

**AKTUÁLNĚ****Změny v systému poskytování pomoci v hmotné nouzi**

čtete na straně 2

**PORADNA****Co obnáší práce z domova pro zaměstnance i zaměstnavatele**

čtete na straně 4

**K VĚCI****Nastává čas sociálně zdravotních a zdravotně sociálních reforem**

čtete na straně 8

Slovo ministra

Současná situace na trhu práce přináší některé problémy, na něž dosud platné zákony dostatečně nereagují. Přicházíme proto se změnami především v politice zaměstnanosti. Tato opatření, zejména poskytování podpory uchazečům o zaměstnání, chceme úzce provázat se systémem pomoci v hmotné nouzi. 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 této normy je motivovat občany k práci.

Základními motivy předložené změny zákona jsou tři teze. První teze by určitě měla znít, že ten, kdo pracuje, kdo vykonává nějakou činnost, by se měl mít lépe, a to i za situace, kdy je nezaměstnaný, než ten, kdo pasivně bere sociální dávky. Druhým základním mottem je, že být aktivní se musí vyplácet a musí to být výhodnější než být pouze pasivním příjemcem dávek. Nový zákon nahrává těm, kteří si práci hledají rychle a aktivně. Čím rychleji životní situaci vyřeší, tím více získají. Je to logické. Ten, kdo se snaží, se práce musí mít lépe než ten, kdo je pasivní a bezdůvodně tihne k dlouhodobé nezaměstnanosti.

V České republice chybí velké množství lidí ochotných manuálně pracovat. Ví to každý podnikatel, který sháněl stavebního dělníka, uklízečku či myčku nádobí. Marne hlásí volné místo na pracovním úřadu. Nezaměstnaní z řad českých občanů na něj mnohdy nereflktují. V mnoha dalších profesích je to obdobné. Cizinci pak tuto práci vykonávají načerno, státu neplatí žádné daně. O to více platí mafiánským zprostředkovatelům za opatření práce a viz.

Proto zdůrazňuji: Naším cílem je snižovat nezaměstnanost českých občanů. Na jedné straně chceme zprůžnit pracovní trh, učinit více motivační sociální systém, a na druhé straně budeme zvyšovat zaměstnávání rodičů s malými dětmi, starších spoluobčanů nebo zdravotně postižených, tedy těch, kteří mají dnes ztíženou situaci sehnat práci. A pouze na ta pracovní místa, o která nebude zájem z řad českých občanů, pozveme zahraniční pracovníky.

Žádný nekontrolovatelný příliv imigrantů po zavedení tzv. zelených karet přitom nehrozí. Pokud bude někdo z cizinců znamenat bezpečnostní, politické nebo zdravotní riziko, tak kartu nedostane. V současné době u nás legálně pracuje 5% cizinců z celkového počtu ekonomicky aktivních lidí. Je jich zhruba čtvrt milionu a další desítky tisíc lidí přijdou, aby pomohly našim podnikům, které mají dnes problém vůbec někoho najmout. Bude existovat celá řada pojištěk, aby nedocházelo k některým negativním jevům jako v některých západoevropských zemích. Poučili jsme se. Tato migrace bude řízená, transparentní a kontrolovatelná. Stojíme jen o ty, kdo budou pracovat a dodržovat naše zákony. Omezíme korupci a nelegální činnost, která zaměstnávání cizinců dnes provází. Toto vlády ČSSD neřešily a dnes jen lacině a lživě kritizují.

PETR NEČAS

MÍSTOPŘEDSEDA VLÁDY

A MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Poslanecká sněmovna schválila novelu zákona o zaměstnanosti

Poslanecká sněmovna schválila novelu zákona o zaměstnanosti a změnu dalších souvisejících zákonů, jejichž cílem je pružnější pracovní trh v České republice. Návrh připravilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Jaký je smysl navržených změn?

Ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas k tomu uvádí: „Naším cílem je zvýšit motivaci lidí k rychlé změně jejich nepříznivé sociální situace pomocí opětovného začlenění na trh práce. Chceme zabránit jejich nedůvodnému setrvání v systémech sociální ochrany. Zároveň chceme řešit situaci na pracovním trhu, kde je rekordní počet volných pracovních míst, a řadě firem se nedostávají potřební zaměstnanci.“

ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ, INDIVIDUÁLNÍ AKČNÍ PLÁNY

Všem uchazečům o zaměstnání bude umožněno požádat úřad práce o vypracování individuálního akčního plánu na podporu jejich uplatnění na trhu práce. Úřadu práce je nově stanovena povinnost vypracovat individuální akční plán všem uchazečům o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců. Uchazeči o zaměstnání se

věku, ale aby se zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání věnovala jen mladým lidem do 20 let věku.

Podpora v NEZAMĚSTNANOSTI

Navrhujeme změnu kritéria pro splnění podmínky 12 měsíců zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti, a to na dobu důchodového pojištění uchazeče o zaměstnání.

Současně navrhujeme i změnu procentní sazby poskytování podpory v nezaměstnanosti a s ní související zkrácení podpůrní doby, po kterou je poskytována. Po dobu prvních dvou měsíců bude poskytována podpora v nezaměstnanosti ve výši 65% průměrného měsíčního výdělku dosaženého v posledním zaměstnání, po dobu dalších dvou měsíců ve výši 50% a po zbytek podpůrní doby ve výši 45% (dnes platí, že první tři měsíce je 50% a po zbytek podpůrní doby 45%). Podpůrní doba se zkracuje o 1 měsíc. To znamená, že do 50 let bude činit 5 měsíců, mezi 50 a 55 lety 8 měsíců a nad 55 let 11 měsíců. Tato opatření by měla lépe motivovat uchazeče o zaměstnání, aby se v co možná nejkratší době opětovně začlenili do trhu práce.

Dále navrhujeme, aby podpora v nezaměstnanosti nebyla příznána uchazeči o zaměstnání, který v posledních šesti měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážných důvodů opakovaně, tj. nejméně dvakrát, sám ukončil vhodné zaměstnání, kterému zprostředkoval úřad práce. Jedná se o opatření, kterým má být zabráněno účelovým nástupům do zprostředkovaného zaměstnání a jejich opakovanému ukončování bez vážných důvodů jenom proto, aby uchazeč o zaměstnání vykazoval součinnost s úřadem práce.

ZPŘÍSNĚNÍ POSTIHU NELEGÁLNÍ PRÁCE

Navrhujeme zvýšení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce, a to ze 2 mil. Kč na 5 mil. Kč. Důvodem je skutečnost, že nelegální práce je jevem s vysokou společenskou nebezpečností. Fyzické osoby, které nelegální práci vykonávají, nejsou za tuto práci odměňovány odpovídající



FOTKA: © SANDRA GLIGORIEVIC | DREAMSTIME.COM

Z řad opozice se ozývají obavy, aby se v důsledku zavedení zelených karet nezvýšila nezaměstnanost obyvatel ČR. Tomu mají zamezit přesně stanovené podmínky, za nichž je možné zelenou kartu vydat:

1. Zelená karta může být udělena pouze na pracovní místo, které není obsazeno po více než 30 dní občanem České republiky, respektive občanem EU. Tedy místo, na kterém nikdo nechce pracovat.
2. Zelenou kartu dostanou jedině zájemci z „bezpečných“ zemí. Seznam takových států vypracuje a vydá jako vyhlášku Ministerstvo vnitra ČR.
3. Místa nabízená uchazečům o zelené karty budou zveřejňována ve veřejně přístupném a kontrolovatelném registru.
4. Pokud konkrétní zaměstnavatel nebude chtít, aby se určité místo v registru nabízelo, bude z něj vyřazeno.
5. Zelenou kartu bude vydávat Ministerstvo vnitra ČR, které v první řadě bude brát v potaz bezpečnostní parametry celého systému.
6. Právo vyřadit určitá pracovní místa z registru má také ministr práce, a to v případě, že hrozí místní, regionální nebo odvětvové deformace trhu práce. Situaci na trhu práce budou monitorovat úřady práce.
7. Nový systém je maximálně průhledný, zužuje prostor pro byrokratické rozhodování a možnost korupce.

mzdou, pracují velice často v nevhodných pracovních podmínkách a v rozsahu překračujícím stanovenou týdenní pracovní dobu. Poznatky z praxe ukázaly, že maximální možná výše pokuty 2 miliony Kč není dostatečným preventivním opatřením před nelegálním jednáním.

ZELÉNÉ KARTY

Do novely zákona o zaměstnanosti byl rovněž zapracován projekt tzv. zelených karet. Novelou zákona o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, bude zaveden nový druh povolení k dlouhodobému pobytu cizinců na území České republiky za účelem zaměstnání ve zvláštních případech, tzv. zelená karta.

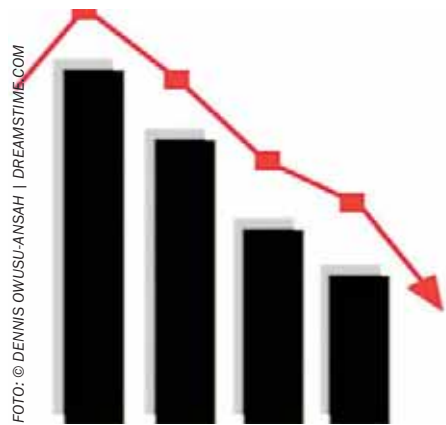
Zelená karta bude mít tzv. duální charakter, tzn., že se bude jednat zá-

roveň o povolení k zaměstnání i o povolení k pobytu. Smyslem této úpravy je odstranění nadbytečných administrativních překážek bránících operativnímu přístupu cizinců na trh práce v profesích, které nejsou v době 30 dnů od nahlášení volného pracovního místa úřadu práce obsazena českým občanem, občanem jiného členského státu EU nebo jejich rodinnými příslušníky. K tomuto účelu povede Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zelené karty. Potřebná data budou do této evidence se souhlasem zaměstnavatele automaticky přenášena z evidence všech volných pracovních míst po 30 dnech od jejich nahlášení a dále volná pracovní místa označená Ministerstvem průmyslu a obchodu ČR jako místa vhodná pro klíčový personál.

Modelové situace na straně 2

Dlouhodobě nezaměstnaných výrazně ubylo

Dlouhodobá nezaměstnanost v Česku výrazně klesá. Zatímco loni koncem prvního pololetí evidovaly úřady práce na 159 000 lidí, kteří byli bez místa déle než rok, letos jich bylo pouze 113 000. Podle ministra práce Petra Nečase k tomu přispěla i vládní reforma. „Pokles o 46 000 osob je razantní. Zpřísnující opatření vládního stabilizačního balíčku jednoznačně přináší pozitivní výsledek,“ uvedl ministr. Reforma od letošního roku



zpřísnila podmínky pro získání sociálních dávek a také je snížila dlouhodobě nezaměstnaným, pokud o práci neusilují.

Za poklesem dlouhodobě nezaměstnanosti stojí také hospodářský růst a velká poptávka po pracovních silách. Zaměstnavatelé si již delší dobu stěžují na nedostatek pracovníků. Místo tak našli i lidé, kteří ho předtím dlouho marně hledali.

(RED)

Změny zákona o pomoci v hmotné nouzi

Poslanecká sněmovna schválila změny v systému poskytování pomoci v hmotné nouzi. Pokud návrh podpoří Senát a podepíše prezident, začne platit od 1. ledna 2009. Zákon o pomoci v hmotné nouzi upravuje poskytování pomoci prostřednictvím dávek osobám, které nemají dostatečné prostředky k získání obživy a tyto prostředky si nemohou z objektivních důvodů zvýšit. **I pro změny v systému pomoci v hmotné nouzi platí následující pravidla:**

- Ten, kdo pracuje, se musí mít lépe než ten, kdo nepracuje (vyjádřeno např. výhodnějším zápočtem příjmu z výdělečné činnosti).
- Ten, kdo se snaží, se musí mít lépe než ten, kdo je pasivní (vyjádřeno zvýhodněnou částkou živobytí u osob, které rozvíjejí své pracovní návyky a pracovní potenciál např. vykonáváním dobrovolnické služby).
- Rychleji vyřešit životní situaci se vyplatí (osoby pobírající příspěvek na živobytí déle než 6 měsíců získají vyšší dávku pouze tehdy, jsou-li velmi aktivní).

