děti					
Národní hospodářství	17 638	19 665	2 027	111,5	104,6
Podnikatelská sféra	17 744	19 960	2 216	112,5	105,5
Nepodnikatelská sféra	17 258	18 621	1 363	107,9	101,2
zaměstnanec + 3 děti					
Národní hospodářství	18 138	20 555	2 417	113,3	106,3
Podnikatelská sféra	18 244	20 850	2 606	114,3	107,2
Nepodnikatelská sféra	17 758	19 511	1 753	109,9	103,1

Propočet čisté mzdy zaměstnance s dětmi a bez dětí z 1,2násobku hrubé průměrné mzdy v letech 2007 a 2008

	Hrubá mzda v Kč			Meziroční index v %	
	2007[1)]	2008[2)]	Rozdíl	nominální	reálný [3)]
Národní hospodářství	26 033	28 219	2 186	108,4	101,7
Podnikatelská sféra	26 227	28 745	2 518	109,6	102,8
Nepodnikatelská sféra	25 340	26 354	1 014	104,0	97,6

	Čistá mzda*) v Kč			Meziroční index v %	
	2007	2008	Rozdíl	nominální	reálný [3)]
zaměstnanec bez dětí					
Národní hospodářství	19 484	21 048	1 564	108,0	101,3
Podnikatelská sféra	19 612	21 402	1 790	109,1	102,4
Nepodnikatelská sféra	19 030	19 794	764	104,0	97,6
zaměstnanec + 1 dítě					
Národní hospodářství	19 984	21 938	1 954	109,8	103,0
Podnikatelská sféra	20 112	22 292	2 180	110,8	104,0
Nepodnikatelská sféra	19 530	20 684	1 154	105,9	99,4
zaměstnanec + 2 děti					
Národní hospodářství	20 484	22 828	2 344	111,4	104,5
Podnikatelská sféra	20 612	23 182	2 570	112,4	105,5
Nepodnikatelská sféra	20 030	21 574	1 544	107,7	101,0
zaměstnanec + 3 děti					
Národní hospodářství	20 984	23 718	2 734	113,0	106,0
Podnikatelská sféra	21 112	24 072	2 960	114,0	107,0
Nepodnikatelská sféra	20 530	22 464	1 934	109,4	102,6

Propočet čisté mzdy zaměstnance s dětmi a bez dětí z 1,4násobku hrubé průměrné mzdy v letech 2007 a 2008

	Hrubá mzda v Kč			Meziroční index v %	
	2007[1)]	2008[2)]	Rozdíl	nominální	reálný [3)]
Národní hospodářství	30 372	32 922	2 550	108,4	101,7
Podnikatelská sféra	30 598	33 536	2 938	109,6	102,8
Nepodnikatelská sféra	29 564	30 747	1 183	104,0	97,6

	Čistá mzda*) v Kč			Meziroční index v %	
	2007	2008	Rozdíl	nominální	reálný [3)]
zaměstnanec bez dětí					
Národní hospodářství	22 331	24 211	1 880	108,4	101,7
Podnikatelská sféra	22 481	24 624	2 143	109,5	102,8
Nepodnikatelská sféra	21 801	22 747	946	104,3	97,9
zaměstnanec + 1 dítě					
Národní hospodářství	22 831	25 101	2 270	109,9	103,1
Podnikatelská sféra	22 981	25 514	2 533	111,0	104,1
Nepodnikatelská sféra	22 301	23 637	1 336	106,0	99,4
zaměstnanec + 2 děti					
Národní hospodářství	23 331	25 991	2 660	111,4	104,5
Podnikatelská sféra	23 481	26 404	2 923	112,4	105,5
Nepodnikatelská sféra	22 801	24 527	1 726	107,6	100,9
zaměstnanec + 3 děti					
Národní hospodářství	23 831	26 881	3 050	112,8	105,8
Podnikatelská sféra	23 981	27 294	3 313	113,8	106,8
Nepodnikatelská sféra	23 301	25 417	2 116	109,1	102,3

1) údaje ČSÚ; 2) odhady MPSV; 3) index spotřebitelských cen (meziroční průměr) - odhad MPSV = 106,6 %; *) výpočet čisté mzdy proveden pro zaměstnance s příslušným počtem dětí v podmínkách zdanění roku 2007 a 2008

Dopady reformy na zaměstnanost zdravotně postižených

Vyhodnocení dopadů reformy na zaměstnanost zdravotně postižených se týká porovnání vyplácení příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením za pololetí roku 2008 v porovnání s koncem roku 2007.

FOTO: © LISA F. ZOUNY | DREAMSTIME.COM

Změna zákona o zaměstnanosti

Zákonem o stabilizaci veřejných rozpočtů byl novelizován zákon o zaměstnanosti a od 1. 1. 2008 je příspěvek vyplácen na základě skutečně vynaložených mzdových nákladů zaměstnavatele na zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, měsíčně nejvýše však:

- 9 000 Kč za každou zaměstnanou osobu s těžším zdravotním postižením /§ 67 odst. 2 písm. a)/ – dále jen TZP,
- 6 500 Kč za každou jinou zaměstnanou osobu se zdravotním postižením /§ 67 odst. 2 písm. b) a c)/ zákona o zaměstnanosti – dále jen OZP.

Stav k 31. prosinci 2007

V roce 2007 byl příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením poskytnut 1 253 zaměstnavatelům, kteří zaměstnávali 24 614 osob se zdravotním postižením (v přepočteném stavu). Z prostředků státního rozpočtu bylo vyplaceno 2 187 mil. Kč.

Stav k 30. červnu 2008

Za pololetí 2008 se zvýšil počet zaměstnavatelů žádajících o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na 1 354. Příspěvek je nárokován již na 31 717 zaměstnanců se zdravotním postižením (z toho pro 12 599 TZP a 19 118 OZP). Celková částka na příspěvek uplatňovaná zaměstnavateli a dosud nerozhodnutá úřady práce představuje částku 1 059 mil. Kč.

Za období 31. 12. 2007–30. 6. 2008

- počet zaměstnavatelů, kteří žádají o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, se zvýšil o 101,
- počet zaměstnaných osob se zdravotním postižením se zvýšil o 7 103 osob ve fyzickém stavu,
- počet osob se zdravotním postižením evidovaných jako uchazeči o zaměstnání se snížil o 5 090 uchazečů ze 65 216 v prosinci 2007 na 60 126 v červnu 2008.

V následující tabulce je uveden přehled vybraných ukazatelů příspěvku od r. 2004

Rok	Výše poskytnutého příspěvku v tis. Kč	Počet zaměstnavatelů, kterým byl příspěvek poskytnut	Přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením*)
2004	649 012	485	9 806
2005	736 913	770	14 070
2006	1 410 551	1 044	19 088
2007	2 187 432	1 253	24 614
2008 1.Q.	495 336**)	1 314	28 789***)
2008 2.Q.****)	564 130	1 354	31 717***)

Pozn.: *) zahrnuje zaměstnance těžce zdravotně postižené (plně invalidní), částečně invalidní a zdravotně znevýhodněné,
**) ÚP přiznaná částka, nezahrnuje částku 3 213 tis. Kč – dosud nerozhodnuto,
***) jedná se o fyzický počet,
****) údaje za 2. Q. roku 2008 – uplatňovaná výše, počet žadatelů a počet zaměstnanců.

Co z čísel vyplývá?

- Obavy ze snižování počtu zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením se neprokázaly. Naopak počet žadatelů o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením se zvyšuje a zvyšuje se i počet zaměstnaných osob se zdravotním postižením.
- Počet uchazečů se zdravotním postižením vedených úřady práce se snižuje.
- Novela zákona o zaměstnanosti má zároveň pozitivní vliv na stabilizaci veřejných rozpočtů. Dynamický nárůst výdajů ze státního rozpočtu z posledních let se za pololetí 2008 zastavil.

(TZ)

Zelené karty nejsou zdravotním ani bezpečnostním rizikem

Zavedení zelených karet si vyžaduje situace na pracovním trhu. V současné době tvoří ze 150 tisíc volných pracovních míst 65 tisíc nekvalifikované síly. Řada podniků má problém sehnat pracovníky, kvalifikované i nekvalifikované, což podvazuje jejich ekonomický růst.

FOTO: © ANDRES RODRIGUEZ | DREAMSTIME.COM

Desatero tezí k zavedení zelených karet

1. Zahraniční pracovník se zelenou kartou může nastoupit pouze na volné pracovní místo, které bylo po dobu 30 dní hlášeno na úřadu práce, aniž by se jej podařilo obsadit pracovníkem z ČR nebo EU.
2. Zahraniční pracovník může přijít pouze ze zemí uvedených v příslušné vyhlášce Ministerstva vnitra ČR. V této vyhlášce budou eliminovány všechny státy, jejichž občané by představovali politické, bezpečnostní či zdravotní riziko.
3. Zahraniční pracovníci na zelené karty budou moci přicházet pouze na místa, která budou uvedena ve zvláštním a veřejně přístupném, a tudíž kontrolovatelném registru.
4. Zaměstnavatel musí souhlasit s tím, aby jeho volné místo bylo zařazeno mezi místa se zelenými kartami, a bude mít konečné slovo při přijetí či nepřijetí zahraničního pracovníka.
5. Zelenou kartu bude udělovat Ministerstvo vnitra ČR, které ji neudělí cizinci, který by mohl představovat politické, bezpečnostní či zdravotní riziko. Ministerstvo vnitra bude mít v administrativní proceduře přidělování zelených karet konečné slovo a právo veta.
6. Ministr práce a sociálních věcí vyřadí z míst dostupných pro zelené karty ty pozice, které by představovaly lokální, odvětvovou či regionální deformaci trhu práce.
7. Celý systém by měl směřovat k větší kontrolovatelnosti a zmenšení prostoru ke korupci. Stávající stav bohužel představuje eldorádo pro různé zprostředkovací struktury či zahraniční gangy, většinou za hranicí zákona. Výrazné zpřísnění postihů spolu se stanovením jasných pravidel, lhůt a zmenšením počtu různých vyžadovaných povolení by měly situaci výrazně zlepšit.
8. Pokud zahraniční pracovník se zelenou kartou přijde o své zaměstnání, nemá nárok na sociální dávky a podporu v nezaměstnanosti, musí si do dvou měsíců naleznout nové pracovní místo přístupné se zelenou kartou, jinak ztratí povolení k pobytu a musí naši zemi opustit.
9. V případě, že zahraniční pracovník je bez kvalifikace, je mu zelená karta udělena pouze na dva roky bez možnosti opakování. Opakování zelené karty je možné pouze pro kvalifikovanou pracovní sílu.
10. Rodinné příslušníky si nemůže zahraniční pracovník se zelenou kartou přivézt, dokud neuběhne požadovaná kvalifikační lhůta a pokud neprokáže, že je schopný svou rodinu uživit.

