Práce & sociální politika

noviny Ministerstva práce a sociálních věcí ČR ● ročník 6 ● číslo 5 ● 14. 5. 2009

Náklad ověřen auditorskou firmou ABC

ZDARMA

RODINA

Chystá se transformace systému péče o ohrožené děti

čtěte na straně 3

PENÍZE

Vyčerpávající informace o poskytování podpory v nezaměstnanosti

čtěte na straně 4

PORADNA

Máte nárok na pracovní volno na návštěvu u lékaře?

čtěte na straně 7

Novým ministrem práce a sociálních věcí byl 8. května 2009 jmenován Petr Šimerka

FOTO: ROMAN VONDROUŠ/ČTK

JUDr. Petr Šimerka se narodil 22. listopadu 1948. Po absolvování Právnické fakulty UK v Praze v roce 1972 nastoupil do legislativního oddělení Národního výboru hl. m. Prahy. Od roku 1973 byl zaměstnán v odborovém svazu civilních pracovníků armády, nejprve řadu let jako právník. V roce 1987 se stal místopředsedou svazu zodpovědným za úsek právní, mzdový a BOZP. V lednu 1990 byl zvolen předsedou svazu a v této funkci byl potvrzen na sjezdech v roce 1991, 1992 a 1996.

V letech 1990–1998 byl členem předsednictva Českomoravské konfederace odborových svazů, kde se zabýval zejména pracovněprávní problematikou.

V roce 1998 se stal náměstkem ministra práce a sociálních věcí pro úsek legislativní, mzdový a bezpečnost práce a současně místopředsedou Rady vlády pro BOZP, vedoucím Pracovního týmu RHSD ČR pro mzdy, platy a související otázky a členem Státní volební komise. V souvislosti s odchodem do státní správy abdikoval na funkci předsedy odborového svazu.

V září 2006 byl jmenován Státním tajemníkem-náměstkem ministra práce a sociálních věcí pro oblast legislativní, pracovněprávní, mzdovou a bezpečnosti práce.

(RED)

Bilance dopadů sociálních reforem za rok 2008

Statistické údaje za minulý rok signalizují pozitivní výsledky ve vývoji sociálních výdajů. Důvodem sociálních reforem byl nezadržitelný růst mandatorních výdajů a z toho vyplývající zadlužování. Sociální systém byl nabobtnalý a málo adresný. Jeho expanze hrozila rozvratem veřejných financí. Podařilo se zavést úspornější a adresnější sociální systém. Okruh příjemců dávek byl zúžen, avšak dávky byly kompenzovány snížením daní, především výrazným zvýšením daňových slev.

FOTO: © KRASPHOTO | DREAMSTIME.COM

Rodiny s dětmi na reformě vydělaly

Podpora rodin s dětmi se přenesla do daňové oblasti. Růst čistých příjmů zaměstnanců s dětmi dosáhl v roce 2008 meziročně 9,7% a byl vyšší než meziroční zvýšení životních nákladů. Životní úroveň zaměstnanců s dětmi tedy v roce 2008 stoupla i přes poměrně vysokou inflaci v průměru o 3,9%. Reforma veřejných financí způsobila, že snížení daní u zaměstnanců s dětmi je vyšší než snížení objemu dávek státní sociální podpory. Čisté příjmy rodin s dětmi proto stouply i přes zavedení adresnějšího systému vyplácení přídavků na dítě.

Rodiče dostali možnost volby

Původní stav nabízel jen omezené možnosti pro svobodu volby rodičů, kteří byli limitováni při rozhodování o propojení péče o potomka s pracovním zapojením. Neměli možnost výběru podpory, která by jejich podmínkám a představám nejlépe vyhovovala.

Nově zavedený systém nabízí tři rychlosti čerpání rodičovského příspěvku v délce dvou, tří nebo čtyř let. Podle toho nyní existují tři varianty výměry rodičovského příspěvku: zvýšená (11 400 Kč), základní (7 600 Kč) a snížená (3 800 Kč). Zavedení třírychlostní rodičovské dovolené odpovídá moderním mezinárodním trendům péče o děti.

Důchodová reforma vedla ke stabilizaci systému

Odkládání důchodové reformy by během poměrně krátké doby vedlo ke zhroucení celého penzijního systému a k dalšímu zadlužování. Rychle se totiž prodlužuje střední délka života (za posledních 15 let o čtyři roky), přibývá seniorů a současně se snižuje počet občanů v produktivním věku. První etapa důchodové reformy, kterou se podařilo prosadit, stabilizovala penzijní systém na 30 let. Spočívá v pokračování postupného zvyšování důchodového věku, v postupném prodlužování potřebné doby pojištění, zavedení třístupňové invalidity, umožňuje flexibilnější odchod z práce do důchodu atd.

Je to největší změna důchodového systému od devadesátých let, která přispívá k jeho finanční udržitelnosti i za předpokladu stoupajícího věku dožití a demografického schodku.

Pokračování na straně 2

Dej na sebe pozor, mami, dej na sebe pozor, tati!

Jsou děti schopny se zamyslet nad nebezpečími a riziky, jež vycházejí z povahy pracovního prostředí a vznikají při činnostech, které jejich rodiče či blízcí vykonávají?

FOTO: TOMÁŠ REZEK

Najít odpověď na tuto otázku měla celostátní výtvarná soutěž pro děti s názvem *Dej na sebe pozor, mami, dej na sebe pozor, tati!* Vyhlásily ji Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., a Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR jako součást Evropské kampaně 2008–2009 *Zdravé pracoviště: Dobré pro Vás. Dobré pro podnikání.*

Zdravé pracoviště

Celkem se do soutěže přihlásilo 47 škol, které zaslaly 192 výtvarných prací svých žáků. Myšlenky a nápady zpracované v obrázcích soutěžících ukázaly, že nastupující generace dobře chápe význam prevence a ochrany zdraví při práci a že je schopna odhalovat případné chyby a nedostatky a upozornit na ně.

Výběr nejzdařilejších prací si mohli prohlédnout účastníci konference *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP) v Evropě 21. století,* která se konala v rámci českého předsednictví 27. dubna v pražském Kongresovém centru. Během konference byly také oceněny nejlepší práce dětských autorů.

(TZ)

KONFERENCE

Sociální služby: zdroj nových pracovních příležitostí

Konference o sociálních službách, kterou české předsednictví připravilo společně s Evropskou komisí v rámci realizace jedné ze svých hlavních priorit v oblasti práce a sociálních věcí, se konala v Praze ve dnech 22. a 23. května pod názvem *Sociální služby – nástroj mobilizace pracovní síly a posílení sociální soudržnosti*. Akce nastolila základní východiska pro další celoevropskou diskusi o roli sociálních služeb ve společnosti.

FOTO: © ALEXRATHS|DREAMSTIME.COM

Navzdory rozdílnému pojetí sociálních služeb v jednotlivých členských státech ve způsobu jejich zajištění, rozdělení kompetencí či pojetí finanční udržitelnosti se zástupci všech členských států i zainteresovaných institucí shodli na jejich poslání a cílech.

Zvláště důležitými se sociální služby stávají především jako zdroj pracovních příležitostí. Rostoucí trend platí v rámci celé Evropské unie, přičemž oblast sociálních služeb je zdrojem pracovních příležitostí hlavně pro ženy a starší zaměstnance. Úlohou sociálních služeb je však zároveň udržet na trhu práce ty, kteří jich sami využívají. Motivovat je k maximálnímu využití vlastních schopností, podporovat v řešení nepříznivé sociální situace, a předcházet tak jejich sociálnímu vyloučení.

Účastníci konference se shodli na následujících závěrech, které se stanou základním východiskem pro společný evropský rámec, který hodlá ČR představit na jednání Rady EPSCO v červnu 2009.

Prioritní cíle, které české předsednictví navrhlo jako společný základní rámec v oblasti sociálních služeb:

Sociální služby: základní nástroj pro sociální politiky

- *Vzhledem ke stárnutí populace, změnám ve složení domácností a zvýšené účasti žen na trhu práce požadavky na tyto služby rostou. Poptávka po sociálních službách se zvyšuje v důsledku současné finanční a ekonomické krize. Pomáhají zmírňovat dopad krize a u osob postižených krizí budou hrát úlohu odrazového můstku umožňujícího nové začátky.*

Integrace služeb, adekvátní odezva na potřeby občanů

- *Aby sociální služby mohly řešit problémy osob s vícečetným znevýhodněním, musí být komplexní, přihlížet k individuálním potřebám a musí být pojímány a poskytovány integrovaně.*

Úloha veřejné správy: zajištění kvality, přístupu a udržitelnosti sociálních služeb

- *K podpoře udržitelných sociálních služeb by měly být vyvinuty zvláštní místní a regionální strategie, aby se vyřešilo napětí mezi rovným přístupem, kvalitou a finanční udržitelností. K zajištění kvality a efektivnosti služeb by měly být stanoveny odpovídající standardy kvality.*

Integrované sociální služby jako nástroj pro aktivní začleňování

- *Adekvátní přístup ke kvalitním sociálním službám vytváří základní podmínku pro to, aby se sociálně vyloučení lidé mohli aktivně začlenit do společnosti a do trhu práce.*

Vytváření nových pracovních příležitostí v sektoru sociálních služeb

- *Sektor sociálních služeb představuje v současné době v Evropské unii velkou oblast pro zaměstnávání, která významně přispěla k vytváření pracovních míst, zvláště u žen a starších osob.*

Investice do sektoru sociálních služeb

- *Investování do sociálních služeb za současné krize může znamenat důležitý příspěvek k posílení růstového potenciálu a soudržnosti našich ekonomik a společností. Rozvine potenciál vytváření pracovních míst v sektoru za vyšší účasti zvláště žen a starších osob na trhu práce.*

Důležitost neformální péče, preference modelu sdílené péče

- *Je zjištěno, že většina dlouhodobé péče je poskytována neformálním způsobem. Měly by proto být vytvořeny podmínky pro kvalitní neformální péči.*
- *Kombinace formální a neformální péče (tzv. „sdílená péče“) se zdát být nejefektivnější, protože pečovatelům dává možnost sladění jejich pracovního a rodinného života a nabízí jim nové pracovní příležitosti.*

Podpora systému celoživotního vzdělávání a vytváření kapacity pro zajištění kvality služeb

- *V zájmu zajištění kvality služeb a kvality neformální péče je třeba vytvořit systém celoživotního vzdělávání a vytváření kapacit pracovníků sociálních služeb. Je třeba najít správnou vyváženost mezi službami vysoké kvality, požadavky na kvalifikaci a úrovní poskytování služeb.*

Ochrana práv, důstojnosti a oprávněných zájmů klientů sociálních služeb

- *Při posuzování kvality sociálních služeb je vždy nutné mít na zřeteli zvláštní potřeby uživatelů sociálních služeb a chránit jejich práva, zájmy a důstojnost.*

(TZ)

Bilance dopadů sociálních reforem za rok 2008

Pokračování ze strany 1

Mimořádná valorizace důchodů

Mimořádné zvýšení důchodů bylo až do roku 2008 podmíněno nejméně desetiprocentním nárůstem inflace. Změnou zákona se v loňském roce podařilo snížit hranici inflace, při níž je možné vyplácet mimořádný důchod, na pět procent. Od srpna 2008 se proto mohl každému důchodci zvýšit důchod o 470 Kč. V období leden 2008–leden 2009 tak došlo ke trojímu zvýšení důchodů, které u průměrného starobního důchodu činí celkem 1 150 Kč (350 + 470 + 330). Průměrná výše starobního důchodu v letošním roce přesáhne 10 000 Kč.
Podíl výše průměrného důchodu k průměrné mzdě je vyšší než v roce 2006 a dosahuje 41 %.

FOTO: © ANUBISCZ | DREAMSTIME.COM

Reálná hodnota průměrného důchodu je nejvyšší od roku 1989 a činí 111,5 %.
Pracující důchodci nemohli před zavedením reforem uplatnit žádnou daňovou slevu. To se změnilo. Pracující důchodci si nyní odečítají z daní 24 840 Kč ročně.

