



INFOLINKA

Call centrum služeb zaměstnanosti vám pomáhá

čtete na straně 2



K VĚCI

Syndrom vyhoření u pomáhajících profesí

čtete na straně 4



ZE SVĚTA

Liberalizace pracovního práva v Evropě je nutností

čtete na straně 8

Slovo ministra

Pomoc rodinám je investicí do budoucnosti



Rodina je prostorem, ve kterém dochází k formování osobnosti člověka, prostorem tvorby lidského kapitálu, výchovy a růstu budoucích generací. Na její prosperitě závisí rozvoj státu, rozvoj kulturní, sociální i ekonomický. Komplexní a účinná politika podporující rodinu ve všech jejích základních sociálních funkcích vychází z přesvědčení, že péče o děti a jejich výchova není jen soukromou záležitostí rodičů, ale i významným prvkem úspěšného rozvoje společnosti.

Pomoc rodinám s dětmi musí být proto pojímána jako investice do budoucnosti, nikoli jen jako zátěž pro státní rozpočet. Prorodinná politika však nespočívá v pouhé distribuci sociálních dávek. Jejím cílem je vytvoření všestranně příznivých podmínek pro mladé rodiny, a to jak v daňové oblasti, tak i v zaměstnání a v péči o děti předškolního věku. Chceme rozšířit spektrum služeb péče o děti do šesti let. Budeme motivovat zaměstnavatele ke zřizování dětských koutků a k příspěvkům na opatrování dětí zaměstnanců nerodičovskou osobou.

Rozhodně musíme usnadnit skloubení rodičovské a profesní role, a to zejména v rodinách s dětmi, jejichž rodiče dosáhli vyššího vzdělání. Na jedné straně možnost dosažení stejného vzdělání mužů i žen umožňuje oběma pohlavím prakticky stejné slibné zahájení profesní kariéry, na druhé straně se obecně předpokládá její nerušený vývoj u mužů a diskontinuitní vývoj u žen. Tento fakt sám má patrně velký vliv na vzrůstající procento dobrovolné bezdětnosti a prokazatelný negativní vliv na rozhodování se pro druhé a další dítě.

Bohužel, v České republice je stále málo využívána práce na částečný úvazek, pružná pracovní doba a práce z domova. Zatímco ve většině vyspělých zemí existuje možnost postupného přechodu matek malých dětí z rodičovské dovolené do zaměstnání prostřednictvím zkrácených, eventuálně postupně se zvyšujících úvazků, byly ženy u nás dosud nuceny absolvovat dlouhou rodičovskou dovolenou a poté nastupovat na plný pracovní úvazek, což přinášelo problémy jak v rodině, tak v zaměstnání. Zatímco například v Nizozemsku pracuje na částečný úvazek až 80 procent žen, u nás jich je desetkrát méně. To rozhodně chceme změnit.

Nášim cílem je vytvořit pro rodinu všestranně příznivější společenské klima umožňující lidem realizovat vlastní životní strategie v naplňování partnerských a rodičovských plánů.

RNDr. PETR NEČAS
MISTOPŘEDSEDA VLÁDY
A MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Podpora rodin s dětmi je prioritou

Mladé rodiny čeká po Novém roce řada změn. V platnost totiž vstupuje vládní reforma veřejných financí. Ta sice zpříšňuje výplatu některých sociálních dávek, vůči rodinám s dětmi však zachovává štedrost. Například mateřská dovolená a následná dovolená rodičovská, kterou je možné čerpat až do čtyř let věku dítěte, je ve světě jevem vsutku ojedinělým.

Období nemá ani skutečnost, že rodičovský příspěvek může být pobírán prakticky bez omezení – tedy že si rodič může zároveň s pobíráním příspěvku neomezeně vydělávat, zatímco dítě svěří do péče jiné osoby nebo mateřské školy. Z lednových novinek patrně nejvíce zaujme vícerychlostní struktura pobírání rodičovského příspěvku, kterou uvítají zejména ženy usilující o skloubení mateřství s kariérou.

Přinášíme přehled dávek, na které má rodina od 1. ledna 2008 v souvislosti s narozením dítěte nárok, a poradíme vám, kde o ně žádat.

PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ (PPM)

Pokud žena pracuje, může odejít na mateřskou dovolenou nejdrív 8 týdnů před očekávaným termínem porodu. Pokud pobírá nemocenské dávky, musí jejich pobírání ukončit před začátkem šestého týdne před očekávaným porodem. Potom nastupuje peněžitá pomoc v mateřství, která se vyplácí po dobu 28 týdnů, maximálně však do 22. týdne po porodu. Nemá tedy smysl snažit se pracovat až do porodu s představou, že si tak prodloužíte vyplácení dávek.

Jen porodí-li žena předčasně, vyplácí se jí peněžitá pomoc v mateřství po



FOTO: © PHOTOGRAPHER: GODFER / AGENCY: DREAMSTIME.COM

dobu 28 týdnů po nástupu na mateřskou dovolenou. Matkám, které porodily vícercrát, se vyplácí po dobu 37 týdnů, maximálně však do 31. týdne po porodu. Porodí-li předčasně, vyplácí se jí po dobu 37 týdnů po porodu.

Nezaměstnané ženy nárok na peněžitou pomoc v mateřství mít od ledna nebudou. Dosud na ni měly nárok za předpokladu, že byly vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání a v posledních dvou letech před porodem byly aspoň 270 dnů pojištěné. Nyní budou nezaměstnané ženy od narození dítěte pobírat rovnou rodičovský příspěvek 7 600 Kč.

Osamocným, rozvedeným a ovdovělým matkám se už nebude peněžitá pomoc v mateřství vyplácet 37 týdnů, ale jen 28 týdnů jako ostatním matkám, kterým se narodilo jedno dítě.

Formulář žádosti dostane budoucí maminka u svého gynekolo-

ga. Pokud je v zaměstnaneckém poměru, předá ho zaměstnavateli. Pokud je samostatně výdělečně činná, předá ho okresní sociálnímu zabezpečení.

Dávky peněžité pomoci v mateřství se vyplácí z nemocenského pojištění, a jejich výše se proto řídí předchozím příjmem matky. Při příjmu 20 000 Kč měsíčně se pohybují kolem 12 000 Kč. **Výši mateřské si můžete spočítat na kalkulačce webu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR na adrese www.mpsv.cz/cs/3311.**

Porodné

Pro vyplacení porodného není důležité, zda žena před porodem pracovala, či ne, a kolik vydělávala. Každá matka dostane porodné ve stejné výši. Tento příspěvek má být pokrýt náklady související s narozením dítěte. Dostane jej i matka, kte-

rá se rozhodne dát dítě k adopci, i žena, již dítě při porodu zemřelo. Pokud při porodu zemře žena, má nárok na příspěvek otec dítěte. Od Nového roku se výše porodného stanoví na 13 000 Kč. Při narození vícercrát se částka násobí počtem dětí, které přišly na svět.

Žádosti přijímají a porodné vyplácejí kontaktní místa státní sociální podpory na úřadech práce a v Praze pak na úřadech městských částí. Žádost o porodné si můžete také stáhnout z webu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR na adrese <http://forms.mpsv.cz>. Můžete si vybrat, zda chcete dávkou vyplatit převodem na účet, nebo složenku. Spolu s formulářem musíte na úřad předložit průkaz totožnosti a rodný list dítěte. Nárok na porodné můžete uplatnit do jednoho roku po narození dítěte. Úřad musí vaši žádost vyřídit do 30 dnů.

Pokračování na straně 3

Rozhovor

Petr Šmolka: InSTITUTE manželství má budoucnost

Do první manželské poradny u nás mohli zavítat znesváření partneři už před 40 lety. Od té doby se v nich podařilo zachránit nejedno manželství a zažehnat lejakou partnerskou krizi. S jakými potížemi se do poraden vydávají lidé dnes, jsme se zeptali PhDr. Petra Šmolky, v současnosti asi neznámějšího manželského a rodinného poradce u nás.

První manželská poradna vznikla v roce 1967. Změnil se za tu dobu nějakým způsobem okruh klientů?

Okruh klientů se měnil průběžně. Když vznikla první pražská poradna, tak se na ni zpočátku obraceli jedinci, v jejichž rodinách byla nějaká hrubá sociální patologie – násilí, alkoholismus nebo alespoň nevěra. Ale že by přišli manželé s tím, že si jen „tak nějak nerozumějí“, to bylo spíš výjimečné. V 80. letech se staly poradny známějšími, fungovaly ve všech krajích, pak i v okresních městech, takže klienti chodili i s takovými trápeními, která z hlediska sociální patologie jsou už nezájímavá – prostě že spolu partneři jen nedokážou vycházet.

A změnila se situace po roce 1989?

Dnes to má většina klientů trochu složitější tým, že je obtížnější

se uvolnit z práce a vůbec nakládat s časem. Oproti 80. letům lidé chodí se závažnějšími trápeními. Samozřejmě se objevily problémy, které tady předtím nebyly, souvisí to s otázkou úspěchů v kariéře, nebo je naopak zasaženy nezaměstnaností, vzdělky se to do vztahu nějak promítne, a ne vždy pozitivně.

Dá se říci, že problémy způsobené kariérou a peněží jsou dnes mezi partnery dominantní?

Neříkám, že jsou hlavní, ale je to jev nový. Hlavní jsou samozřejmě pořád problémy způsobené rozdíly v osobnostech partnerů spíš než to, jestli se jim změnila situace v zaměstnání.

Když budeme pátrat po změnách před a po roce 1989, tak se skutečně pracovní sféra do partnerského soužití promítá více než dřív, častěji než dřívě chodí také klienti s nevěrami.