Nekontrolovatelný příliv imigrantů je vyloučen

V rámci programu zelených karet nepočítáme s masivním příchodem zahraničních pracovníků, jejich počet ovlivní potřeba na trhu práce. V době odchodu ČSSD z vlády v roce 2006 u nás legálně pracovalo 185 tisíc cizinců, v polovině roku 2008 jich je o 90 tisíc více. V nejbližších letech si ekonomika vyžádá zaměstnání několika desítek tisíc dalších cizinců. Zahraniční pracovníci přitom budou přicházet jen na část z volných pracovních míst.

Protože jsme se poučili ze zkušeností západoevropských zemí, půjdeme jednoznačně cestou podpory integrace cizinců. V této oblasti budeme věnovat pozornost i klíčovému faktoru integrace, tedy znalosti češtiny.

Stojíme o pracovité cizince, kteří jsou připraveni dodržovat naše zákony, ctít náš systém hodnot. Kdo tato pravidla nebude dodržovat nebo si myslí, že může zneužívat náš sociální systém, pro toho zůstane naše země uzavřena. Důvodem problémů některých západoevropských zemí je to, že cizince lákaly svým velkorysým sociálním systémem a velmi benevolentním azylovým systémem. My zpřísňujeme azylovou politiku, zpřísňujeme sociální systém.

Politická, bezpečnostní ani zdravotní rizika nehrozí

ČR je zemí, kterou ročně navštíví desítky milionů lidí a už dnes u nás pracuje několik stovek tisíc cizinců. Žádné katastrofické scénáře šíření vážných nemocí se přitom nekonají. Přesto bude mít systém zelených karet řadu pojistek pro zmenšení zmíněných rizik. Občané zemí, kteří by představovali zdravotní riziko, se nedostanou k zelené kartě, protože jejich domovské státy se nedostanou na seznam zemí, jejichž občanům bude možné vydávat zelené karty.

Budou to především kritéria bezpečnostní, zdravotnická a politická. Znamená to tedy např., že zelené karty budou nepřístupné pro občany zemí s totalitním či autoritářským režimem, pro občany zemí, které představují potenciální riziko z hlediska mezinárodního terorismu a organizovaného zločinu, a pro občany, jejichž příchod by znamenal zdravotní riziko.

Chceme omezit nelegální zaměstnávání cizinců

- Vzhledem k tomu, že nelegální práce je vysoce společensky nebezpečný jev a současná výše pokuty se nejeví dostatečně účinnou, navrhujeme zvýšení pokuty za umožnění nelegální práce ze 2 milionů korun **na 5 milionů korun**.
- S cílem zabránit nezákonným aktivitám v souvislosti se zprostředkováním zaměstnání navrhujeme podmínit vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzickým a právnickým osobám **souhlasem Ministerstva vnitra ČR.** Jedná se o oblast agenturního zaměstnávání. Z tohoto pohledu disponují i bezpečnostní složky celou řadou poznatků, které ukazují, že v některých aspektech dochází ke zneužívání těchto pracovníků, že jsou porušovány zákony, právní pořádek této země, a z tohoto pohledu chceme, aby i tyto poznatky bezpečnostních složek měly vliv na to, zda toto povolení ke zprostředkování bude uděleno, nebo nebude uděleno.

Cizinci nebudou významně ovlivňovat cenu práce

Většina cizinců pracuje na místech, na kterých čeští občané vzhledem k charakteru práce již nejsou ochotni pracovat. Na trhu práce je v ČR zapojeno zhruba 5 milionů osob. Počet zahraničních zaměstnanců na našem území z tohoto pohledu nemá na hladinu cen práce žádný výrazný vliv. Navíc systém zelených karet obsahuje pojistku, která umožňuje ministrovi práce a sociálních věcí v případě lokálních, regionálních či odvětvových deformací trhu práce a mezd zakázat daná místa obsazovat zahraničními pracovníky se zelenou kartou.

Cizinci budou mít stejné pracovní i mzdové podmínky jako čeští zaměstnanci.

JIŘÍ SEZEMSKÝ
VEDOUCÍ ODDĚLENÍ STYKŮ S VEŘEJNOSTÍ MPSV

Návrat ke společné budoucnosti posudkového lékařství

Čeští i slovenští posudkoví lékaři se snaží o včasný návrat zdravotně postižených na trh práce

Nosným tématem posudkových dnů byla neuropsychiatrie a cévní onemocnění, jejichž posuzování se stalo natolik aktuální i v České republice, že MPSV vypsalo grant s obdobnou tematikou. Mezi pozoruhodné prezentace se zařadila otázka rehabilitace osob se zdravotním postižením, se kterou účastníky jednání seznámili zástupci bratislavského Centra sociální a pracovní rehabilitace. Hlavním cílem centra je využití nových přístupů a metod v pracovní a sociální rehabilitaci podporujících včasný návrat osob se zdravotním postižením na trh práce. K tomu využívají sadu jednoduchých testů na hodnocení fyzické a psychické způsobilosti k práci. Zástupci centra projevili zájem o aktivní spolupráci s českými odborníky, kteří jsou zapojeni do projektu RAP (Rehabilitace – Aktivace – Práce), který se obdobnými metodami snaží najít adekvátní uplatnění pro zdravotně postižené na trhu práce. V českém projektu jsou však na rozdíl od slovenského zapojeni zatím pouze rehabilitační lékaři.

Ve všech sděleních, která během dvou dnů jednání zazněla, našli slovenští i čeští posudkoví lékaři společný základ. Posudkové lékařství v České republice i na Slovensku řeší obdobné otázky a čelí stejným výzvám, neboť se jedná o lékaře pracující v systému sociálního zabezpečení a dopady jejich činnosti se odráží ve výdajích státního rozpočtu. Jen za minulý rok dopady činnosti lékařské posudkové služby resortu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR lze vyčíslit na 90 mld. Kč a při současném trendu nárůstu počtu žádostí o dávky ze systému sociálního zabezpečení bude dosaženo magické hranice 100 mld. Kč.

Ministryně práce, sociálních věcí a rodiny SR ing. Viera Tomanová se živě zajímala o možnou spolupráci českých a slovenských posudkových lékařů a rukoudáním přislíbila podporu myšlenky uspořádání prvních česko-slovenských posudkových dnů. V návaznosti na toto setkání kancelář paní ministryně Tomanové požádala MPSV o podrobnější informace k probíhající reorganizaci posudkové služby.

FOTO: © SHOWFACE | DREAMSTIME.COM

Cílem českého i slovenského zdravotnictví je vytvořit efektivní resortní lékařskou posudkovou službu se silným autonomním rysem, k čemuž jistě přispěje i výměna zkušeností na připravovaných slovensko-českých posudkových dnech v příštím roce.

LIBUŠE ČELEDOVÁ
ODBOR POSUDKOVÉ SLUŽBY MPSV

Maminky se mohou těšit na vyšší mateřskou

Peněžitá pomoc v mateřství se od počátku příštího roku zvýší. Některým maminkám jen o sto korun měsíčně, jiným se může až zdvojnásobit. Záleží na tom, kolik před nástupem na mateřskou dovolenou vydělávaly. Dosud neměly matky s nadprůměrnými příjmy možnost výši vyplácené mateřské ovlivnit. A právě to se změní.

Účinnosti nabude 1. ledna 2009 nový zákon o nemocenském pojištění, navržený již v roce 2006. Zatímco dosud činila maximální výše peněžité podpory v mateřství 14 370 Kč měsíčně, od příštího roku to bude 28 890 Kč měsíčně.

Nový zákon zvyšuje procento, podle kterého se z vyměřovacího základu peněžitá pomoc v mateřství vypočítává, z 69 % na 70 %. Toto opatření by samo o sobě tak výrazné zvýšení mateřských dávek nepřineslo. Podstatné je, že se zvyšuje i hranice příjmu, z něhož jsou dávky vypočítávány. Dosud totiž nebyly do základu pro výpočet dávek započítávány příjmy vyšší než 24 000 Kč. Nyní se redukční hranice posouvá až na 71 000 Kč měsíčního platu.

„Dojde tím samozřejmě ke zvýšení peněžité pomoci v mateřství především pro maminky, které mají vyšší plat," vysvětluje ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas. Maminky, jejichž příjem se pohybuje do 18 000 Kč, budou mít mateřskou vyšší v řádu stokorun díky jednomu procentu, o něž se zvyšuje výpočet z dávek z tzv. vyměřovacího základu.

Změna se bude týkat i mužů, kteří zůstanou s dítětem doma. Zvýší se i dávky vyplácené ženám (mužům), kteří mateřskou dovolenou nastoupí v letošním roce a v roce příštím jim bude dobíhat.

Peněžitá pomoc v mateřství se vyplácí z nemocenského pojištění, které je součástí pojištění sociálního. Vyplácet se začíná šest až osm týdnů před plánovaným porodem. Pokud si tedy žena nemocenské pojištění neplatí, nemá na peněžitou pomoc v mateřství nárok. Sociální systém ji však bez prostředků nenechá. V okamžiku nástupu na mateřskou dovolenou, začne pobírat rodičovský příspěvek ve výši 7 600 Kč.

FOTO: © DENIS BABENKO | DREAMSTIME.COM

Jak se změní vyplácení mateřské

Měsíční hrubá mzda	2008	2009
10 000	6 840	6 930
15 000	10 230	10 380
20 000	12 750	13 830
25 000	14 370	16 980
30 000	14 370	19 050
35 000	14 370	21 120
40 000	14 370	22 350
45 000	14 370	23 370
50 000	14 370	24 390
55 000	14 370	25 440
60 000	14 370	26 460
65 000	14 370	27 510
70 000	14 370	28 560
75 000	14 370	28 890
80 000	14 370	28 890

Pozn.: údaje v Kč

(RED)

K věci

Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání?

Při slaďování soukromého a pracovního života hrají flexibilní pracovní úvazky důležitou roli. V podstatě jde o přizpůsobení pracovní doby tak, aby vyhovovala zaměstnanci a zaměstnavateli. Existují různé metody flexibilní práce, přičemž jejich využití v praxi závisí na druhu vykonávané práce.

Podle zákoníku práce přichází v úvahu sjednání

- kratší a změněné pracovní doby,
- pružné pracovní doby,
- práce z domova částečně nebo úplně (homeworking),
- práce na dálku (distanční spolupráce, teleworking),
- dohody o práci konané mimo pracovní poměr, tj. dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti a
- konta pracovní doby.

Za flexibilní formy práce lze dále považovat např.