Nemocenské dávky

Míra pracovní neschopnosti v ČR patřila až do zavedení reforem k nejvyšším v Evropě. Češi prostonali více dnů než jejich sousedé, ačkoli celkový zdravotní stav populace je na velmi dobré úrovni. Příčinou tohoto úkazu bylo časté zneužívání krátkodobé pracovní neschopnosti. Ve většině zemí EU je z tohoto důvodu zavedena tzv. karenční lhůta, tedy několik prvních prostonaných dnů bez nemocenských dávek. Nejdelší karenční lhůta je ve Finsku (9 dnů). V roce 2008 byla karenční lhůta v ČR zavedena jen částečně, přesto míra pracovní neschopnosti klesla na 5,18 %, což je nejnižší výsledek v historii ČR (v některých letech byla vyšší než 6 %). Počet případů pracovní neschopnosti na 100 pojištěnců v roce 2008 meziročně poklesl o z 59,3 na 48,6 hlášených případů, což je nejnižší výsledek v historii ČR. Poklesla zejména krátkodobá pracovní neschopnost.

Především motivace k aktivitě

Nepružný sociální trh se systémem dávek pro nezaměstnané nemotivoval lidi k co nejrychlejšímu řešení jejich nepříznivé životní situace. Nedostatečně byla penalizována nelegální práce a zneužívání sociálních dávek. Byla to situace, která nutně vyžadovala změny. Změny, které přineslo zavedení sociálních reforem, jsou finančně nastaveny tak, aby se vyplatilo zůstávat bez práce co nekratší dobu. Podpora v nezaměstnanosti je nejvyšší v prvních dvou měsících, potom postupně klesá. Doba pobírání podpory se o jeden měsíc zkrátila. Výplata podpory je vázána na aktivní chování člověka, tedy na jeho účast v rekvalifikacích, programech dalšího vzdělávání a veřejných pracích. Zpřísnily se postihy za nelegální zaměstnání.

Vývoj čistých mezd zaměstnanců

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR propočítalo čisté mzdy zaměstnanců. Zároveň porovnalo úroveň vývoje čistých mezd v letech 2007–2008. Čistá mzda byla propočítána z hrubé průměrné mzdy vykázané Českým statistickým úřadem a jejích násobků (0,6; 0,8; 1,2 a 1,4) pro různé kategorie zaměstnanců s dětmi a bez dětí, v rozdělení za národní hospodářství celkem, podnikatelskou a nepodnikatelskou sféru a promítnutím změn v daňovém systému.

Čisté mzdy rostou rychleji než hrubé mzdy

- Z propočtů je patrný vyšší nárůst čisté mzdy proti nárůstu hrubé průměrné mzdy v národním hospodářství (před zdaněním) a jejích násobků u všech kategorií zaměstnanců s dětmi.
- Čím nižší je hrubá mzda zaměstnance, tím vyšší je reálný nárůst čisté mzdy. U zaměstnanců s vyššími mzdami 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.

Čisté mzdy rostou dynamičtěji u rodin s 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 byl zaznamenán v roce 2008 reálný pokles hrubého průměrného výdělku o 1,8 p. b.):
  - ⇨ došlo k poklesu reálné úrovně čistého výdělku v podstatě jen u zaměstnanců bez dětí s výdělky vyššími než 13 200 Kč, tj. s výdělky převyšujícími 0,6násobek průměrného hrubého platu,
  - ⇨ zaměstnancům s jedním dítětem vzrostla reálně úroveň čistého výdělku v případě, že jeho hrubá výše nepřevyšovala průměrný plat nepodnikatelské sféry. Kupní síla vyšších výdělků zaměstnanců s jedním dítětem byla v roce 2008 v podstatě stejná jako v roce 2007,
  - ⇨ zaměstnancům se dvěma a více dětmi reálný čistý výdělek vzrostl ve všech propočítaných situacích.

Tabulky dokumentují porovnání úrovně (absolutní i relativní) čisté průměrné mzdy zaměstnance s dětmi a bez dětí ve sledovaných sférách národního hospodářství.

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

	Hrubá mzda v Kč			Meziroč. index v %	
	2007	2008	rozdíl	nominál.	reálný [1]
Národní hospodářství	13 016	14 125	1 109	108,5	**102,1**
Podnikatelská sféra	13 114	14 377	1 263	109,6	**103,1**
Nepodnikatelská sféra	12 670	13 222	552	104,4	**98,2**

	Čistá mzda*) v Kč			Meziroč. index v %	
	2007	2008	rozdíl	nominál.	reálný [1]
zaměstnanec bez dětí					
Národní hospodářství	10 533	11 569	1 036	109,8	**103,3**
Podnikatelská sféra	10 603	11 739	1 136	110,7	**104,1**
Nepodnikatelská sféra	10 287	10 963	676	106,6	**100,3**
zaměstnanec + 1 dítě					
Národní hospodářství	11 033	12 459	1 426	112,9	**106,2**
Podnikatelská sféra	11 103	12 629	1 526	113,7	**107,0**
Nepodnikatelská sféra	10 787	11 853	1 066	109,9	**103,4**
zaměstnanec + 2 děti					
Národní hospodářství	11 533	13 349	1 816	115,7	**108,8**
Podnikatelská sféra	11 603	13 519	1 916	116,5	**109,6**
Nepodnikatelská sféra	11 287	12 743	1 456	112,9	**106,2**
zaměstnanec + 3 děti					
Národní hospodářství	12 033	14 239	2 206	118,3	**111,3**
Podnikatelská sféra	12 103	14 409	2 306	119,1	**112,0**
Nepodnikatelská sféra	11 787	13 633	1 846	115,7	**108,8**

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

	Hrubá mzda v Kč			Meziroč. index v %	
	2007	2008	rozdíl	nominál.	reálný [1]
Národní hospodářství	17 355	18 834	1 479	108,5	**102,1**
Podnikatelská sféra	17 485	19 169	1 684	109,6	**103,1**
Nepodnikatelská sféra	16 894	17 630	736	104,4	**98,2**

	Čistá mzda*) v Kč			Meziroč. index v %	
	2007	2008	rozdíl	nominál.	reálný [1]
zaměstnanec bez dětí					
Národní hospodářství	13 608	14 736	1 128	108,3	**101,9**
Podnikatelská sféra	13 701	14 962	1 261	109,2	**102,7**
Nepodnikatelská sféra	13 282	13 926	644	104,8	**98,6**
zaměstnanec + 1 dítě					
Národní hospodářství	14 108	15 626	1 518	110,8	**104,2**
Podnikatelská sféra	14 201	15 852	1 651	111,6	**105,0**
Nepodnikatelská sféra	13 782	14 816	1 034	107,5	**101,1**
zaměstnanec + 2 děti					
Národní hospodářství	14 608	16 516	1 908	113,1	**106,4**
Podnikatelská sféra	14 701	16 742	2 041	113,9	**107,1**
Nepodnikatelská sféra	14 282	15 706	1 424	110,0	**103,5**
zaměstnanec + 3 děti					
Národní hospodářství	15 108	17 406	2 298	115,2	**108,4**
Podnikatelská sféra	15 201	17 632	2 431	116,0	**109,1**
Nepodnikatelská sféra	14 782	16 596	1 814	112,3	**105,6**

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

	Hrubá mzda v Kč			Meziroč. index v %	
	2007	2008	rozdíl	nominál.	reálný [1]
Národní hospodářství	21 694	23 542	1 848	108,5	**102,1**
Podnikatelská sféra	21 856	23 961	2 105	109,6	**103,1**
Nepodnikatelská sféra	21 117	22 037	920	104,4	**98,2**

	Čistá mzda*) v Kč			Meziroč. index v %	
	2007	2008	rozdíl	nominál.	reálný [1]
zaměstnanec bez dětí					
Národní hospodářství	16 638	17 903	1 265	107,6	**101,2**
Podnikatelská sféra	16 744	18 185	1 441	108,6	**102,2**
Nepodnikatelská sféra	16 258	16 891	633	103,9	**97,7**
zaměstnanec + 1 dítě					
Národní hospodářství	17 138	18 793	1 655	109,7	**103,2**
Podnikatelská sféra	17 244	19 075	1 831	110,6	**104,0**
Nepodnikatelská sféra	16 758	17 781	1 023	106,1	**99,8**
zaměstnanec + 2 děti					
Národní hospodářství	17 638	19 683	2 045	111,6	**105,0**
Podnikatelská sféra	17 744	19 965	2 221	112,5	**105,8**
Nepodnikatelská sféra	17 258	18 671	1 413	108,2	**101,8**
zaměstnanec + 3 děti					
Národní hospodářství	18 138	20 573	2 435	113,4	**106,7**
Podnikatelská sféra	18 244	20 855	2 611	114,3	**107,5**
Nepodnikatelská sféra	17 758	19 561	1 803	110,2	**103,7**

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

	Hrubá mzda v Kč			Meziroč. index v %	
	2007	2008	rozdíl	nominál.	reálný [1]
Národní hospodářství	26 033	28 250	2 217	108,5	**102,1**
Podnikatelská sféra	26 227	28 753	2 526	109,6	**103,1**
Nepodnikatelská sféra	25 340	26 444	1 104	104,4	**98,2**

	Čistá mzda*) v Kč			Meziroč. index v %	
	2007	2008	rozdíl	nominál.	reálný [1]
zaměstnanec bez dětí					
Národní hospodářství	19 484	21 069	1 585	108,1	**101,7**
Podnikatelská sféra	19 612	21 408	1 796	109,2	**102,7**
Nepodnikatelská sféra	19 030	19 855	825	104,3	**98,1**
zaměstnanec + 1 dítě					
Národní hospodářství	19 984	21 959	1 975	109,9	**103,4**
Podnikatelská sféra	20 112	22 298	2 186	110,9	**104,3**
Nepodnikatelská sféra	19 530	20 745	1 215	106,2	**99,9**
zaměstnanec + 2 děti					
Národní hospodářství	20 484	22 849	2 365	111,5	**104,9**
Podnikatelská sféra	20 612	23 188	2 576	112,5	**105,8**
Nepodnikatelská sféra	20 030	21 635	1 605	108,0	**101,6**
zaměstnanec + 3 děti					
Národní hospodářství	20 984	23 739	2 755	113,1	**106,4**
Podnikatelská sféra	21 112	24 078	2 966	114,0	**107,2**
Nepodnikatelská sféra	20 530	22 525	1 995	109,7	**103,2**

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

	Hrubá mzda v Kč			Meziroč. index v %	
	2007	2008	rozdíl	nominál.	reálný [1]
Národní hospodářství	30 372	32 959	2 587	108,5	**102,1**
Podnikatelská sféra	30 598	33 545	2 947	109,6	**103,1**
Nepodnikatelská sféra	29 564	30 852	1 288	104,4	**98,2**

	Čistá mzda*) v Kč			Meziroč. index v %	
	2007	2008	rozdíl	nominál.	reálný [1]
zaměstnanec bez dětí					
Národní hospodářství	22 331	24 235	1 904	108,5	**102,1**
Podnikatelská sféra	22 481	24 629	2 148	109,6	**103,1**
Nepodnikatelská sféra	21 801	22 818	1 017	104,7	**98,5**
zaměstnanec + 1 dítě					
Národní hospodářství	22 831	25 125	2 294	110,0	**103,5**
Podnikatelská sféra	22 981	25 519	2 538	111,0	**104,4**
Nepodnikatelská sféra	22 301	23 708	1 407	106,3	**100,0**
zaměstnanec + 2 děti					
Národní hospodářství	23 331	26 015	2 684	111,5	**104,9**
Podnikatelská sféra	23 481	26 409	2 928	112,5	**105,8**
Nepodnikatelská sféra	22 801	24 598	1 797	107,9	**101,5**
zaměstnanec + 3 děti					
Národní hospodářství	23 831	26 905	3 074	112,9	**106,2**
Podnikatelská sféra	23 981	27 299	3 318	113,8	**107,1**
Nepodnikatelská sféra	23 301	25 488	2 187	109,4	**102,9**

Pozn.: údaje ČSÚ, propočty MPSV; [1] index spotřebitelských cen (meziroční průměr) - 106,3 %; *) výpočet čisté mzdy proveden pro zaměstnance s příslušným počtem dětí v podmínkách zdanění roku 2007 a 2008

V roce 2009 lze očekávat nárůst průměrné mzdy ve veřejném sektoru asi o 5,6 %

Rok 2008

- Celkový objem mzdových prostředků ve veřejném sektoru dosáhl 132 mld. Kč.
- Průměrná mzda zaměstnance ve veřejném sektoru dosáhla 22 918 Kč.