Častěji?

Není to proto, že by byli Češi partnersky neposednější, než bývali dřív, ale podstatně větší část nevěr se provalí. Mobily a e-maily dnes poskytlů daleko více usvědčujícího materiálu.

Kdy by měli podle vás manželé nebo partneři začít uvažovat o návštěvě manželského poradny?

Obecně vzato se dá říci: čím dřív, tím lépe. Kdybych chtěl být cynický, tak bych řekl, že by možná měli přijít první den poté, co se potkali a začalo tam něco skrýpat. Do jisté míry dokážeme odhadnout, jakou perspektivu ten který vztah má a na co by si měli dát partneři pozor. V případě, že ve vztahu začne být dominantní nespokojenost víc než spokojenost, pak je nejvyšší čas do poradny zajít. Může to být samozřejmě individuální: Někdo má manželství jako jednu z několika životních hodnot, a když funguje hůř, vykompenzuje si to jinde a nespokojenost není tak dramatická. Třeba ale pro ženu na mateřské je naopak dobré manželství asi hlavní hodnota a už drobné mráčky mohou znamenat velkou nespokojenost a frustraci.



PhDr. PETR ŠMOLKA

Pokračování na straně 3

Call centrum služeb zaměstnanosti pomáhá občanům

Občané se potřebují orientovat ve svých právech, povinnostech a možnostech na trhu práce. Zájem o tyto informace nepolevuje a lze očekávat jejich strmý nárůst při uskutečňování reformních opatření v sociální oblasti. Zájemci o tyto informace mají možnost vybrat si a čerpat informace z několika zdrojů. Jedním z nich je Call centrum služeb zaměstnanosti.

Podávání informací

Občan, který vytočí číslo 844 844 803, dostane z jednoho místa kompletní informace, a to i v četných případech, kdy dotaz směřuje na několik činností úřadů práce. Odpadá předávání telefonátů na jiného pracovníka kompetentního dotaz zodpovědět. Odpadá i problémy s tím, že kompetentní pracovník není z nějakého důvodu na svém pracovišti. Pracovníci call centra zodpovídají dotazy i v době, kdy na úřadech práce a u většiny zaměstnavatelů pracovní doba skončila.

Pracovník call centra odpovídá na dotaz, aniž by byl vyloučen z jiné činnosti. Na odpověď se může plně



Pracovníci Call centra služeb zaměstnanosti prošli výběrovým řízením a odborným školením. Stali se všestrannými odborníky, kteří se neustále vzdělávají. FOTO: AUTOR

soustředit a jeho vystupování není ovlivněno stresem ze zanedbání právě vykonávané nálehavé práce, případně z narušení jednání s jiným přítomným klientem. K dispozici má i přístup k různým internetovým adresám, kde jsou doplňující informace k problematice, kterou tazatel právě řeší.

Poradenství poskytované call centrem

Dotazy kladené občany call centru a odpovědi na ně mají z velké části charakter poradenství. Nelze srovnávat s dotazy call centra, které řeší např. problém, jak se dostat z místa

A do místa B. Na Call centrum služeb zaměstnanosti se obrací velmi často lidé, kteří nevědí a potřebují poradit, co mají v různých situacích dělat. Protože každá situace je zcela odlišná a tazatelé svoje dotazy nepřesně formulují, musí operátor call centra nejdříve zjistit, v jaké situaci tazatel

je, podstatu dotazu a podat jednoduchý srozumitelný návod dalšího postupu, který tazatelé doporučí.

Call centrum pomáhá občanům i zaměstnavatelům využít služeb integrovaného portálu MPSV. Instruuje občany, jak vyhledat volná místa, která mají k dispozici úřady práce v celé ČR. Poradí při tom, jak si mohou nechat zasílat volná místa podle stanovených kritérií na zadanou e-mailovou adresu a jak získat informace o studijní nabídce středních, vyšších odborných a vysokých škol. Pracovníci call centra instruuji občany, jak zadat vlastní inzerát a životopis, který je pak k dispozici zaměstnavatelům nabízejícím zaměstnání. Zaměstnavatele informují především o možnosti nabízení volných pracovních míst ze svého počítače.

Lze předpokládat, že Call centrum služeb zaměstnanosti vykoná mnoho práce při vysvětlování legislativních, organizačních a institucionálních změn a tím napomůže nastartování a průběhu reformy.

Ing. ZBISLAV MORÁVEK
MPSV

EU Čeští inženýři získávají přístup na německý pracovní trh

Ve Spolkové republice Německo vstoupila v platnost legislativní úprava, která zlepšíje přístup občanů České republiky k německému pracovnímu trhu.

Od 16. října 2007 o německé pracovní povolení již nemusí žádat čeští inženýři mající univerzitní nebo odborné vysokoškolské vzdělání s téžistěm v oblasti strojírenství, automobilového průmyslu a elektrotechniky nebo srovnatelnou kvalifikaci. Osvobození od této povinnosti platí v uvedených oborech i pro občany všech dalších nových členských států Evropské unie. Současné získali zahraniční absolventi německých vysokých škol – libovolného občanství a studijního zaměření – možnost najít si během jednoho roku po svém absolutoriu ve Spolkové republice Německo odpovídající zaměstnání, aniž by pro něj potřebovali pracovní povolení. Tato možnost je samozřejmě otevřena i občanům České republiky.

Nadále přitom platí dosavadní legislativní úprava, že občané nových členských států Evropské unie, kteří na základě pracovního povolení uděleného pro konkrétní pracovní místo za sebou mají nejméně jeden rok závislé činnosti ve Spolkové republice Německo, po uplynutí této lhůty získávají místně, profesně a časově neomezený přístup k německému pracovnímu trhu.

(RED)



FOTO: PHOTOGRAPHER: ERIC BEEMER / AGENCY: DREAMSTIME.COM

Zelené karty by měly zjednodušit práci cizinců

Cizinci, kteří by chtěli pracovat v České republice, mají mít od příštího roku tuto možnost výrazně usnadněnou. Vláda totiž schválila plán na zavedení takzvaných zelených karet, které hodlá Česko udělovat cizincům vybraných profesí ze zemí mimo Evropskou unii.

Karta, kterou by bylo možné získat na zastupitelských úřadech ČR, by spojovala povolení k pobytu a pracovní povolení. „Nejde jen o to, že stát chce pomocí zelených karet přilákat do země pracovní síly ze zahraničí do oborů, které se potýkají s nedostatkem pracovníků. Současně by zelené karty byly i velmi efektivním prostředkem proti zaměstnávání cizinců na černo. Systém by totiž znemožnil, aby v Česku pracovali lidé bez zdravotního a sociálního pojištění,“ vysvětlil ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas.

Žádná levná konkurence českým pracovníkům

V žádném případě se však podle ministra nejedná o levnou konkurenci českým pracovníkům. Zelené karty by byly spojovány především s těmi pracovními místy, která zůstávají déle než měsíc neobsazena českými pracovníky. Zaměstnavatelé by museli tato volná místa, o něž čeští pracovníci nestojí, nahlašovat do veřejně přístupného, a tedy kontrolovatelného informačního portálu. Pouze ve spojitosti s těmito místy by se mohli zahraniční pracovníci ucházet o povolení k práci.

A snadnější má být zaměstnávání cizinců i pro firmy. Nyní totiž musejí pro to, aby zaměstnaly třeba indického programátora, nejprve požádat o svolení příslušný úřad práce. A s tímto souhlasem se

později snažit přesvědčit úřady, že má zajištěné místo, a tudíž by mu měly povolit dlouhodobý pobyt. To již nebude potřeba.

JAK SE ZÍSKÁ ZELENÁ KARTA

Zelené karty by měli dostávat vysokoškoláci, ale i cizinci se středním vzděláním a také zkušení řemeslníci. Karta má být přitom společným dokladem o tom, že takový člověk smí v Česku žít a navíc i legálně pracovat.

Fungovat má vše mnohem jednodušeji než doposud: například ukrajinský inženýr zajde na český konzulát a požádá o zelenou kartu – tak jako dnes na stejném úřadě žádá o vízum. Zatímco ale nyní trvá vyřízení trvalého pobytu přibližně půl roku, zelenou kartu by měl dostat do měsíce.

A pokud žije v Česku už delší dobu, a dokonce tady i vystudoval třeba jen střední školu, bude moci požádat o povolení přímo na českém ministerstvu vnitra. To bude mít také vždy konečné slovo, komu kartu udělí.

Vše má jít rychleji i proto, že všechny dokumenty si budou úřady posílat e-mailem, teprve později vše vyřídí i na papíře. Cizinci by už při žádosti o pobyt a práci nemuseli nosit na konzuláty několik různých dokumentů, budou to moci udělat až po příjezdu do Česka.



FOTO: PHOTOGRAPHER: ALVARO GERMAN / AGENCY: DREAMSTIME.COM

Dnes úřady vydávají povolení k pobytu vesměs na jeden až dva roky, zelená karta by platila tři roky.

Kdo by měl mít konečné slovo?

Zelené karty mají také odstranit přísný předpis, na nějž si cizinci často stěžují: pokud totiž ztratí zaměstnání, musí automaticky svoje opustit. Kdežto zelená karta jim dovolí, aby si do dvou měsíců a ve stejném oboru našli novou práci.

Zelené karty se týkají pouze pracovníků mimo země EU. Občané EU totiž mohou již nyní v Česku pracovat bez problémů. V současné době pracuje v ČR legálně na 220 000 zahraničních pracovníků, velká část z nich je ale z unijních zemí, zejména ze Slovenska.