Navrhované změny se týkají především dvou oblastí, a to výše příspěvku na živobytí a způsobu výplaty dávek pomoci v hmotné nouzi. Návrh stanovuje odlišná pravidla pro stanovení částky živobytí u osob, které pobírají příspěvek na živobytí méně než 6 měsíců a více než 6 měsíců. Návrh zavádí institut veřejné služby, který rozšiřuje možnosti příjemců dávek, resp. osob v hmotné nouzi, vymanit se z nepříznivé situace, popř. obdržet dávku pomoci v hmotné nouzi ve vyšší částce než člověk, který je méně aktivní.

Zároveň se stanovují jednoznačnější pravidla pro stanovení formy, v jaké bude dávka pomoci v hmotné nouzi poskytována, a zavádí se nová



FOTO: © PAVEL KRUGLOV | DREAMSTIME.COM

forma výplaty dávky – elektronický platební prostředek. Účelem je zabránit užití dávky k jinému účelu, než ke kterému má sloužit. Současně se posiluje ochrana bydlení osob, a to výslovnou povinností ustanovit zvláštního příjemce v případech, kdy by hrozila ztráta bydlení v důsledku nedodržování platební disciplíny.

VÝŠE PŘÍSPĚVKU NA ŽIVOBYTÍ

Smyslem úprav je bonifikovat (zvýhodnit) osoby,

- které se skutečně snaží zvýšit si příjem vlastní prací, tedy pracují na

„běžném trhu práce“ či v rámci institutů aktivní politiky zaměstnanosti – vykonávají veřejně prospěšné práce či krátkodobé zaměstnání nebo které se snaží uchovat si, popř. rozvinout své pracovní návyky a pracovní potenciál a vykonávají určité činnosti v rámci dobrovolnické nebo veřejné služby.

Navrhujeme stanovit částky živobytí a v návaznosti na to i výši příspěvku na živobytí podle toho, zda osoba pobírá tuto dávku krátkodobě (tj. do 6 měsíců) nebo dlouhodobě (déle než 6 měsíců). Změny se týkají převážně osob, které si musejí zvyšovat příjem

vlastní prací, a vztahují se k době, kdy takový člověk pobírá příspěvek na živobytí déle než 6 měsíců.

Navrhujeme, aby částka živobytí osob, které budou pobírat příspěvek na živobytí déle než 6 měsíců a musejí si zvyšovat příjem vlastní prací, přitom nejsou účastny „běžného trhu práce“ či programů aktivní politiky zaměstnanosti, a které:

- vykonávají dobrovolnickou službu nebo veřejnou službu v rozsahu alespoň 30 hodin měsíčně, odpovídala částce životního minima zvýšené o polovinu rozdílu mezi

životním minimem osoby a existenčním minimem,

- vykonávají dobrovolnickou službu nebo veřejnou službu v rozsahu alespoň 20 hodin měsíčně, odpovídala částce životního minima,
- nevykonávají dobrovolnickou službu nebo veřejnou službu alespoň v rozsahu 20 hodin měsíčně, odpovídala výši existenčního minima.

Veřejnou službu budou moci organizovat obce. Tato služba bude spočívat v pomoci obci v záležitostech, které jsou v jejím zájmu, jako je např. zlepšování životního prostředí, udržování čistoty a pomoc v oblasti kulturního rozvoje a sociální péče.

Způsob výplaty dávky

Způsob výplaty dávky pomoci v hmotné nouzi určuje plátcé dávky. Návrh stanoví pravidla pro plátcé dávky, která musí brát v úvahu při zvažování, zda bude dávka pomoci v hmotné nouzi vyplacena v hotovosti, na účet, ve formě poukázky nebo elektronického platebního prostředku apod. Plátcé dávky bude muset zvažovat schopnosti a možnosti osoby v hmotné nouzi s dávkou hospodařit a využít ji k účelu, ke kterému byla poskytnuta.

Kromě pravidel pro řešení běžných případů navrhuje zpřesnění situací, v nichž je plátcé dávky povinen ustanovit zvláštního příjemce (z ochranných či sankčních důvodů). Pokud by hrozila ztráta bydlení, musí plátcé dávky stanovit vždy zvláštního příjemce. Aby se cíl podařilo naplnit, prohlubuje se spolupráce mezi orgány poskytujícími dávky pomoci v hmotné nouzi a dávkou státní sociální podpory.

(RED)

Vybrané modelové situace související se změnami ...

... zákona o zaměstnanosti

Individuální akční plán

Uchazeč o zaměstnání byl zařazen do evidence uchazečů. Po pěti měsících evidence mu úřad práce vypracuje individuální akční plán směřující k lepší možnosti uplatnění na trhu práce. Pokud se uchazeč o zaměstnání odmítne podílet na jeho vypracování, bude z evidence uchazečů o zaměstnání vyřazen.

Výše podpory v nezaměstnanosti

Uchazeči o zaměstnání, který měl v posledním zaměstnání průměrný čistý měsíční výdělek 14 529 Kč, bude náležet podpora v nezaměstnanosti po dobu prvních dvou měsíců ve výši 9 444 Kč měsíčně, tj. o 2 179 Kč vyšší než podle současné právní úpravy. Třetí měsíc bude mít podporu v nezaměstnanosti stejnou jako doposud, čtvrtý měsíc bude mít podle nové úpravy podporu ve výši 7 265 Kč, tj. vyšší už jen o 726 Kč, a po zbytek podpůrcí doby bude mít výši podpory opět stejnou jako nyní.

Opakované ukončení zaměstnání

Uchazeč o zaměstnání nastoupil do vhodného zaměstnání zprostředkovaného úřadem práce 1. února. Ve zkušební době ho bez vážných důvodů 17. února ukončil. Zaevidoval se opět na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání a byla mu přiznána podpora v nezaměstnanosti. Úřad práce mu znovu zprostředkoval vhodné zaměstnání, do kterého nastoupil 1. dubna. Tento pracovní poměr rozvázal k 30. červnu



FOTO: © MIROSLAV HLAVKO | DREAMSTIME.COM

opět bez vážných důvodů. V následující evidenci uchazečů o zaměstnání od 3. července mu nebude podpora v nezaměstnanosti již náležet.

Zelené karty

Cizinec, který bude mít zájem o zaměstnání v České republice, si na internetu v seznamu pracovních míst vhodných pro držitele zelené karty vyhledá místo, které by mu vyhovovalo. Na zastupitelském úřadu České republiky požádá o vydání zelené karty na konkrétní pracovní místo. K žádosti bude muset mimo jiné doložit, že splňuje požadované kvalifikační předpoklady. Jeho žádost bude postoupena Ministerstvu vnitra ČR, které o vydání zelené karty rozhodne do 30 dnů. Cizinec poté do 14 dnů obdrží vstupní vízum k převzetí zelené karty, zelenou kartu si na území České republiky převezme a může nastoupit do zaměstnání. Oproti dosavadnímu stavu mu odpadne jednání s úřadem práce o vydání povolení k zaměstnání.

... zákona o pomoci v hmotné nouzi

POSKYTOVÁNÍ PŘÍSPĚVKU NA ŽIVOBYTÍ S OHLEDEM NA PODMÍNKU ZVÝŠENÍ PŘÍJMU VLASTNÍ PRACÍ

Rámcové fungování změn, které jsou navrhovány v souvislosti se změnou zákona o zaměstnanosti a které se týkají výše příspěvku na živobytí v návaznosti na dobu jeho pobírání a míry aktivity osoby změnit svoji nepříznivou sociální situaci, lze demonstrovat na příkladu níže uvedené osoby. Její chování se bude lišit a podle toho se bude lišit i výše pomoci, kterou získá prostřednictvím příspěvku na živobytí.

Výchozí situace:

Pan Novák, 35 let, žije sám (není společně posuzován s žádnou osobou), je nezaměstnaný, vedený v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Odmítnutí zaměstnání

Panu Novákovi vypršel nárok na podporu v nezaměstnanosti (úřad práce), pobírá příspěvek na živobytí (pověřený obecní úřad) ve výši 3 126 Kč. Výše příspěvku na živobytí byla stanovena ve výši rozdílu mezi jeho příjmem (neměl žádný) a částkou živobytí, které v dané situaci bylo ve výši životního minima. Úřad práce nabídl panu Novákovi výkon krátkodobého zaměstnání, ale ten tuto možnost bez vážného důvodu odmítl (např. v měsíci únoru). Zákon o pomoci v hmotné nouzi stanoví, že osoba, která bez vážných důvodů odmítne vykonávat krátkodobé zaměstnání, není osobou v hmotné nouzi. Příspěvek na živobytí bude panu Novákovi odejmut. Osobou v hmotné nouzi se stane nejdříve po uplynutí 3 měsíců následujících po měsíci, v němž krátkodobé zaměstnání odmítl (v daném případě v červnu).

Aktivní hledání zaměstnání

Pan Novák nalezne zaměstnání, jeho příjem není vysoký, protože zaměstnání, které bylo jediné dostupné, je pouze na částečný úvazek. I nadále hledá lepší zaměstnání. Příjem z výdělečné činnosti pro účely příspěvku na živobytí bude započten jen ze 70%. V případě čistého příjmu ve výši 5 000 Kč by bylo započteno pouze 3 500 Kč, z této částky budou odečteny rovněž náklady na bydlení ve výši 1 050 Kč. Jiný příjem pan Novák nemá. Kromě výhodnějšího zápočtu příjmu bude ve výši dávky pozitivně zohledněno to, že se snaží nalézt lépe placené zaměstnání (např. na plný úvazek) apod. Výše příspěvku na živobytí bude ve výši rozdílu mezi příjmem pana Nováka (2 450 Kč) a jeho živobytím (3 126 Kč), tj. 676 Kč. Spolu s jeho příjmem ve výši 5 000 Kč tak získá čistý příjem 5 676 Kč.



FOTO: © KATI NEUDERT | DREAMSTIME.COM

Odečteme-li z této částky náklady na bydlení, v předpokládané výši 1 050 Kč, čistý příjem na živobytí získá ve výši 4 626 Kč.

Vykonávání veřejné služby

Panu Novákovi vypršel nárok na podporu v nezaměstnanosti od úřadu práce a 6 měsíců pobírá příspěvek na živobytí. V posledním měsíci byla výše příspěvku 3 126 Kč. Jiný příjem nemá. Od následujícího (sedmého) měsíce začne pobírat příspěvek na živobytí ve výši 2 020 Kč (který se rovná částce existenčního minima). Po uplynutí dvou měsíců, v nichž pan Novák pobíral příspěvek na živobytí v této výši (2 020 Kč), začne vykonávat veřejnou službu pro obec. V prvním měsíci tuto službu vykonával 22 hodin (odklízel sněh), a proto v tomto měsíci se mu příspěvek na živobytí zvýší na 3 126 Kč (životní minimum).

V dalším měsíci provede jarní úklid v obci a pomůže při odstraňování následků víchřice, která obec postihla, a celkově takto vykonává veřejnou službu 32 hodin. Výkon veřejné služby pro obec se pozitivně odrazí ve výši příspěvku na živobytí, který se mu dále zvýší na 3 679 Kč. Pan Novák díky své aktivitě pro obec získá příspěvek na živobytí o 1 659 Kč vyšší než v měsíci, ve kterém nevykonával veřejnou službu nebo jinou práci.

Pokud pan Novák v některém z dalších měsíců přestane vykonávat veřejnou službu, hledá si zaměstnání, avšak není úspěšný, bude pobírat příspěvek na živobytí ve výši 2 020 Kč a v dalších měsících podle rozsahu své „pracovní aktivity a veřejné služby“ se mu výše příspěvku na živobytí zvýší buď na částku životního minima, nebo i výše.

JIRÍ SEZEMSKÝ

VEDOUcí ODDĚLENÍ STYKŮ S VEŘEJNOSTÍ MPSV

Po lednové valorizaci stoupne průměrný důchod na téměř 10 000 Kč

Ministerstvo práce a sociálních věcí navrhuje od 1. ledna 2009 zvýšit průměrný důchod o 3,4 %, tj. o 330 Kč. Za období leden 2008 – leden 2009 se tak po třech valorizacích průměrný starobní důchod zvýší o 1 150 Kč.