Rok 2009

- Celkový objem mzdových prostředků ve veřejném sektoru pravděpodobně dosáhne 139 mld. Kč.
- Průměrná mzda zaměstnance ve veřejném sektoru pravděpodobně dosáhne 24 190 Kč.

Bilance dopadů sociálních reforem za rok 2008

Pokračování ze strany 2

Dopady reformy na zaměstnanost zdravotně postižených

Vyhodnocení dopadů novelizace ustanovení § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, na zaměstnanost osob se zdravotním postižením – porovnání roku 2007 s rokem 2008.

Změna zákona o zaměstnanosti
Zákonem o stabilizaci veřejných rozpočtů byl novelizován zákon o zaměstnanosti a od 1. 1. 2008 byl 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 však nejvýše:

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

Pozn.: Od 1. 1. 2009 došlo k dalším změnám v poskytování tohoto příspěvku.

Stav k 31. prosinci 2007
- V roce 2007 byl příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením poskytnut 1 366 zaměstnavatelům, a to na 23 999 osob se zdravotním postižením (z toho 8 291 osob s těžším zdravotním postižením). Z prostředků státního rozpočtu bylo vyplaceno 2 356 mil. Kč.

Stav k 31. prosinci 2008
- V roce 2008 se zvýšil počet zaměstnavatelů, kteří obdrželi příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, na 1 725. Příspěvek byl poskytnut na 26 957 osob se zdravotním postižením (z toho 10 286 osob s těžším zdravotním postižením).

Za období od 31. 12. 2007 do 31. 12. 2008
- Počet zaměstnavatelů, kterým byl poskytnut příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, se zvýšil o 359 (o 21 %).
- Počet zaměstnaných osob se zdravotním postižením, na které byl poskytován příspěvek, se zvýšil o 2 958 (v průměrných přepočtených stavech).

Přehled vybraných ukazatelů příspěvku od r. 2005

Rok	Výše poskytnutého příspěvku v tis. Kč	Počet zaměstnavatelů, kterým byl příspěvek poskytnut	Podpořených zaměstnanců se zdravotním postižením	Z toho zaměstnanců s těžším zdravotním postižením
2005	964 290	829	13 323	2 225
2006	1 564 195	1 112	18 215	4 611
2007	2 356 044	1 366	23 999	8 291
2008	2 040 131	1 725	26 957	10 286

Závěr

- Obavy ze snižování počtu zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením se neprokázaly. Naopak, počet žadatelů o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením se zvýšil a zvýšil se i počet zaměstnaných podpořených osob se zdravotním postižením.
- Dynamický nárůst výdajů ze státního rozpočtu vynakládaných na příspěvek se v roce 2008 zastavil.

Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti

Pokles počtu dlouhodobě nezaměstnaných byl v předchozích letech pomalejší než pokles celkové nezaměstnanosti. Podíl dlouhodobě nezaměstnaných (v evidenci úřadů práce déle než jeden rok) naopak do roku 2006 rostl. Nejvyšší hodnoty dosáhl v červnu 2006 – 43,8 %.

Počet dlouhodobě nezaměstnaných meziročně výrazně poklesl
- K 31. prosinci 2008 poklesl meziročně celkový počet nezaměstnaných z 354,9 tisíce na 352,3 tisíce, tedy o 0,7 %.
- K 31. prosinci 2007 evidovaly úřady práce 136,9 tisíce dlouhodobě nezaměstnaných, tj. podíl na celkovém počtu nezaměstnaných 38,6 %.
- K 31. prosinci 2008 se tento stav snížil na 101,5 tisíce osob, tj. 28,8 %. Počet dlouhodobě nezaměstnaných významně meziročně poklesl o 35,4 tisíce, tj. o 25,8 %. Od června 2006 poklesl o 48,6 %.
- Pokles počtu dlouhodobě nezaměstnaných byl tedy výraznější než pokles celkového počtu nezaměstnaných.

(TZ)

FOTO: © PRYZMAT | DREAMSTIME.COM

Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání

	k 31. 12. 2005		k 31. 12. 2006		k 31. 12. 2007		k 31. 12. 2008		meziroční rozdíl (08-07)	
	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %
uchazeči – celkem	510,4	100,0	448,5	100,0	354,9	100,0	352,3	100,0	-2,6	-0,7
nad 12 měsíců	212,8	41,7	184,9	41,2	136,9	38,6	101,5	28,8	-35,4	-25,8

FOTO: © GUNNAR3000 | DREAMSTIME.COM

Rodina

Transformace systému péče o ohrožené děti

Ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci s ministerstvy školství, mládeže a tělovýchovy, zdravotnictví, vnitra a spravedlnosti zpracovalo návrh transformace systému péče o ohrožené děti a rodiny. Na návrhu se podíleli také zástupci samosprávy, zástupci nestátního sektoru a zahraniční experti. Vůbec poprvé se tak podařilo nalézt meziresortní shodu a společnou vůli ke změně nevyhovujícího systému.

FOTO: © TRAMPER2 | DREAMSTIME.COM

Základním nedostatkem práce s ohroženými dětmi a rodinami v České republice je její roztříštěnost. Aktivity jednotlivých resortů nejsou nijak koordinovány, což z pohledu dítěte někdy znamená nedostatečně rychlé a nekompetentní rozhodování o nejlepší formě péče. Dítě tak může „uváznout" v pečujícím systému například proto, že není včas zajištěn jeho návrat do rodiny nebo vyhledání rodiny náhradní. Přestože existují dílčí snahy o sjednocení a zkvalitnění práce s ohroženými dětmi, tyto jsou stále omezovány hranicemi jednotlivých resortů. Pokud má být každému ohroženému dítěti zajištěna odpovídající péče, je třeba sjednotit její metodické, personální, finanční a legislativní podmínky.

Co je cílem transformace?

Cílem transformace je zvýšení kvality práce s ohroženými dětmi tak, aby byla zachována a rozvíjena jejich základní práva. Na úrovni každého kraje bude vybudována síť služeb (přesahující vymezení sociálních služeb), která kvalitativně i kvantitativně pokryje potřeby ohrožených dětí a rodin v regionu. Důraz bude kladen na rozvoj preventivních, ambulantních a terénních služeb, neboť čím dříve je ohrožení rodiny řešeno, tím menší je pravděpodobnost umístění dítěte do ústavní péče. Svým rozsahem musí být síť služeb dostupná pro potřeby ohrožených dětí a rodin tak, aby nebyly nuceny opouštět svůj region a nedocházelo k dělení rodin (např. při umístění dítěte do ústavu v jiném kraji).

Závazné standardy kvality práce

Základním prostředkem sjednocení péče o ohrožené děti a rodiny jsou standardy kvality práce s ohroženým dítětem a rodinou. Tyto standardy se budou závazné pro všechny pracovníky podílející se na péči o ohrožené děti bez ohledu na resortní příslušnost. Standardy vymezí pravidla práce s dítětem a rodinou v různých případech ohrožení, pravidla vzájemné spolupráce pracovníků v pomáhajícím procesu, pravidla zapojení dítěte do rozhodování o vlastním životě a základní etický kodex práce s dítětem a rodinou.

Širší podpora preventivních aktivit

Práce s ohroženými dětmi a rodinami bude posílena personálně – jak z hlediska počtu pracovníků, tak z hlediska jejich kvalifikace. Bude zaveden společný program celoživotního vzdělávání poskytující jednotný základ vzdělání pro všechny pracovníky s ohroženými dětmi bez ohledu na resort. Sjednoceno bude také řízení práce s ohroženými dětmi. Současný systém řízení kombinuje vlivy několika resortů, státní správy a samosprávy, a stát jako garant kvality práce s ohroženým dítětem a rodinou tak není schopen tuto kvalitu zajistit ani kontrolovat. Financování péče o ohrožené děti bude navázáno na skutečné potřeby klientů, nikoliv na stávající strukturu služeb. Principem změny financování je širší podpora preventivních aktivit a postupné omezování prostředků na represivní formy péče.

Východisko: analýza současného systému

Transformaci bude předcházet analýza současného systému péče o ohrožené děti, neboť v České republice neexistuje komplexní přehled o věcném, personálním, finančním a legislativním zajištění práce s ohroženými dětmi. Analýza bude zpracována v co nejkratším horizontu a na základě zjištěných údajů budou dále konkretizovány jednotlivé aktivity transformace. Transformace bude koordinována a metodicky zajištěna Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR ve spolupráci s dalšími resorty. Celý proces transformace bude provázen širokou informační kampaní určenou pro laickou i odbornou veřejnost.

Finanční zajištění transformace bude zpočátku obnášet zvýšené náklady, z dlouhodobého hlediska potom převáží úspora oproti současnému neefektivnímu systému, protože budou využívány převážně „levné" formy péče (terénní a ambulantní).

Návrh transformace byl aktuálně zpracován do Národního akčního plánu, který bude předložen vládě ke schválení v červnu tohoto roku. Národní akční plán obsahuje konkrétní aktivity s termíny plnění. Časové vymezení první fáze transformace obsažené v Národním akčním plánu je mezi roky 2009 a 2013.

(TZ)

Spolupráce

Expertní panel k problematice sociálně zdravotní péče zahájil činnost

Cílem Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a Ministerstva zdravotnictví ČR je snaha o zlepšení provázanosti sociálních a zdravotních služeb pro seniory. Tyto poskytované služby by měly vést k udržení maximální soběstačnosti klienta v jeho přirozeném prostředí.

Doposud obě ministerstva postupovala nekoordinovaně, nyní poprvé dochází k rozhodnutí řešit toto aktuální téma společně. Vznikl expertní panel složený z odborníků na oblast sociálně zdravotní péče. Jsou v něm zástupci obou ministerstev i další odborníci mj. z neziskové sféry.

První pracovní jednání se konalo 9. dubna na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR. Účastníci se shodli na tom, že je nezbytné, aby byla v maximální možné míře podpořena péče v domácím prostředí. Kvalitní péče v ústavních zařízeních by měla být až sekundární možností řešení. Jak jednoznačně vyplývá ze zahraničních zkušeností, domácí péče je jak z lidského hlediska, tak z pohledu ekonomického výhodnější.

FOTO: © KEMPSKI | DREAMSTIME.COM

Důvodem nutnosti intenzivně se věnovat tomuto tématu je stárnutí populace v České republice, které bude probíhat velmi rychlým tempem. Demografické ukazatele nám předpovídají, že Česká republika bude patřit ke státům s nejrychleji stárnoucí populací. Během deseti let výrazně vzroste poptávka po dlouhodobé zdravotně sociální péči, neboť bude narůstat populace osmdesátiletých a starších občanů, kteří mají své specifické potřeby. Vzhledem k těmto demografickým změnám je nutné restrukturalizovat zdravotní a sociální služby pro seniory, které by měly mít charakter kontinuální a komplexní péče o seniory.