- sdílení pracovního místa více zaměstnanci (tzv. job sharing),
- víkendovou práci,
- volnou pracovní dobu,
- stlačený pracovní týden,
- flexibilní začátek pracovního dne a další.

Charakteristiky některých flexibilních forem zaměstnávání:

Sdílení pracovního místa více zaměstnanci

Sdílení pracovního místa více zaměstnanci patří mezi moderní flexibilní formy organizace práce a spočívá v působení více pracovníků na jednom pracovním místě. V praxi to znamená, že se např. dva zaměstnanci, kteří pracují na částečný pracovní úvazek, domluví na pravidelném střídání v průběhu pracovního týdne tak, aby pokryli celou pracovní dobu. Záleží na jejich vzájemné dohodě, zda bude každý pracovat 2,5 dne týdně, nebo zda budou pracovat každý den polovinu pracovní doby. Tito dva zaměstnanci sdílejí jedno pracovní místo, přičemž dochází k maximálnímu využití pracovní doby. Zaměstnavatel s tím musí souhlasit a vytvořit k tomu odpovídající podmínky. Zde je namístě upozornit, že absence právní úpravy (zákoník práce tuto formu pracovního úvazku výslovně neupravuje) způsobuje výkladové problémy.

Práce z domova

Jedná se o práci mimo pracoviště zaměstnavatele. Jak název sám napovídá, tento typ práce umožňuje zaměstnancům pracovat část týdne nebo celou pracovní dobu z domova. Zaměstnanec si sám rozvrhuje pracovní dobu a zákoník práce se u tohoto typu opatření uplatní s některými výjimkami. U práce z domova mohou být problémem pracovní úrazy, zejména řešení otázky, zda se tyto úrazy staly v pracovní době a v souvislosti s výkonem práce, či nikoliv. Také ochrana osobních údajů a obchodního tajemství zaměstnavatele a jejich zabezpečení před zneužitím můžou být při práci z domova ztíženy.

Práce na dálku

Jedná se též o práci mimo pracoviště zaměstnavatele, kdy výměna pokynů zaměstnavatele i výsledků práce zaměstnance probíhá prostřednictvím telekomunikačního kontaktu, ačkoliv zaměstnanec v téže době nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale v terénu. U práce na dálku je dobré podmínky této práce upravit přímo v pracovní smlouvě nebo v interní směrnici, dohodnout se se zaměstnavatelem mj. na problematice pořízení a užívání zařízení potřebných pro distanční výkon práce a případné úhradě nákladů s tím spojených. Je nutné se dohodnout na evidenci pracovní doby, bezpečnosti práce atd.

Stlačený pracovní týden

Stlačený pracovní týden představuje variantu, kdy je týdenní pracovní doba odpracována ve čtyřech dnech. Pracovní dny jsou delší, ale pracovní týden kratší. Zaměstnanec např. pracuje čtyři dny v týdnu po 10 hodinách, čímž získá jeden volný den v týdnu navíc.

FOTO: © YURI ARCURS | DREAMSTIME.COM

Flexibilní začátek pracovního dne

Flexibilní začátek pracovního dne je opatřením, které se podobá pružné pracovní době. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům, aby si stanovili začátek pracovní doby podle vlastních potřeb a této možnosti pak mohli využít například pro vyřízení svých osobních záležitostí a rodičovských povinností.

Konto pracovní doby

Konto pracovní doby zase představuje systém, který reaguje na sezonní výkyvy v objemu práce a počet odpracovaných hodin se v návaznosti mění.

OLGA BIČÁKOVÁ
VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Když se řekne

Minimální mzda

Minimální mzda je stanovena jako základní, univerzální nástroj státní regulace na úseku odměňování zaměstnanců, neboť představuje nejnižší přípustnou úroveň odměny za práci ve všech základních pracovněprávních vztazích, tj. v pracovním poměru a na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

FOTO: © MARTA TOBOLOVA | DREAMSTIME.COM

Stanovením povinnosti dodržovat minimální mzdy jako nepodkročitelnou úroveň odměny zaručuje zákoník práce zaměstnancům všech zaměstnavatelů, aby bez ohledu na způsob jejich hospodaření (obchodní společnost, fyzická osoba, družstvo, občanské sdružení, organizační složka státu, obec aj.) bez ohledu na formu pracovněprávního vztahu, ve kterém konají pro zaměstnavatele práci, a bez ohledu na výkonnostní či jiná kritéria hodnocení výsledků své práce obdrželi mzdu (plat, odměnu z dohody) alespoň ve výši minimální mzdy. Do mzdy (platu) se pro tyto účely nezahrnuje mzda (plat) za práci přesčas, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, příplatek za práci v noci, příplatek za práci ve svátek a příplatek za práci v sobotu a v neděli.

8 000 Kč

Taková je výše minimální mzdy od 1. 1. 2007 pro zaměstnance odměňované minimální mzdou (při týdenní pracovní době 40 hodin).

Kategorii minimální mzdy upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

(BIC)

Poradna

Výkon práce na základě dohody o pracovní činnosti

V současné době mi mé rodičovské povinnosti nedovolují, abych i nadále pracovala na plný úvazek. Proto zvažuji, zda si mám požádat o zkrácení pracovní doby na polovinu, nebo pracovat na dohodu o pracovní činnosti. Zajímalo by mě proto, jak je výkon práce na dohodu o pracovní činnosti právně upraven?

Dohoda o pracovní činnosti je skutečně výhodná v situaci, kdy možnosti zaměstnance mu nedovolují zaměstnání na plný pracovní úvazek.

Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 150 hodin. Dohoda o pracovní činnosti může být pochopitelně sjednána i na větší objem práce než 150 hodin za rok. Na základě dohody o pracovní činnosti není ale možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.

FOTO: © BORA UCAK | DREAMSTIME.COM

Dohodu o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen uzavřít se zaměstnancem písemně, jinak je neplatná, a jedno její vyhotovení je povinen vydat zaměstnanci. V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Dohoda o pracovní činnosti může být tudíž uzavřena na dobu určitou nebo neurčitou.

V dohodě o pracovní činnosti je rovněž nutno sjednat výši odměny a podmínky pro její poskytování. Odměna poskytovaná zaměstnanci činnému na základě dohody o pracovní činnosti je specifickou formou odměny za práci, která není ani mzdou, ani platem. Plná smluvní volnost týkající se odměny z dohody o pracovní činnosti je limitována povinností respektovat při sjednávání odměny z dohody minimální mzdu. Strukturu sjednané odměny a jejich formu však žádný pracovněprávní předpis nestanoví a ponechává v této věci naprostou volnost účastníkům tohoto pracovněprávního vztahu.

Rovněž lze doporučit, aby v dohodě o pracovní činnosti bylo určeno místo výkonu práce, a to podobným způsobem, jako je určováno v pracovní smlouvě.

Zákoník práce dále umožňuje, aby bylo v dohodě o pracovní činnosti sjednáno právo zaměstnance na dovolenou a na jiné důležité osobní překážky v práci.

Jestliže v dohodě o pracovní činnosti nebude sjednán způsob zrušení dohody o pracovní činnosti, je možné ji zrušit dohodou účastníků ke sjednanému dni. Jednostranně může být zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhému účastníku tohoto pracovněprávního vztahu. Okamžité zrušení pracovního poměru pak bude možné sjednat pouze pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

V souvislosti s výkonem práce na základě dohody o pracovní činnosti stanoví zákoník práce obecné pravidlo, podle něhož, není-li v zákoníku práce stanoveno jinak, vztahuje se na ni úprava pro výkon práce v pracovním poměru. To však neplatí, pokud jde o odstupné, pracovní dobu a dobu odpočinku, překážky v práci na straně zaměstnance, skončení pracovního poměru a odměnu z dohody o pracovní činnosti.

Jedna ze základních zásad pracovněprávních vztahů stanoví, že zaměstnanec v dalším pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr u téhož zaměstnavatele nemůže vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. Z uvedeného vyplývá, že zaměstnanec může u téhož zaměstnavatele vykonávat práci i na základě dohody o pracovní činnosti, ale ta musí spočívat v práci jiného druhu, než který je sjednán v pracovní smlouvě.

Současně je důležité vědět, že

- pokud zaměstnanec po skončení pracovního poměru bude konat práci u dosavadního zaměstnavatele na základě dohody o pracovní činnosti před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je povinen tomuto zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část. Pokud tedy zaměstnanec nastoupí zpět do pracovněprávního vztahu na základě dohody o pracovní činnosti k původnímu zaměstnavateli dříve, než uplynula doba, za niž mu bylo odstupné vyplaceno, je zaměstnavatel povinen požadovat vrácení jeho poměrné části.
- zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání výkon činnosti na základě dohody o pracovní činnosti, pokud za období, na které byla dohoda o pracovní činnosti sjednána, měsíční odměna nebo průměrná měsíční odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy, tj. 4 000 Kč hrubého příjmu za měsíc. Uchazeč o zaměstnání je ale povinen úřadu práce výkon této činnosti, její rozsah a výši odměny ohlásit a doložit. V případě výkonu více činností se pro účely splnění podmínky měsíčního výdělku měsíční odměny sčítají a rovněž výkon činnosti na základě dohody o pracovní činnosti není překážkou pro poskytování součinnosti úřadu práce při zprostředkování vhodného zaměstnání a pro přijetí nabídky vhodného zaměstnání.
- podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, se fyzická osoba dopustí přestupku a právnická osoba se dopustí správního deliktu
  a) na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tím, že poruší stanovené povinnosti při vzniku, změnách, skončení pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti, za který jí může být orgánem inspekce práce uložena pokuta až do výše 300 000 Kč nebo
  b) na úseku odměňování zaměstnanců tím, že neposkytne zaměstnanci odměnu za vykonanou práci podle dohody o pracovní činnosti, za který jí může být orgánem inspekce práce uložena pokuta až do výše 2 000 000 Kč.

(BIC)

Vzdělávání

E-learningový kurz TOP-partner

Ojedinělý vzdělávací nástroj pro partnerství, strategii a informace v České republice

Po měsících práce byl 29. září 2008 spuštěn ambiciózní e-learningový nástroj s názvem TOP-partner. Ambiciózní je proto, že svým tématem zabrousil na pole zatím nikým neorané – vzdělávání a postoje v oblasti partnerství pro trh práce, strategického řízení a práce s informacemi.

Ačkoli se na první pohled může zdát, že tyto oblasti spolu málo souvisejí, většina odborníků na partnerství se nejspíše shodne na tom, že spolupracovat v partnerství znamená rovněž strategicky plánovat a pracovat s informacemi.

Komu je určen?