Průměrný důchod po lednové valorizaci stoupne na 9 985 Kč, v průběhu roku 2009 pak jeho výše přesáhne 10 000 Kč.

Reálná hodnota průměrného starobního důchodu dosáhne 111,5 % reálné hodnoty starobního důchodu v roce 1989.

MPSV navrhuje zvýšit pro-



centní výměru důchodu o 4,4 %. Výše základní výměry, která činí 2 170 Kč, se nezmění. V důsledku tohoto opatření se od lednové splátky zvýší průměrný starobní důchod o 330 Kč, tj. o 3,4 %. Ministerstvo přistoupilo tentokrát k valorizaci procentní výměry proto, že při mimořádné valorizaci v srpnu 2008 byla valorizována pouze základní výměra, a to u všech důchodů stejně – o 370 Kč. Takový způsob zvýhodnil příjemce nižších důchodů.

FOTO: © EVGENY KAN | DREAMSTIME.COM

(RED)

Když se řekne...

Ethnic Friendly zaměstnavatel

Významnou skutečností bránící v pohybu na trhu práce a v získání žádaného zaměstnání je odmítnutí osob zaměstnavateli z důvodu jejich věku, zdravotního postižení, pohlaví či etnického původu. Tyto faktory se jeví jako nejvíce znevýhodňující podle výsledků průzkumů veřejného mínění, zaznamenaných stížností a především zkušeností jednotlivých lidí – uchazečů o zaměstnání.

Lidé si dokonce natolik připouští pravděpodobnost odmítnutí z důvodu jejich věku nebo romského původu, že tuto informaci raději předem sdělují zaměstnavateli v telefonické reakci na inzerát, aby se nesetkali s odmítnutím, až když s nadějí přicházejí na osobní setkání.

Apriorní odmítnutí, když s ostatními je zacházeno jinak, znamená pro člověka nejen újmu na jeho důstojnosti či dokonce omezení jeho základních práv, ale může mít dopad i na jeho psychiku, vést k dlouhodobému zhoršení zdraví, k agresi či k apatii a rezignaci. Znevýhodňování z důvodu věku, zdravotního postižení, etnického původu atd. je diskriminací. Ta podmiňuje sociální vyloučení diskriminovaných a v konečném důsledku má i systémové následky (výdaje na sociální pomoc, ve zdravotním systému, patologické jevy atd.).

Ukazuje se tak důležitost právní regulace této problematiky. Úprava vztahů mezi lidmi, zejména tam, kde nestačí morální normy, totiž musí být zajištěna právem. Proto je důležité přijetí antidiskriminační legislativy a např. zakotvení možnosti postihu osob dopouštějících se diskriminace a možnosti postižených osob domoci se nápravy, případně odškodnění.

Důležitá role nevládních organizací

Jelikož se nerovné zacházení děje často na základě předsudků a zpravidla jde o paušální přístup k lidem a podsouvání jim vlastností, aniž by odmítnutí mělo možnost projevit, co v něm je, jsou vedle prostředků re-

akce na diskriminaci, které mají vést zejména k nápravě nebo postihu, důležité opatření, jejichž cílem je kultivace zaměstnavatelů, jejich informovanost a vědomí, že k lidem nelze přistupovat znevýhodňujícím způsobem jen pro jejich původ, a zlepšení postavení diskriminací ohrožených osob na trhu práce.

K tvorbě a aplikaci takových opatření přispívají zejména nevládní organizace. Ke zlepšení situace v oblasti rovného zacházení na trhu práce mají vést např. jejich projekty zaměřené na zvyšování informovanosti a schopnosti zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení a na podporu a oceňování jejich rovného přístupu ke všem uchazečům o práci a pracovníkům bez ohledu na jejich etnický původ, věk, pohlaví, rodinný stav atd. Mezi takové patří např. ocenění Firma roku: Rovné příležitosti (realizováno Gender Studies, o. p. s.), certifikát Společnost přátelská k rodině (Síť mateřských center, o. s.) nebo značka Ethnic Friendly zaměstnavatel (IQ Roma servis, o. s.).

ZNAČKA ETHNIC FRIENDLY ZAMĚSTNAVATEL

Poslední zmíněný produkt směřuje do oblastí týkajících se etnického původu osob na trhu práce, která je dosud spíše marginalizována, pokud jde o diversity management a podporu skupin znevýhodněných v zaměstnávání. Demografický vývoj a potřeba pracovních sil ovšem vyžadují pozornost i pro tuto oblast, třebaže se na první pohled týká menšího počtu občanů, než je tomu např. v případě rovnosti žen a mužů.

Na základě zkušeností s přístu-

pem některých zaměstnavatelů, kteří odmítali zaměstnávat pracovníky romského původu a demotivovali je v hledání práce, vytvořila organizace IQ Roma servis, o. s., pozitivní ocenění těch zaměstnavatelů, kteří se hlásí k rovnému zacházení s lidmi bez ohledu na jejich etnický (nejen romský) původ a zajišťují nediskriminační pracovní prostředí a vztahy. Tímto oceněním je značka Ethnic Friendly zaměstnavatel.

Koncepce značky Ethnic Friendly zaměstnavatel byla oficiálně představena v červnu roku 2007 v Brně. Cílem je podpořit fungování rovného zacházení na trhu práce zapojením zaměstnavatelů, jejich informováním a zvýšením zájmu o zajišťování rovného zacházení. Značka, resp. její logo označuje subjekty, které dbají na rovné zacházení se zaměstnanci a uchazeči o zaměstnání, a pomáhá lidem v orientaci na trhu práce, pokud jde o jednání ze strany zaměstnavatelů. Pro lidi se zkušeností s odmítnutím při hledání práce představuje signál, že u nositele značky se mu podobná zkušenost nestane a že nemají na svou aktivitu rezignovat.

Kdo ji už získal?

Za přínos udělování značky považují samotní její nositelé nejčastěji možnost objektivního zhodnocení jejich přístupu, oslovení volných pracovních sil a budování dobrého jména společnosti k veřejnosti, partnerům i orgánům státní správy a Evropských společenství.

Za rok fungování koncepce se jejími nositeli stalo 14 zaměstnavatelů – velkých podniků s dlouholetou tradicí i společností s méně než 25



FOTO: IQ ROMA SERVIS

zaměstnanci z jihomoravského regionu i z dalších koutů ČR (Ostravsko, Toužimsko).

Nositeli značky Ethnic Friendly zaměstnavatel se staly také čtyři úřady práce. Jejich zapojení představuje významnou podporu pro šíření koncepce a s ní spjatých myšlenek. Dále je však také mementem (a vzetím jej na vědomí), že i orgány státní správy by měly dbát na svůj přístup a kvali-

ty služeb, a důležitým krokem k jejich fungování jako míst, kde občané naleznou informace a případnou podporu např. i v případě, kdy se při hledání zaměstnání setkájí s nelegitimním odmítnutím.

Více o koncepci Ethnic Friendly zaměstnavatel na www.ethnic-friendly.eu.

PETR KUBAČKA

IQ ROMA SERVIS, O. S.

Projekt

Podpora vytváření systému terénní sociální práce

Na konci srpna byl ukončen celostátní projekt Podpora vytváření systému terénní sociální práce – vytvoření vzdělávacího programu a jeho pilotní ověření. Obsahem projektu a zároveň jeho hlavním cílem byla terénní sociální práce, která řeší významný a často diskutovaný jev sociálního vyloučení. Terénní sociální práce je považována za jeden z účinných nástrojů předcházení sociálního vyloučení, ať již jednotlivců, rodin, skupin či komunit.

První dvě fáze projektu

V předcházející části projektu vznikla obecná metodika pro výkon terénní sociální práce. Tato etapa projektu spočívá ve vytvoření vzdělávacího programu a následném vzdělávání terénních pracovníků a terénních sociálních pracovníků navazuje na vzniklou Metodickou příručku pro výkon terénní sociální práce.

Ve fázi vytváření vzdělávacího programu pro terénní sociální pracovníky a terénní pracovníky byli do projektu zapojeni odborníci z řad akademické obce i špičkoví praktičtí přímo poskytující terénní sociální práci. Následovalo naplnění druhého cíle projektu – vzdělávání terénních sociálních pracovníků a terénních pracovníků. Vzdělávání bylo zahájeno v Ostravě 7. ledna 2008 a k jeho ukončení došlo 5. června 2008 v Olomouci. Vzdělávání probíhalo zvláště pro terénní sociální pracovníky a terénní pracovníky.

Formy a obsah vzdělávání

Vzdělávání terénních sociálních pracovníků se realizovalo formou specializačního kurzu v rozsahu 80 hodin, 10 vzdělávacích dnů po dvou týdenních cyklech ve dvou skupinách v Ostravě a Praze. V průběhu vzdělávání se účastníci seznámili s 11 vzdělávacími moduly.

Terénní pracovníci se účastnili kvalifikačního kurzu v celkovém roz-



FOTO: © OLEG KOZLOV | DREAMSTIME.COM

sahu 153 hodin, v rámci 19 dnů formou kurzů v rozsahu čtyř výukových týdenních cyklů. Obsahem jednotlivých vzdělávacích modulů bylo uvedení do terénní sociální práce, tak základní činnosti terénního pracovníka, komunikační dovednosti, právo, terénní sociální práce s vybranými cílovými skupinami, individuální plánování sociální služby a mnohé další. Závěr vzdělávání byl věnován dvoudennímu kazuistickému semináři. Terénní pracovníci získali osvědčení na základě úspěšného absolvování písemného testu po každém cyklu a docházky na jednotlivé vzdělávání se dvěma povolenými absencemi.

Sborníky – NA INTERNETU i v TIŠTĚNÉ podobě

Tištěný a písemný výstup jednotlivých vzdělávacích modulů reprezentují sborníky pro terénní sociální pracovníky a terénní pracovníky. Sborníky představují ucelený text jednotlivých modulů odprezentovaných v rámci vzdělávání. Oba sborníky – Profesionální dovednosti terénních pracovníků a Profesionální dovednosti terénních sociálních pracovníků společně s Metodickou příručkou pro výkon terénní sociální práce jsou zveřejněny na oficiálních webových

stránkách projektu www.osu.cz/tsp. Zde mohou případní zájemci také nalézt kontakt na zaslání tištěné podoby uvedených publikací.

SEMINÁŘ ZAMĚŘENÝ NA ROMSKOU PROBLEMATIKU

Třetí cíl projektu spočíval v uspořádání semináře pro krajské koordinátory pro romské záležitosti. Tento seminář probíhal v březnu v Olomouci ve čtyřech dnech. Účastníci se v průběhu semináře mohli dozvědět o financování projektů zaměřených na integraci romské menšiny, dále o nově vzniklé Agentuře pro sociální začleňování v romských lokalitách, o sociálním bydlení, o aktualizaci právních předpisů pro krajské koordinátory a poslední den semináře byl věnován klíčovému kompetenčním koordinátorů pro romské záležitosti. Kromě krajských koordinátorů z jednotlivých krajů České republiky se semináře zúčastnili např. zástupci z Kanceláře Rady vlády pro záležitosti romské komunity, Agentury pro sociální začleňování a další významné osoby zabírající se sociální integrací.

Kdo byl REALIZÁTOREM projektu?

Tento projekt byl realizován Ostravskou univerzitou v Ostravě, konkrétně Katedrou sociální práce Zdravotně sociální fakulty na základě veřejné zakázky zadané Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky, Odborem sociálních služeb v rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ), opatření 2.1. – Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí. Financování projektu pochází z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky. Projekt probíhal od listopadu 2007.

MONIKA CHRENKOVÁ

KATEDRA SOCIÁLNÍ PRÁCE ZSFOU

Kampaň

Turné kamionu 2008: Pro rozmanitost. Proti diskriminaci

Už pátým rokem se mohli Evropané zúčastnit Turné kamionu Pro rozmanitost. Proti diskriminaci. Tato kampaň je nedílnou součástí úsilí Evropské komise informovat občany o jejich antidiskriminačních právech a propagovat výhody rozmanitosti na pracovišti.