(TZ)

Cíle expertního panelu

- *Zpracovat koncepci rozvoje systému zdravotních a sociálních služeb v modelu dlouhodobé péče – „long-term care".*
- *Zpracovat důvodovou zprávu ke změně legislativy, která bude reflektovat zvýšenou provázanost zdravotní a sociální péče.*
- *Navrhnout nový způsob financování modelu dlouhodobé péče – „long-term care" v sociálních a zdravotních službách.*

Dávky v nezaměstnanosti 2009 v kostce

Stále více čtenářů se na nás obrací s dotazy týkajícími se poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci v letošním roce. V následujících řádcích proto přinášíme to nejdůležitější z dané problematiky. Doufáme, že příspěvek pomůže uchazečům o zaměstnání zorientovat se v jejich právech a povinnostech a ozřejmí případné nejasnosti.

FOTO: © LUKYSLUKYS | DREAMSTIME.COM

• Kdo je oprávněn pobírat dávky v nezaměstnanosti a jaká jsou kritéria jejich poskytování?

Podpora v nezaměstnanosti se poskytuje na žádost fyzické osoby, která musí být vedena úřadem práce v evidenci uchazečů o zaměstnání. Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který úřadu práce doloží, že získal v posledních třech letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání (dále jen „rozhodné období") zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce alespoň 12 měsíců (dále jen „předchozí zaměstnání").

• Náhradní doby zaměstnání lze započíst v celém rozsahu 12 měsíců

Zákon o zaměstnanosti zohledňuje některé právně významné skutečnosti, které fyzické osobě neumožňovaly, aby byla zaměstnána nebo vykonávala jinou výdělečnou činnost a tuto podmínku pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti mohla splnit. Proto zákon o zaměstnanosti stanoví výčet společensky uznaných překážek, pro které nemohl žadatel o podporu v nezaměstnanosti být výdělečně činný, a považuje je za náhradní dobu zaměstnání. Za náhradní dobu zaměstnání se považuje např. doba přípravy osoby se zdravotním postižením k práci, pobírání plného invalidního důchodu, osobní péče o dítě ve věku do 4 let nebo o zdravotně postižené členy rodiny. Tyto doby lze započíst pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti v celém rozsahu 12 měsíců. Podporu v nezaměstnanosti nelze přiznat poživateli starobního důchodu.

• Kdy uchazeči o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti nevznikne?

Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání,

a. se kterým byl v době posledních 6 měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem,
b. který v posledních 6 měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu opakovaně sám ukončil vhodné zaměstnání zprostředkované úřadem práce a
c. kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek podle zvláštních právních předpisů a tento příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by uchazeči o zaměstnání náležela, pokud by neměl nárok na výsluhový příspěvek.

• Délka podpůrčí doby je závislá na věku uchazeče o zaměstnání

Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání po podpůrčí dobu, jejíž délka je diferencována v závislosti na věku uchazeče o zaměstnání. Podpůrčí doba činí u uchazeče o zaměstnání do 50 let věku 5 měsíců, od 50 do 55 let věku 8 měsíců a nad 55 let věku 11 měsíců.

• Z čeho se vypočítá výše podpory v nezaměstnanosti?

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovněprávní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období podle pracovněprávních předpisů, z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na jeden kalendářní měsíc u uchazeče o zaměstnání, který naposledy před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání vykonával samostatnou výdělečnou činnost, nebo její výše je stanovena příslušným násobkem průměrné mzdy v národním hospodářství u uchazeče o zaměstnání, který např. splnil podmínku předchozího zaměstnání započtením náhradní doby.

• Procentní sazba podpory je stanovena diferencovaně

Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první dva měsíce podpůrčí doby 65 %, další dva měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývající podpůrčí dobu (tj. 1, 4 a 7 měsíců v závislosti na věku uchazeče o zaměstnání) 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

• Jaká je maximální výše podpory?

Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti. Průměrná mzda v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2008 činí 22 942 Kč, a maximální výše podpory v nezaměstnanosti, která může být poskytována úřadem práce uchazeči o zaměstnání v roce 2009, je tedy 13 306 Kč.

• Podpora v nezaměstnanosti stanovená násobkem průměrné mzdy v národním hospodářství

Podpora v nezaměstnanosti se uchazeči o zaměstnání stanoví za první dva měsíce ve výši 0,15násobku, další dva měsíce ve výši 0,12násobku a po zbývající podpůrčí dobu 0,11násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o tuto podporu, jestliže

a. splnil podmínku doby předchozího zaměstnání započtením náhradní doby a tato doba se posuzuje jako poslední zaměstnání,
b. bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, nebo
c. nelze u něj stanovit průměrný měsíční čistý výdělek nebo vyměřovací základ.

Podpora při rekvalifikaci se uchazeči o zaměstnání ve výše uvedených případech stanoví ve výši 0,14násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci.

Podpora v nezaměstnanosti ve výši 0,15násobku průměrné mzdy představuje v roce 2009 částku 3 441 Kč, ve výši 0,12násobku představuje částku 2 753 Kč a ve výši 0,11násobku představuje částku 2 524 Kč. Podpora při rekvalifikace ve výši 0,14násobku představuje částku 3 212 Kč.

FOTO: © MARTINASED | DREAMSTIME.COM

• Výjimka ve prospěch uchazeče o zaměstnání

Uchazeči o zaměstnání, jehož poslední výdělečná činnost před podáním žádosti o podporu v nezaměstnanosti nebyla dobou důchodového pojištění, který však splnil podmínku celkové doby předchozího zaměstnání stanovenou v § 39 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti, se podpora v nezaměstnanosti stanoví z průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, kterého dosáhl v posledním zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, které jsou dobou důchodového pojištění.

Stejně se postupuje v případech, kdy uchazeč o zaměstnání před zahájením rekvalifikace vykonával výdělečnou činnost, která není dobou důchodového pojištění.

• Výpočet podpor při souběhu zaměstnání

Ukončil-li uchazeč o zaměstnání v rozhodném období ve stejný den více zaměstnání nebo zaměstnání a samostatnou výdělečnou činnost, které jsou dobou důchodového pojištění, výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci se stanoví z částky, která se rovná součtu průměrných měsíčních čistých výdělků nebo součtu průměrného čistého měsíčního výdělku (výdělků) a vyměřovacího základu.

FOTO: © LIBORTOM | DREAMSTIME.COM

• Splatnost podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci

Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci jsou splatné po nabytí právní moci rozhodnutí o jejich přiznání zpětně za měsíční období, a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci. V odůvodněných případech mohou být vyplaceny zálohově a při další splátce zúčtovány.

• Opětovné poskytování podpory v nezaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti stanoví diferencovaně podmínky pro opětovné poskytování podpory v nezaměstnanosti v závislosti na tom, zda uchazeči o zaměstnání v posledních třech letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání neuplynula, nebo uplynula celá podpůrčí doba, a to následovně:

a. Uchazeč o zaměstnání, kterému v posledních třech letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání neuplynula celá podpůrčí doba a po uplynutí části podpůrčí doby získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce alespoň tří měsíců, má nárok na podporu v nezaměstnanosti po celou podpůrčí dobu. Jestliže získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce kratší než 3 měsíce, má uchazeč o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti po zbývající část podpůrčí doby.
b. Uchazeč o zaměstnání, kterému v posledních třech letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání uplynula celá podpůrčí doba, má nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokud získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 6 měsíců; tato doba se nevyžaduje v případech, kdy uchazeč o zaměstnání skončil zaměstnání nebo výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů nebo skončil zaměstnání proto, že mu byla dána zaměstnavatelem výpověď z organizačních důvodů, nebo proto, že zaměstnavatel porušil podstatnou povinnost vyplývající z právních předpisů, kolektivní smlouvy nebo sjednaných pracovních podmínek.
   Do doby 6 měsíců se nezapočítává doba důchodového pojištění získaná zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností v době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání – tzv. nekolidující zaměstnání – a krátkodobým zaměstnáním.

V obou případech opětovného poskytování podpory v nezaměstnanosti musí být splněna podmínka celkové doby předchozího zaměstnání, tj., že uchazeč o zaměstnání získal v posledních třech letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců.

• Nemoc uchazeče o zaměstnání v průběhu podpůrčí doby

Pokud uchazeč o zaměstnání v průběhu podpůrčí doby onemocní a pobírá dávky nemocenského pojištění z titulu svého posledního zaměstnání, tak doba, po kterou tyto dávky pobírá, se mu nezapočítává do podpůrčí doby a po tuto dobu mu též není vyplácena podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci.

Pokud uchazeč o zaměstnání v průběhu podpůrčí doby onemocní a jsou mu poskytovány dávky nemocenského pojištění z účasti na nemocenském pojištění z titulu výkonu tzv. nekolidujícího zaměstnání nebo krátkodobého zaměstnání, tak po dobu, po kterou tyto dávky pobírá, je mu též poskytována podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci.

Pokud uchazeč o zaměstnání v průběhu podpůrčí doby onemocní a nemá nárok na dávky nemocenského pojištění, je mu poskytována podpora v nezaměstnanosti, ale pouze do uplynutí podpůrčí doby.

• Kdy se podpora v nezaměstnanosti neposkytuje?

Uchazeči o zaměstnání se dále neposkytuje podpora v nezaměstnanosti po dobu, po kterou je mu poskytována podpora při rekvalifikaci a po dobu poskytování starobního důchodu a po dobu vazby.

• A kdy na ni zaniká nárok?

Nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká uplynutím podpůrčí doby, ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání.

• Podpora při rekvalifikaci

Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované úřadem práce, a jedinou podmínkou pro vznik nároku je, že ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není uchazeč poživatelem starobního důchodu.

Podpora při rekvalifikaci se poskytuje po celou dobu rekvalifikace ve výši 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil rekvalifikaci, a v roce 2009 představuje částku 14 912 Kč.

OLGA BIČÁKOVÁ
VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, V.V.I. PRAHA

Postřehy odjinud

Cenné zkušenosti z fungování služeb zaměstnanosti v Itálii

Skupina osmi odborníků z Národního vzdělávacího fondu (NVF) a z úřadů práce ve Vsetíně, Českých Budějovicích a Ústí n. Orlicí uskutečnila na konci března velmi zajímavou a poučnou odbornou stáž v severoitalské provincii Reggio Emilia v rámci projektu Mobility programu Leonardo da Vinci. Cílem stáže bylo vyměnit si zkušenosti s italskými odborníky v oblasti zaměstnanosti a vzdělávání a podrobněji poznat systém služeb zaměstnanosti, současnou situaci na trhu práce, informační systémy zaměstnanosti a systém profesního vzdělávání a poradenství v Itálii.

Situace na trhu práce v provincii Reggio Emilia

Region leží v průmyslově i zemědělsky velmi rozvinuté oblasti severní Itálie. Klíčovými sektory jsou strojírenství, zemědělství, stavebnictví, textilní výroba a ICT. Velká část průmyslové produkce je zaměřená na export. Celý region Emilia Romagna je spolu s Lombardií nejvýznamnějším italským regionem z hlediska objemu exportu.
Struktura zaměstnavatelů je odlišná od ČR. Drtivou většinu zaměstnavatelů tvoří malé firmy do 15 zaměstnanců. V provincii Reggio Emilia působí téměř 59 000 firem. Ve správním obvodu jednoho ze šesti provinčních center zaměstnanosti v Corregiu žije asi 60 000 obyvatel. Působí zde asi 5 700 firem, z čehož jen asi 90 má více než 15 zaměstnanců a pouze 4–5 firem má více než 400 zaměstnanců.
Provincie Reggio Emilia dosud neměla velký problém s nezaměstnaností. Před propuknutím hospodářské krize se míra nezaměstnanosti v provincii pohybovala pod 3 %. V současné době se její hodnoty zvyšují.

Proč mají v Itálii tzv. China pointy?