Partnerství je dnes ve státech OECD uznávaným nástrojem, který přináší konkurenční výhody. Manažeři a vedoucí pracovníci ústředních úřadů státní správy, úřadů práce a dalších veřejných institucí i soukromých firem, kteří zvládají vhodné techniky spolupráce a zároveň umějí strategicky plánovat, mají jednoduše lepší výsledky a lepší perspektivy než ostatní. Tito vedoucí pracovníci jsou cílovou skupinou našeho vzdělávacího kurzu.

Hlavním smyslem e-learningového kurzu TOP-partner je zlepšit dovednosti klíčových aktérů na regionálním trhu práce, potřebné pro vytváření partnerské spolupráce při strategickém řízení politiky zaměstnanosti. Jedná se o tzv. **postojový e-learning**, zaměřený na vytváření pozitivních postojů absolventů kurzu v daných oblastech. Autoři zvolili postojový přístup především proto, že v případě problematiky partnerství jde o v České republice relativně nové téma a mnozí lidé si pod pojmem „partnerství“ představují rozličné věci. Velmi rozšířeným jevem u nás je vnímat partnerství jako cosi nadiktovaného shora, jako něco, co po nás vyžaduje Evropská unie nebo případně podmínky nějakého projektu financovaného z ESF. V jiných případech je nedůvěra v modely partnerství způsobena pokřiveným chápáním jeho smyslu a mechanismu. Navíc, Češi jsou národem nanejvýš skeptickým a po socialistické zkušenosti negativně vnímají cokoli, co byť zdánlivě připomíná „programové sdružování“. Tyto a jiné psychologické bariéry, spolu s nedostatkem politické podpory na národní i regionální úrovni, brání prozatím vzniku systému regionálních partnerství, jaká se úspěšně rozvíjejí například v sousedním Rakousku nebo Německu. A právě tyto bariéry se snaží alespoň částečně odbourávat náš e-learningový kurz.

Tři moduly e-learningového kurzu

Postojový e-learning, který jsme z výše popsaných důvodů zvolili, vyžaduje novátorské postupy, důraz na interaktivitu a zpětnou vazbu. Očekávaná změna v myšlení se neděje silou argumentů předkládaných v kurzu, nýbrž na podkladě otázek a úkolů, které absolvent v průběhu kurzu řeší. Snažili jsme se kurz co nejvíce přiblížit realitě, v níž žije budoucí klient služby – navzdory propasti, která stále zeje mezi veřejným a soukromým sektorem. I pro nás bude proto zajímavé vidět, jak bude kurz přijímán v různých sférách, regionech a odvětvích.

Samozřejmostí jakéhokoli kvalitního e-learningu je dnes již zpětná vazba, grafická pestrost, multimediální prvky včetně videa, didaktický přístup a možnost ověření získaných vlastností. Kromě těchto vlastností má kurz TOP-partner také přehlednou strukturu: je složen ze tří modulů s názvy Minimum o strategickém myšlení, Partnerství a Práce s informacemi, které jsou dále členěny na jednotlivé lekce a slidy. Každý modul obsahuje závěrečný kvíz.

FOTO: © MIXIMINO GOMES | DREAMSTIME.COM

- **Modul Minimum o strategickém myšlení** je určen pracovníkům služeb zaměstnanosti a zástupcům spolupracujících organizací v rozhodovacích pozicích, tj. zástupcům veřejné správy, zaměstnavatelů, profesních a odborových svazů, vzdělávacích a poradenských institucí, školských zařízení a nevládních neziskových organizací. Modul se zaměřuje na kompetence potřebné pro strategické řízení politiky zaměstnanosti, ovšem absolvent kurzu bude umět uplatnit získané poznatky v podstatě v jakékoli oblasti řízení a managementu. V kurzu se mimo jiné dovíte, jak provést vlastní strategickou analýzu, co to je brainwriting a PEST analýza a jak správně „bouřit mozek“, aby člověk došel k těm nejlepším výsledkům.
- **Modul Partnerství** si klade za cíl vytvářet pozitivní postoje k partnerství, především partnerství pro trh práce. V modulu uživatel pozná, co je a co není partnerství, seznámí se s nejlepšími příklady partnerství ze světa i z ČR, získá přehled o struktuře a financování partnerství a především si bude umět představit, jaké jsou motivy jednotlivých subjektů pro vstup do partnerství. Kapitola Evropské termitiště zčásti navazuje na předchozí úspěch publikace *Partnerství pro trh práce: dobrá praxe*. Najdete zde příklady dobré praxe ze Španělska, Rakouska, Irska, Portugalska, ale i příklady pozoruhodných partnerství z České republiky.
- **Modul Práce s informacemi** se zaměřuje na dovednosti vyhledávat, hodnotit, třídit a využívat různé informační zdroje. Výuka je vedena interaktivní metodou, jejíž těžiště spočívá v práci s konkrétními datovými zdroji. Naučíte se pracovat s RSS, správně vyhodnocovat informační zdroje z neziskového sektoru, udělat si pořádek ve vlastních datech s pomocí elektronických knihovniček nebo orientovat se v informacích ze státní sféry.

Kurz TOP-partner je spuštěn v systému Institutu státní správy, jenž je samostatným odborem Ministerstva vnitra ČR. Přístup ke kurzu bude umožněn nejen zaměstnancům státní správy, ale i dalším partnerům a zájemcům z řad neziskových organizací, krajské samosprávy a soukromých firem. E-learning najdete na internetové stránce http://iss-edu.edoceo.cz. Zde získají pracovníci státní správy přístup ke kurzu po autoregistraci v systému. Ostatní zájemce prosíme, aby zaslali zprávu na adresu sladkova@nvf.cz, aby jim byl poskytnut přístup do systému.

E-learningový kurz TOP-partner připravil Úsek Rozvoje lidských zdrojů Národního vzdělávacího fondu v rámci projektu Institut trhu práce.

MARTIN DOBEŠ
NÁRODNÍ VZDĚLÁVACÍ FOND

FOTO: © SŁAWOMIR FAJER | DREAMSTIME.COM

Tip

Jste obětí svého povolání? *aneb Pomáhání jako droga*

Srovnání určité profesní činnosti s drogou je jen zdánlivě provokativní. Droga, na které jsme závislí, umožňuje náhradní identitu. Je to prostředek, jak udržet v řádu a pod kontrolou to, co by nás jinak nekontrolovatelně ohrožovalo. „Pracuji 14 až 18 hodin denně... Nevěděl bych, co si počít s volným časem. Dočista by mě to vyvádělo z míry.“

Někteří lidé v pomáhajících profesích nedokážou dobře oddělovat povolání od soukromého života. Tento konflikt v sobě ukrývá šanci, ale také nebezpečí. Na jednu stranu slibuje, že zruší odcizení, jehož projevem je právě takové oddělování. Na druhou stranu hrozí odcizením i v soukromém životě, který mu jako intimní sféra dosud odolával. Jak vypadají takové potíže a poruchy?

- „Oběť povolání“ – jeho profesní identita úplně požírá soukromý život.
- „Pomocník, který štěpí“ – v osobních vztazích se chová úplně jinak než ve vztazích profesních.
- „Perfekcionista“ – úsilí o výkonnost přenesl na spontánní, emocionální kvality.
- „Pirát“ – využívá profesních možností utváření a kontroly vztahů ke svému osobnímu, soukromému prospěchu.

Oběť povolání

Tomuto pomocníkovi nezbývá sebemenší sféra, kde by podstatně nepřevládaly myšlenky na povolání. Četba se omezuje na čtení odborných publikací a kontakt s lidmi na styk s kolegy. Pokud vůbec má nějaké trvalejší emocionální vztahy, jsou mocně ve znamení profesní role. Jako protihodnotu pak pomocník získává jen profesní úspěch, ale ten ho obvykle neuspokojí napořád. Na druhou stranu se profesní role, takovým způsobem prožívaná delší dobu, ukazuje jako těžko překonatelná překážka potřebné změny.

Pomocník, který štěpí

„Pomocník, který štěpí“, ostře rozlišuje mezi povoláním a soukromým životem. Považuje svou práci buď za zaměstnání, které mu zajišťuje plat, nebo za profesi, která mu poskytuje smysluplné místo ve společnosti, případně za obojí zároveň. V každém případě však odděluje svou soukromou existenci od své profesní role, snaží se mít oblast, „do které nikomu nic není“. Je to oblast, kde nehraje žádnou roli jeho profesní kvalifikace. Je hrdý na to, že dokáže svou profesní roli odložit tak mistrně, že by v něm nikdo nehledal lékaře nebo učitele. Pro tohoto pomocníka splňuje rodina svou tradiční úlohu. Je mu protějškem pracovního světa, zdravým světem, odlehčením od pracovních nároků. Cena však bývá příliš vysoká. Každý pomocník je v nebezpečí, že profesní role, která od něj vyžaduje, aby pečlivě bděl nad svými emocemi a aby „zvládal“ emocionální slabosti svých klientů, zasáhne i jeho samého. Nutkání potlačovat dětské potřeby, udržovat pod kontrolou návaly zlosti, udržovat postoj „silného jedince“ ohrožují pomocníkovu vnitřní rovnováhu.

Profesně je zaměřen na to, aby vycítil slabosti svých klientů a dovedl s těmito slabostmi zacházet, ale u členů vlastní rodiny v tom dokonale selhává. Ba co víc, očekává, že oni se budou snažit co nejlépe vcítit do něj. Mají si nechat líbit všechny jeho proměny nálad, všechny agrese i to, že se stahuje do ústraní. Profesní práce, „podobná domácí práci“, způsobuje, že je rodina a intimní sféra vůbec obírána o prvky, které jsou nepostradatelné pro uspokojivý soukromý život.

FOTO: © FRANZ PFLUEGL | DREAMSTIME.COM

„Pomocník, který štěpí“, odmítá – pokud možno s poukazem na svou profesní roli – veškeré nároky v intimní sféře. Chtěl by jen brát, brát a brát. Silný pomocník se proměňuje v nesamostatné nemluvně, které svá přání často ani nevyjadřuje přímo, nýbrž jen uraženeckým odcházením do ústraní dává signál, že nějakému jeho přání zas jednou nebylo vyhověno.