Podle oficiálních statistik úřadů práce je nyní v zemi 143 tisíc volných míst, další desítky tisíc lidí si hledají firmy samy.

Konečné slovo při udělování zelených karet by mělo mít Ministerstvo vnitra ČR, aby se zabránilo infiltraci takových osob, které by pro republiku představovaly riziko. (EM)

Projekt

Podpora Romů v Praze



Díky poradenství v Internetovém centru v Moravské ulici 42 v Praze 2 našlo práci už 12 klientů – pražských Romů.

přípravných seminářů pro romské středoškoly.

Přípravné kurzy pro romské zájemce. PC kurzy navštěvovalo celkem 73 pražských Romů, z nichž 47 úspěšně absolvovalo. Části z nich znalost práce s počítačem pomohla najít zaměstnání. Kurzy anglického jazyka navštěvovalo 27 Romů a certi-

fikát obdrželo 22 z nich. Součástí projektu jsou také motivační workshopy pro romské ženy, které absolvovalo 15 účastnic a motivační výcviky pro žáky základních škol, kterých se zúčastnilo 60 romských žáků. V rámci přípravy romské mládeže na vstup na trh práce se s nejrůznějšími profesemi seznámilo přes 190 mladých Romů a semináře na profesní orientaci navštívilo 149 Romů. Kurzem domácí výroby prošlo 59 žen, z nichž 15 získalo rekvizifikaci. Rekvizifikacím kurzem kosmetiček prošly 4 romské ženy, které jej také úspěšně dokončily. Stejně tak u kurzů pro svářeče obdrželi všichni 4 absolventi osvědčení. Velmi úspěšné byly také inovativní kurzy na dokončení základního vzdělání pro dospělé, které dosud navštívilo 35 Romů a díky nim získali zaměstnání.

Důležitou součástí projektu tvoří **Internetová burza práce a Internetové centrum.** Webové stránky www.burzaprace.romea.cz pomohly zaměstnat již 18 osob. Internetové centrum se 6 počítači a odbornými poradci, které je otevřeno v Moravské ulici 42 v Praze 2, měsíčně navštíví asi 150 klientů. Díky poradenství v Internetovém centru našlo práci 12 klientů.

V rámci projektu bylo dosud osloveno 43 společností – potenciálních

zaměstnavatelů jež zaměstnaly 50 osob, z nichž 9 předtím prošlo některým z kurzů projektu. Školení na zvyšování profesních dovedností v neziskových organizacích úspěšně absolvovalo 10 pražských Romů.

Školněním pro mladé romské novináře prošlo 11 uchazečů, z nichž 8 aktivně pracuje v mediální oblasti. V rámci projektu byli proškoleni a zaměstnáni 2 terénní zprostředkovatelé práce, kteří byli v kontaktu s 29 klienty, z nichž 14 díky jejich poradenství získalo práci.

Hlavním výstupem projektu je **mezinárodní komparativní studie** s analýzou situace v oblasti vzdělávání a zaměstnávání Romů v ČR, Slovinsku a Portugalsku, popis jednotlivých aktivit a prezentace inovativních modelů řešení situace v této oblasti. V současné době je zpracována PDF verze studie, která obsahuje informace týkající se realizace projektu po dobu dvou let, v závěru projektu bude vydána tisková finální verze.

Více informací naleznete na oficiálních stránkách projektu www.equal.romea.cz. Projekt čerpá finance z Evropského sociálního fondu (ESF) a státního rozpočtu ČR; jeho rozpočet na tři roky činí 26 948 000 Kč. Projekt si klade za cíl umožnit pražským Romům získat vzdělání a zaměstnání a bojovat se všemi formami diskriminace na trhu práce. (RED)

Podpora rodin s dětmi je prioritou

Dokončení ze strany 1

Přídavek na dítě

Na tuto dávku máte nárok již po narození dítěte, ale jen tehdy, pokud rozhodné příjmy rodiny nepřekračují 2,4násobek jejího životního minima. Do příjmu se přitom započítává i rodičovský příspěvek.

Nárok na přídavek musíte prokázat každý rok, nejspíše do konce září, a to na kontaktních místech státní sociální podpory na úřadech práce a v Praze pak na úřadech městských částí, kde obdržíte i příslušné formuláře. Žádost o přídavek si můžete také stáhnout z webu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR na adrese <http://forms.mpsv.cz>.

Příjemcům, kteří budou pobírat přídavek na dítě v prosinci 2007, bude výše přídavku automaticky upravena, resp. při příjmu vyšším než 2,4násobek životního minima rodiny výplata zastavena.

Rodičovský příspěvek

Nárok na rodičovský příspěvek má rodič v okamžiku, kdy matka přestane pobírat peněžitou pomoc v mateřství. Příspěvek pobírá rodič, a nikoli dítě, má proto nárok vždy jen na jeden, i když se narodí vícero dětí.

Vzhledem k tomu, že od 1. ledna 2008 se výplata rodičovského příspěvku mění, musí si o něj znovu zažádat i ti, kdo ho nyní pobírají. Tyto rodiny obdrží tiskopisy na přelomu listopadu a prosince poštou, k dispozici budou i na webu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR nebo na kontaktních místech státní sociální podpory na úřadech práce a v Praze pak na úřadech městských částí. Nárok má rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně, celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině a které zakládá nárok na rodičovský příspěvek.

- Rodičovský příspěvek je stanoven ve třech výměrách daných v pevných měsíčních částkách: zvýšené (11 400 Kč), základní (7 600 Kč) a snížené (3 800 Kč).
- Rodič si může zvolit čerpání rodičovského příspěvku po dobu dvou, tří nebo čtyř let.
- Volbou doby čerpání si rodič zároveň volí i k ní příslušnou výši příspěvku, a to:
 - rychlejší čerpání rodičovského

Životní minimum

Činí na měsíc:

• pro jednotlivce	3 126 Kč,
• pro 1. dospělé osobu v domácnosti	2 880 Kč,
• pro 2. a další dospělé osobu v domácnosti	2 600 Kč,
• pro nezaopatřené dítě:	
– do 6 let	1 600 Kč,
– 6 až 15 let	1 960 Kč,
– 15 až 26 let	2 250 Kč.

Přídavek na dítě pouze při příjmech do 2,4násobku životního minima rodiny

Jeho výše se řídí věkem dítěte:

0 až 6 let	500 Kč
6 až 15 let	610 Kč
15 až 26 let	700 Kč

příspěvku – po peněžitě pomoci v mateřství nebo peněžitě pomoci poskytnuté mužům (dále jen PPM) ve zvýšené výměře (11 400 Kč) do 24 měsíců věku dítěte; o tuto formu čerpání však může požádat pouze rodič, který má nárok na peněžitou pomoc v mateřství (PPM) ve výši alespoň 380 Kč za kalendářní den;

- klasické čerpání** – po PPM v základní výměře (7 600 Kč) do 36 měsíců věku dítěte; o tuto formu čerpání může požádat pouze rodič, který má nárok na PPM;
- pomalejší čerpání** – po PPM nebo od narození dítěte (nevznikl-li nárok na PPM) v základní výměře (7 600 Kč) do 21 měsíců věku dítěte a dále ve snížené výměře (3 800 Kč) do 48 měsíců věku dítěte.

- O vybranou dobu a výši čerpání rodičovského příspěvku musí rodič písemně požádat příslušný úřad státní sociální podpory na předepsaném formuláři;

- o rychlejší čerpání musí rodič požádat nejdříve v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém nejmladší dítě dosáhne **22 týdnů života**, resp. ve kterém současně narozené nejmladší děti dosáhnou věku 31 týdnů života;
- o klasické čerpání musí rodič požádat nejdříve v kalendářním měsíci, ve kterém nejmladší dítě dosáhne **21. měsíce věku**;
- Pokud rodič nepožádá o rychlejší či klasické čerpání rodičovského příspěvku, je mu po 21. měsíci věku dítěte vyplácen rodičovský

příspěvek v režimu pomalejšího čerpání, tzn. ve snížené výměře.

- Dobu a výši čerpání rodičovského příspěvku je možné zvolit pouze v rozhodných obdobích (kalendářní měsíc po 22. týdnu věku dítěte a 21. měsíc věku dítěte). Po učiněném rozhodnutí je vybraná možnost čerpání již nezměnitelná a nelze ji uplatňovat zpětně, a to ani při střídání rodičů v pobírání rodičovského příspěvku.

- U zdravotně postižených dětí má rodič nárok ode dne posouzení zdravotního stavu dítěte jako dítěte dlouhodobě zdravotně postiženého nebo dlouhodobě těžce zdravotně postiženého na rodičovský příspěvek v základní výměře (7 600 Kč) do 7 let věku dítěte, a to bez ohledu na dříve zvolenou možnost čerpání rodičovského příspěvku (před posouzením zdravotního stavu dítěte).
- Rodičovský příspěvek rodiči náleží, pokud:
 - dítě mladší 3 let navštěvuje jesle nebo obdobné zařízení pro předškolní děti nejvýše 5 kalendářních dnů v měsíci;
 - dítě starší 3 let navštěvuje mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro předškolní děti v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně nebo nejvýše 5 kalendářních dnů v měsíci;
 - dítě navštěvuje léčebné rehabilitační zařízení nebo jesle, mateřskou školu nebo obdobné zařízení pro zdravotně postižené předškolní děti v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně;



FOTO: © PHOTOGRAPHER: KATI NEUDERT | AGENCY: DREAMSTIME.COM

– dítě rodičů, jejichž zdravotní postižení zraku nebo sluchu převyšuje 50%, navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně.