Do regionu Emilia Romagna, a tedy i do provincie Reggio Emilia směřuje velká část imigrantů z Asie a Afriky. Italské obyvatelstvo se této situaci začíná přizpůsobovat a mnoho aspektů zdejšího veřejného života začíná mít multikulturní charakter. Pro nás mohou být z tohoto hlediska inspirujícím řešením poradenské a konzultační služby pro čínské zaměstnavatele a pracovníky, pohybující se na italském trhu práce, tzv. *China pointy*. Tato služba je zajišťovaná čínskými zprostředkovateli ze dvou důvodů: zaprvé propagovat integraci čínské komunity na trhu práce, zadruhé propagovat zákonnost a bezpečnost práce.

Fenomén „sociálních družstev“

Dalším zajímavým subjektem na italském trhu práce jsou tzv. *social cooperatives*, což lze poněkud nepřesně přeložit jako „sociální družstva“. „Sociální družstva“ jsou spolupracující společnosti založené na základě italského práva (1991). Za typy „sociálních družstev“ se považují:

- subjekty, které vykonávají sociální asistenci a vzdělávací aktivity,
- subjekty, které se zaměřují na integraci znevýhodněných lidí do práce prostřednictvím aktivit v různých sektorech, jako je zemědělství, drobný průmysl, obchod, životní prostředí ad.; znevýhodněné osoby mohou být např. lidé s fyzickým, mentálním a smyslovým postižením, bývalí pacienti psychiatrických zařízení, bývalí uživatelé drog nebo odsouzení, kteří mají možnost pracovat.

Dnes je v Itálii fenomén „sociálních družstev“ velice rozšířený. V roce 2001 jich bylo v Itálii zaregistrováno 5 515 se 158 000 zaměstnanci. „Sociální družstva“ jsou vnímána jako reforma blahobytu (sociálního státu) přicházející „odspodu“, jako vývoj organizovaného dobrovolnictví, které přináší inovativní řešení odpovídající potřebám obyvatel. Tak se zrodil „dobrovolný podnikatel“, jehož záměrem je vytvoření sociálního podniku. V regionu Emilia Romagna byla vždy silná vazba mezi místními úřady a „sociálními družstvy“. Ta byla často vytvářena právě úřady a místními zdravotnickými službami jako odpověď na finanční krizi veřejných sociálních služeb a k ochraně stálé zaměstnanosti ve veřejném sektoru v 80. letech.

Jaké poznatky a zkušenosti si Češi odvezli?

„Existuje mnoho podobností, hlavně v oblasti vzdělávání, ale v České republice je spektrum činností úřadů práce podstatně širší. Naopak vzdělávací systém zaměřený na prevenci nezaměstnanosti je v Itálii kvalitnější, pružnější, více zaměřený na potřeby zaměstnavatelů i pracovníků,“ říká Irena Tomešová, vedoucí Centra pro kvalitu a standardy v sociálních službách při NVF, která skupinu stážistů vedla.
Na rozdíl od ČR měla Itálie v době naší návštěvy již zaveden balíček nástrojů v boji s krizí, informační systém služeb zaměstnanosti je v ČR v porovnání s Itálií podstatně propracovanější a sofistikovanější.
Prostředí úřadů práce je v Itálii kvalitní a příjemné, což je psychologickou výhodou pro práci s klienty. Regiony, jako je Emilia Romagna, vkládají značné vlastní prostředky do oblasti politiky zaměstnanosti a hlavně do odborného vzdělávání a školení.

Množství a hloubka poznatků získaných českými odborníky se vymyká běžnému standardu, dosaženému při obdobných stážích. Více informací najdou zájemci na www.nvf.cz pod odkazem http://www.nvf.cz/publikace/vystupy.htm. ZDROJ: NVF

Pracovní síla na trhu práce ve věku 15–64 let (v tisících)

	Reggio Emilia		Emilia Romagna		Itálie	
	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
Pracovní síla	137	100	1 115	870	14 740	9 922
- zaměstnaní	135	96	1 086	832	13 939	9 049
- hledající zaměstnání	3	3	29	38	801	872
Nepracující	70	115	644	1 013	9 415	16 086
Celkem	207	215	1 759	1 883	24 155	26 008
Míra zaměstnanosti 15–64	70,6 %		69,4 %		58,4 %	
Míra nezaměstnanosti	2,6 %		3,4 %		6,8 %	

FOTO: © ALBERTO*_* | DREAMSTIME.COM

Tip

Umíte řešit konflikty v práci přátelsky?

Konflikty mezi vedoucími pracovníky a spolupracovníky jsou v pracovním životě téměř na denním pořádku. Každý nadřízený musí stejnoměrně zohledňovat zájmy podniku a potřeby vlastních spolupracovníků. K tomu se přirozeně druží i vlastní cíle a potřeby. Učinit zadost všem faktorům je možné jen zřídka. Už jen tento problém představuje spouštěč mnoha konfliktů.

Konflikt rolí u vedoucího pracovníka

Náš život výrazně ovlivňují rychlé změny – odpovídající hesla by zněla: restrukturalizace nebo stoupající nároky na pracovníky. V duchu této rychlosti života se od všech zaměstnanců očekává, že na změny budou flexibilně reagovat a přizpůsobí se. Tento tlak však nevede nutně k úspěchu. Místo toho vůči změnám vyvstává obrana a nelibost. Důsledkem jsou odpírání, slábnoucí motivace nebo zhoršení pracovní atmosféry.
Při nadcházejících změnách připadá vedoucím pracovníkům zvláštní úloha. Na jedné straně musejí tyto změny uvést a uskutečnit, aby umožnili další vývoj. Na druhé straně je jejich úkolem, aby se starali o stabilitu ve vlastním týmu. Tyto protikladné požadavky mohou vést k vnitřnímu konfliktu i ke konfliktu se spolupracovníky.

Petr, vedoucí v jedné malé pojišťovně, obdrží od vedení podniku úkol prodloužit pracovní dobu zaměstnanců do dvaceti hodin, aby byli pro zákazníky lépe dosažitelní. Tyto hodiny navíc zároveň znamenají, že z týmu nemusí být žádný zaměstnanec odvolán. Pracovní místa zůstanou zachována – v době, kdy jsou v ostatních odděleních rušena místa. Na příští poradě Petr informuje své spolupracovníky. Jak čekal, nikdo nepřekypuje nadšením a postoj k rozhodnutí je odmítavý. Petr dá zřetelně najevo, že nebudou žádné alternativy. Toto rozhodnutí je konečné. V rukou pracovníků je jen způsob jeho uskutečnění.
V následujících dnech Petr zjišťuje, že se mu jeden z pracovníků, Radek, vyhýbá. Pracují spolu už dlouho a pojí je přátelství. Petr několik dnů vyčká, ale když se Radek beze slova vysvětlení neobjeví na společném obědě, vypraví se na jeho pracoviště a osloví ho: „Mám pocit, že se mi vyhýbáš. Něco není v pořádku?“ Radek ironicky odpoví: „Ne, proč? Všechno je v nejlepším pořádku!“ „Radku, přestaň s tou komedií! Co se děje?“ Radek se na něj ostře podívá: „Co se děje? Je strašné, jak je z tebe zase loutka vedení podniku. Chtějí delší pracovní dobu. Ty přirozeně zajistíš, aby to tak bylo, i když víš, že máme podstav. Přitom máme všichni ještě na práci spoustu jiných věcí než dělat denně přesčas. Opravdu jsem doufal, že nám dovolí dvě nová místa. Ale ne, místo toho máme déle pracovat.“

Jedná se o typický konflikt rolí u vedoucího pracovníka. To, co mu Radek sděluje osobně v rámci jejich přátelského vztahu, jsou patrně tajné myšlenky mnohých spolupracovníků. „Náš představený se za nás dost nezasazuje.“ Takové myšlenky vedou nezřídka ke skrytým konfliktům, které zůstávají nevysloveny a zatěžují vzájemný vztah. V tomto případě se konflikt díky přátelskému vztahu Petra a Radka vypořádá otevřeně. V Radkových očích nezastává jeho nadřízený úspěšně potřeby týmu. Petr má dvojí členství. Jako vedoucí pracovník patří k managementu, ale také patří jako pracovník ke svému týmu. Tím je nucen vypořádat se s potřebami svého týmu i s cíli stanovenými managementem. Součástí všedního dne vedoucího pracovníka je právě to, že se tyto zájmy, alespoň na první pohled, velmi rozcházejí.

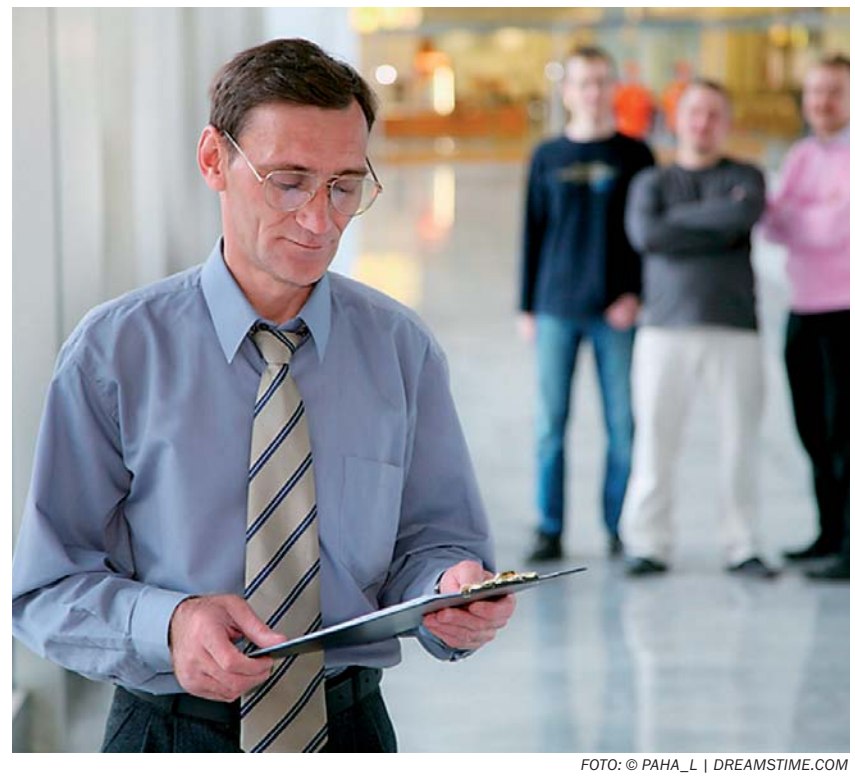

FOTO: © PAHA_L | DREAMSTIME.COM

Potřeba bezpečí na základě dobrého vedení

U Radka a dalších spolupracovníků není splněna základní potřeba – bezpečí. Především nadcházející změny kolidují s potřebou bezpečí. Změny představují šanci, ale také riziko. Nikdo neví, jak se změny projeví a jaké výhody a nevýhody s sebou přinesou. Jakmile se blíží změny, znamená to pro tým vždy zátěž, neboť to navyklé se mění za něco nového.
Pracovníci tedy očekávají, že jejich vedoucí se za ně zasadí a zajistí pro tým stabilitu. Jak už slovo nadřízený říká, je vedoucí pracovník postavený před tým. To znamená, že se má postavit před tým a poskytnout mu ochranu. Jednou z úloh vedoucího pracovníka je, že má tým zabezpečit vůči vnějšku. Jestliže pracovníkům chybí pocit bezpečí, reagují nejistotou a strachem z budoucnosti. Chování vůči představenému je pak určováno pochybnostmi a hněvem.
Rovněž Petr je zklamaný. Jeho potřeba uznání není naplněna. Radek ani ostatní spolupracovníci jeho výkon neuznávají. Přitom pro ně dosáhl toho nejlepšího, co bylo možné. To přece musejí všichni vědět. Bohužel však vnímají jen nepříjemné důsledky a nevidí na novém řešení to dobré, totiž uchování stávajících pracovních míst.
Petr by měl v této situaci spolupracovníkům lépe vysvětlit své dvojí členství. Na to nestačí, že on sám ví, že udělal pro své spolupracovníky to nejlepší. Petr kolegům musí vyložit, co učinil, aby vyhověl potřebám a zájmům vlastního týmu. V tomto ohledu by jeho počínání mělo být transparentní, aby bylo jasné, jak chce smysluplně skloubit rozdílné zájmy vedení podniku a vlastního týmu. Nestačí dělat pro své spolupracovníky objektivně vše, co jde, oni to musejí také subjektivně pociťovat. Teprve pak se naplní jejich potřeba bezpečí na základě dobrého vedení.