Perfekcionista

Pro perfekcionistu je jeho povolání jen jedním ze stupňů, po nichž se blíží k ideálnímu vztahu. O ten nezbytně usiluje i v soukromém životě a možná s ještě větší ctižádostivostí. V případě „oběti povolání“ způsobuje pracovní situace, zdánlivě uspokojující potřebu intimity, chřadnutí soukromého života. Naproti tomu soukromý život perfekcionisty ohrožují spíše kvalitativní vlivy. Nepoškozuje ho ani tak bujení profesní role, jako spíše přenášení profesních nároků na dokonalost do intimních vztahů. Pro profesní identitu pomocníka je podstatné, že své dovednosti korektně používá. Jestliže jsou pak součástí těchto dovedností vlastnosti, jako je schopnost navazovat a udržovat vřelé, srdečné emocionální vztahy, je jasné, že pomocník bude používat podobná výkonnostní měřítka i na chování v soukromých, intimních vztazích. Pomocníkův nárok na to, že umí „lépe“ než jeho klienti zacházet s úzkostí, depresí, zhroucením vztahu, nemocí a smrtí, se tak obrací proti němu samému. Když se rozvede pilot, nebude letecká společnost pomýšlet na to, že by už nesměl nikdy řídit letadlo. Když se se svou ženou rozvede známý rodinný terapeut, okamžitě to znamená, že s jeho terapií není všechno v pořádku.

Pirát

Tento poslední typ pomocníka je možné charakterizovat jako protiklad perfekcionisty. Zatímco perfekcionista přejímá části své profesní role i do soukromého života v podobě zatěžujících ideálů, pirát zneužívá profesních možností k tomu, aby naplnil svůj soukromý život. Nejčastějším a zároveň nejkřiklavějším příkladem je sexuální vztah mezi pomocníkem a jeho klientem. Možností pirátství je však neobyčejně mnoho. Duševní sblížení, které někteří pomocníci navozují, v mnoha směrech láká k tomu, aby uspokojili potřeby nad rámec původní smlouvy. Pirát ve svém povolání potlačuje vlastní dětské potřeby méně než ostatní pomocníci. Dokáže nalézat kompromisy, které ospravedlňuje teoriemi pomáhání zdůrazňujícími intimní blízkost a vztahy. Z takové nejistoty může vyvstat nevědomá hra pomocníka a jeho klienta – ani jeden z nich už nemůže opustit profesní rámec vzájemného vztahu. Pirát proto, že ve vztazích necítí jistotu, pokud nevyužívá kontrolních a manipulačních prostředků své profesionality. Klient proto, že si připadá nezralý na vztah, v němž by se nemohl spolehnout na odborníka, který nad ním má převahu. Piráti jsou tím nebezpečnější, čím méně jsou sebekritičtí a čím méně dokážou o svých těžkostech mluvit s jinými pomocníky.

Ukázka z knihy Syndrom pomocníka (Portál 2008), www.portal.cz

Publikace

PŘÍBĚHY

… úspěšných projektů ESF zaměřených na podporu a integraci Romů

FOTO Z PUBLIKACE PŘÍBĚHY

Publikace s názvem PŘÍBĚHY *(Příběhy úspěšných projektů Evropského sociálního fondu zaměřených na podporu a integraci Romů)* má za účel širší veřejnosti na konkrétních příkladech ukázat, jakým způsobem mohou působit a pomáhat prostředky Evropského sociálního fondu v České republice (dále ESF). Nikoli řečí čísel, statistik a oficiálních ukazatelů, ale prostřednictvím příběhů konkrétních lidí.

Jedná se o představení jedenácti úspěšných projektů zaměřených na podporu a integraci Romů do společnosti a na trh práce, financovaných z jednotlivých programů ESF (Operační program Rozvoj lidských zdrojů, Jednotný programový dokument pro Cíl 3 regionu NUTS II hl. m. Praha, Program Iniciativy Společenství EQUAL a Společný regionální operační program). Tyto projekty představují tzv. „good practice" – tedy případy, kdy původní záměr přinesl skutečný úspěch, a může být inspirací a příkladem pro ostatní. V publikaci bylo záměrně zvoleno široké spektrum realizátorů projektů, vlastních „autorů" příběhů a jsou zde zastoupeny nejen nestátní neziskové organizace (malá občanská sdružení nebo velké obecně prospěšné společnosti), nýbrž i konkrétní město, jedna z fakult Univerzity Karlovy či základní škola. Celý text je napsán na 118 stranách populárně-naučnou formou s prvky reportáže (rozhovory s realizátory projektů či přímo jejich klienty) a doplněn fotografiemi z projektů a stručným anglickým shrnutím pro možné mezinárodní využití.

Publikace je uveřejněna na adrese www.esfcr.cz. Její tištěná verze bude distribuována mezi zainteresované subjekty, které se v České republice danou problematikou zabývají. *(TZ)*

Co skrývá pod zkratkou EUROMA?

EUROMA – European Network on Social Inclusion and Roma Community (Evropská síť pro sociální začleňování a romskou komunitu) je nástroj Evropské komise, která byla ve spolupráci se španělským řídícím orgánem pro ESF programy a nadací Fundacion Secretariado Gitano založena v lednu 2008. Jako hlavní cíl si stanovila podporovat využívání strukturálních fondů (především ESF) ve prospěch sociálního začleňování romských komunit. Zároveň klade důraz na setkávání expertů a vytváření nezbytného partnerství. Česká republika – Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR – je jedním ze zakládajících členů a aktivní součástí této sítě taktéž od ledna 2008.

Seminář

Jaké jsou možnosti sanace rodiny v průběhu umístění dítěte mimo rodinné prostředí

Cílem semináře, který pod tímto názvem uspořádalo o. s. STŘEP dne 23. září v pražském hotelu Olšanka, bylo vyvolat diskusi na téma, jak multidisciplinárně pracovat s umístěnými dětmi a podporovat jejich rodiny tak, aby docházelo ke smysluplným kontaktům těchto dětí s vlastní rodinou a/nebo ke zkrácení délky pobytu dětí v ústavních zařízeních.

Semináře se zúčastnili odborníci z řad orgánů péče o dítě, zařízení pro výkon ústavní výchovy, zástupci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR, krajských úřadů a nestátní neziskových organizací působících v oblasti práce s ohroženými dětmi a jejich rodinami. V průběhu diskuse došli účastníci mj. k níže uvedeným závěrům:

Chybí definice jasných a srozumitelných postupů v multidisciplinárním řešení situace dítěte odebraného z rodiny, ve kterých se nebudou odborníci ani rodina ztrácet.

V praxi by měl být kladen důraz na aktivní zapojení rodiny do řešení bezprostředně/co nejdříve po umístění dítěte, aby nedošlo k přerušení vztahu rodič/dítě a postupnému odvykání si rodičovské zodpovědnosti.

Je třeba umět rodičům s respektem pojmenovat, že viníkem umístění dětí není soud ani žádná jiná instituce, ale těžkosti na straně rodiny.

Jiné organizace než oddělení sociálně právní ochrany dětí (OSPOD) nemají ze zákona oprávnění rodinu samy kontaktovat. Rodičům se však v těchto momentech obtížně spolupracuje s pracovníky OSPOD, které vnímají jako někoho, kdo jim „sebral děti". Často odmítají jakýkoli kontakt s nimi se slovy: „Ukradli jste nám naše děti, tak nám je vraťte." Poskytovatelé sociálně aktivizačních služeb pro rodiny s dětmi (často NNO) mají v očích rodičů neutrálnější roli, mohou pracovat s jejich motivací, podporovat je v jejich vlastním prostředí (terénní práce). Mohou zároveň sloužit po určitou dobu jako prostředník mezi rodiči a pracovníky OSPOD, v neposlední řadě mohou rodiče motivovat ke spolupráci s OSPOD.

FOTO: © MONIKA ADAMCZYK | DREAMSTIME.COM

Dle sdělení účastníků je nedostatek organizací, které by tímto způsobem fungovaly.

Rizikem pro rodinu může být, pokud se „naváže" jen na jednu instituci (např. diagnostický ústav, dětský domov) a odmítá další služby se slovy: „My už jsme na vás zvyklí, my nikoho dalšího nechceme." Této situace se lze vyvarovat tím, že s rodinou bude tým odborníků pracovat hned od začátku jejích těžkostí. Nikdy není v kapacitě jedné instituce pokrýt komplexní řešení situace rodiny.

Zmiňována byla též role dobrovolných pobytů dětí v ÚV se souhlasem rodičů za předpokladu spolupráce rodiny na řešení rizikové situace. Toto řešení naráží na legislativní překážky (např. zařízení musí dávat přednost dětem přijímaným na předběžné opatření). Dobrovolné pobyty mohou být za určitých podmínek realizovány ve střediscích výchovné péče, v diagnostických ústavech a v zařízeních pro děti vyžadující okamžitou pomoc. Hned na začátku dobrovolného umístění má být zdůrazněn časový limit a nutnost pracovat na odstranění příčin, které k potřebě dobrovolného pobytu vedly. Pravidla umístění je dětem potřeba vysvětlit a připravit je společně s nimi a s rodiči.

Pro to, aby mohly NNO působící v oblasti práce s ohroženými dětmi a jejich rodinami poskytnout co nejefektivnější podporu, je zapotřebí, aby navazovaly a posilovaly spolupráci s OSPOD a dalšími institucemi v rámci současného systému. Tato forma multidisciplinární spolupráce je někdy obtížně realizovatelná z nejrůznějších důvodů.

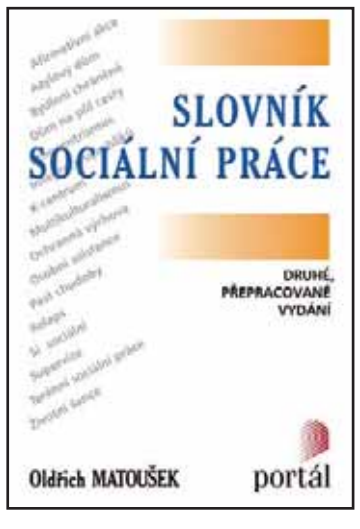
Seminář byl financován z prostředků NROS – sbírky Pomozte dětem! a Nadačního fondu pro vzdělávání.

ZDROJ: O. S. STŘEP

Křížovka

Chceme zavést jasná a srozumitelná pravidla aktivní politiky zaměstnanosti, která budou směřována k těm, kdo jsou na trhu práce znevýhodněni, nikoli k těm, kteří se rozhodli nepracovat. Základním prvkem normy je … (viz tajenka).

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do 22. října. Jeden z vás získá publikaci *Slovník sociální práce* od O. Matouška z produkce nakladatelství Portál. Hesla slovníku pokrývají konceptuální schémata společenských věd, metody sociální práce a instituce, sociální služby, jejich hodnocení i systém sociálního zabezpečení. Čtenář zde najde informace týkající se duševního a tělesného zdraví, systému zdravotní péče, problematiky nouze a nezaměstnanosti, pojmy z oblasti kriminologie a penologie, závislostí, hesla týkající se ohrožených skupin, ústavní péče aj.



Tajenka z minulého čísla: „… *mezinárodní mobilitu pracovních sil.*" Publikaci *Buďte páni svého času* od F. Delivré z produkce nakladatelství Portál získává pan M. Pešek z Přerova. Gratulujeme.