Barevný informační kamion Evropské komise, který vyrazil 21. června z Prahy, na své cestě udělal 20 zastávek a navštívil 10 nových členských států EU. Na plánovaných akcích se setkávaly skupiny zaměstnanců a zaměstnavatelů, zástupci nevládních organizací, hudebníci, umělci a lidé všech věkových skupin. Připraveni byli rovněž národní partneři a odborníci na antidiskriminaci, aby poskytovali pomoc a rady veřejnosti na místě.

Podpořit poselství

Tím, že kampaň Turné kamionu 2008 Pro rozmanitost. Proti diskri-



FOTO: STOP-DISCRIMINATION.INFO



minaci propagovala výhody rozmanitosti a šířila informace o antidiskriminačních zákonech EU ve všech členských státech Evropy, přispěla k větší informovanosti o právech a povinnostech každého občana EU a podpořila poselství o tom, že diskriminace z důvodu náboženství či víry, postižení, věku, sexuální orientace, rasy nebo etnického původu je protizákonná. Veřejnost se na akcích Turné kamionu mohla zábavnou formou dozvědět více o výhodách, které rozmanitost a rovné příležitosti přináší naší společnosti.

Jedna z mnoha aktivit

Evropská komise zůstává i nadále zapojena do boje proti všem formám diskriminace a podporování Evropy, ve které jsou individualita a rozdílnost plně respektovány. Turné kamionu Pro rozmanitost. Proti diskriminaci bylo součástí široké řady opatření, kterou zahájilo Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti, aby přispělo k dosažení těchto cílů. Více informací o Turné kamionu 2008 Pro rozmanitost. Proti diskriminaci naleznete na www.stop-discrimination.info.

ZDROJ: STOP-DISCRIMINATION.INFO

■ Pomáhají

Program Podporované zaměstnávání Společnosti DUHA

Program Podporované zaměstnávání (PZ) Společnosti DUHA funguje od roku 2001 a za tu dobu poskytl služby více než stovce klientů, z nichž si asi třetina našla zaměstnání. Služby programu PZ Společnosti DUHA jsou určeny dospělým lidem s mentálním postižením, lidem s lehkým tělesným postižením, lidem se sníženou úrovní sociálních dovedností a nízkokvalifikovaným.

Nalezené zaměstnání odpovídá jejich individuálním zájmům, schopnostem i osobním možnostem. Jedná se o zaměstnání v běžném pracovním prostředí na otevřeném trhu práce. V průběhu let získali klienti programu uplatnění např. v oblasti úklidových prací, doplňování zboží, pomocných zahradnických prací, v myčce automobilů, jako pracovníci na farmě, dělají pomocné práce v kuchyni, etiketují nebo pracují v rychlém občerstvení.

Jakou pomoc mohou klienti očekávat

Hlavním smyslem PZ je vyrovnání příležitostí, tzn. pomoci klientům, aby mohli jako kdokoli jiný vstoupit na běžný pracovní trh a uplatnit se tam. V praxi to znamená, že pomáháme uživateli s porozuměním tomu, co to obnáší chodit do práce, a pracujeme společně na vyjasnění představy o práci. Uživatel se učí, jak se práce hledá (jak např. hledat



apod.). Délka a rozsah asistence na pracovišti je individuální a vychází z potřeb zaměstnance a zaměstnavatele. Některým klientům stačí několik týdnů, jiní potřebují delší podporu v řádu měsíců. Všichni jsou však schopni dříve či později vykonávat svoji práci naprosto samostatně

bez podpory asistenta na pracovišti. Pracují jako každý jiný zaměstnanec se všemi právy a povinnostmi. I po nalezení zaměstnání a ukončení programu se na nás klient a zaměstnavatel mohou kdykoli obrátit a na potřebnou dobu je možné asistenci obnovit.

KAM SE OBRÁTIT

Na podzim roku 2006 získal program PZ Společnosti DUHA dotaci z Evropského sociálního fondu, státního rozpočtu České republiky a rozpočtu hl. m. Prahy, což umožnilo rozšíření jeho kapacity a cílové skupiny. Tento projekt byl ukončen v srpnu 2008 s těmito výsledky: službu programu PZ využilo 49 lidí, 6 lidí si našlo a udrželo zaměstnání, u 20 lidí došlo ke zvýšení úrovně jejich dovedností nejen v oblasti hledání pracovního uplatnění, proběhly různé pracovní asistence u dvou již dlouhodobě zaměstnaných klientů a dále se uskutečnilo 11 jednorázových konzultací.

I nyní je možno vstoupit do programu Podporované zaměstnávání Společnosti DUHA a začít spolupracovat s pracovním konzultantem, a to bez běžné čekací doby. Kam se obrátit? Společnost DUHA sídlí na adrese Zborovská 38, Praha 5-Smíchov, tel. 257 313 986, 602 416 506, e-mail: pz@duha.nsnet.cz, více informací naleznete na www.spolecnostduha.cz.

HELENA ŠIKÝŘOVÁ
PRACOVNÍ KONZULTANTKA
SPOLEČNOST DUHA

Co je podporované zaměstnávání?

Podporované zaměstnávání (PZ) vzniklo ve Spojených státech, od 80. let se rozvíjí také v Evropě a v současnosti je široce uznávanou a využívanou službou. PZ má svoji jasnou metodiku a osvědčené postupy. V České republice je garantem kvality Česká unie pro podporované zaměstnávání, jejímž je Společnost DUHA členem. PZ je časově omezená služba určená lidem, kteří chtějí získat a udržet si placebné zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a udržet si zaměstnání jsou z různých důvodů omezeny, a proto potřebují k nalezení a udržení si práce individuální dlouhodobou podporu.



FOTO: SPOLEČNOST DUHA

v inzerátech, jak telefonovat, jak se představit na pohovoru), pomáháme mu s porozuměním pracovním právním záležitostem (např. co je pracovní smlouva, jaké jsou její náležitosti, jaká jsou práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů) a také přímo v zaměstnání formou asistence.

PRACOVNÍ KONZULTANTI A ASISTENTI

Pracovní konzultant a později pracovní asistent docházejí s klientem do práce a pomáhají mu s tím, aby samostatně zvládl nejen práci, ale také komunikaci s kolegy (tzn. uměl si říci o pomoc a věděl komu, orientoval se v hierarchii pracovníků a také se zapojil do běžných vztahů na pracovišti – využíval např. společné stravování, zúčastňoval se akcí pořádaných zaměstnavatelem

Vypadá to zajímavě, ale...

... já vlastně nevím, co bych chtěl(a) dělat.

Důležitou součástí podporovaného zaměstnávání je vytváření představy o práci. Pracovní konzultant s klienty probírá, jaké práce se jim líbí, jaká zaměstnání znají, co rádi dělají ve volném čase. Mohou se jít společně podívat na některá pracoviště nebo navštívit klienty programu, kteří už pracují. To všechno pomáhá klientovi přijít na to, co by vlastně chtěl dělat.

... kolik času mi to zabere?

Klient se s konzultantem schází jednou týdně asi na 1 hodinu. Povídají si o práci, hledají ji, probírají, co se děje v zaměstnání. Jednou za měsíc se koná tzv. jobklub. To je setkání všech klientů programu, kde se povídá o podobných věcech jako na individuálních schůzkách (jak hledat práci, jak telefonovat, co říkat na pohovoru apod.). Více lidí může přijít na více nápadů, můžete se tam dozvědět zkušenosti ostatních. Pokud jde o práci, kolik hodin byste chtěli pracovat a kolik dní v týdnu, zá-

leží na vás. Pracovní konzultant vám pomůže si to vyjasnit, pokud si nejste jistí. Celý program trvá 2 roky, tzn. že máte 2 roky, abyste si s pomocí pracovního konzultanta našli zaměstnání.

... můj syn (dcera) by něco takového asi nezvládl(a).

V programu PZ si uvědomujeme význam rodiny a blízkých klienta a také s nimi spolupracujeme. Společně s klientem a jeho blízkými probíráme možná rizika a způsoby, jak je minimalizovat. Pokud např. klient potřebuje podporu při cestování, pomáhá mu pracovní konzultant s učením cesty, s tím, aby si uměl poradit v nepředvídaných situacích apod. V PZ totiž nejde jen o samotné zaměstnání, ale také o řadu dalších dovedností, které klient může zvládnout: např. hledat na internetu, používat e-mail, telefonovat, komunikovat s kolegy, vyfildit si dovolenou... Jsou to zdánlivě samozřejmé věci, které jsou však důležitým krokem na cestě k co největší možné samostatnosti a odpovědnosti. Co je člověk schopen zvládnout a naučit se, nezjistí, dokud k tomu nedostane příležitost.

■ Poradna

Kratší a změněná pracovní doba

Jsem zaměstnána a musím denně vodit dceru do předškolního zařízení a také ji sama vyzvedávám. Potřebovala bych změnit začátek a konec pracovní doby a rovněž by mi lépe vyhovovalo pracovat na kratší pracovní dobu. Je zaměstnavatel povinen mé žádosti vyhovět?

Zákoník práce (§ 241) ukládá zaměstnavateli povinnost, aby přihlíželi při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnanek a zaměstnanců pečujících o děti. Zaměstnavatel je povinen vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, ve třech případech, tj.:

- zaměstnankyním nebo zaměstnancům pečujícím o dítě mladší než 15 let,
- těhotnými zaměstnankyním
- nebo zaměstnanci, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost).

Ve výše uvedených případech jde o právo (právní nárok), kterého se lze domáhat. Problém může ale nastat v tom, zda a jak lze prokázat, že u zaměstnavatele existují či neexistují vážné provozní důvody, které mu brání uvedeným žádostem vyhovět. V případném soudním sporu je zaměstnavatel povinen existenci vážných provozních důvodů prokázat.

Dovolují si vás též upozornit, že zaměstnankyním a zaměstnancům,

kteří pečují o dítě mladší než jeden rok, nesmí zaměstnavatel nařídít práci přesčas, ale lze se se zaměstnancem na práci přesčas dohodnout. Příplatek za případnou práci přesčas náleží, ale nad stanovenou týdenní pracovní dobu, nikoli nad sjednanou kratší pracovní dobu. Za kratší pracovní dobu přísluší zaměstnanci mzda nebo plat odpovídající této kratší pracovní době.

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (§ 18 a 31) stanoví, že fyzická osoba se dopustí přestupku a právník osoba se dopustí správního deliktu na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců tím, že neplní povinnost vyhovět žádosti zaměstnance pečujícího o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyně, zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, přestože jí v tom nebrání vážné provozní důvody, za který jí může být uložena orgánem inspekce práce pokuta až do výše 300 000 Kč.

Z výše uvedeného vyplývá odpověď na váš dotaz: Zaměstnavatel je povinen vaší žádosti o kratší pracovní dobu a o změnu začátku a konce pracovní doby vyhovět, pokud mu v tom nebudou bránit vážné provozní důvody.

Pro úplnost si dovoluji ještě uvést dvě poznámky na závěr: Zákoník práce stanoví jen maximální hranici pracovní doby zaměstnance v týdnu, minimální hranice není zákoníkem

práce stanovena. Ze základních zásad pracovního práva, tak jak je zákoník práce stanoví, vyplývá, že zaměstnanci pracující na tzv. časově vázané práci mají právo na rovné zacházení ve srovnání se zaměstnanci pracujícími po stanovenou týdenní pracovní dobu.



FOTO: © NIKOLA HRISTOVSKI | DREAMSTIME.COM

Práce z domova

Máme tři děti předškolního a školního věku, manžel denně dojíždí za prací mimo obvod našeho okresu a vrací se až pozdě večer domů. Nepřípadá tedy v úvahu, abych i já denně za prací dojížděla. Měla bych proto zájem pracovat pro svého zaměstnavatele doma. Můžete mi sdělit, co taková práce pro zaměstnavatele i zaměstnance obnáší?