Konflikty není dobré ignorovat

Ke konfliktům často vedou odlišné základní postoje. Opakovaně dochází k napětí, jestliže člověk s kooperativním postojem narazí na protějšek s postojem distancovaným nebo konkurujícím. Člověk s kooperativním postojem se snaží přistupovat k druhým a spojovat různé zájmy a potřeby. Jestliže však partner v rozhovoru zaujímá distancovaný nebo konkurující základní postoj, a jsou pro něj důležité jen vlastní zájmy, nebude snažení kooperujícího partnera uznávat. Tato konstelace se často vyskytuje také mezi nadřízeným a spolupracovníky.
Pro nikoho z vedoucích není snadné mluvit o konfliktech ve vlastním týmu a otevřeně se jimi zabývat. Existuje totiž nebezpečí, že se přítomnost konfliktů bude vykládat jako slabost vedení. Jestliže vedoucí sobě a druhým nepřizná domnělou slabost v podobě existujících konfliktů, nepřispěje ani k řešení konfliktu. Místo toho budou konflikty ignorovány, dokud to bude možné, nebo vůbec popírány.

UKÁZKA Z KNIHY UMĚNÍ PŘÁTELSKÉHO ŘEŠENÍ KONFLIKTŮ (PORTÁL 2009) (REDAKČNÍ TITULEK A MEZITITULKY)

Z REGIONU

Výstava vzdělávacích příležitostí v regionu – celoživotní učení 2009

Úřad práce v Rokycanech a Okresní hospodářská komora Rokycany uspořádaly další projekt uskutečněný v rámci *Rokycanské iniciativy – REGIONÁLNÍ SPOLUPRACÍ PROTI KRIZI*. V prostorách rokycanské Sokolovny se 28. dubna konala *Výstava vzdělávacích příležitostí v regionu – celoživotní učení 2009*.

Co bylo hlavním cílem výstavy?

Hlavním cílem výstavy bylo zveřejnění a možnost představení nabídek ke vzdělávání určenému zejména pro uchazeče o zaměstnání, ale i pro zaměstnané osoby a další veřejnost. Důraz byl kladen na trvalou potřebu získávat nové znalosti a dovednosti, ať už v původní profesi, nebo – právě s ohledem na měnící se hospodářské podmínky na trhu práce – v profesích nových – prostřednictvím školicích programů a rekvalifikačních kurzů.

Dalším důležitým záměrem, aktuálním právě v těchto měsících, bylo poskytnutí komplexních informací o možnostech vzdělávání zaměstnavatelům, kteří se v souvislosti s útlumem ekonomiky dostávají do výrobních a provozních obtíží. Tito zaměstnavatelé mohou využívat veřejnou finanční podporu v rámci programů *Vzdělávejte se* a *Školení je šance*. Úřad práce v Rokycanech byl mezi prvními v republice, které uzavřely dohody o poskytování příspěvku v programu *Vzdělávejte se*. V první fázi tohoto programu bude pravděpodobně vyčerpáno cca 2,5 mil. Kč, a zaměstnavatelé tak obdrží nejen náhradu nákladů na úhradu školení svých zaměstnanců, ale i náhradu mzdových nákladů těch, kteří se školení zúčastní, včetně např. cestovních náhrad.

FOTO: ÚP V ROKYCANECH

První ročník výstavy se vydařil

V roli vystavovatelů se zúčastnilo téměř dvacet zástupců vzdělávacích středisek z okresu a blízkého okolí, kteří prezentovali své nabídky a měli i možnost dojednávat případné kontrakty se zaměstnavateli – na školení jejich zaměstnanců v příštím období. Nejvíce byly nabízeny obory práce na počítači, ekonomika a personalistika, jazykové vzdělávání, ale i praktické kurzy jako svařování, řízení vysokozdvižného vozíku a strojírenské obory a mnoho dalších. Kromě toho zde byla příležitost dohodnout i speciální obsah kurzů přímo podle potřeb zaměstnavatelů, bez nutnosti akreditace.

Ačkoliv šlo o první ročník akce tohoto typu v okrese, je její hodnocení vesměs pozitivní a pořádající strany se na místě dohodly na jejím pokračování a opakování v příštím roce. Totéž bylo konstatováno i na jednání *Rokycanské iniciativy* – setkání se zaměstnavateli a odbory, které proběhlo na stejném místě týž den.

VĚRA STRNADOVÁ
ŘEDITELKA ÚŘADU PRÁCE
ÚŘAD PRÁCE V ROKYCANECH

Dům s pečovatelskou službou v pražském Zličíně zaslouží uznání

FOTO: ARCHIV MPSV

Odstupující ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas navštívil Dům s pečovatelskou službou v městské části Praha-Zličín. Ocenil, že městská část dokáže provozovat toto moderní sociální zařízení pro 70 seniorů na nadstandardní úrovni za dostupné poplatky. Za přijetí do domova se nevybírají dary, nájemné u bytů pro jednu osobu činí 2 302 Kč, poplatky za vodu, elektřinu, úklid a vytápění dosahují dalších 2 500 Kč a jsou zúčtovatelné podle skutečné spotřeby. Senioři se aktivně zaměstnávají prací s internetem, šitím, pletením, cvičením apod. Na přání starosty jmenoval ministr Nečas patronku pečovatelského domova. Stala se jí ředitelka kanceláře ministra Jana Nagyová. *(RED)*

VIDEOPROGRAM

Jak na to JIT.cz

Pod tímto názvem se skrývá videomanuál pro každého pracovníka firmy, který pomocí 10 praktických úkolů odhalí, kde ve výrobě vzniká hodnota a kde naopak dochází k plýtvání. Videoprogram *Jak na to JIT.cz* je připravené školení – praktický a časově nenáročný trénink, nezávislý na kapacitách vedoucích pracovníků či externích lektorů.

Stačí ve firmě vytvořit dvě skupinky do 5 osob, pustit jim DVD manuál a nechat je samostatně pracovat a plnit jednotlivé úkoly. Na konci každého úkolu si skupinky výsledky prezentují, podnítí se tak diskuse, jaké řešení je pro vaši firmu to nejlepší. Průměrné zvýšení využití pracovníků po zavedení metod z videomanuálu je 30–50 %.

Příklad:

´ZDROJ: WWW.JAKNATOJIT.CZ

KŘÍŽOVKA

Stát přijal účinná opatření na udržení zaměstnanosti. Protikrizový plán, který zmírňuje dopady složité hospodářské krize, může zachránit až 70 tisíc pracovních míst. Jeho součástí jsou i projekty vzdělávání zaměstnanců, které by jinak firmy musely... (viz tajenka).

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do 25. května. Jeden z vás získá publikaci *Umění přátelského řešení konfliktů* od Tanji Baum z produkce nakladatelství Portál. Autorka v této knize nabízí čtenáři své mnohaleté zkušenosti, jak zacházet se spory a konflikty konstruktivním způsobem, který vede k řešení přijatelnému pro všechny zúčastněné – a to jak v profesní, tak v osobní oblasti. Množství příkladů a podnětů má čtenáři pomoci pochopit povahu konfliktů a možnosti, jak s nimi v každodenním životě zacházet. Knihu ocení čtenáři se zájmem o zdokonalení vlastních sociálních dovedností a také pracovníci ve vedoucích a manažerských pozicích.

Tajenka z minulého čísla: „… *až sedmdesát tisíc pracovních míst.*“ Publikaci Umění rétoriky autora Romana Brauna z produkce nakladatelství Portál získává paní E. Vacková z Brna. Gratulujeme.

	MECENÁŠ (-S-)	KRÁTKÝ SILNÝ DOUTNÍK	RANNÍ VLÁHA	STAROČESKÉ ZÁJMENO	VEVNITŘ	VLASTNÍ PRVNÍMU MUŽI		DOPIS	SICILSKÁ SOPKA	SPZ NÁCHODA	OTEC (KNIŽ.)	PRANÝM SRAŽENÁ	UMÍSTĚNÉ V OKOLÍ		NÁDOBA U STUDNY	PAPÍR NA STĚNY	TLAPKA
POKRM							ITALSKY „SVÍZELNÝ“ / OBLEČENÁ							ODDÍL TĚLESNĚ POSTIŽENÝCH			
1. DÍL TAJENKY														LEDOVCOVÝ KOTEL / ANGLICKY „HRAČKA“			
ÚRODNÉ MÍSTO V POUŠTI					LEVANTSKÁ BAVLNA / PSOTA						ZÁPLAVA / DRUHÁ TRÁVA						
SPZ NYMBURKA				VÝMĚNA / ZVLÁŠTNÍ (HOV.						DRAVÝ PTÁK / AKVARIJNÍ RYBKA							
SLEZSKÁ UNIVERZITA (ZKR.			VLASTNÍ SLONŮM / ALANA (ZDROB.)						PLÁTĚNÁ OBYDLÍ / ARCHITEKT. PRVEK						TLAK KRVE (ZKR.) / KRYT MOTORU		
VLASTNÍ STŘEŠNÍMU SVODU								PRÁCE NA STAVU / ŠLÁGR						HAD Z KNIHY DŽUNGLÍ / JM. FOTB. SIEGLA			
SVINOVACÍ ZÁVĚS							RÁDA SI HRAJÍCÍ / DLOUHÝ „ROHLÍK“						ZNAČKA HEKTARU / ST. FRANC. MINCE			PATŘÍCÍ EVĚ	ROKY
	BENZINOVÁ STANICE (RUS. ZKR.)	KÓD LET. ACAPULCO / ŘÍČNÍ KORYŠ				STRUNNÝ NÁSTROJ / POLNÍ ROSTLINA						VÝMĚŠEK NOSU / ZN. MEGA-PASCALU					
INDICKÝ BUVOL					RYCHLÁ / INICIÁLY IZERA						TÝKAJÍCÍ SE MORU / DOMÁCKY OREST						
2. DÍL TAJENKY								3. DÍL TAJENKY									
ÚTES								ŠVÝCAR. ŘEKA					POLOOPICE				

PORADNA

Důležité osobní překážky v práci podle zákoníku práce

Vzhledem k častým dotazům k problematice osobních překážek v práci, s nimiž se na orgány inspekce práce obracejí zájemci o poradenství, považujeme za důležité informovat veřejnost o možném rozsahu poskytování pracovního volna zaměstnavatelem při uplatnění těchto překážek a o případné náhradě mzdy, platu nebo odměny z dohody (dále jen „náhrada“).

FOTO: © TOLIMIR | DREAMSTIME.COM

Postup zaměstnance při vzniku překážky, doklady nutné k jejímu prokázání, termíny předložení dokladů atd. by měl stanovit zaměstnavatel, nejlépe ve vnitřním předpisu.
Zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu trvání důležitých osobních překážek v práci vyjmenovaných v zákoníku práce, jakými jsou zejména dočasná pracovní neschopnost nebo karanténa, mateřská nebo rodičovská dovolená, ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti, péče o dítě mladší než 10 let z důvodu, např. když se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance.