	SMŮLA (-O-)	PATŘÍCÍ HRDINOVI D. DEFOA	STARÁ SOLMIZ. SLABIKA	JEDNOTKA INFORMACE		NAVÍJET	MĚŘICÍ PŘÍSTROJ	ZN. STATAMPÉRU	SPZ OSTRAVY		CHEM. PLYNNÝ PRVEK	STAROGERMÁN	NEPOCIŤOVAT BOLEST	TLAK KRVE (ZKR.	NEZÁVISLÁ TELEVIZE (ANG. ZKR.)	PŘEVOD NA SOUKROMÉ	NEROST
DŘEVĚNÁ STAVBA					SVAL / NÁSEP					SOKRATOVA MANŽELKA							
ZAČÁTEK TAJENKY										DCERA AGAMEMNÓNA / NÁZEV NOSOVKY							
RUSKÝ VELETOK			TAHLE / INDIÁNSKÁ TROFEJ					HVĚZDA V SOUHV. LABUTĚ / ŠVÝCAR. ŘEKA						INFEKČNÍ ČINITEL / HLASITĚ DÝCHAT			
TISKAŘSKÝ STROJ				BEZHRBÝ VELBLOUD / PRAŽSKÁ SPZ					PRAVIDLO (LATIN.) / KŘÍŽENEC KLISNY A OSLA						ŘÍM. ČÍSLO (6) / ZAŘÍZENÍ RYBNÍKA		
KANADSKÝ ZPĚVÁK					TÝM / VÝTAŽEK Z BYLIN					NATLOUCT / ITALSKÁ ZPĚVAČKA							
	SETY / HRÁT FOTBAL					TĚLO / POLICEJNÍ VŮZ					PAPEŽŮV CHRÁNĚNEC / ČESKÝ RYBNÍK						PATŘÍCÍ PŘÍBUZNÉ
VELKÁ KOLA							SARMAT / PODNIK VE DVOŘE KRÁL. N. L					DOBÝVAT ZE ZEMĚ / VADA VE DŘEVĚ					
OKRESNÍ NEMOCNICE S POLIKLINIKOU				ČÁSTICE PROTOPLAZMY / STAROČESKÉ ZÁJMENO				LATINSKY „PTÁCI" / SVAZ Č. MLÁDEŽE					DOKAZOVANÁ TVRZENÍ / DAŇ Z PŘID. HODNOTY				
POTÉ			MYTOLOG. KRASAVEC / OSOBNÍ ZÁJMENO						ÚDĚL / CHEMICKÁ ZNAČKA HLINÍKU					NĚMECKY „RADA" / SPZ RAKOVNÍKA			
ZNAČKA KOSMETIKY					KONEC TAJENKY												
POLOOPICE					VYROBIT MLETÍM							ČESKÝ OPERNÍ PĚVEC					

BEZPEČNÁ PRÁCE

Ruční manipulace s břemeny ve stavebnictví a v maloobchodě

Výbor vrchních inspektorů práce (SLIC) zvážil negativní dopady ruční manipulace a v návaznosti na Směrnici 90/269/EHS (o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při ruční manipulaci s břemeny spojenou zejména s rizikem poškození páteře) a v zájmu zajištění efektivního a jednotného uplatňování práva společenství v této oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vyhlásil kampaň zaměřenou na ruční manipulaci s břemeny.

FOTO: © MARCIN BALCERZAK | DREAMSTIME.COM

Efektem kampaně by nemělo být jen vytvoření povědomí zaměstnanců a zaměstnavatelů o rizicích spojených s ruční manipulací s břemeny, ale hlavně a především trvalá změna jejich pracovních návyků týkajících se způsobu přípravy práce, její organizace a provádění.

Konečné cíle projektu

Záměrem projektu je v celé EU dosáhnout lepšího naplnění Směrnice 90/269/EHS, zejména s důrazem na postupy snižující rizika, která mohou být zdrojem svalových a kosterních potíží. Od kampaně se však očekávají i další výsledky jako zlepšení způsobů kontroly a komunikace národních inspektorátů práce a dosažení vyššího souladu ve vynucování zákonných požadavků na ruční manipulaci s břemeny v celé EU, tj. lepší spolupráce při naplňování směrnice pro ruční manipulaci s břemeny jednotným a jasným způsobem ve všech členských zemích.

Zaměření kampaně v roce 2008

V roce 2008 je kampaň zaměřena na následující činnosti a produkty:

- komunikační kampaň za využití internetu a hromadných sdělovacích prostředků,
- výcvik inspektorů práce na národní úrovni, vycházející ze společných evropských pomocných metodologických a výcvikových podkladů,
- příručky pro sektory stavebnictví a maloobchod (zahrnující jak supermarkety, tak drobné obchody),
- kontrolní kampaň prováděná na základě společných pokynů a podle strategie prevence rizik s ohledem na poškození organismu při ruční manipulaci s břemeny.

Specifika kampaně v maloobchodu a ve stavebnictví

Ruční manipulace v každém z obou vytipovaných sektorů se vyznačuje určitými specifiky. V maloobchodní síti např. hlavní rizikové faktory vyplývají ze složité skladby činností zahrnující vykládání palet, překládání a ukládání zboží do regálů situovaných nad úrovní ramen, manipulaci se zbožím v baleních rozmanitých velikostí, práci v pokladnách, přepravu bílého zboží po schodištích atd. Převládá zde rychlé tempo práce, je třeba počítat také s prací žen, čemuž mnohdy zrovna neodpovídá vysoká hodnota povolených limitů při ruční manipulaci s břemeny.

Hlavní rizikové faktory ve stavebnictví spočívají zejména v různorodém charakteru břemen. Jedná se často o břemena nevhodného tvaru, např. dlouhé prvky střešních dílů, dále o prefabrikované prvky, konstrukční moduly, střešní panely a tašky, skleněné panely, potrubí. Rizikové jsou ale také určité pracovní činnosti, především práce prováděné ve stísněném prostoru, zemní práce, práce prováděné ve střešních prostorách, bourací práce a práce s břemeny o neznámé hmotnosti. Riziko přináší také ruční manipulace na nerovném terénu nebo ve stavebnictví tolik obávané a nevyzpytatelné změny počasí.

Pravidla ruční manipulace s břemeny

Povinnosti zaměstnavatele v rámci ruční manipulace s břemeny lze shrnout do těchto stručných pravidel:

- přijmout potřebná organizační opatření nebo použít potřebné prostředky spočívající ve speciálních mechanických zařízeních, aby bylo možno se vyhnout potřebě ruční manipulace s břemeny vykonávané zaměstnanci,
- tam, kde nemůže být ruční manipulace s břemeny vyloučena, přijmout odpovídající organizační opatření, použít odpovídající prostředky nebo vybavit pracovníky takovými prostředky, které snižují rizika vyplývající z ruční manipulace s břemeny pro zdraví zaměstnanců.

V rámci podmínek celoevropské kampaně je koncipován také jeden z hlavních úkolů Státního úřadu inspekce práce, jehož hlavní kontrolní část probíhá v podzimních měsících roku 2008. Cílem tohoto úkolu je vyvinout potřebný tlak na dodržování bezpečnostních předpisů, zejména ve stavebnictví, které dlouhodobě vykazuje vysoké procento pracovní úrazovosti. Záměrem je vytvořit předpoklady k postupnému snižování počtu pracovních úrazů, zvláště když strategie EU ukládá všem členským zemím do roku 2012 dosáhnout celkového snížení počtu pracovních úrazů a nemocí z povolání o 25%.

JIŘÍ KYSELA
INSPEKTOR
STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE

NEZAMĚSTNANOST

Skoro 140 tisíc volných pracovních míst

Hodnota registrované míry nezaměstnanosti se v září 2008 ve srovnání se srpnem nezměnila a zůstala na úrovni 5,3 %. Počet uchazečů o zaměstnání v září ve stejném období mírně vzrostl (o 2 225). Naopak počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání byl nižší o 483 osob. Meziročně nezaměstnanost poklesla o 0,9 p. b.

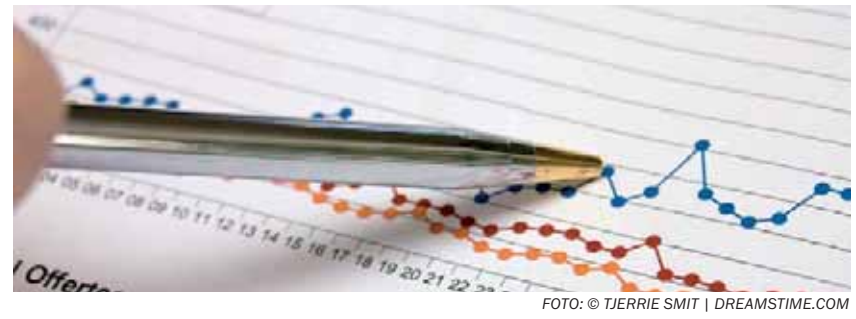


FOTO: © TJERRIE SMIT | DREAMSTIME.COM

K 30. září 2008 evidovaly úřady práce celkem 314 558 osob, což je o 2 225 osob více než ke konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2007 je celkový počet uchazečů o zaměstnání nižší o 50 420. Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání je 297 336 dosažitelných uchazečů o zaměstnání, což je o 483 osob méně než ke konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2007 je počet dosažitelných uchazečů nižší o 43 035 osob.

Nezaměstnanost v jednotlivých regionech

Meziměsíční nárůst nezaměstnaných zaznamenalo 55 úřadů práce, nejvyšší nárůst byl v okresech Rychnov nad Kněžnou (o 8,6 %), Jindřichův Hradec (o 8,1 %), Český Krumlov (o 6,1 %), Vyškov (o 5,4 %) a Plzeň-sever (o 5,0 %). Meziměsíční pokles nezaměstnaných zaznamenalo 22 úřadů práce, největší pokles byl v okresech Frýdek-Místek (o 2,8 %), Žďár nad Sázavou (o 2,2 %), Náchod (o 1,8 %) a Trutnov a Plzeň-město (shodně o 1,6 %).

Míra registrované nezaměstnanosti k 30. září 2008 činila 5,3 % (srpen – 5,3 %, září 2007 – 6,2 %). Míru nezaměstnanosti vyšší než republikový průměr vykázalo 37 okresů, nejvyšší byla v okresech Most (12,2 %), Karviná (11,4 %) a Teplice (10,1 %). Nejnižší míra nezaměstnanosti byla v okresech Praha-východ a Praha-západ (shodně 1,8 %), Praha (2,1 %) a Mladá Boleslav (2,3 %). Míra registrované nezaměstnanosti žen byla 6,9 % a mužů 4,1 %.