V daném případě se jedná o práci mimo pracoviště zaměstnavatele, zaměstnanec pracuje víceméně samostatně a sám si organizuje práci. Zaměstnanec si sám rozvrhuje pracovní dobu a zákoník práce se zde uplatňuje s některými výjimkami. Na pracovní právní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje zákoník práce s tím, že mu nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek, dále se na něj nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. Při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, s výjimkou těch, které stanoví nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Uvedeným vládním nařízením se stanoví okruh jiných důležitých osobních překážek v práci (např. vyšetření nebo ošetření, pracovnílékařská prohlídka, vyšetření nebo



FOTO: © ANDRE NANTTEL | DREAMSTIME.COM

očekávání související s výkonem práce, doprovod, přestěhování a další), rozsah pracovního volna, případy, ve kterých se poskytuje náhrada mzdy nebo platu, včetně případného spolurozhodování odborové organizace o vyslání zaměstnanců na pohřeb spoluzaměstnance, a to i vůči zaměstnancům, kteří nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají sjednanou práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhují.

Zaměstnavatel nemá bez souhlasu zaměstnance přístup na pracoviště tohoto zaměstnance, nemůže kontrolovat jeho pracovní podmínky a bezpečné pracovní prostředí. Pokud zaměstnanec používá vlastní výpočetní techniku, přístroje, stroje a nářadí (např. počítač, telefon a další zařízení), je nezbytné tuto okolnost řešit v pracovní smlouvě, popřípadě jiné smlouvě uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

OLGA BIČÁKOVÁ
VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Jste z Kroměříže a blízkého okolí? Pak zejména vám je určena Přehlídka pracovních příležitostí

Kdy a kde se uskuteční?

Dne 22. září 2008 v Domě kultury v Kroměříži od 10.00 do 16.30 hod. pod záštitou Úřadu práce v Kroměříži, v rámci projektu „Institut trhu práce – podpůrný systém služeb zaměstnanosti“.

Co je jejím cílem?

Cílem přehlídky je zprostředkování kontaktů mezi firmami a zájemci o zaměstnání z řad široké veřejnosti, studentů středních škol a uchazečů o zaměstnání.

Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky. Registrační číslo projektu CZ.04.1.03/1.2.00.1/0008.



FOTO: © YVANOVICH | DREAMSTIME.COM



Publikace

Bud'te pány svého času

Špatné hospodaření s časem se projevuje různými formami zdržení, opomenutí, spěchu, nesoustředěnosti nebo pomalosti. Co si vlastně představujeme pod dobrým hospodařením s časem? Úspěšně využitý čas se skládá ze sledu zvolených cílů zdárně dovedených do konce. Z tohoto pohledu je naprosto nepodstatné, zda se jedná o cíle malé, nebo velmi významné. Kritériem není ani to, zda jejich uskutečnění vyžaduje krátký, nebo dlouhý čas.

V běžném životě bývá praktická volba toho, co se rozhodneme uskutečnit, často ovlivňována sociálními hledisky. Obvykle jsou to závazky, z nichž se lze na úrovni kolektivního života vyvléci jen obtížně. Mohou to být porady, spisy, které je nutno vyřídit v termínu, společenské závazky atd. Volba je tedy věcí nutnosti a zpochybňovat ji není realistické.

Povinná zaměstnání jsou činnosti, o nichž nemůžeme rozhodovat vůbec nebo jen málo. Třebaže teoreticky můžeme měnit jejich obsah a dobu provedení, ve skutečnosti se nacházíme pod neustálým tlakem společenského života a závazků, které jsme na sebe vzali. Vhodným příkladem je porada – větší nouzí nemohou její účastníci změnit termín a program a musí se zúčastnit.

Naproti tomu náš čas je čas, jehož jsme pány. Většinu času mimo práci věnujeme „svým“ soukromým činnostem po večerech, o víkendech, o dovolené. „Náš“ čas v profesionálním životě představuje dobu, v níž máme možnost uspořádat si svou práci, aniž bychom museli skládat účty z toho, kdy nebo jak ji děláme. Čím víc máme „svého“ času, tím spíš si ho můžeme plánovat. U osob, jimž jejich pracovní funkce ukládají velké množství „povinných“ hodin, bude umění spočívat ve schopnosti rentabilně využít onoho mála „svého“ času a v nalezení způsobů, jak se v maximální možné míře uvolnit z času „povinného“. To vyžaduje jasnou představu o tom, co je prioritní.

Poměr mezi „povinnou“ a „svou vlastní“ náplní času se u různých profesí značně liší. Čím víc někdo zastává oficiálních funkcí, tím víc má jeho činnost povinný charakter. To je rovněž případ zaměstnanců pracujících u pásu, protože ti nemají, co se týče povahy a doby jejich práce, na vybranou. Něco neplánovaného často přichází od druhých – typickým příkladem je to, co následuje po zvednutí sluchátka, když zazvoní telefon. Neplánovanou situaci si však můžeme přivodit i sami, když se náhle pro něco rozhodneme. Když vyrušíme někoho druhého, abychom si ověřili svůj nápad, nebo abychom si jen tak poklábosili, vznikne hned dvojnásobná situace – pro nás a pro toho druhého. Nepředvídané situace působí v hospodaření s časem nesnáze, a když o nich mluvíme, pak většinou proto, abychom si postěžovali. Přesto však bývají přínosné pro neformální kontakty, protože uspokojují naše přání zažít změnu a naši potřebu komunikace. Osoby, jejichž neplánovaný čas denně nepřesáhne deset procent, mají společenský život velmi omezený.

Činitele narušující hospodaření s časem

- „**Těkání**“. Lidé s těmito tendencemi se neustále rozptýlí a pouští do tisíce věcí současně. Vydávají velké množství energie v počáteční fázi projektů, rychle se vyčer-



FOTO: © DMITRIY SHIRONOSOV | DREAMSTIME.COM

pají a nedokážou nic dotáhnout do konce. Rádi mění tempo a metody práce. Omezování povinným časem je děsí, na porady chodí často pozdě, dodržet v jejich přítomnosti plánovaný program jednání představuje obdivuhodný výkon. Člověk, jehož jednání ovlivňuje rušivý činitel „těkání“, vítá zábaavu. Čím víc sledá věci snadnější a inspirující, tím bude úspěšnější. Pro takového člověka je vhodné nechat si nějakou energii v zásobě. Projekty by si měl rozdělit na menší dílčí úkoly a přecházet od jednoho k druhému pouze za předpokladu, že má každý z nich připravený.

- „**Neschopnost říci ne**“. Tito lidé mají sklony se obětovat, je jim proti mysli odmítnout něčí žádost. Namlouvají si, že to, co dělají ostatní, je důležitější, než co dělají oni. Když někdo vejde do jejich kanceláře, nechají všeho, co právě dělají, a vzdávají se svého času, aby mu mohli být k dispozici. Člověk tohoto typu upouští od vlastních plánů, jakmile ho druzí o něco požádají. Mívá popsaný pracovní diář, ale neřídí se jím. Vlivem vnějších tlaků odkládá to, co sám považuje za prioritní. Kvůli své přehnané laskavosti mívá problémy se zpožděním, protože na to, aby mohl udělat všechno, co potřebuje, už mu nezůstává čas. Takoví lidé se musí ujasnit, jaká jsou vlastní jejich přání a plány. Potřebují se naučit stanovit si meze a měli by se zbavit iluze, že je všichni budou mít rádi. Připraví se tím o některé vztahy, ale na druhé straně získají úctu a efektivnost.
- „**Klapky na očích**“. Takový člověk slepě dodržuje plán činnosti

nebo program jednání. Když se neplánovaně vyskytne něco důležitého, nepřihlíží k tomu. Nechá tak třeba uniknout nějakou dobrou příležitost. Nepřipouští neúspěch a nezdár ho vyvede z rovnováhy. Osoby s tímto způsobem myšlení a jednání se snaží striktně dodržovat metody, snadno upadnou do perfekcionismu. Tyto tendence lze v nezanedbatelné míře sledovat ve velkých organizacích nebo podnicích. Projevují se v byrokratických postupech, vyžadování nesčetných formulářů a v úředních procedurách.

- „**Nezastavuj se!**“ Prožij život, ve kterém je tvoje jedinou radostí práce. Nikdy neodpočívej. Lidé, kteří podléhají takovému druhu myšlení, se výtečně uplatňují ve fázi uskutečňování plánu, radost z vykonaného díla odmítají. Daří se jim dobře si rozvrhnout čas, ale mají potíže připustit si, že už je nějaká věc hotová. Jakmile jsou donuceni skončit s nějakou prací, okamžitě se pouštějí do plnění dalších úkolů. Západní kultura si cení lidí typu „nezasťavuj se!“ – takový člověk nejen odvede spoustu práce, ale navíc ji provádí pečlivě. Velký podíl mezi lidmi na odpovědných místech tvoří právě tyto osoby.
- „**Neužívej si!**“ Lidé, kteří takto myslí a jednají, podléhají přesvědčení, že „užívat si života je prohrěšek proti času“. Tito lidé bývají stroží, v napětí, ustaraní. Úspěšně realizují své záměry a zastaví se až po jejich dokončení, avšak neumějí se radovat a být spokojeni v průběhu práce ani po ní.



FOTO: © KUZ' MIN PAVEL | DREAMSTIME.COM

INTERNET

Rozcestník k profesnímu vzdělávání



FOTO: © KRISTIAN SEKULIC | DREAMSTIME.COM

Zajistit snadnější přístup k informačním a poradenským službám v oblasti dalšího profesního vzdělávání, a postupně tak propojovat všechny subjekty nacházející se na trhu práce v rámci jednotného informačně-poradenského systému bylo klíčovým úkolem projektu, který zastrešuje vznik nového internetového portálu www.vaseprofese.cz.

KOMU JE URČEN?

Internetový portál www.vaseprofese.cz by se měl stát jedním z podpůrných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, který využijí jak případní uchazeči o zaměstnání, tak i lidé, kteří chtějí svou profesní dráhu rozvíjet nebo změnit. Portál je rovněž určen zaměstnavatelům či zprostředkovatelům práce z komerční i nekomerční oblasti včetně řídicích a regulujících orgánů státní správy. Vyhledané

možnosti vzdělávání mohou mít formu např. specializovaných kurzů, seminářů, tréninků, ale i rekvalifikační nebo jiného odborného studia.

HLAVNÍ CÍL: EFEKTIVNÍ PROPOJENÍ DATABÁZÍ

Tvůrci projektu museli při jeho realizaci zohlednit nejen již existující prvky či stávající databáze, ale zároveň jej připravit na možné propojení s jednotným evropským systémem v rámci struktur EU.

Navrhované řešení projektu vycházelo z existence více či méně funkčních informačních systémů provozovaných nejrůznějšími subjekty na trhu, které fungují převážně samostatně a v nichž je nashromážděno obrovské množství dat s vazbami na problematiku profesí. Podstata návrhu i vlastní realizace informačně-poradenského systému (portálu)

spočívá v efektivním propojování a zpřístupnění těchto dat, nikoli v jejich centrálním shromažďování a spravování. Prioritou tedy není budování nějaké nové masivní databáze, ale hledání souvislostí a budování vztahů mezi již existujícími systémy. Funkčnost všech těchto systémů nechce informačně-poradenský systém nijak omezovat či nahrazovat, ale naopak podporovat a co nejvíce zpřístupňovat.

Síť odborných poradců

Informačně-poradenský systém tvoří nejen interaktivní internetový portál, ale v jeho koncepci je počítáno i se sítí odborných poradců pohybujících se v oblasti dalšího profesního vzdělávání. Ti budou služby portálu dále podporovat i případně zprostředkovávat. Z důvodu udržování a zvyšování kvalifikace těchto

poradců byl v rámci projektu vytvořen návrh komplexního vzdělávání poradců DPV (dalšího profesního vzdělávání) a koncept certifikačního ověření jejich znalostí a dovedností. Proběhlo pilotní ověření navržených modulů (kurzů), a to zejména u těch osob, které projeví zájem o členství v síti poradců. „Informačně-poradenský systém je zajímavým novým nástrojem pro snadnější orientaci v rozsáhlé informační džungli profesního vzdělávání a kvalifikačních požadavků na profese pro všechny subjekty na trhu práce – zaměstnavatele, úřady práce, uchazeče, studenty, vzdělávací instituce včetně škol i poradenské organizace,“ uvádí PhDr. Lenka Laňová, specialista v HR jedné velké stavební společnosti a účastnice pilotního školení poradců.