Náhrada při dočasné pracovní neschopnosti

Dnem 1. 1. 2009 nabyl odložené účinnosti zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, podle něhož přísluší zaměstnanci nemocenské dávky až od 15. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény. Zároveň vešla v platnost ustanovení § 192–194 zákoníku práce, podle nichž přešla povinnost zabezpečit zaměstnance v období prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény na zaměstnavatele formou náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody.
Náhrada přísluší zaměstnanci pouze za dny, které jsou pro něj pracovními dny, případně za svátky. Zároveň musí být splněny obecné podmínky podle zákona o nemocenském pojištění. Náhrada při dočasné pracovní neschopnosti za prvé tři pracovní dny nepřísluší, při karanténě přísluší ve výši 25% průměrného redukovaného výdělku (PRV), od čtvrtého pracovního dne přísluší náhrada u obou druhů překážek ve výši 60% tohoto výdělku.

Mateřská a rodičovská dovolená

V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů, při narození dvou a více dětí po dobu 37 týdnů. Zaměstnavatel je povinen na žádost zaměstnankyně nebo zaměstnance poskytnout rodičovskou dovolenou, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do věku tří let dítěte. Právo na mateřskou a rodičovskou dovolenou přísluší i zaměstnankyni nebo zaměstnanci, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů.
V souvislosti s tím upozorňujeme, že požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět. Dovolenou není možné z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené krátit.

Jiné důležité osobní překážky v práci

Jiné důležité osobní překážky v práci jsou upraveny nařízením vlády č. 590/2006 Sb., a to jak ve věci rozsahu volna poskytnutého zaměstnanci, tak i ve věci případné náhrady. Mezi překážky s náhradou patří vyšetření nebo ošetření u lékaře včetně pracovnělékařské prohlídky, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce, znemožnění cesty do zaměstnání (nejvýše jeden den), svatba (dva dny volno, z toho náhrada za jeden den), narození dítěte (jen na převoz manželky nebo družky do zdravotnického zařízení), úmrtí (dva dny při úmrtí manžela, druha, dítěte a jeden den na účast na pohřbu; jeden den při úmrtí rodiče, sourozence, a to i od manžela; další den, pokud obstarává pohřeb), doprovod rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení (pokud je to nutné), pohřeb spoluzaměstnance, přestěhování zaměstnance s vlastním bytovým zařízením v zájmu zaměstnavatele a vyhledání nového zaměstnání při výpovědi dané zaměstnavatelem v případě organizačních změn a zdravotních důvodů. Mezi překážky bez náhrady patří přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, účast manžela nebo druha u porodu manželky nebo družky, přestěhování a vyhledání nového zaměstnání.

Návštěva u lékaře

Jeden z nejčastějších dotazů pokládaných orgánům inspekce práce se týká návštěvy u lékaře (vyšetření, ošetření), především pokud jde o délku doby uznané zaměstnavatelem. Zákoník práce uvádí, že pracovní volno na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci při vyšetření nebo ošetření, které nelze provést mimo jeho pracovní dobu, a to ve zdravotnickém zařízení nejblíže dostupném z místa jeho bydliště nebo pracoviště. Zvolí-li zaměstnanec s ohledem na svobodnou volbu lékaře jiné než nejbližší zdravotnické zařízení, poskytne mu zaměstnavatel pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, avšak náhradu jen za dobu, kterou by si vyžádalo vyšetření nebo ošetření v nejblíže dostupném zdravotnickém zařízení.

Povinnosti zaměstnance

Je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna, v opačném případě je jeho povinností bez zbytečných průtahů zaměstnavatele o překážce informovat. Zaměstnanec má povinnost překážku v práci zaměstnavateli prokázat.

JANA BĚLÍKOVÁ
INSPEKTORKA
STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE

Nezaměstnanost v dubnu stoupla na 7,9 %

Míra registrované nezaměstnanosti stoupla v dubnu 2009 na 7,9 % (o 0,2 p. b.) na 456 726 lidí bez práce (o necelých 8 tisíc osob). Tempo zvyšování nezaměstnanosti se ve srovnání s předchozími třemi měsíci snížilo a ve 22 okresech byl zaznamenán meziměsíční pokles nezaměstnaných. Česká republika je na 5. místě v Evropské unii mezi zeměmi s nejnižší nezaměstnaností.

Počet uchazečů o zaměstnání

K 30. dubnu 2009 evidovaly úřady práce celkem 456 726 osob, což je o 7 814 osob více než ke konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2008 je celkový počet uchazečů o zaměstnání vyšší o 140 608. Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání je 445 024 dosažitelných uchazečů o zaměstnání, což je o 8 004 osob více než ke konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2008 je počet dosažitelných uchazečů vyšší o 152 559 osob. Podporu v nezaměstnanosti poskytovaly v dubnu 2009 úřady práce 210 021 uchazečům o zaměstnání, tj. 46,0 % všech osob vedených v evidenci (březen 2009 – 45,3 %, duben 2008 – 32,0 %).

Kde je nejnižší a nejvyšší míra nezaměstnanosti?

Míra registrované nezaměstnanosti k 30. dubnu 2009 činila 7,9 % (březen 2009 – 7,7 %, duben 2008 – 5,2 %). Míru nezaměstnanosti vyšší než republikový průměr vykázalo 46 okresů, nejvyšší byla v okresech Most (15,6 %), Jeseník (14,1 %), Bruntál (14,0 %), Karviná (13,8 %), Děčín (13,5 %), Hodonín a Chomutov (13,3 %). Nejnižší míra nezaměstnanosti byla v okresech Praha-východ (2,6 %), Praha (2,7 %) a Praha–západ (2,8 %).

Evidovaná volná pracovní místa

Úřady práce evidovaly k 30. dubnu 2009 celkem 50 517 volných pracovních míst. Je to o 4 895 míst méně než v předchozím měsíci a o 101 750 míst méně než v dubnu 2008. Za měsíc duben bylo na úřadech práce nově nahlášeno nebo uvolněno 20 371 pracovních míst a 25 266 volných pracovních míst bylo nově obsazeno nebo zrušeno. Na jedno volné pracovní místo v současné době připadá v průměru 9,0 uchazeče, z toho nejvíce v okresech Jeseník (50,9), Teplice (47,8), Děčín a Karviná (oba 41,6), Bruntál (35,6) a Prostějov (30,8).

Bližší informace o vývoji nezaměstnanosti jsou zveřejněny na internetové adrese http://portal.mpsv.cz/sz/stat.

(TZ)

Některé důležité údaje (platnost k 1. květnu 2009)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM * (měsíčně) od 1. 1. 2007	*částky životního minima*	pro jednotlivce 3 126 Kč, pro první osobu v domácnosti 2 880 Kč, pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem 2 600 Kč, pro nezaopatřené děti ve věku do 6 let 1 600 Kč, 6-15 let 1 960 Kč a 15-26 let (nezaopatřené) 2 250 Kč	
	částka existenčního minima	2 020 Kč	
MINIMÁLNÍ MZDA od 1. 1. 2007 *	*pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou:*	8 000 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 48,10 Kč/hod.	
NEJNIŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY * (při týdenní pracovní době 40 hod.) od 1. 1. 2007	*1. skupina prací:*	48,10 Kč/hod.	8 000 Kč/měs.
	2. skupina prací:	53,10 Kč/hod.	8 900 Kč/měs.
	3. skupina prací:	58,60 Kč/hod.	9 800 Kč/měs.
	4. skupina prací:	64,70 Kč/hod.	10 800 Kč/měs.
	5. skupina prací:	71,50 Kč/hod.	12 000 Kč/měs.
	6. skupina prací:	78,90 Kč/hod.	13 200 Kč/měs.
	7. skupina prací:	87,10 Kč/hod.	14 600 Kč/měs.
	8. skupina prací:	96,20 Kč/hod.	16 100 Kč/měs.
CESTOVNÍ NÁHRADY * (od 1. 1. 2009)	*výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:*	5 - 12 hod. 60 Kč - 72[3] Kč, více než 12 hod. - 18 hod. 92 Kč - 110[3] Kč, déle než 18 hod. 144 Kč - 172[3] Kč	
	náhrada za použití vlastního vozidla:	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednostopá vozidla a tříkolky 1,10 Kč, osobní motorová vozidla 3,90 Kč	
	průměrné ceny PH:	benzin 91 oktanů 26,30 Kč; benzin 95 oktanů 26,80 Kč; benzin 98 oktanů 29,00 Kč; motorová nafta 28,50 Kč	
NÁHRADA MZDY od 1. 1. 2009	V období prvních 14 kalendářních dní náleží při dočasné pracovní neschopnosti 60% průměrného redukovaného výdělku od 4. pracovního dne (směny) a při karanténě za prvé 3 pracovní dny 25 % a od 4. pracovního dne 60 % průměrného redukovaného výdělku. *Výše náhrady mzdy se stanoví z průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance po jeho redukci příslušnou procentní sazbou: z částky do výše 137,55 Kč se započte 90 %; z částky přesahující 137,55 Kč, nejvýše však do 206,15 Kč se započte 60 %, z částky přesahující 206,15 Kč, nejvýše však do 412,30 Kč se započte 30 %; k částce nad 412,30 Kč se nepřihlíží*		
NEMOCENSKÉ * (od 1. 1. 2009)	- 60 % z DVZ od 15. kalendářního dne do 30. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény) - 66 % z DVZ od 31. kalendářního dne do 60. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény) - 72 % z DVZ od 61. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény) *Denní vyměřovací základ (DVZ): nemocenské se vypočítává z denního vyměřovacího základu po jeho redukci provedenou následujícím způsobem: z částky do výše 786 Kč se započte 90 %; z částky přesahující 786 Kč, nejvýše však do 1 178 Kč se započte 60 %; částky přesahující 1 178 Kč, nejvýše však do 2 356 Kč se započte 30 %; k částce nad 2 356 Kč se nepřihlíží*		
OŠETŘOVNÉ * (od 1. 1. 2009)	60 % za kalendářní den z DVZ, který se redukuje stejně jako při výpočtu nemocenského		
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ * v roce 2009 důchodové (DP) a nemocenské pojištění (NP) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (SPZ)	*Sazby pojistného z vyměřovacího základu:*		
	zaměstnavatel:	25 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 2,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ	
		21,5 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců účastných pouze DP	
	zaměstnanec:	6,5%	
	OSVČ:	29,2 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,2 % na SPZ a 1,4 % na NP (je-li ho dobrovolně účastna)	
	osoby dobrovolně účastné DP:	28 % na DP	
DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠI PŘÍJMU *	*rodičovský příspěvek:*	**Výměry rodičovského příspěvku:** zvýšená - 11 400 Kč; základní - 7 600 Kč; snížená - 3 800 Kč **Čerpání rodičovského příspěvku:** rychlejší čerpání: po peněžité pomoci v mateřství nebo peněžité pomoci poskytované mužům (PPM) ve zvýšené výměře do 24 měsíců věku dítěte klasické čerpání: po PPM v základní výměře do 36 měsíců věku dítěte pomalejší čerpání: po PPM nebo od narození dítěte v základní výměře do 21 měsíců věku dítěte a dále ve snížené výměře do 48 měsíců věku dítěte	
	porodné:	13 000 Kč na každé narozené dítě	
	pohřebné:	5 000 Kč *Jednorázová dávka náležející osobě, která vypravila pohřeb nezaopatřenému dítěti, nebo osobě, která byla rodičem nezaopatřeného dítěte, a to za podmínky, že zemřelá osoba měla ke dni úmrtí trvalý pobyt na území ČR.*	

MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI ** (od roku 2004 nová metodika)	*průměr za rok* 2001: 8,5 %, 2002: 9,2 %, 2003: 9,9 %, 2004: 9,2 %, 2005: 9,0 %, 2006: 8,1 %, 2007: 6,6 %, 2008: 5,4 % březen 2009: 7,7 % duben 2009: 7,9 %		
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 30. 4. 2009	*celkem:*	456 726	
	z toho:	223 764 žen	
		63 769 osob se zdravotním postižením	
		26 748 absolventů škol a mladistvých	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 30. 4. 2009	*celkem za ČR:*	50 517	
UCHAZEČI NA VPM **	*průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 30. 4. 2009:* 9,0		
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sólo) celkem [1]	*březen 2009:* 9 998 Kč		
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI *** (v 1. pololetí 2008)	*počet nemocí z povolání nově zjištěných:*	407	
	počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.:	14 387	
	smrtelné úrazy:	74	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem)	*v 1. pololetí 2008:* 34 113		
DÁVKY DŮCHODOVÉHO ZABEZPEČENÍ **** v roce 2008 (v tis. Kč)	*celkem:*	305 535 794	
	v tom:	*starobní*	222 104 620
		plný invalidní	42 446 289
		částečný invalidní	14 951 854
		vdovský	20 870 992
		sirotčí	3 065 809
		vdovecký	2 096 409
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		
	2008 [2]: celkem v národním hospodářství 23 542 Kč, PS 23 961 Kč, NS 22 037 Kč		
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** v r. 2008 [2]		*absolutní údaje*	*relativní údaje*
	sňatky	52 457	5,0
	rozvody	31 300	3,0
	živě narození	119 570	11,5
	zemřelí	104 948	10,1
	celkový přírůstek	86 412	8,3
	střední stav obyvat.	10 429 692	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

PRÁCE V EU/EHP – V.