- Příjem rodiče není testován, rodič může být výdělečně činný, aniž ztratí právo na pobírání rodičovského příspěvku. Po dobu své výdělečné činnosti musí však rodič zajistit péči o dítě jinou zletilou osobou.

Pobírání rodičovského příspěvku pro děti, NAROZENÉ PŘED 1. 1. 2008

(před datem účinnosti nového zákona):

- rodič pečující o dítě, které bude 1. ledna 2008 mladší 22 týdnů, se může rozhodnout o rychlejším, klasickém či pomalejším čerpání rodičovského příspěvku;
- rodič pečující o dítě, které bude

1. ledna 2008 mladší 21 měsíců a starší 22 týdnů (resp. 31 týdnů u dětí narozených současně), se může rozhodnout mezi klasickým a pomalejším čerpáním rodičovského příspěvku;

- rodič pečující o dítě, které bude 1. ledna 2008 starší 21 měsíců a mladší 3 let věku, bude pobírat rodičovský příspěvek v základní výměře (7 600 Kč) do 3 let věku dítěte a následně rodičovský příspěvek ve snížené výměře (3 800 Kč) do 4 let věku dítěte;
- rodič pečující o dítě, které bude 1. ledna 2008 starší 3 let, bude pobírat rodičovský příspěvek ve snížené výměře (3 800 Kč) do 4 let věku dítěte.

Připomínáme, že všichni rodiče, kteří měli na rodičovský příspěvek nárok v prosinci roku 2007, si musí v prosinci a v lednu podat novou žádost na příslušném kontaktním místě státní sociální podpory na úřadech práce a v Praze pak na úřadech městských částí.

(RED)

Forma čerpání rodičovského příspěvku	Věk dítěte				
	0 týdnů až 22 týdnů	22 týdnů až 21 měsíců	21 měsíců až 24 měsíců	24 měsíců až 36 měsíců	36 měsíců až 48 měsíců
rychlejší čerpání	PPM*	zvýšená výměra	zvýšená výměra		
klasické čerpání	PPM	základní výměra	základní výměra	základní výměra	
pomalejší čerpání (po PPM)	PPM	základní výměra	snížená výměra	snížená výměra	snížená výměra
pomalejší čerpání (nárok na PPM nevznikl)	základní výměra	základní výměra	snížená výměra	snížená výměra	snížená výměra

* PENĚŽITÁ POMOČ V MATEŘSTVÍ

Rozhovor

Petr Šmolka: InSTITUTE MANŽELSTVÍ MÁ BUDOUČNOST

Dokončení ze strany 1

Proč je podle vás dnes tak velká obliba žít tzv. „na psí knížku“?

Víte, v Československu byla extrémně vysoká sňatečnost. Do roku 1990 se asi jen 4% žen nikdy neprovdala a něco přes 5% mužů se nikdy neoženilo. To je zhruba polovina toho, co je v civilizovaném světě běžné. Tlaky na to „vzít se“ byly dřív opravdu masivní – půjčky, daně... Toto zvýhodnění po roce 1989 padlo a dalo se předpokládat, že se sňatečnost sníží. Podle mého názoru se postupem času zase snížil podíl lidí, kteří žijí tzv. „na psí knížku“ z dnešních 30 procent na takových 20 procent.

Takže si myslíte, že instituce manželství má budoucnost?

Určitě. U nás to také souvisí s tím, že ještě není tak obvyklé uzavírat předmanželské majetkové smlouvy. Například v Americe je to poměrně obvyklý proces. U nás to vyvolá

vá určité pochyby a lidé raději volí společné soužití bez uzavření manželského svazku. Možná až bude zcela běžné uzavírat takové smlouvy, padne další překážka, proč lidé nechtějí uzavírat manželství.

Jak se díváte na tzv. „třírychlostní mateřskou“?

Já si myslím, že „třírychlostní mateřská“ nebude mít nějaký výrazný vliv na rozhodování o rodičovství. Obava, že „třírychlostní mateřská“ poze nezodpovědné matky do práce, je liché. Podle svých zkušeností z manželské poradny si myslím, že důvody pro to, že se žena rozhodne nastoupit dřív do zaměstnání jsou spíše mímoeconomické: je to otázka strachu ze ztráty kvalifikovanosti nebo se jedná o volbu mezi hodnotami – jestli je pro ženu větší hodnota zůstat doma s dětmi, nebo se vrátit brzy do práce, která jí dává pocit životního uspokojení. Ale není možná říci, co je lepší – možná matka, která

stráví s dítětem méně hodin, ale s radostí, dá dítěti víc než matka, která s ním otrávená stráví 24 hodin.

Dnes mohou na rodičovskou dovolenou odejít i otcové. Setkal jste se s nějakými ve své praxi?

Setkal jsem se s několika. Pozitivní to v zásadě je, záleží ale na tom, jaká je motivace mužů jít na rodičovskou dovolenou. Může být racionální – žena má větší příjmy, nebo emotivní – muž má práce „plné zuby“ a rád se bude nějakou dobu doma starat o děti. Horší je to, když je motivace – řekněme – méně ušlechtilá: muž chce dokázat manželce, jak je ochotný, nebo se u některých otců dá vypořádat, že kalkulují s tím, že kdyby manželství v budoucnu dopadlo špatně, mají tak větší šanci dostat děti do výchovy.

Existuje dnes nějaká liché představa o manželství, kterou považujete za závažnou?



FOTO: © PHOTOGRAPHER: POPA SORIN | AGENCY: DREAMSTIME.COM

Mám pocit, že dnes převládá názor, že než manželství „opravovat“, tak ho radši „vymění“. Dnes lidé vstupují do manželství s tím, že by mělo dobře fungovat, a jakmile ideálně nefunguje, poměrně dost záhy rezignují, než by něco „lepil“, tak to raději „vymění“. Trochu to koresponduje s dnešním

stylem života. Za mého mládí chodili dráteníci a hospodyňky jim nosily děravé a prasklé hrnce. Oni jim je zadržovali, zaletovali a hrnce pak sloužily další roky. Dnes se samozřejmě hrnce vyhodí a koupí se nový. Někdy je to s manželstvím podobné a to je škoda.

(TR)

■ K věci

Syndrom vyhoření ohrožuje sociální pracovníky i posudkové lékaře

Šetření prováděné sociálním pracovníkem je nezbytným podkladem pro posudkové lékaře, který se pak lépe může věnovat samotnému posouzení zdravotního stavu klienta. Co však ještě jiného než zákon o sociálních službách spojuje práci posudkového lékaře a sociálního pracovníka?

Obě povolání můžeme zařadit mezi tzv. profese pomáhající, které jsou provázány zachováváním základních etických principů a současně ohroženy syndromem vyhoření.

Specifika „pomáhajících profesí“

Při respektování etických zásad při výkonu práce s vysokou profesionální pověstí se současně se zvyšujícím objemem práce, což je dáno aplikací zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, jsou „pomáhající profese“ jak sociálních pracovníků, tak posudkových lékařů velice ohroženy stresem a z toho vyplývajícím syndromem vyhoření. Syndrom vyhoře-



FOTO: © PHOTOGRAPHER: MARCIN BALCERZAK | AGENCY: DREAMSTIME.COM

lékař je však vázán svými odbornými znalostmi a právními předpisy, a nemůže proto svoji empatii nadřazovat medicínským závěrům. Empatii a sociální pomoc by měl projevovat sociální pracovník provádějící sociální šetření, které je jedním z podkladů pro posouzení stupně závislosti.

Boj proti syndromu vyhoření

Syndrom vyhoření definujeme změnou v chování pracovníka. Na psychické úrovni je výrazný pocit celkového, především duševního vyčerpání, převážně depresivní náladě, objevuje se přesvědčení o vlastní postradatelnosti až bezcennosti. Na úrovni fyzické dominuje celková únava organismu, rychlá unavitelnost, bolesti hlavy, poruchy spánku a na úrovni sociálních vztahů je výrazná tendence omezit kontakt s klienty, kolegy a všemi lidmi majícími vztah k profesi. Dále zjevná nechuť k vykonávané profesi a všemu, co s ní souvisí, a nízká empatie, tzv. sociální apatie. Typické jsou časté pracovní neschopnosti nebo žádosti o neplacené volno. Ke vzniku syndromu vyhoření přispívají i podmínky na pracovišti, kde není věnována dostatečná pozornost potřebám personálu, neexistuje plán osobního rozvoje a chybí supervize.

Dobrá spolupráce mezi sociálními pracovníky a posudkovými lékaři představuje odrazový můstek pro zahájení společného boje proti syndromu vyhoření, kterým jsou ohroženy obě profese, neboť pracují s klienty na základě obdobných etických pravidel a srovnatelného osobního nasazení. Jisté se lze společně preventivně připravit na předcházení stresu, který provází jejich každodenní práci. Je možné uspořádat společné semináře, workshopy, ale i konference, které se budou tímto problémem zabývat. Příkladem může být letošní XVIII. odborná konference Společnosti sociálních pracovníků v Pardubicích, kterou je možné považovat za počátek konstruktivního dialogu mezi posudkovými lékaři a sociálními pracovníky.

ROSTISLAV ČEVELA, LIBUŠE ČELEDOVÁ
ODDĚLENÍ POSUDKOVÝCH SYSTÉMŮ MPSV

■ Tip

Syndrom vyhoření v práci a osobním životě

Syndrom vyhoření je stav extrémního vyčerpání, silného poklesu výkonnosti a různých psychosomatických obtíží. Oficiálně to však dosud není nemoc. Potkáváme stále více lidí postižených syndromem vyhoření, ale obraz jejich potíží se málokdy řeší v poradnách a v ambulancích.