BUDE ZÁJEM O TAKOVÝ SYSTÉM?

V rámci řešení projektu probíhala průběžná komunikace se zástupci jednotlivých cílových skupin formou seminářů, workshopů a konferencí. „Správné stanovení cílových skupin, potřeby jeho existence a zájem o služby systému nejlépe vyjadřují

výsledky dotazníkových šetření provedených v rámci workshopů se zástupci cílových skupin, informačních seminářů a závěrečné konference projektu. Zúčastnilo se jich téměř 500 osob. Z ankety vyplynulo, že fungování systému je srozumitelné více než 93% respondentů, za přínos pro trh práce a vzdělávání jej považuje přes 91,5% účastníků průzkumu a ve své práci jej z důvodu jejího zlepšení a usnadnění využije téměř 82% dotázaných,“ doplňuje Ing. Jiří Vondrášek, hlavní manažer projektu ze společnosti KPMG Česká republika.

AUTOŘI A FINANCOVÁNÍ PROJEKTU

Dodavatelem informačně-poradenského systému bylo konsorcium firem KPMG Česká republika, s. r. o., Gradua-CEGOS, s. r. o., a OKsystem s. r. o. Do této veřejné zakázky je rovněž aktivně subdodavately zapojen Národní vzdělávací fond, o. p. s., jenž byl založen MPSV ČR s podporou Evropské komise. Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky.

ZDROJ: KPMG ČR

Tip

Příručka budoucího důchodce v roce 2008

I pro letošní rok vydala Česká správa sociálního zabezpečení příručku, která informuje o starobních důchodech. Formou otázek a odpovědí provádí postupně všemi důležitými kroky, které je třeba znát a podniknout před vlastním odchodem do starobního důchodu. Dozvíte se v ní mimo jiné: kdy je možné odejít do starobního důchodu, jaké doklady jsou potřeba, co dělat, když některé dokumenty chybí, jak je to s důchodovým pojištěním a důchodovým věkem, se zdaňováním důchodu nebo způsobem jeho výplaty.

Příručka budoucího důchodce v roce 2008 je zdarma k dispozici na všech 92 pracovištích ČSSZ v celé České republice nebo si ji můžete stáhnout v elektronické podobě na adrese <http://www.cssz.cz/cz/informace/informacni-materialy/publikace.htm>.

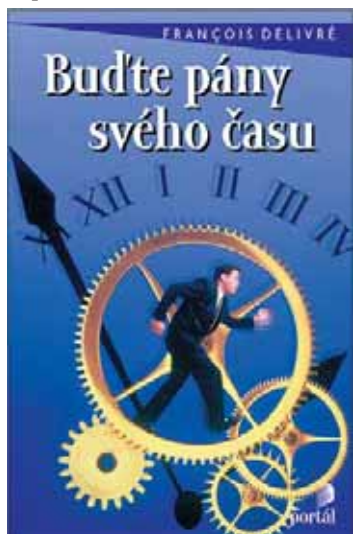


ZDROJ: ČSSZ

Křížovka

Služba EURES (EUROPEAN EMPLOYMENT SERVICES – Evropské služby zaměstnanosti) nabízí veřejné služby zaměstnanosti všech členských států EU, dále Norska, Islandu a Lichtenštejnska, které jsou součástí Evropského hospodářského prostoru (EHP). Dohodu o účasti v síti EURES má i Švýcarsko. Jejím základním posláním je usnadňovat... (dále viz tajenka).

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do 22. září. Jeden z vás získá publikaci *Budte pány svého času* od F. Delivré z produkce nakladatelství Portál. Kniha se zabývá otázkami uspořádání a prožívání času z hlediska účinnosti a z hlediska zachování klidu a pohody. Autor vede čtenáře k tomu, jak si stanovit priority. Ukazuje názorně problémy a příčiny nezdarů (rozbory, grafická znázornění), klade otázky k zamýšlení, z nich vyvozuje podněty a doplňuje cvičeními. Knihu uzavírá soubor otázek, test, s nímž si čtenář uvědomí, na co se zaměřit, co mu nejvíc brání v účinném uspořádání času.



Tajenka z minulého čísla: „... platby zdravotního pojištění.“ Publikaci *Sanace rodiny* autorky V. Bechyňové a M. Konvičkové z produkce nakladatelství Portál získává paní Z. Aidomon z Prahy 3. Gratulujeme.

TEMNOST	DEZINF. PŘÍPRAVEK (-S)	MANILSKÉ KONOPÍ	INICIÁLY REŽISÉRA LIPSKÉHO	INFEKČNÍ ČINITEL	ČÁST MOLEKULY	NAMÁHAVÉ TĚŽIT (DŘEVO)	PLETENINA S PROLAMOVANÝM VZOREM	OSOBNÍ ZÁJMENO	OPRAVNA LODI	ZNAČKA OBJEKTIVU	PŘESNĚ	1. DÍL TAJENKY	PADATI NA KOLENA
SOUHLAS (ŘIDCE)			ZABIJAČKOVÁ POCHOUTKA JAPONSKÉ SÍDLO				PŘEDLOŽKA (POD)			AUTO-MOTOKLUB (ZKR.)			
2. DÍL TAJENKY							ORGANICKÁ SLOUČENINA ALŽÍRSKÉ VÍNO			SLONÍ ZUB DRAMA K ČAPKA			
TURECKÉ SÍDLO				UMĚLÝ ČLOVĚK ESPERANT. „MUŽ“				REZAVENÍ MYTOLOG. KRASAVEC					
BOBOVITÁ ROSTLINA					JEŽÍŠOVA MATKA FILMOVÝ ZÁBER				ZAKLADATEL RURIKOVŮ ETYALKOHOLY				
ZAUJMOUT MÍSTO OKOLO NĚČEHO					NĚM. „TETA“ SLOUČENINA (B + H)				ZRANĚNÍ DOMÁCKÝ OREST				
SPZ SOKOLOVA			ORIENT. KŮŇ ZDRAVOTNICKÝ MATERIÁL			ČISTÁ HMOT. ZBOŽÍ KAMARÁD MÁJI				JIHNOT JINAK (V HUDBĚ)			
PRKENNÝ STROP (NÁREČ.)				NÁDOBA U STUDNY OPAK DNÍ			PLŽ (ZOOLOG.) POSMĚŠEK			KOREJSKÁ DYNASTIE ČESKÝ HUD. SKLADATEL			
SPZ OPAVY	SPZ BENEŠOVA SPZ TŘEBÍČE			MUŽ. JMÉNO NĚMEC. „ČERVENÝ“			ITAL. „ŠTÍHLÝ“ ZKR. NĚMEC. STÁTU						BELGICKÉ SÍDLO
DÍRA					SARMAT 6 (ŘÍMSKY)			ELEKTRONKA INICIÁLY HERCE TROJANA					
3. DÍL TAJENKY										DOMÁCKÝ VERONIKA			
NIČITI										PROVĚST SETI			

BEZPEČNÁ PRÁCE

Statistika pracovních úrazů, nehod a havárií v plynárenství

Distribuce a přeprava zemního plynu byla a je spjata s určitými riziky. Vývoj předpisů k systému bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v plynárenství sahá až ke vzniku českého plynárenství, za který se považuje den zprovoznění první obecní plynárny v Praze, tj. 15. 9. 1847. Již od počátku plynárenství existují stálé snahy o eliminaci rizik, které přinášejí úspěchy, což dokládají i svědectví dnešní statistiky.

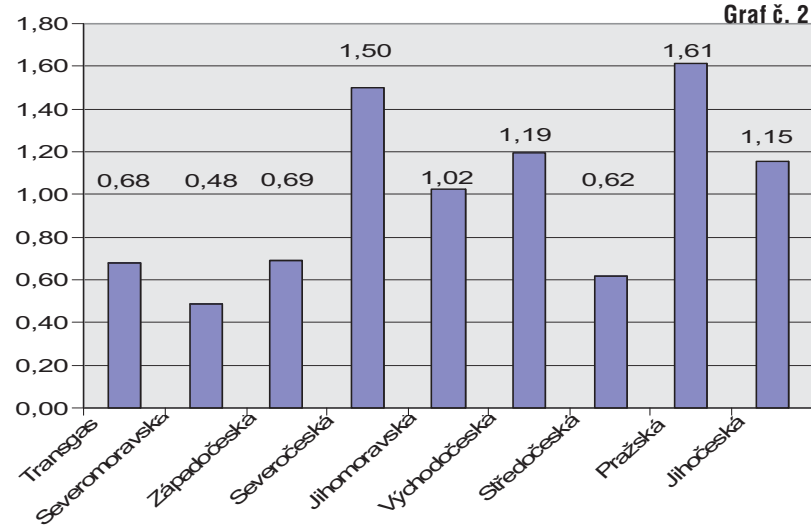
Po kategorii dobývání nerostných surovin patří kategorie výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody na přední místo v průměrné nejdelší době trvání pracovní neschopnosti na jeden pracovní úraz. Průměrná délka pracovního úrazu v této kategorii je téměř o 10 dní delší než průměrná délka trvání pracovního úrazu v ČR.

UKAZATELE ČETNOSTI PRACOVNÍCH ÚRAZŮ

Dlouhodobě klesající tendenci v oblasti pracovních úrazů v plynárenství potvrzují i relativní ukazatele v grafu č. 1, tj. pracovní úrazy přepočtené na 100 zaměstnanců. Grafické znázornění současně umožňuje přehledné srovnání s průměrnými shodnými ukazateli pracovních úrazů za ČR.

Relativní ukazatele četnosti úrazů ve vztahu k jednotlivým plynárenským společnostem (viz graf č. 2) poukazují na organizace s nejčastěji se vyskytujícími pracovními úrazy a pracovní neschopností trávající déle než 5 dnů. Průměrná hodnota relativní četnosti výskytu pracovních úrazů v plynárenství je 0,94 (republikový průměr přitom činí 2,06).

Četnost pracovních úrazů na 100 zaměstnanců (1996–2005)



NEJČASTĚJŠÍ OKOLNOSTI VZNIKU PRACOVNÍCH ÚRAZŮ

Při analýze vzniklých pracovních úrazů je nutné poukázat i na druhy a místa nejčastějších poranění. Shromážděné údaje poukazují na to, možná překvapivě, že manipulace s hořlavým plynem se do statistiky pracovních úrazů v plynárenství promítá jen zanedbatelně. K nejčastějším zraněním naopak patří pohmoždění končetin pohybového ústrojí.

Nejčastějším místem, kde dochází ke zranění, je silnice a dopravní prostředek. Za zraněními v dopravě zaujímají pomyslné druhé místo zebříčky zranění spojená s prací v terénu ve výkopech a s přepravou břemen, např. potrubí.

U uvedených statistických údajů je nutné si uvědomit, že se jedná o ukazatele, které jsou spojené pouze se za-

městnáním u dodavatele zemního plynu v ČR. Relativní četnost pracovních úrazů v plynárenství je o cca 50 % nižší, než je republikový průměr. Ze statistických údajů je tedy zřejmé, že dopravované, za určitých okolností nebezpečné, médium ovlivňuje počet pracovních úrazů u dodavatele plynu pouze minimálně.

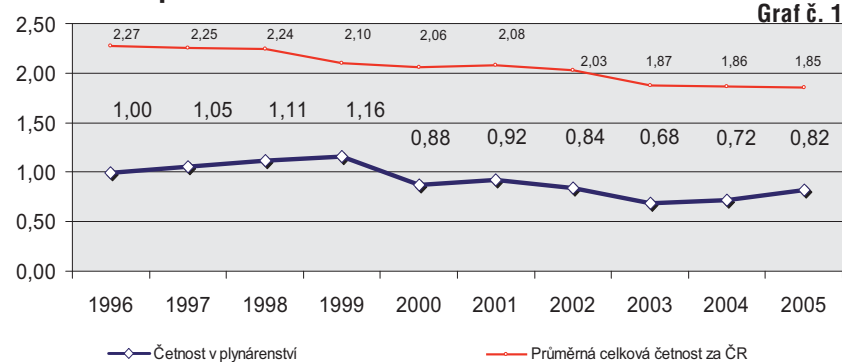
PREVENTIVNÍ OPATŘENÍ VEDOU KE SNÍŽOVÁNÍ ZTRÁT

Hlavní důraz se klade na skutečnost, že každá havárie, nehoda, pracovní úraz nebo nemoc z povolání znamená pro organizaci větší nebo menší ekonomickou ztrátu (ztrátu kapitálu). Preventivními opatřeními zaměřenými na snížení těchto ztrát lze dosáhnout pozoruhodných úspor nákladů.