V porovnání s Evropou

Harmonizovaná míra nezaměstnanosti, která je zpracovávaná EUROSTATEM pro mezinárodní srovnání, dosáhla v ČR v srpnu 2008 4,3 %. V ostatních zemích EU byla následující: EU27 6,8 %, Belgie 6,9 %, Bulharsko 5,6 %, Dánsko 3,1 %, Německo 6,8 %, Estonsko 3,9 %, Irsko 6,8 %, Řecko 7,2 % (červen), Španělsko 11,2 %, Francie 8,1 %, Itálie 6,8 % (červen), Kypr 3,5 %, Lotyšsko 6,4 %, Litva 4,9 %, Lucembursko 3,7 %, Maďarsko 7,7 %, Malta 5,6 %, Nizozemsko 2,4 %, Rakousko 3,4 %, Polsko 6,6 %, Portugalsko 7,3 %, Rumunsko 5,6 % červen), Slovinsko 3,9 %, Slovensko 10,0 %, Finsko 5,6 %, Švédsko 5,2 %, Velká Británie 5,5 % (červen).

Volná pracovní místa

Úřady práce evidovaly k 30. září 2008 celkem 139 557 volných pracovních míst. Je to o 11 350 míst méně než v předchozím měsíci a o 2 128 míst více než v září 2007. Za měsíc září bylo na úřadech práce nově nahlášeno nebo uvolněno 36 016 pracovních míst a 47 366 volných pracovních míst bylo nově obsazeno nebo zrušeno. Na jedno volné pracovní místo v současné době připadá v průměru 2,3 uchazeče, z toho nejvíce v okresech Děčín (16,2), Jeseník (11,3), Bruntál (9,7) a Hodonín (8,9).

K tomuto datu evidovaly úřady práce 4 585 volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením (ZP), na jedno volné pracovní místo připadalo 12,8 osob se ZP. Volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé bylo registrováno 24 482, na jedno volné místo připadalo 1,2 uchazečů – absolventů a mladistvých.

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. říjnu 2008)

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. 2008	*výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:*	5-12 hod. 58-69 Kč, 12-18 hod. 88-106 Kč, nad 18 hod. 138-165 Kč	
	náhrada za použití vlastního vozidla:	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednostopá vozidla a tříkolky 1,10 Kč, osobní motorová vozidla 4,10 Kč	
	průměrné ceny PH:	benzin 91 oktanů 30,60 Kč; benzin 95 oktanů 30,90 Kč; benzin 98 oktanů 33,10 Kč; motorová nafta 31,20 Kč	
NEMOCENSKÉ * (od 1. 9. 2008)	- 25 % z DVZ od 1. kalendářního dne do 3. kalendářního dne pracovní neschopnosti - 60 % z DVZ od 4. kalendářního dne do 30. kalendářního dne pracovní neschopnosti - 66 % z DVZ od 31. kalendářního dne do 60. kalendářního dne pracovní neschopnosti - 72 % z DVZ od 61. kalendářního dne pracovní neschopnosti *Denní vyměřovací základ (DVZ) : nemocenské se vypočítává z denního vyměřovacího základu po jeho redukci příslušnou procentní sazbou:* *z částky do výše 550 Kč se započte 90 %; z částky přesahující 550 Kč nejvýše však do 790 Kč se započítává 60 %; k částce nad 790 Kč se nepřihlíží*		
PODPORA PŘI OŠETŘOVÁNÍ ČLENA RODINY * (od 1. 1. 2008)	60 % za kalendářní den z DVZ, který se redukuje stejně jako při výpočtu nemocenského		
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ * důchodové (DP) a nemocenské pojištění (NP) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (SPZ)	*Sazby pojistného z vyměřovacího základu:*		
	u organizace a malé organizace:	26 %, z toho 3,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ	
	u zaměstnanců:	8 %, z toho 1,1 % na NP, 6,5 % na DP a 0,4 % na SPZ	
	u OSVČ:	29,6 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,6 % na SPZ a 4,4 % na NP (je-li ho dobrovolně účastna)	
	u osob dobrovolně účastných 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* 2000: 9,0 %, 2001: 8,5 %, 2002: 9,2 %, 2003: 9,9 %, 2004: 9,2 %, 2005: 9,0 %, 2006: 8,1 %, 2007: 6,6 % srpen 2008: 5,32 % září 2008: 5,31 %		
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 30. 9. 2008	*celkem:*	314 558	
	z toho:	175 287 žen	
		58 759 osob se zdravotním postižením	
		28 885 absolventů škol a mladistvých	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 30. 9. 2008	*celkem za ČR:*	139 557	
UCHAZEČI NA VPM **	*průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 30. 9. 2008:* 2,3		
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sólo) celkem 1)	*září 2008:* 9 639 Kč		
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI *** (v roce 2007)	*počet nemocí z povolání nově zjištěných:*	743	
	počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.:	28 806	
	smrtelné úrazy:	170	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem)	*v roce 2007:* 74 942		
DÁVKY DŮCHODOVÉHO ZABEZPEČENÍ **** výdaje v 1. pololetí 2008 (v tis. Kč)	*celkem:*	149 358 729	
	v tom:	*starobní*	107 561 709
		plný invalidní	21 293 259
		částečný invalidní	7 307 343
		vdovský	10 608 851
		sirotčí	1 532 215
		vdovecký	1 055 352
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA *** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2006: celkem v národním hospodářství 20 219 Kč, PS 20 343 Kč, NS 19 786 Kč		
	2007 2): celkem v národním hospodářství 21 694 Kč, PS 21 856 Kč, NS 21 117 Kč		
	1. pololetí 2008 2): celkem v národním hospodářství 22 840 Kč, PS 23 418 Kč, NS 20 753 Kč		
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** v 1. pololetí 2008 2)		*absolutní údaje*	*relativní údaje*
	sňatky	20 963	4,1
	rozvody	15 755	3,0
	živě narození	59 323	11,5
	zemřelí	52 511	10,1
	celkový přírůstek	43 796	8,5
	střední stav obyvat.	10 404 820	x
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB ****	*zaměstnanci celkem*	2. čtvrtletí 2007	4 246 688
		1. čtvrtletí 2008	4 333 267
		2. čtvrtletí 2008	4 344 019
	OSVČ vykonávající činnost	2. čtvrtletí 2007	911 345
		1. čtvrtletí 2008	914 835
		2. čtvrtletí 2008	929 490
	OSVČ povinné platit zálohy na důchodové pojištění	2. čtvrtletí 2007	716 249
		1. čtvrtletí 2008	709 699
		2. čtvrtletí 2008	731 144

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády
** pramen MPSV; *** pramen ČSÚ; **** pramen ČSSZ
1) důchod vyplácen samostatně (bez současně vypláceného pozůstalostního důchodu)
2) předběžné údaje

■ Práce v EU – II.

Jak získat zaměstnání v zahraničí?

Rádi byste zkusili štěstí za našimi hranicemi a našli si zaměstnání v některé ze zemí EU/EHP? Pomoci vám mohou Evropské služby zaměstnanosti (EURES). V každém členském státě je osobní poskytování služby EURES zajištěno především prostřednictvím EURES poradců. U nás EURES poradci působí na pověřených úřadech práce v krajských městech. Na ostatních úřadech práce lze zjistit základní informace o nabídce sítě EURES. Volná pracovní místa, která jsou hlášená českým EURES poradcům, naleznete na portálu EURES ČR http://portal.mpsv.cz/eures v sekci Volná místa v EU/EHP. Tato místa jsou určena právě pro pracovníky z ČR. Stěžejní celoevropskou databázi volných pracovních míst naleznete na evropském portálu EURES http://eures.europa.eu. K orientaci na tomto portálu můžete použít průvodce portálem EURES, kterého najdete na http://portal.mpsv.cz/eures v sekci Vše o práci v EU.

Rakousko

Vzhledem ke svému sousedství s Českou republikou je Rakousko častou cílovou zemí českých zájemců o práci. Rakousko je však také jednou ze zemí, které stále aplikují

FOTO: © MAREK SLUSARCZYK | DREAMSTIME.COM

tzv. přechodné období pro volný pohyb pracovních sil. Pro české občany, kteří mají zájem pracovat v Rakousku, znamená toto opatření, že budou stále potřebovat pracovní povolení, jehož vydávání se řídí rakouským zákonem o zaměstnávání cizinců (Ausländerbeschäftigundsgesetz – AusIBG). I přes tuto situaci však lze spatřovat určité pozitivní změny v přístupu na rakouský trh práce pro české občany. Na začátku roku 2006 byla zahájena praktická realizace dvou bilaterálních dohod o zaměstnávání českých občanů v Rakousku a začátkem letošního roku byl vydán pozitivní seznam profesí, pro které jsou ve zjednodušeném postupu vydávána pracovní povolení (jejich seznam na http://www.ams.at/_docs/Fachkraefte-Zulassung_08.pdf).

V Rakousku je možnost získat tři typy pracovního povolení:

- **Fachkräfte-Zulassung** – zjednodušená forma pracovního povolení pro kvalifikovanou pracovní sílu. Je uděleno prakticky automaticky v případě, že není možno nalézt pracovníky v příslušné profesi na vnitřním trhu práce. Rakouský zaměstnavatel na místně příslušné pobočce AMS podá žádost o pracovní povolení, přiloží kopii pasu či OP a úředně ověřený překlad dokumentu dokládajícího vzdělání uchazeče v příslušném oboru nebo oprávnění, např. svářečský kurz.
- **Beschäftigungsbewillingung** – je platné 12 měsíců pro specifického zaměstnavatele a pracovní místo. Pro klíčové pracovní síly (tzv. Schlüsselkräfte) se povolení vydává automaticky s podmínkou měsíčního platu v roce 2008 vyššího než 2 358 eur. Toto povolení může získat také sezonní pracovník (do oblasti zemědělství a gastronomie) na 24–26 týdnů. I o toto povolení žádá zaměstnavatel a získá ho zpravidla do 6 týdnů za podmínky, že volné pracovní místo nemůže být obsazeno rakouským nezaměstnaným.
- **Freizügigkeitsbestätigung** – neomezený přístup na rakouský trh práce. Lze o něj požádat u místně příslušné pobočky AMS, pokud vlastníte již nejméně 12 měsíců bez přerušení povolení k legálnímu zaměstnání nebo jste rodinným příslušníkem (manžel/ka či dítě) takového nového občana/ky EU či občana/ky ze třetí země (který/á vlastní 12 měsíční povolení k zaměstnání) a jste spolu s ním/ní řádně usazen/a v Rakousku.

V Rakousku je nutné do tří dnů přihlásit adresu místa pobytu. Přihlašovací lístek (Meldezettel) se odevzdává u příslušných místních institucí.