Vyhoření by se mohlo stát plíživou hrozbou pro naši společnost. Nelze jednoznačně odpovědět na otázku, co k syndromu vyhoření vede. Nejčastěji se uvádějí konflikty rolí, přílišná očekávání, nedostatek autonomie, nejasnosti v hierarchických strukturách, nedostatečná podpora ze strany nadřízených, vztahové konflikty, nadměrné množství práce ve stěsnaném časovém rozvrhu, příliš vysoká nebo rostoucí odpovědnost, mobbing na pracovišti atd. Ne každá taková vnější zátěž však může vést k syndromu vyhoření. Ten se objevuje, když se vnější zátěže dotýkají osobnostních daných mezi fyzických a duševních schopností jednotlivce. Jakmile se objeví varovné signály počáteční fáze syndromu, měli bychom zpozornět. Obvyklé je, že se člověk příliš angažuje, což se střídá se stále delšími obdobími vyčerpání. Stále méně snese, stále více on i okolí trpí jeho výkyvy nálad, stále méně je schopen opravdového odpočinku, snáze podléhá infekcím. Únava se může stát chronickou a vést až k naprosté ztrátě síly.

V počáteční fázi syndromu vyhoření je možné podniknout řadu preventivních opatření. Ta začínají důkladným rozбором situace: analýzou rozvržení sil, nároků vůči sobě (možná přehnaných), iluzí o vztazích a o zaměstnání. Následuje potřebná korektura a zahájení péče o sebe cestou některé z mnoha možností psychohygieny. Jednou z nich je pěstování nebo obnovení společenských styků, neboť mezilidské vztahy chrání před „vyhořením“. Rovněž je třeba vést zdravý život, dostatečně spát, mít vhodnou tělesnou aktivitu, osvojit si správné stravovací návyky, pěstovat zájmy a záliby atd.

Kdo si nevšímá počátečních varovných signálů, dostane se do dalších fází. Tehdy se objevují příznaky jako výrazné snížení angažovanosti, ztráta zájmu, depresivní nebo agresivní reakce, úbytek výkonnosti, motivace i kreativity, zploděná na duchovní, emocionální i sociální

úrovni, psychosomatické reakce (zejména v oblastech srdce a krevního oběhu, trávící soustavy a svalstva), zoufalství, beznaděj a někdy i myšlenky na sebevraždu. Pak je nutné zamezit dalšímu negativnímu vývoji vyhledáním psychologické pomoci. Někdy může pomoci podpora farmakoterapie.

Ale tak daleko to samozřejmě nemusí dojít. Důležité je mít dostatečné znalosti, nezbytnou dávku upřímnosti a citlivosti vůči sobě, vůli ke změně a ochotu využít všech terapeutických možností.

Partneři postižených si často brzy všimnou, že něco není v pořádku – obvykle mnohem dříve, než jsou sami postižení schopni přiznat to sobě a druhým. Lidé, kteří mají problémy na pracovišti, třeba s mobbingem, mívají tendenci nechávat si je pro sebe a snaží se vyrovnat se s nimi tak, aby zbytečně nenarušovali klid v rodině. Navzdory jejich snaze se však objevují alarmující příznaky: sklón k sociální izolaci, úbytek energie a zdravotní problémy. Všechny tyto problémy se posléze mohou stát chronickými. Empatický partner se jistě snaží o účelný rozhovor na toto téma a vnímá psychosomatické potíže svého partnera – trvalé bolesti hlavy, potíže se žaludkem a s trávením, chronickou únavu, poruchy spánku nebo srdeční potíže. Ruku v ruce s nimi obvykle přicházejí také poruchy koncentrace, strach ze selhání a ztráta sebejistoty. Každý ze symptomů sám o sobě nemusí být zpočátku ničím výjimečným a nepřekonatelným. Ale když je jich více a jsou chronické, už je to vážnější – jak je tomu např. u obětí mobbingu na pracovišti.

Kdo patří ke skupině typických obětí mobbingu? Jsou to pasivní lidé, kteří se málo prosazují, nedokážou druhým stanovovat meze, a tak se stávají oběťmi vnějších okolností. Je třeba, aby se učili říkat „ne“ a prosazovali své zájmy, místo aby se vyhýbali konfliktům. Vhodná je skupinová terapie a trénink zvyšování

sebejistoty a sebevědomí.

Existují osobnostní struktury, které více než jiné inklinují ke vzniku syndromu vyhoření. Do této rizikové skupiny typu náchylného k vyhoření patří lidé s příliš vyvinutým nutkáním k dokonalosti, které jim obvykle silně ztěžuje dokončení prací, zvláště když na ně doléhají termíny. Patří do ní však též lidé, kteří o sobě permanentně pochybují nebo nevěří ve své schopnosti. Mnoho postižených je ovládáno přesvědčením, že jsou jen malými kolečkem v soustrojí podniku a státu, bezmocnou loutkou vydanou všanc řízení a svévoli „druhých“.

Rovněž nadměrně vyvinutá potřeba harmonie je u mnoha lidí výbornou živnou půdou pro zanedbávání vlastních legitimních potřeb a touhy po intimě a klidu, protože nechtějí nikoho obtěžovat nebo rozčarovat svými nároky nebo požadavky. Lidé všech těchto rizikových typů spojuje neposodárnost: se svými tělesnými i duševními rezervami zacházejí „neekonomicky“. Tyto povahy se obvykle nedokážou postarat o kontinuitní přísun pozitivní energie a jen se vsílují v oblasti duševní, tělesné, pracovní i rodinné – až do naprostého vyčerpání. Jsou to buď lidé, kteří mají sklón k sebepřetěžování, nebo takoví, kteří se naopak vzdávají na samém počátku: „Z toho stejně nic nebude!“

Nejvíce jsou syndromem vyhoření ohroženi lidé, kteří jsou k sobě příliš tvrdí. K rizikovým faktorům patří permanentní pochybnosti o sobě samých. Dále k nim patří strach z nezvládnutí určitých nároků, ať už jsou povahy osobní, nebo pracovní. Velice rozšířená je tendence stávat se místo dlouhodobého nabíjení silových rezerv. Permanentní nervozita nebo hektičnost dotyčných nedovoluje, aby se duševně uvolnili. V těžkých krizích se títo lidé dokonce obávají stavu klidu, raději se štvou, jen aby se nemuseli zastavit a pohlednout tvář v tvář svému problému. U mnoha lidí je dalším negativním faktorem představa, že musí fungovat, jako by se nic nestalo. Bojí se, že by jinak přišli o lásku nebo uznání okolí.

Ukážka z knihy *Syndrom vyhoření v práci i v osobním životě* (Portál, 2007), www.portal.cz

ni patří téměř nevyhnutelně ke všem pomáhajícím profesím a prakticky každý pracovník má po určité době některé jeho projevy. Více než v jiných profesích je sociální pracovník angažován ve své pracovní činnosti svou osobností.

U každého sociálního pracovníka je ve hře směr velmi osobních motivů sahajících od náboženského světonázoru až po neuvědomovanou snahu léčit si vlastní psychická traumata. Dosáhnout pocitu uspokojení je však z uvedených důvodů obtížnější než v jiných profesích. U každého posudkového lékaře kromě zvyšujících se požadavků na jeho odbornou erudici, což je dáno přetokným rozvojem medicíny, a požadavků na orientaci v rovněž rychle se měnícím právním prostředí nutné započítat ještě sociální stránku každodenního styku s klienty, kteří v první řadě požadují finanční satisfakci svého onemocnění a ne návrat svého zdraví. Posudkový

Prevenční syndromu vyhoření posudkových lékařů a sociálních pracovníků je:

- kvalitní příprava na profesi zahrnující systém výcviku nejen v odborné problematice, ale i v potřebných sociálních a komunikačních technikách a zvládnutí stresu;
- jasné stanovení pracovní role a metod práce, náplně práce;
- pravidelné doškolení stávajících pracovníků v odborné problematice, ale i v potřebných sociálních a komunikačních technikách a zvládnutí stresu;
- existence programů osobního rozvoje, podpora dalšího vzdělávání pracovníků ze strany instituce, v níž jsou zaměstnáni;
- supervize množství, kvality práce a odborného růstu s následným oceňováním;
- konference k aktuálním odborným pracovním problémům s účastí pracovníků různých pracovišť, spolupracující organizace, odborné veřejnosti;
- pravidelné sledování a vyhodnocování pracovních podmínek, diskuse nad pracovními problémy a jejich řešení;
- omezení počtu případů, s nimiž se jeden pracovník dostane do kontaktu během určité doby, a střídání odborných činností;
- změny ve složení pracovního kolektivu, nasazení potřebného počtu pracovníků;
- organizování programů, při nichž se pracovníci dostanou do jiného prostředí a při nichž mohou být objeveny jejich nevyužitá schopnosti;
- omezení administrativní zátěže spojené s prací, kombinace práce s klienty s jinými činnostmi, které nezahrnují přímou práci s klienty.

MÁME OTEVŘENO?



Znáte člověka s mentálním postižením? Chce si najít zaměstnání?

Podporujeme lidi s mentálním postižením při integraci do společnosti.

Máme otevřeno?, a. s. podporuje dospělé lidi s mentálním a kombinovaným postižením při hledání pracovního místa na volném trhu práce.

Hlavní botou **transizitního programu** je připravit se na pohovory, vyhledat vhodné pracovní místa v ležetci, vyřídit formality na úřadech.

Transizitní služba se skládá z jednotlivých složek a poskytuje podporu na pracovišti až do úplného osamostatnění.