Zavedení principů systému celkové snížování ztrát v bezpečnostním managementu lze dosáhnout:

- zlepšením vztahů zaměstnavatel–zaměstnanec, vedoucí–podřízený,
- zlepšením pracovní morálky,
- zlepšením koordinace,
- snížením fluktuace pracovní síly,
- snížením absencí,
- omezením možnosti chybných rozhodnutí,
- zvýšením kontrolní činnosti,
- zvýšením odbornosti s pravidelným ověřováním znalostí.

Četnost pracovních úrazů na 100 zaměstnanců – relativně



NEZAMĚŠTNANOST

Kolik uchazečů o zaměstnání evidují úřady práce?

Počet uchazečů o zaměstnání v srpnu 2008 ve srovnání s červencem mírně vzrostl. Zvýšení počtu dosažitelných uchazečů o zaměstnání bylo způsobeno zejména zvýšením počtu uchazečů z ukončených rekvalifikačních kurzů, což je v prázdninových měsících obvyklý jev. Přesto se v srpnu hodnota registrované míry nezaměstnanosti ve srovnání s červencem nezměnila.

K 31. 8. 2008 evidovaly úřady práce celkem 312 333 osob, což je o 2 275 osob více než ke konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2007 je celkový počet uchazečů o zaměstnání nižší o 60 426. Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání je 297 819 dosažitelných uchazečů o zaměstnání, což je o 3 145 osob více než ke konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2007 je počet dosažitelných uchazečů nižší o 53 411 osob.

V průběhu srpna bylo na úřadech práce nově zaevidováno 41 158 osob. Je to o 10 947 nově evidovaných uchazečů méně než v předchozím měsíci a o 2 761 méně než v srpnu 2007.

Z evidence na úřadech práce v srpnu odešlo celkem 38 883 uchazečů (ukončená evidence, vyřazení uchazečů). Je to o 1 044 uchazečů méně než v předchozím měsíci a o 8 885 méně než v srpnu 2007. V průběhu srpna nastoupilo do nového zaměstnání 23 377 osob, což je o 2 740 osob více než v předchozím měsíci a o 4 731 osob méně než v srpnu minulého roku, 15 506 uchazečů bylo vyřazeno bez umístění.

Podporu v nezaměstnanosti poskytovaly v srpnu 2008 úřady práce 108 065 uchazečům o zaměstnání, tj. 34,6 % všech osob vedených v evidenci (červenec – 34,4 %, srpen 2007 – 29,9 %).

MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI U NÁS A V EVROPĚ

Míra registrované nezaměstnanosti k 31. 8. 2008 činila 5,3 % (červenec – 5,3 %, srpen 2007 – 6,4 %). Míru nezaměstnanosti vyšší než republikový průměr vykázalo 36 okresů, nejvyšší byla v okresech Most (12,3 %), Karvina (11,7 %) a Teplice (10,1 %). Nejnižší míra nezaměstnanosti byla v okresech Praha-východ (1,7 %), Praha-západ (1,8 %), Praha a Mladá Boleslav (shodně 2,2 %). Míra registrované nezaměstnanosti žen byla 7,0 % a mužů 4,0 %.

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

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



Některé důležité údaje (platnost k 1. září 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	více stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:	5-12 hod. 59-69 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: jednoposta vozidla a tříkolky 1,10 Kč, osobní motorová vozidla 4,10 Kč
	průměrné ceny PH:	benzín 91 oktanů 30,60 Kč; benzín 95 oktanů 30,90 Kč; benzín 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 vyměňovací základ (DVZ): nemocenské se vypočítává z denního vyměňovacího základu po jeho redukcii příslušnou procentní sazbou: z částky do výše 550 Kč se započítá 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 *	Sazby pojistného z vyměňovacího 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)
DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠÍ PŘÍJMU *	rodičovský příspěvek:	Výměry rodičovského příspěvku: zvýšená - 11 400 Kč; základní - 7 600 Kč; snížená - 3 800 Kč Čerpání rodičovského příspěvku: vychlejší čerpání: po peněžitě pomoci v mateřství nebo peněžitě 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 pobyt na území ČR.

MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI ** (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 % červenec 2008: 5,3 % srpen 2008: 5,32 %		
NEZAMĚŠTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 31. 8. 2008	celkem:	312 333	
	z toho:	177 483 žen 59 907 osob se zdravotním postižením 19 718 absolventů škol a mladistvých	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 31. 8. 2008	celkem za ČR:	150 907	
UCHAZEČI NA VPM **	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 8. 2008: 2,1		
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sóla) celkem ¹⁾	srpen 2008: 9 634 Kč		
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI *** (v roce 2007)	počet nemocí z povolání nově zjištěných:	743	
	počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.:	28 808	
	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. čtvrtletí 2008 ²⁾	absolutní údaje	relativní údaje	
	snatky	4 887	1,9
	rozvody	7 665	3,0
	živé narození	28 505	11,0
	zemřelí	26 475	10,2
	celkový přírůstek střední stav obyvatel	22 006	8,5
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB ****	zaměstnanci celkem	2. čtvrtletí 2007	4 246 688
		1. čtvrtletí 2008	4 333 267
	OSVČ vykonávající činnost	2. čtvrtletí 2008	4 344 019
		2. čtvrtletí 2007	911 345
	OSVČ povinné platit zálohy na důchodové pojištění	1. čtvrtletí 2008	914 835
		2. čtvrtletí 2008	929 490
		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

Nastává čas sociálně zdravotních a zdravotně sociálních reforem

Bez těsné spolupráce obou resortů nelze uskutečnit komplexní reformu ani jednoho z nich

Nejen téma reformy financování důchodů, ale i téma financování zdravotnictví upoutává již delší dobu zájem odborné i laické veřejnosti. Celkové výdaje na důchody dosáhnou v letošním roce téměř 300 miliard korun a naše zdravotnictví vystavuje ročně účet na více než 200 miliard korun. Přestože vykazují důchodový i zdravotnický systém v současné době přebytky, bez uskutečnění reformy v obou systémech můžeme očekávat v horizontu několika málo let problémy nejen při sestavování státního rozpočtu, ale především v našich domácnostech.

Díky právě schválené první etapě důchodové reformy se budou výdaje na důchody pohybovat až do roku 2035 kolem 8 % HDP, do roku 2050 kolem 10 % HDP a až do konce tohoto století prakticky jen mírně překročí 11 % HDP. Jsou tedy dlouhodobě udržitelné.

Z HISTORIE SOUČASNÉ DŮCHODOVÉ REFORMY

I. etapu důchodové reformy tvoří parametrické změny průběžného systému, včetně pokračování ve zvyšování důchodového věku na 65 let, prodloužení minimální délky doby pojištění na 35 let, zavedení maximálního vyměřovacího základu (stropů) pro pojistné, zavedení pásma pružného věku pro odchod do důchodu a dalších úprav ve smyslu předběžné dohody ze začátku roku 2006. Návrh vládního zákona, kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony jsou v současné době projednávány Poslaneckou sněmovnou Parlamentu České republiky.

II. etapa důchodové reformy spočívá v oddělení majetku penzijních fondů a účastníků systému dobrovolného důchodového připojištění, včetně možnosti poskytovat různé zaměřené penzijní plány. Dále ve zvýšení motivace k vyšším příspěvkům, ve vyšší participaci zaměstnavatelů, v podpoře čerpání doživotních penzí z penzijního připojištění, ve vytvoření rezervního důchodového fondu a ve zřízení samostatné kapitoly státního rozpočtu pro financování důchodového pojištění. V souvislosti s ekologickou daňovou reformou bude vyřešeno její propojení s financováním důchodů a dojde ke snížení sazby pojistného v rozsahu výnosu ekologických daní. Minimální příjmy důchodců ve výši životního minima budou garantovány.

III. etapa důchodové reformy má spočívat v případném vytvoření dalšího dobrovolného spořicího pilíře důchodového systému, založeného na možnosti opt-out, tzn. možnosti částečného převedení povinnosti platit pojistné do veřejného důchodového pilíře placením části pojistného na soukromé důchodové zabezpečení.

REFORMA ZDRAVOTNICTVÍ MUSÍ POKRAČOVAT

Reforma financování zdravotnictví si dosud nedefinovala hodnoty proměnných, užitek jednotlivých intervencí ani mechanismy, které zajistí, že se naturální plnění zdravotní péče dostane k potřebnému příjemci. Indikace poskytování zdravotní péče zatím nejsou dostatečně objektivizovány. Sám nemocný a jeho rodina se navíc často stává poskytovatelem péče, nedochází však k přesunu úhrad péče do výdajů domácností. Vzhledem k tomu, že nároky pojištěnců ve zdravotnictví nejsou a nemohou být na rozdíl od důchodů jasným způsobem vymezeny a ohraničeny, nastane při omezených zdrojích i omezování rozsahu zdravotní péče a její kvality.

Projekt Kulatého stolu si stanovil obecný cíl konsenzuálně identifikovat a komunikovat dlouhodobé výzvy sektoru zdravotnictví, spojené především se stárnutím populace, a s nimi spojené očekávané problémy, kterým bude muset české zdravotnictví čelit a hledat varianty jejich řešení. Zpráva „Mátlova komise“ o stavu, vývoji a výhledu českého zdravotnictví v České republice shromáždila postřehy, komentáře a názory odborníků na stav zdravotnictví v ČR, a představuje tak

hlavně podklad pro návrhy řešení odhalených problémů. Ve zprávě se např. uvádí, že „sektory zdravotnictví, sociálních služeb a neformální pečovatelské kapacity domácností jsou spojené nádoby“. I proto se domníváme, že jedním z hlavních směrů, na které by se mělo zdravotnictví ve svých reformách zaměřit je zdravotně sociální pomezí.

Bezděkova komise

Vladimír Bezděk, současný předseda představenstva a generální ředitel Aegon Penzijního fondu, v letech 2004–2005 řídil tzv. Bezděkovu komisi, která měla vládě poradit, jak provést důchodovou reformu. Úkol připravit podklady pro rozhodnutí o důchodové reformě byl uložen dohodou předsedů politických stran a následně vláda ČR formou vládních usnesení vytvořila podmínky pro jeho realizaci. Své poznatky a výsledky práce publikoval expertní tým v závěrečné zprávě.

V ní se např. uvádí, že pozornost si zasluhují i nestarobní důchody, tj. vdovské, vdovecké a invalidní, a že právě důchody invalidní tvoří největší část nestarobních důchodů. Jaké jsou ale konkrétní dopady a výsledky činnosti Bezděkovy komise? Lze současnou penzijní reformu považovat za její pokračování?

Následující graf znázorňuje schémačickou projekci nárůstu výdajů na důchody, zdravotnictví a příspěvky na péči (sociální služby) v generačním rozložení. Kromě samotného tlaku na růst výdajů můžeme v budoucnu předpokládat ještě jeden trend, a to nárůst mezigeneračních konfliktů. Zatímco ve věkové kategorii do 65 let projekce zaznamenávají pokles výdajů

Mátlova komise

Ondřej Mátl v současné době působí jako poradce, nezávislý konzultant a koordinátor projektu Kulatý stůl k budoucnosti financování českého zdravotnictví, který dne 11. června 2007 schválila vláda. Výsledky činnosti expertních skupin Kulatého stolu jsou publikovány v závěrečné zprávě o stavu, vývoji a výhledu zdravotnictví ČR, která byla představena veřejnosti v červnu tohoto roku. Třisetstránková zpráva mapuje vývoj českého zdravotnictví a obsahuje názory více než 150 zúčastněných osobností a organizací působících ve zdravotnictví. Jaké budou konkrétní dopady a výsledky činnosti „Mátlovy komise“? Lze očekávat její pokračování v mapování dynamicky se rozvíjející zdravotně sociální oblasti?