Jak získat zaměstnání v zahraničí?

Chcete zkusit štěstí za našimi hranicemi a najít 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 hlášena 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 celoevropská databáze volných pracovních míst je umístěna na evropském portálu EURES *http://eures.europa.eu*. K orientaci na tomto portálu můžete použít průvodce portálem EURES na adrese *http://portal.mpsv.cz/eures* v sekci *Vše o práci v EU*.

FOTO: © FINTASTIQUE | DREAMSTIME.COM

Maďarsko

Maďarsko neuplatňuje vůči novým členským státům žádná přechodná opatření, a proto není potřeba vyřizovat pracovní povolení. Pracovní smlouva musí být registrována zaměstnavatelem na úřadě práce. Všichni, kteří pracují v Maďarsku, musí mít identifikační číslo pojištěnce (TAJ číslo), o které požádá zaměstnavatel na pobočce zdravotní pojišťovny (Társadalombiztosító) v župě do tří dnů od nástupu do zaměstnání. Kromě toho potřebujete také daňové identifikační číslo, které si musíte vyřídit na příslušném daňovém úřadě (APEH – Adó-és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatal). Jestliže budete pracovat v Maďarsku, budete platit odvody z hrubého platu stejně jako občané Maďarska.
Občané zemí EHP, kteří přicestují do Maďarska s platným pasem nebo osobním identifikačním dokladem, zde mohou pobývat maximálně 90 dnů bez povolení k pobytu. Povolení k pobytu zaručuje jeho držiteli rezidenční práva na území Maďarské republiky. Doba platnosti povolení k pobytu je 5 let a může být prodloužena. Existují speciální případy:

- Jestliže je povolení k pobytu uděleno za účelem výdělečné činnosti, může být doba platnosti omezena na dobu platnosti pracovní smlouvy.
- Jestliže nezaměstnaný občan EU/EHP přijde do Maďarska hledat práci, povolení k pobytu nesmí přesáhnout dobu 6 měsíců.

U studentů se uděluje na dobu trvání studia s možností ročního prodloužení.
Zodpovědnými úřady jsou v tomto směru: Úřad pro imigraci a státní občanství (Bevándorlási és Állompolgársági Hivatal), Budapest, XI., Budafoki út 60 a regionální pobočky a ministerstvo zahraničních věcí (Külügyminicztérium). Žádost o povolení k pobytu může být zpoplatněna formou kolkové povinnosti.

Nabídku volných pracovních míst v Maďarsku najdete také například na:
www.afsz.hu, www.cvonline.hu, www.job4-smarts.com, www.jobline.hu, www.jobmonitor.hu

FOTO: © AURELI | DREAMSTIME.COM

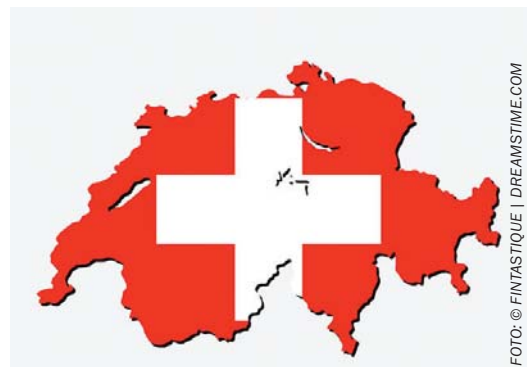

FOTO: © FINTASTIQUE | DREAMSTIME.COM

Švýcarsko

I když není Švýcarsko členem EU ani EHS, je od 1. června 2002 v platnosti smlouva mezi EU a Švýcarskem o volném pohybu osob, do které jsou zahrnuti i občané Norska, Islandu a za určitých okolností i Lichtenštejnska. Protokol o volném pohybu osob je pro nové státy EU v platnosti od 1. dubna 2006. Švýcarsko uplatňuje vůči České republice přechodné období pro přístup na trh práce. Nadále se uplatňuje upřednostňování vlastních obyvatel, kontrolují se platové a pracovní podmínky stejně jako kvóty pro krátkodobé i dlouhodobé pracovní pobyty. Tato nařízení budou trvat nejpozději do 31. května 2011.
Za vyřizování pracovního povolení jsou zodpovědné kantonální migrační úřady, na které se obrací zaměstnavatel. Švýcarský zaměstnavatel by si před podpisem pracovní smlouvy měl ověřit u kantonálních úřadů (kantonální pracovní úřad, kantonální cizinecká policie), zda je pravděpodobné, že úřady žádost o pracovní povolení schválí. Žádost se podává na švýcarské velvyslanectví, ale schvalování probíhá u výše zmíněných kantonálních úřadů. Stejný postup platí např. i pro krátkodobou letní práci.
Vzhledem k přechodnému období v přístupu občanů nových zemí EU na švýcarský trh práce je pracovní povolení nutné i u osob samostatně výdělečně činných poskytujících služby ve Švýcarsku a u vyslaných pracovníků v níže uvedených oblastech. Jestliže doba vyslání v ostatních odvětvích služeb nepřesáhne 90 dnů v roce, platí pro zaměstnavatele pouze ohlašovací povinnost, která může být provedena on-line, poštou nebo faxem. Více informací na *www.bfm.admin.ch*.
Odvětví služeb, ve kterých platí přednost domácích pracovníků, předběžná kontrola platu, uplatňování švýcarských kritérií pro kvalifikaci a nutnost povolení k pobytu:

- zahradnické služby
- stavebnictví včetně příbuzných oborů
- ochranné služby
- uklízení průmyslových prostorů.

V květnu 1997 byla uzavřena mezi Švýcarskem a Českou republikou smlouva o výměně stážistů. Jedná se o smlouvu, která má umožnit mladým lidem (ve věku 18–35 let) pracovat po určitou dobu (maximálně 18 měsíců) v jiné zemi a vykonávat tam zaměstnání, k němuž jsou kvalifikováni, a tak si zdokonalit své profesionální i jazykové znalosti. Každá z obou smluvních stran může ročně přijmout 100 stážistů. Povolení pro stážisty se udělují bez ohledu na situaci trhu práce v hostitelské zemi.

Nabídku volných pracovních míst ve Švýcarsku najdete také například na:
www.vpds.ch,www.jobsuchmaschine.ch,www.job-click.ch, www.topjobs.ch, www.swissjobs.ch

(RED)

FOTO: © LFFILE | DREAMSTIME.COM

Informace o pracovních podmínkách ve všech zemích EU/EHP naleznete na http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu.

FOTO: © VOSPALEJ | DREAMSTIME.COM

Norsko

Norsko sice není členským státem Evropské unie, otázka volného pohybu pracovních sil je však řešena v Dohodě o Evropském hospodářském prostoru, jejíž smluvní stranou je i Norsko. Norská vláda se rozhodla prodloužit přechodná opatření i na období let 2006–2009 s poukazem na to, že Norsko ve srovnání s ostatními severoevropskými státy zaznamenalo největší příliv pracovníků z nových členských států EU a také z důvodu částečně potvrzených obav ze sociálního dumpingu.
Vydání pracovního povolení tedy zůstává nezbytným předpokladem pro možnost začít pracovat v Norsku. Základní podmínkou pro vydání pracovního povolení je příslib konkrétního zaměstnání od norského zaměstnavatele. Prvním krokem, který musí zájemce o zaměstnání v Norsku učinit, je oslovení potenciálních zaměstnavatelů, ať už prostřednictvím norských služeb zaměstnanosti NAV, nebo jiným způsobem.
Zatímco občané států mimo Evropskou unii jsou upozorňováni, že pracovní povolení jsou vydávána především pro oblasti sezonních prací v zemědělství a lesnictví, případně pro vybrané specializované profese, občané států nově vstoupivších do EU, včetně ČR, musí pro účely vydání pracovního povolení splňovat pouze podmínky práce na plný úvazek, za mzdu místně obvyklou v dané profesi a za standardních pracovních podmínek.

FOTO: © SEBCZ | DREAMSTIME.COM

Rozhodnutí týkající se vydávání pracovních povolení je předmětem činnosti norského Imigračního úřadu (www.udi.no). Zde získáte i podrobný popis přesného postupu vůči žadatelům z České republiky a to v sekci EU/EEA Enlargement.
Cizinec, který plánuje pobyt v Norsku delší než tři měsíce, se musí registrovat na místním městském registru obyvatel. V závislosti na délce vašeho pobytu v Norsku vám bude vystaveno „D“ číslo nebo osobní „ID“ číslo, uvedené v průkaze. Na úřad si sebou vezměte povolení k pobytu a pas, popř. občanský průkaz. Na území Norska se můžete zdržovat po dobu tří měsíců bez nutnosti žádat o povolení k pobytu. Jestliže se nahlásíte jako žadatel o práci na pracovním úřadě (NAV), můžete se zdržovat v Norsku po dobu maximálně šesti měsíců.
Pro získání daňové karty, která umožňuje správné odvody z vašeho platu, musíte vyplnit žádost o vydání daňové karty pro cizince. Tato žádost je k dispozici na každém místním daňovém úřadě. Daňovou kartu ihned předejte svému zaměstnavateli, v opačném případě by byl zaměstnavatel povinen odvádět 50% z vašeho platu, což je samozřejmě více než běžné srážky ze mzdy.

Nabídku volných pracovních míst v Norsku najdete také například na:
www.jobline.no, www.jobworld.no, www.joddirekte.no, www.elanit.no, www.raadhuset.no

Belgie otevřela pracovní trh občanům České republiky

Česká republika vítá rozhodnutí belgické vlády ukončit přechodné období pro volný pohyb osob pro 8 členských zemí, které přistoupily k Evropské unii 1. května 2004. Znamená to, že od 1. května 2009 již čeští občané v Belgii nemusejí žádat o povolení k zaměstnání.

Občané pocházející z těchto osmi států (České republiky, Estonska, Litvy, Lotyšska, Maďarska, Polska, Slovenska a Slovinska) mohou od 1. května 2009 vykonávat svou profesi na belgickém území, aniž by museli předem získat povolení k zaměstnání, a mohou pracovat v Belgii zcela legálně při respektování pravidel sociálního pojištění a placení daní.

Ke kladnému rozhodnutí belgické vlády přispělo i dlouhodobé a cílené působení Ministerstva práce a sociálních věcí ČR na odstranění veškerých bariér mobility pracovníků, neboť oblast volného pohybu osob byla a je jednou z nejdůležitějších priorit českého předsednictví v Radě EU v souladu s mottem předsednictví Evropa bez bariér.

Občané České republiky mohou pracovat od 1. května 2009 bez jakýchkoliv omezení ve 25 z 27 členských zemí EU. Posledními státy, které ještě svůj pracovní trh novým členským státům neotevřely, jsou Německo a Rakousko.

(TZ)

FOTO: © YURI4U80 | DREAMSTIME.COM

● 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 ●