Kontaktujte:

Transizitní program, tel. 271 732 046, tranzit@mameotevreno.cz

MÁME OTEVŘENO?, o. s. Hradešská 47, 101 00 Praha 10, www.mameotevreno.cz

Událost

Asistenční psi ve světě



Na konci října proběhla v německém Bad Nauheimu 8. konference mezinárodní organizace Assistance Dogs Europe (ADEU). Z 18 států Evropy je členy ADEU již 43 organizací, které se zabývají přípravou a výcvikem psích pomocníků pro osoby s různými typy handicapů. Za Českou republiku se v letošním roce konferenci zúčastnila jediná organizace – Helpes – Centrum výcviku psů pro postižené, o. s.

V ČR v poslední době mezi odbornou i laickou veřejností i v médiích hodně diskutovaná otázka přístupových práv majitelů asistenčních (včetně vodicích) psů zde byla také velmi obsáhle probírána. Již v brzké době se snad podaří, že všichni majitelé psích pomocníků budou mít ve všech zemích Evropy i světa stejná práva a nebudou nikde vykazováni a diskriminováni jenom proto, že jejich průvodce a pomocník má čtyři nohy.

(ZDROJ: HELPES)

Institut trhu práce bude zájemcům o zaměstnání nabízet osobní doprovod

Institut trhu práce (ITP) – podpůrný systém služeb zaměstnanosti je pilotní systémový projekt realizovaný Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR. Zaměřuje se především na zvýšení kvality a dostupnosti veřejných služeb zaměstnanosti.



ků analýz vstupních informací, díky budovanému manažerskému informačnímu systému. Dále ke zpracovávání prognóz a řešení jejich vzeb

V projektu ITP došlo v roce 2007 k významným změnám. Ke stávajícím partnerům, kterými byli Hospodářská komora ČR a Národní vzdělávací fond, se připojilo 26 úřadů práce pěti pilotních krajů (Ústecký, Pardubický, Moravskoslezský, Zlínský a kraj Vysočina). Zapojení úřadů práce přineslo výrazný kvalitativní posun v realizaci projektu, jelikož začala být využívána jejich dlouholetá zkušenost v řešení potřeb trhu práce.

Pozornost MPSV ČR jako realizátora projektu je v této souvislosti významně zaměřena na prohloubení a rozšíření služeb zaměstnanosti. Rozšíření se týká nejen zvýšení rozsahu služeb, které budou poskytovány uchazečům a zájemcům o zaměstnání, ale především zvýšení péče o uspokojení potřeb malých a středních zaměstnavatelů. Rozšíření veřejných služeb zaměstnanosti by měla také zajistit plánovaná zvýšená součinnost se subjekty samosprávy, zejména krajskými úřady a jejich radami pro rozvoj lidských zdrojů.

Prohloubení veřejných služeb zaměstnanosti bude řešeno zvýšením orientace na práci s disponibilní pracovní silou tak, aby byly co nejlépe řešeny potřeby zaměstnavatelů. Mimo jiné půjde o širší využití výsled-

a využití v sektoru školství a celoživotního vzdělávání, ale i z pohledu podnikatelského prostředí a rozvoje regionů.

„Úřady práce díky projektu začnou pracovat podle nových metodik, které zvýší individuální péči o uchazeče i zaměstnavatele. Začneme se více orientovat na individuální potřeby zaměstnavatelů a jejich současné i budoucí zaměstnanosti“, konstatuje vedoucí projektu Alena Jungová. „Plánujeme hlouběji analyzovat potřeby a možnosti disponibilní pracovní síly a pomocí cílených rekvalifikací a individuálního poradenství lépe uspokojovat potřeby zaměstnavatelů i potenciálních zaměstnanců,“ dodává.

V průběhu realizace projektu je například zaváděna významná služba, kterou jistě ocení uchazeči o zaměstnání i zaměstnavatelé. Je jí osobní doprovod připravovaného zaměstnance pracovníkem ITP k zaměstnavateli a následná spolupráce se zaměstnavatelem po dobu jeho adaptace na nové zaměstnání.

„Jako další příklad může sloužit plánovaná spolupráce pracovníků ITP ÚP se základními školami pro zajištění reálného a perspektivního rozhodování žáků v oblasti volby povolání“, uzavírá Alena Jungová.

(17)



... rozvíjíme profesionalitu!

Naučíme vás

- ~ vést a řídit organizaci i zaměstnance
- ~ získávat a řídit peníze
- ~ jednat s veřejností a médii
- ~ zavést standardy kvality sociálních služeb
- ~ účtovat a orientovat se v legislativě

Jak?

- ~ otevřený seminář
- ~ seminář na klíč
- ~ workshop
- ~ konzultace
- ~ analýza vzdělávacích potřeb
- ~ procesní analýza neziskové organizace

Kontakt:
 ICN, o.p.s.
 e-mail: aliance@icn.cz
 tel.: 224 239 876, 603 502 648

www.neziskovky.cz






Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem, státním rozpočtem České republiky a rozpočtem Hlavního města Prahy.



INSPEKCE PRÁCE

Česko-slovenská spolupráce při přípravě odborníků pro inspekci práce

Inspekce práce probíhá v konkrétním pracovním systému v neopakovatelném okamžiku, ve kterém se stýkají požadavky zaměstnavatele, představy zaměstnanců, stav zařízení, dílce předpisů, stav na trhu práce a konkrétní makro- i mikroekonomická situace (viz Obecné principy inspekce práce schválené plenárním zasedáním SLICu a platné v rámci EU).

Už jen zřejmý pohled tedy naznačuje, že inspektor musí mít obrovské znalosti, které musí být schopen používat; musí být schopen v reálném čase reagovat na veškeré podněty, které by mohly mít vliv na pracovní systém, a tím ovlivnit ekonomiku a konkurenceschopnost kontrolovaného subjektu, a to na pozadí všech čtyř základních svobod, které jsou hlavními pilíři ekonomiky EU.



FOTO: SP/PHOTOGRAFIE/REKLAMNÍ KLASIK/ILUSTRACE/PIRELLA GÖTTSCHE LOWE

SOUČASNÉ POŽADAVKY NA INSPEKCI PRÁCE

V České republice vstoupil 1. července 2005 v účinnost zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, kterým byly Státní úřad inspekce práce (dále jen SÚIP) a oblastní inspektoráty práce pověřeny prováděním kontrol, zaváděním, prosazováním a případným následným vynucováním (viz Obecné principy inspekce práce) plnění povinností povinných osob v oblasti pracovních podmínek (včetně BOZP) a pracovních vztahů. Vytvořil se tím unikátní systém, který je schopen soustředit poznatky v mnohem širším souvislosti a zároveň na ně poukázat, případně i předat dostatečně množství podkladů pro jednání kompetentních orgánů. Aby orgány inspekce práce však mohly tyto poznatky získat, potřebují zaměstnance, kteří je dovedou poznat, popsat, zpracovat, případně dále analyzovat.

století), která probíhá v EU, ukazuje, jaké změny lze očekávat a jakým problémem bude muset čelit inspekce práce.

Projekt na posílení výkonu inspekce práce

SÚIP proto připravil v rámci projektu Twinning úkol, který by v zájmu zvýšení účinnosti inspekce práce při maximálním využití dostupných zdrojů zajistil vytvoření systému celoživotního vzdělávání zaměstnanců orgánů inspekce práce.

Ve výběrovém řízení uspěli skutečně špičkoví odborníci na otázky BOZP, inspekci práce a tvorbu systému řízení BOZP ze Slovenska, kteří společně s odborníky z SÚIP:

- nový adaptační a vzdělávací program pro inspektory,
- vzdělávací a adaptační program realizovali se zaměřením na získání základních znalostí v oblastech, které zákon o inspekci práce upravuje odlišně od předchozí právní úpravy,
- zároveň analyzovali stávající vnitřní akty řízení, sjednocující činnost inspekce, a navrhli dílčí úpravy,
- z řad zkušených zaměstnanců provedli výběr možných lektorů pro další školení inspektorů,
- vyvinuli materiály pro lektory školení inspektorů,
- zajistili školení lektorů z trenérských zručností a koncepce školení inspekce práce v celém rozsahu kompetencí,
- na základě analýzy požadavků národního práva, práva EU a trendů inspekce práce zpracovali doporučení pro doplnění legislativy, navrhli koncepci inspekce práce na další období a připravili návrh politiky řízení lidských zdrojů v inspekci práce, včetně systému hodnocení inspektorů,
- po provedení analýzách a zjišťování potřeb celoživotního vzdělávání navrhli program celoživotního vzdělávání inspektorů,
- uvedené aktivity doplnili návrhy úprav a doplnění vnitřních aktů řízení v systému SÚIP a zpracováním návrhu „Příručky inspektora“,
- zároveň vypracovali ucelený návrh potřebného vybavení inspektora, který vychází ze současných znalostí a zkušeností a odráží nové trendy ve zvyšujících se nárocích na kvalitu a flexibilitu inspekce práce při maximální efektivitě využití všech dostupných zdrojů.

Došacené výsledky byly průběžně hodnoceny. Excelentní výsledky potvrdil i obou periodických hodnocení a externí audit provedený nezávislou společností z Velké Británie. Tvrdí roční práce se tedy vyplátlá. Teď bude následovat uplatňování v praxi.