Volná pracovní místa v Rakousku najdete také například na:
www.ams.at, www.jobroom.at, www.austropersonal.com, www.jobboerse.at, www.jobpilot.net

Velká Británie

FOTO: © MAREK SLUSARCZYK | DREAMSTIME.COM

Velká Británie je jednou ze tří zemí Evropské unie, která ihned po vstupu do EU umožnila práci příslušníkům všech nových členských států bez jakýchkoli omezení. Občané nových členských států (tj. České republiky, Estonska, Kypru, Lotyšska, Litvy, Maďarska, Malty, Polska, Slovenska a Slovinska) mohou přijet do Velké Británie a hledat zde práci. Každý zájemce o zaměstnání ve Velké Británii má právo ve Spojeném království pracovat legálně. To současně znamená povinnost platit daně a pojištění (National Insurance, NI – zahrnuje sociální i zdravotní pojištění). Skutečnost, že pracovník platí pojištění, pro něj znamená, že bude moci získat nárok na příspěvkové dávky, respektive že tím nebude dotčeno jeho právo na vyplácení penze. Právo na práci v Británii ale nemusí nutně opravňovat pracovníka k získání britských sociálních dávek.

Britská vláda zrušila pro občany všech deseti nových členských zemí EU pracovní povolení, ale zavedla od 1. května 2004 registr (**Worker Registration Scheme**), kde se musí povinně hlásit. Program povinné registrace pracovníků funguje tak, že jakmile si občan z výše zmíněné země najde v Británii práci, musí vyplnit registrační formulář a zaslat jej poštou na adresu uvedenou na žádosti. K registraci je třeba doložit kopii dopisu od zaměstnavatele potvrzujícího zaměstnání, dvě fotografie, originál platného cestovního pasu nebo občanského průkazu a 90 liber na poplatek (nikoli v hotovosti, způsoby platby jsou popsány ve vysvětlivkách registračního formuláře). Poté bude občanovi vystaveno registrační osvědčení, které mu umožní žít a pracovat v Británii po dobu výkonu dané práce. Pokud práci změní před uplynutím 12 měsíců, bude se muset registrovat znovu. V tomto případě se předkládají všechny výše uvedené doklady, ale již bez poplatku 90 liber. Zaměstnavatelé jsou povinni registraci kontrolovat.

Na internetové adrese www.workingintheuk.gov.uk si zájemce o podrobné informace o práci ve Velké Británii může stáhnout v české verzi informační brožuru o právech a povinnostech českých občanů, kteří v této zemi žijí a pracují.

Volná pracovní místa ve Velké Británii najdete také například na:
www.reed.co.uk, www.fish4jobs.co.uk, www.topjobs.co.uk, www.careerjet.co.uk

Španělsko

Pro české občany byl pracovní trh ve Španělsku uvolněn 1. května 2006. Rozhodnutí zavést přechodné období na volný pohyb pracovníků bylo od tohoto data zrušeno, tzn., že čeští pracovníci již nepotřebují pro práci ve Španělsku žádné pracovní povolení (ani pracovní vízum).

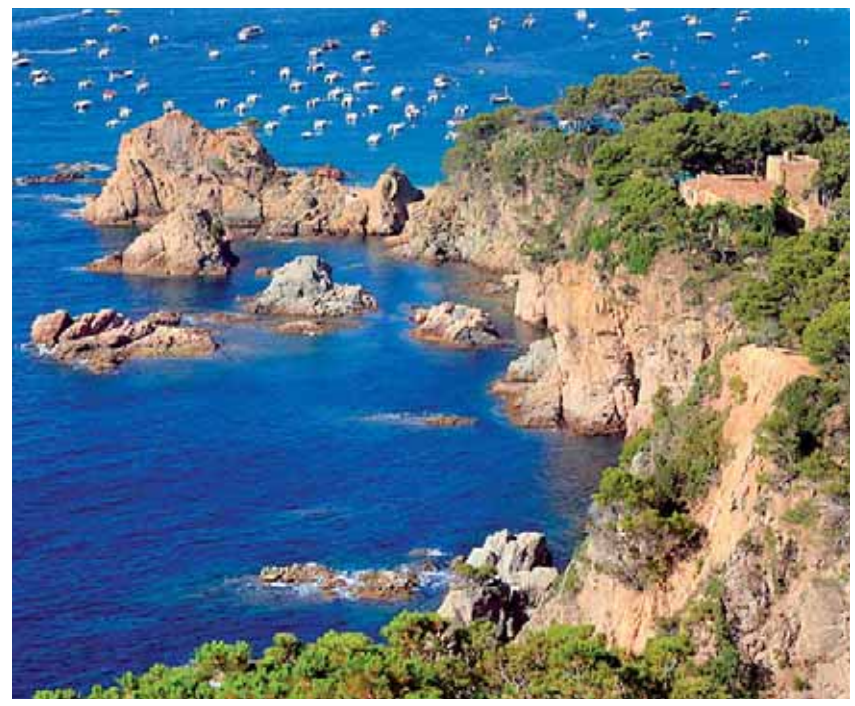


FOTO: © MARLEE | DREAMSTIME.COM

Po příjezdu do Španělska je nutné získat „**identifikační číslo cizince“, tzv. NIE** (número de indentificación de extranjero). Toto číslo musí být uvedeno na všech vydaných a zpracovávaných dokumentech. Na příslušném úřadě pro cizince (Oficina de extranjero) je nutné předložit vyplněnou žádost, originál či kopii občanského průkazu nebo pasu, případně další požadované dokumenty. Pokud jste nikdy předtím ve Španělsku nepracovali, musíte také získat „osobní číslo sociálního zabezpečení“, které za vás také může vyřídit zaměstnavatel. Pro vydání je nutné předložit žádost (TA-1) a identifikační dokumenty (občanský průkaz, pas).

Pokud budete ve Španělsku pracovat, musíte požádat do 30 dnů od vstupu do země o povolení k pobytu v příslušné provincii na cizinecké policii (Policía de extranjería, área de trabajo y migración). Pro ostatní osoby (penzisté, ekonomicky neaktivní občané, podnikatelé, studenti atd.) platí: pokud se rozhodnete zůstat v zemi déle než 90 dnů, musíte také požádat o povolení k pobytu na cizinecké policii. Při pobytu do 90 dnů není třeba o povolení k pobytu žádat. Jediným omezením pobytu ekonomicky neaktivních občanů ČR na území Španělska je výhrada, aby se dotyčný občan ČR nestal, resp. aby nehrozilo, že se stane přítěží sociálního systému Španělska. Platí, že v okamžiku, kdy se občan ČR poprvé přihlašuje k pobytu, může po něm příslušný úřad vyžadovat doložení skutečnosti, že nehrozí, že by se mohl stát takovouto přítěží (zejména doložením dostatečného pravidelného měsíčního příjmu nebo dostatku finančních prostředků na účtu apod.).

Běžná pracovní doba činí průměrně 40 hodin za týden. Počet odpracovaných hodin nesmí přesáhnout 9 hodin denně. Každý zaměstnanec má nárok na dovolenou, která nesmí být kratší než 30 dní. Státní svátky by celkem neměly přesáhnout 14 dní v roce. Některé svátky jsou celostátní, jiné se liší v závislosti na autonomní oblasti. Pokud některé svátky připadají na sobotu a neděli, může na základě rozhodnutí vlády dojít ke kompenzaci volnem v následující pondělí.

Volná pracovní místa ve Španělsku najdete také například na:
www.expansionyempleo.com, www.computrabajo.es, www.typicallyspanish.com, www.infojobs.net

Portugalsko

FOTO: © EDYTA PAWLOWSKA | DREAMSTIME.COM

I Portugalsko se rozhodlo od 1. května 2006 již neprodlužovat přechodné období pro volný pohyb pracovníků z nových členských zemí Evropské unie. To znamená, že občané České republiky a občané zemí přistupujících současně s ČR k Evropské unii mají právo pracovat v Portugalsku za stejných podmínek jako sami Portugalci a nepotřebují k tomu žádné pracovní povolení ani vízum. Také osoby samostatně výdělečně činné mají právo usadit se na území Portugalska a podnikat zde bez administrativních omezení.

Pro občany České republiky neplatí ani **žádná povinnost podstupovat registrační procedury**. Pouze v případě, že zamýšlíte na území Portugalska pobývat déle než 3 měsíce, máte povinnost požádat o povolení k pobytu. Vydání povolení k pobytu slouží k osvědčení vašeho postavení jako občana Evropské unie. O povolení k pobytu se žádá na Pohraniční a cizinecké policii (Servico de Estrangeiros e Fronteiras – SEF) příslušné podle místa, kde se chcete usadit. K žádosti o povolení k pobytu je třeba doložit platný občanský průkaz nebo pas a 2 fotografie. V případě, že v době podání žádosti o povolení k pobytu již jste zaměstnán, dokládáte kopii pracovní smlouvy, v případě, že práci teprve hledáte (nebo jste student či důchodce), musíte prokázat, že máte dostatek finančních prostředků na svou obživu, a tudíž nebudete využívat portugalských sociálních dávek. Jestliže jste osoba samostatně výdělečně činná, máte k žádosti o povolení k pobytu povinnost doložit dokumenty svědčící o vašem postavení, např. daňové identifikační číslo. Více informací poskytne: SEF – Servico de Estrangeiros e Fronteiras, Rua Conselheiro Jos Silvestre Ribeiro 4, 1649-007 Lisboa, tel.: +351 21 711 50 00, fax: +351 21 714 03 31, e-mail: sef@sef.pt.

Státem uzákoněná minimální mzda od 1. ledna 2007 je 403 eur měsíčně v oblasti průmyslu, obchodu, sektoru služeb a zemědělství. Zaměstnávat lze bez omezení při respektování místního zákoníku práce včetně nároků na odpovídající odměnu a respektování všech státních i lokálních svátků. V případě propuštění náleží pracovníkovi odstupné ve výši dvou průměrných měsíčních platů a dalšího jednoho a půl měsíčního platu za každý rok odpracovaný u zaměstnavatele. Průměrná mzda v Portugalsku je asi 800 eur, průměrná hodinová mzda 5,33 eur. Pracovní doba je zákonem stanovená na 40 hodin týdně, přesčasy nesmí být delší než dvě hodiny denně (max. 200 hodin ročně) a musí být řádně proplaceny nadstandardní sazbou (jedna přesčasová hodina činí 150% hodinové mzdy).

Volná pracovní místa v Portugalsku najdete také například na:
www.balearic-jobs.com, www.expressoemprego.pt, www.publicoemprego.pt, www.randstad.pt

Informace o dalších zemích naleznete na http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_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 ●