Společný problém: STÁRNUTÍ POPULACE

Společným a nejčastěji zmiňovaným jmenovatelem sociálních a zdravotních reforem je stárnutí populace. Demografický vývoj v nejbližším období je přitom víceméně jistý. Podle demografických projekcí především v období mezi rokem 2000 a 2030 nastane výrazná změna věkové struktury populace, tj. nárůst počtu současně žijících generací. Demografický vývoj v nejbližším období je determinován nejen „prodloužením délky života“, ale především přesunem silných populačních vln do vyšších věkových kategorií. K zásadním změnám ve stavu zdraví populace v tomto časovém horizontu zcela určitě nedojde, ale nelze opominout zvyšující se nároky na péči především u seniorské populace. U populace starší než 75 let, která vykazuje sníženou míru soběstačnosti a je častým spotřebitelem zdravotní i sociální péče, naopak dojde v letech 2015 až 2030 k velmi výraznému nárůstu. Demografické změny podtrhují potřebu nastolení celospolečenské shody na řešení očekávaných důsledků tohoto vývoje, tzn. výdaje na důchody, zdravotní a zdravotně-sociální služby, v co nejkratším možném čase. Společnost, v níž jsou lidé zdravější, vzdělanější a žijí déle, představuje příležitost pro ekonomický a sociální rozvoj.

BEZ REFORMY BY NASTAL DEFICIT

Odhady růstu výdajů již dnes umožňují zachytit trendy budoucího fiskálního vývoje. Budoucí trendy však nemůžeme určit s absolutní spolehlivostí, a naše porozumění dlouhodobému vývoji tak zůstává omezené. Projekce dopadů populačních změn z počátku roku podle Ministerstva financí ČR ukazují na sílící tlaky na veřejné rozpočty zejména v oblasti starobních důchodů (zde je do roku 2050 prognózován nárůst výdajů o 6 % HDP) a výdajů na zdravotní a dlouhodobou péči (očekávaný nárůst o 2,4 % HDP). Za předpokladu neexistence reformy by takovýto nárůst vedl k prohlubování deficitu veřejných rozpočtů a kumulaci dluhu ročně až o cca 8 % HDP.

ž (zejména vzhledem ke zlepšujícím se zdravotnímu stavu lidí), u vyšších věkových kategorií je tomu diametrálně odlišně. V názorech veřejnosti se již dnes prosazuje racionální dělicí kritérium vycházející z individuální výhodnosti reforem – občané zvýhodnění jako příjemci se vyslovují pro zachování současného systému, občané znevýhodnění jako přispěvatelé dávají přednost „fondovému“ nebo „soukromému systému“. Hypoteticky lze dovodit, že zmiňovaný trend posílí s vychylováním současného stavu generačního rozložení výdajů.

SOCIÁLNÍ A ZDRAVOTNICKÝ SEKTOR JSOU SPOJENÉ NÁDOBY

Reformy v sektoru zdravotnictví a v sektoru sociálním opravdu tvoří spojené nádoby. Změna realizovaná v jednom sektoru může kriticky ovlivnit finanční vývoj v sektoru druhém. Kupříkladu poslanci nedávno schválila reforma důchodů, která pokračuje v postupném zvyšování důchodového věku na 65 let, zjevně v budoucnu ovlivní počet pracujících osob a tím také příjmy systémů veřejného zdravotnictví. O to více je třeba soustředit pozornost na zdravotně sociální a sociálně zdravotní pomezí. Sociální a zdravotní reformy započaly z důvodu nevyhovujícího stávajícího stavu, což dokládá např. nespokojenost většiny veřejnosti se situací v oblasti penzí a zdravot-

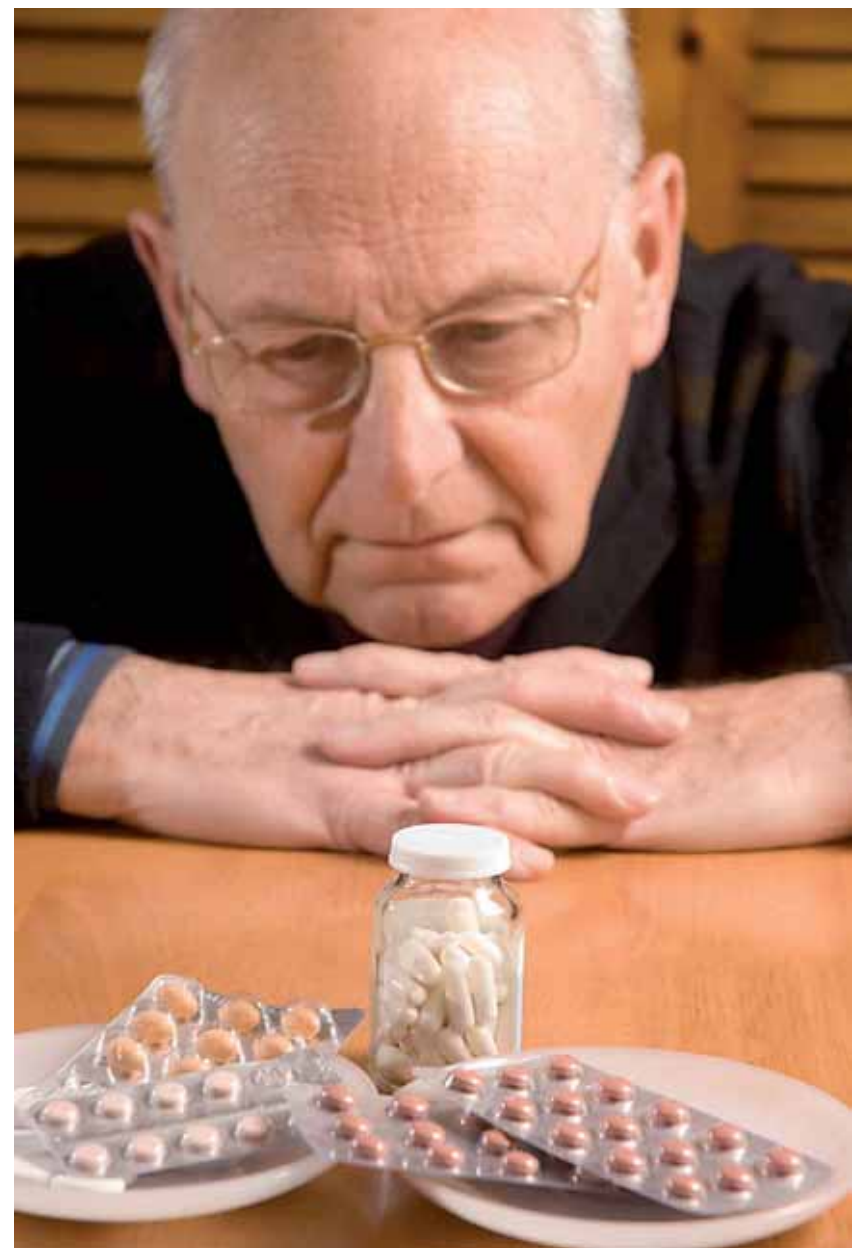


FOTO: © CARMÉ BALCELLS | DREAMSTIME.COM

ní péče. Podle letošních průzkumů agentury STEM se důchodového věku a stáří v Česku obává přes šedesát procent lidí. Čtyři z pěti obyvatel se domnívají, že současný důchodový systém neumožňuje prožit důstojné stáří. Starobní důchody považuje za nepřiměřené 81 % občanů, za nedostatečné k pokrytí základních potřeb důchodců pak 72%. Zdravotní péči o staré lidi hodnotí pozitivně jen tři pětiny dotázaných. Pro ilustraci dostupnost domovů a sociálních služeb pro seniory, které se zdravotní péči o staré lidi úzce souvisí, hodnotí dobře jen tři z deseti Čechů.

V názorech občanů sílí přesvědčení, že bez podstatných změn obou systémů se do budoucna neobejdeme. Podle letošních průzkumů agentury STEM je velká část veřejnosti přesvědčena, že současnou podobu důchodového zabezpečení je nutné buď zásadně změnit (43%) nebo dokonce nahradit úplně jiným systémem (27%). Výrazná většina lidí se domnívá, že potřebujeme reformu zdravotnictví (77%) a že se v sektoru zdravotnictví musí provést výrazná úsporná opatření (66% lidí). Nicméně individuální reakce občanů se od závěrů průzkumu značně odlišují.

Nedoceněným příkladem chování lidí při změně financování je agenda příspěvků na péči. Příjemcům příspěvku na péči bylo v období leden–květen 2008 celkem vyplaceno téměř 1,5 mil. dávek, což proti stejnému

období roku 2007 představuje nárůst o více než 377 tis., tj. o 33,6%. Rovněž vyplacená částka 7,68 mld. Kč za stejné období letošního roku byla meziročně o 2,79 mld. Kč vyšší, což představuje nárůst o 57%. Příspěvek na péči, zavedený od 1. 1. 2007, je nejdramatičtější rostoucím mandatorním výdajem sociálního zabezpečení. Na příkladu příspěvku lze ukázat hloubku propojení zdravotní a sociální péče.

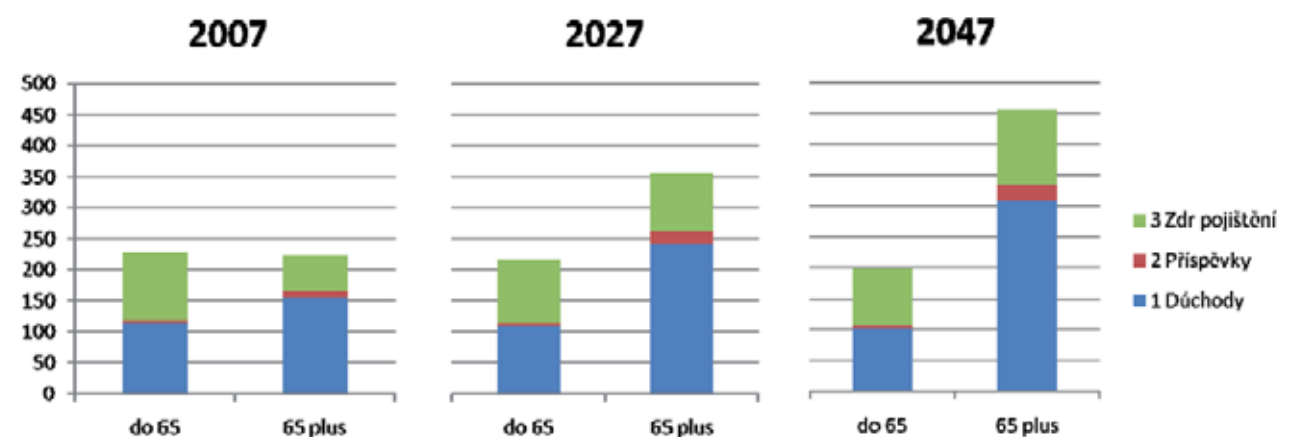
OBĚ KOMISE MAJÍ SHODNÉ CÍLE

Obdobně jako Bezděkova komise, usiluje i vládní iniciovaná „Mátlova komise“ o identifikaci problémů na základě dialogu. Je však zřejmé, že žádný projekt ani komise nemůže přinést konečnou podobu řešení, může však vytvořit cestu k dosažení shody, definovat kritéria pro posuzování jednotlivých variant a navrhnout řešení. Zda vyústí v konstruktivní řešení problémů, kterými žije české zdravotnictví, ukáže teprve čas. Již nyní je však jisté, že bez těsné spolupráce obou resortů, tedy zdravotního a sociálního, nelze uskutečnit komplexní reformu ani jednoho z nich.

Nastává čas sociálních, zdravotních, ale především sociálně zdravotních a zdravotně sociálních reforem, a to zejména díky zmiňovanému demografickému vývoji v České republice.

ROSTISLAV ČEVELA, LIBUŠE ČELEDVÁ, ODBOR POSUDKOVÉ SLUŽBY MPSV

Projekce nárůstu výdajů v generačním rozložení



Zdroj: Kulatý stůl na základě výchozích dat za rok 2006 a demografické projekce Burcina a Kučera (střední varianta)