Ing. JAROMÍR ELBEL
VEDOUcí INSPEKTOR OBLASTNÍHO INSPEKTORÁTU PRÁCE PRO STŘEDODOČEKÝ KRAJ SE SÍDLEM V PRAZE
VEDOUcí PROJEKTU TWINNING ZA ČR

Slavnostní předání ocenění „Bezpečný podnik“ a „Správná praxe“

V pražském Kaiserštejnském paláci proběhlo 23. října slavnostní předání ocenění „Bezpečný podnik“ a „Správná praxe“. Tato ocenění předali zástupcům úspěšných podniků místopředseda vlády a ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas a generální inspektor Rudolf Hahn ze Státní inspekce práce.

PROGRAM „BEZPEČNÝ PODNIK“

Pro předávání certifikátu „Bezpečný podnik“ organizacím jsou stanoveny dva termíny v roce. Vedoucí představitel Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, které plně podporuje realizaci tohoto programu ve firmách, a Státního úřadu inspekce práce, garanta programu, vysoce oceňují přístup managementu firem, který postupuje v souladu se zásadami programu „Bezpečný podnik“ a tyto zásady prosazuje také u svých subdodavatelů. Zároveň vyjádřili své přesvědčení, že ke zvýšení celkové úrovně bezpečnosti práce je zapotřebí, aby se do tohoto projektu zapojovalo stále více firem, a to zejména firem s výraznými pracovními riziky, jejichž podcenění je častou příčinou vzniku pracovních úrazů a nemocností, způsobujících značné ekonomické ztráty nejen dané firmě, ale celé společnosti.

Společnosti, které úspěšně splnily podmínky programu:
ČEZ, a. s.
SYNER, s. r. o.
MORAVAVSTAV Kroměříž, s. r. o.

PROGRAM „SPRÁVNÁ PRAXE“

V letošním roce se uskutečnil již osmý ročník kampaně Evropský týden BOZP, která je organizována Evropskou agenturou pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Tématem letošního ročníku se sloganem „Posviťme si na břemena!“ byla manipulace s břemeny. Důvodem pro výběr tohoto tématu byl



fakt, že muskuloskeletální poruchy (MSD) jsou nejběžnějším zdravotním problémem souvisejícím s prací v Evropě (dle zjištění v 27 členských státech EU trpí celkem 25% pracovníků bolestmi zad a 23% bolestmi svalů).

Stejně jako v minulých letech se i v roce 2007 uskutečnila soutěž Program „Správná praxe“. Záměrem soutěže je předvést opatření prováděná v praxi zaměřená na účinné řízení bezpečnostních a zdravotních rizik na pracovišti, preventivních opatření ke snížení výskytu MSD a na podporu osob, které MSD trpí. Výběrová komise na tripartitní bázi vyhodnotila zasláné projekty a dva nejlepší z nich pak doporučila k nominaci do evropského kola soutěže.

Výsledky národního kola Programu „Správná praxe“:
1. místo: Alcoa Fujikura Czech, s. r. o.
2. místo: Saint-Gobain Orsil, s. r. o.

Další informace o kampani „Evropský týden BOZP 2007“ uvádějí stránky národního informačního centra Focal Point: <http://cz.osha.europa.eu>.

(12)

Některé důležité údaje (platnost k 1. listopadu 2007)

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 1 900 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 (př. týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 48,10 Kč/hod.
NEJNÍŽŠÍ ÚROVŇ ZARUČENÉ MZDY* (př. 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	78,80 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. 2007	výše stravného za každý kalendářní den pracovní cestou	5-12 hod. 59-69 Kč, 12-18 hod. 88-106 Kč, nad 18 hod. 138-165 Kč
	náhrada za použití vlastního vozidla	společně PH + sazba za 1 km jízdy: jednodopla vozidla a tříkolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,80 Kč
	průměrné ceny PH	benzin 91 ¹ Special 27,80 Kč; benzin 91 ¹ Normal 27,50 Kč; benzin 95 ¹ Super 28,10 Kč; benzin 98 ¹ Super plus 31,10 Kč; motorová nafta 28,10 Kč

NEMOČENSKÉ DÁVKY* (od 1. 1. 2004)	první 3 kalendářní dny prac. neschopnosti: 25 % z denního vyměňovacího základu, za každý další kalendářní den 69 % z denního vyměňovacího základu <i>Denní vyměňovací základ</i> - za dříve prvních 14 kalendářních dnů prac. neschopnosti se z částky do 550 Kč počítá 90 %, z částky 550-700 Kč 80 %, a částka vyšší se nepřepočítá. Od 15. kalend. dne prac. neschopnosti se částka do 550 Kč počítá v plné výši, z částky 550-700 Kč se počítá 80 %, a částka vyšší se nepřepočítá
PODPORA PŘI ČETĚROVÁNÍ ČLENA RODINY* (od 1. 1. 2004)	60 % za kalendářní den z denního vyměňovacího základu
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ*	<i>Sazby pojistného z vyměňovacího základu:</i> u organizace a malé organizace 26 %, z toho 3,3 % na NP, 2,3 % 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 28,8 % na DP a SPZ, z toho 25 % na DP a 3,3 % na SPZ a 4,4 % na NP (dobrovolně) u osob dobrovolně účastnících NP 78 % na DP
důchodové (DP) a nemočené pojistní (NP) a příspěvek na státní pojištění zaměstnanců (SPZ)	OSVČ: 13,5 % z vyměňovacího základu zaměstnanec: 4,5 % z vyměňovacího základu zaměstnavatel: 9 % z vyměňovacího základu
POJISTNÉ NA ZDRAVOTNÍ POJISTNÍ*	40 % průměrné měsíční mzdy v nepodnikatelské sféře za kalendářní rok, který o 2 roky předchází kalendářnímu roku v němž se zdravotní příspěvek poskytuje od 1. ledna do 31. prosince 2007 (ani 7 582 Kč měsíčně součin částky životního minima dítěte a koeficientu, jehož hodnota činí při narození 1 dítěte * 1,10 při narození 2 a více dětí současně 16,60)
DÁVKY SSP BEZ ZÁVĚSLOSTI NA VÝŠÍ PŘÍJMU*	početná: 5 000 Kč početná: 5 000 Kč

MIRA NEZAMĚSTANOSTI** (od roku 2004 nová metodika)	průměr za rok 1999: 8,5 %, 2000: 9,0 %, 2001: 8,6 %, 2002: 9,2 %, 2003: 9,9 %, 2004: 9,2 %, 2005: 9,0 %, 2006: 8,1 %, zač. 2007: 6,2 %, říjen 2007: 5,8 %		
NEZAMĚSTANÍ EVIDOVÁNÍ** k 31. 10. 2007	celkem	348 842	
	z toho	193 942 žen 64 637 osob se zdravotním postižením 27 648 absolventů škol a mladistvých	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA** (VPM) k 31. 10. 2007	celkem za ČR:	143 487	
UHAZEČI NA VPM**	průměrný počet uhažečů na 1 VPM k 31. 10. 2007	2,4	
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sólo) celkem 1)	zař. 2007:	8 751 Kč	
BEZPEČNÍ A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI*** (v 1. pololetí 2007)	počet nemocí z povolání nové zjištěných	348	
	počet prac. úrazů bez následné prac. neschop. - smírné úrazy	13 882	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY*** (ČR celkem)	v 1. pololetí 2007: 37 376		
DÁVKY DŮCHODOVÉHO ZABEZPEČENÍ**** výdaje v 1. pololetí 2007 (v tis. Kč)	celkem	141 169 973	
	starobní	100 938 758	
	příjmy invalidní	20 633 399	
	částecy invalidní	8 664 704	
	včetně vojensky starobí	10 425 851	
	starobí	1 503 758	
	vdověcký	1 003 463	
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA***	2005: celkem v národním hospodářství 18 992 Kč, PS 19 055 Kč, NS 18 777 Kč		
podnikatelská sféra (PS)	2006 ²⁾ : celkem v národním hospodářství 20 207 Kč, PS 20 328 Kč, NS 18 784 Kč		
nepodnikatelská sféra (NS)	1. pololetí 2007 ³⁾ : celkem v národním hospodářství 20 938 Kč, PS 21 174 Kč, NS 20 106 Kč		
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE*** v 1. pololetí 2007 ²⁾	absolutní údaje	relativní údaje	
	statky	21 429	4,2
rozvody	15 841	3,1	
živé narození	55 966	11,0	
zemřelí	51 479	10,1	
celkový přiblížení státní stav obyvatel	38 152	7,8	
	10 333 606	x	
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJISTĚNÝCH OSOB****	zaměstnanci celkem	2. čtvrtletí 2006	4 148 748
		1. čtvrtletí 2007	4 228 294
		2. čtvrtletí 2006	4 245 688
		2. čtvrtletí 2007	904 994
	OSVČ vykonávající činnost	1. čtvrtletí 2007	897 582
		2. čtvrtletí 2007	911 245
OSVČ povinně pláťící zálohy na důchodové pojištění	2. čtvrtletí 2006	715 449	
	1. čtvrtletí 2007	700 165	
	2. čtvrtletí 2007	716 249	

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády
** pramen MPSV; *** pramen ČSU; **** pramen ČSSZ

- 1) důchod vypláčen samostatně (bez současné vypláceného pozůstalostního důchodu)
- 2) předběžné údaje

Bez liberalizace pracovního práva nebude Evropa schopná čelit konkurenci USA a asijských států

Modernizace pracovního práva je pro 21. století nezbytná. Na této myšlence se shodli poslanci Evropského parlamentu a diskutovalo se o ní i na půdě českého zákonodárného sboru. Pražské konference o pracovním právu v EU se v říjnu zúčastnil i polský zpravodaj Evropského parlamentu poslanec Jacek Protasiewicz.

Českou vládní koncepci pracovního práva na konferenci představil místopředseda vlády a ministr práce a sociálních věcí RNDr. Petr Nečas. Upozornil, že současná novela zákoníku práce je pouze novelou technickou a že vláda připravuje novelu koncepční. Jejím cílem je liberalizovat pracovníprávní vztahy zejména v oblastech délky a průběhu zkušební doby, pracovních poměrů na dobu určitou, ukončování pracovních poměrů a úpravy pracovní doby. Ministr dále promluvil o záměru resortu zavést zelené karty pro zahraniční pracovníky. Účelem je vytvořit transparentní a snadno kontrolovatelný systém, který by liberalizoval získávání pracovních sil v zahraničí. Pro samotné zahraniční žadatele bude přínosem zavedení systému, který by spojoval povolení k pobytu a pracovní povolení.

Potřeba pružnějších pravidel

MUDr. Milan Cabrnach, poslanec Evropského parlamentu, ve svém vystoupení upozornil na nutnost reformovat pracovní právo, neboť současné pracovní právo se velmi liší od

reality světa práce. Je třeba zavést pružnější pravidla a snížit nadměrnou ochranu zaměstnanců, která časem vede k tomu, že zaměstnavatelé váhají s vytvořením pracovního místa. Jedním z řešení je podpořit vznik různých typů smluvních vztahů, což usnadní zaměstnatelnost osob, které nemohou pracovat třeba celých osm hodin, anebo v obvyklou dobu. To se týká rodičů s dětmi, ale též důchodců a dalších osob.

Nový termín „Flexicurity“

Poslanec Evropského parlamentu Jacek Protasiewicz představil zprávu „O modernizaci pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století“. Evropský parlament v ní žádá větší bezpečnost i flexibilitu pracovního trhu, což je vyjádřeno termínem „Flexicurity“ (flexibility + security). Zpráva jasně uvádí, že bez ekonomického růstu není možné vytvořit více pracovních míst a že je nutné snížit administrativní zátěž zaměstnavatelů v oblasti pracovníprávních vztahů. Poslanec Protasiewicz upozornil, že bez liberalizovaného pracovního práva nebudeme schopni čelit konkurenci



FOTO: © PHOTOGRAPHER: JOSE MANUEL GELP DAZ / AGENCY: DREAMSTIME.COM

Jak najít ideální délku pracovní doby?

Uplynulo téměř celé století od přijetí prvního mezinárodního standardu o pracovní době, 600 milionů pracovníků na celém světě však stále pracuje déle než 48 hodin týdně.



FOTO: © PHOTOGRAPHER: EMIN OZKAN / AGENCY: DREAMSTIME.COM

Odhaduje se, že 22% pracovníků ve světě, tj. 614,2 milionu, má příliš dlouhou pracovní dobu. Současné také mnozí lidé, zejména v rozvojových a transformujících se zemích, pracují na zkrácený pracovní úvazek nedobrovolně a to je příčinou jejich chudoby. Mezi zeměmi s největším výskytem příliš dlouhé pracovní doby (definované jako více než 48 hodin týdně) je na prvním místě Peru, kde takto pracuje více než polovina pracovníků. Dalšími v pořadí jsou Korejská republika, Thajsko a Pákistán. Na druhém konci spektra najdeme průmyslově vyspělé země, Norsko, Ni-zozemsko a Francii a také Maďarsko a Estonsko.

Pět kritérií pro žádoucí úroveň pracovní doby

Uspořádání pracovní doby by mělo splňovat pět vzájemně souvisejících kritérií: dodržet bezpečnost a ochranu zdraví při práci, být „přátelské“ rodině, podporovat rovnost žen a mužů, zvyšovat produktivitu a umožnit pracovníkům volbu a ovlivnění pracovní doby.

Pracovní doba a BOZP

Chránit zdraví a bezpečnost pracovníků je základní cíl politiky pracovní doby. Zkrátit příliš dlouhou pracovní dobu znamená snížit riziko pracovních úrazů a nemocí z povolání a tím i vyvolaných nákladů pracovníků, zaměstnavatelů a celé společnosti. Základním prostředkem jsou zákony založené na mezinárodních úmlouvách omezujících maximální rozsah pracovní doby zprvu na 48 hodin (úmluva č. 1 a č. 30) a posléze na 40 hodin (úmluva č. 47).

Pracovní doba přátelské rodině

V zemích na všech úrovních rozvoje je k hlavním cílům ekonomické a sociální politiky mělo patřit sladění práce a rodinného života. Znamená to umožnit kombinaci placené práce s rodinnými a domácími povinnostmi, zejména s péčí

o děti a staré členy rodiny. Prostředkem k tomu je pružná pracovní doba, možnost uvolnění z práce z rodinných důvodů a zkrácená pracovní doba. Méně rozvinuté země potřebují dále opatření v oblasti dostupné dopravy, dodávek vody a investice do úspory času při práci v domácnosti.

Rovnost žen a mužů cestou pracovní doby

Při návrzích jakýchkoli opatření k sladění pracovních a rodinných povinností je nutné analyzovat jejich účinek na rovnost žen a mužů. Zejména je nutné vzít v úvahu existující rozdílnost v odpovědnosti za péči a práci v domácnosti a odmítnout předpoklad, že tyto práce se týkají výhradně žen.

V této souvislosti je důležitá podpora práce na částečný úvazek. Pružná kombinace placené práce a služeb ve prospěch rodin je jedním z důvodů, proč ve vyspělých zemích ženy na tento model přistupují. V rozvojových zemích je práce na částečný úvazek řídkým jevem. Pro většinu pracovníků nepřichází v úvahu vzhledem k nízké úrovni mezd.

Produktivní pracovní doba

Příliš dlouhá pracovní doba nejenže negativně působí na zdraví a bezpečnost pracovníků, je také málo produktivní. Rozumná zákonná omezení pracovní doby jsou pro firmy pobídkou k modernizaci a investicím do zařízení v oblasti produktivity a také do dovedností pracovníků. V praxi se dlouhá pracovní doba často vyskytuje ve spojitosti s nízkou úrovní mezd. V takových případech nařízení týkající se zkrácení pracovní doby mají často za následek obcházení předpisů a také větší výskyt dvojích zaměstnání. Zkrácení pracovní doby by proto mělo jít ruku v ruce se zvyšováním hodinových mezd a zvyšováním produktivity. Podnikům by proto měla být poskytnuta pomoc k zvyšování produktivity.

Volba a ovlivnění pracovní doby

Důležitou roli hraje otázka, do jaké míry mají pracovníci možnost ovlivnit rozvrh pracovní doby a zda sami mohou ovlivnit rozvržení svého času. Opatření v oblasti pružné pracovní doby by měla zachovat rovnováhu mezi pružností a ochranou, například ustanovením o maximálním počtu pracovních hodin týdně, o dostatečném předstihu pro oznámení změny nebo o právu pracovníků za určitých okolností (například ve dnech odpočinku) odmítnout práci. V praxi jsou ustanovení týkající se individuální volby dosud řídká a nalezneme je jen v některých podnicích.

Politika pracovní doby by měla mít na zřeteli potřeby země, její úroveň rozvoje, tradice sociálního dialogu, legislativní ustanovení a kulturní a sociální tradice.

PŘEKLAD: ING. ZDENĚK DRÁBEK, ZDROJ: ILO

renci asijských států ani USA. Uvedl, že reforma pracovního práva je nutná ve všech členských státech EU, s tím, že nové členské státy mimo to ještě čeká změna struktury pracovních míst ve prospěch služeb.

NUTNOST NAJÍT ROVNOVÁHU

Předseda Českomoravského odborového svazu Milan Stěch je přesvědčen, že současný zákoník práce je dostatečně liberální a není třeba jej novelizovat. To si ale rozhodně nemyslí prezident Hospodářské komory Jaromír Drábek, který mimo jiné apeloval na nutnost stabilizace pracovního práva. Změny v každém volebním období neprospívají ani zaměstnancům, ani zaměstnavatelům. Jaromír Drábek

dále uvedl, že je třeba najít rovnováhu mezi bezpečností a flexibilitou pracovního práva a mezi ochranou zaměstnanců i zaměstnavatelů. Generální ředitel Svazu průmyslu a dopravy Zdeněk Liška upozornil, že zaměstnanost je úzce provázána se vzděláváním a že je třeba zajistit, aby vzdělávání odpovídalo potřebám trhu. Dále je třeba vyjasnit pracovníprávní vztahy a zapracovat v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti, tak aby bylo možné znovu zaměstnávat osoby dlouhodobě nezaměstnané a aby se zkrátilo období mezi dvěma zaměstnáními. Většina zúčastněných se shodla na tom, že flexibilní trh práce je cestou k nižší nezaměstnanosti a vyšší ekonomické výkonnosti.

(RED)

Pracovní právo v Evropské unii vychází z toho, že tradiční model trvalého zaměstnání na plný úvazek se již nehodí všem firmám ani zaměstnancům. Také český zákoník práce má projít zásadní novelou.

Oblasti pracovníprávních vztahů, v nichž by mělo dojít k liberalizaci:
Délka a průběh zkušební doby
Pracovní poměr na dobu určitou
Rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele
Zákonná délka výpovědní doby
Úprava pracovní doby

Nové formy pracovních vztahů (tradiční model trvalého zaměstnání na plný úvazek se již nehodí všem firmám ani zaměstnancům)
Smlouvy na dobu určitou
Částečné pracovní úvazky
Smlouvy bez stanovené pracovní doby
Pracovníci přes agentury
Smlouvy s externisty



FOTO: © PHOTOGRAPHER: HEINZ TSCHANZ/AGORANI / AGENCY: DREAMSTIME.COM