



REAKCE

Příspěvek na péči a zákon o hmotné nouzi

čtěte na straně 3



PARAGRAFY

Právní úprava hromadného propouštění zaměstnanců

čtěte na straně 4



Z REGIONU

Výsledky výzkumu pracovního trhu Ústeckého kraje

čtěte na straně 7

Aktuálně

Pomoc lidem postiženým živelní pohromou

Orkán, který postihl před nedávnem Českou republiku, si vyžádal oběti na lidských životech a způsobil obrovské materiální škody. Ministerstvo práce a sociálních věcí proto nabízí lidem postiženým touto živelní pohromou rychlou mimořádnou pomoc. V této souvislosti mohou občané požádat pověřené obecní úřady o dávku ze systému pomoci v hmotné nouzi. Výše mimořádné pomoci se stanoví s přihlédnutím k majetkovým poměrům a příjmové situaci osoby (společně posuzovaných osob) až do patnáctinásobku částky životního minima jednotlivce, tj. 46 890 Kč. Lidé mohou žádat také o pomoc k úhradě nákladů na předměty dlouhodobé potřeby. V tomto případě nemůže výše mimořádné pomoci překročit desetnásobek životního minima jednotlivce, tj. 31 260 Kč.

Dávka ze systému pomoci v hmotné nouzi

Účelem této peněžité dávky ze systému pomoci v hmotné nouzi je poskytnutí rychlé pomoci k zabezpečení základních životních potřeb občanů (a společně posuzovaných osob), kteří byli postiženi vážnou mimořádnou událostí. Zákon o pomoci v hmotné nouzi rozšiřuje okruh mimořádných událostí a obsahuje jejich příkladný výčet. Vážnou mimořádnou událostí se rozumí zejména živelní pohroma (např. povodeň, vichřice a vyšší stupně větrné pohromy, zemětřesení), požár nebo jiná destruktivní událost, ekologická nebo průmyslová havárie.

Pokud osobu postihla mimořádná událost a celkové sociální a majetkové poměry osoby jsou takové, že jí neumožňují nepřetržitou situaci překonat vlastními silami, a orgán pomoci v hmotné nouzi považuje tuto osobu za osobu v hmotné nouzi, lze této osobě poskytnout mimořádnou okamžitou pomoc. Je zřejmé, že v těchto případech jde o první finanční pomoc, a proto je nutné posouzení stavu hmotné nouze učinit bezodkladně. Pro uvedený účel pomoci je situace posuzována v rámci okruhu společně posuzovaných osob. Mimořádnou pomoc lze poskytnout jen jedné osobě ze společně posuzovaných osob.

O přiznání dávky rozhoduje pověřený obecní úřad. Místní příslušnost se v těchto případech řídí místem, kde je osoba hlášena k trvalému pobytu. Pokud však k situaci, která vyžaduje okamžitou pomoc, došlo mimo správní obvod pověřeného obecního úřadu, v němž je osoba hlášena k pobytu, je místně příslušný ten pověřený obecní úřad, v jehož správním obvodu k situaci došlo. Postižení občané žádají o tuto dávku prostřednictvím formuláře, který má orgán pomoci v hmotné nouzi k dispozici a je také vyvěšen na webových stránkách MPSV (www.portal.mpsv.cz). V praxi jsou však postižení občané zpravidla aktivně vyhledáváni a žádost je uplatněna přímo na místě, obdobně jako tomu bylo např. v uplynulých letech v případě povodní.

Výše mimořádné pomoci se v daném případě stanoví s přihlédnutím k majetkovým poměrům a příjmové situaci osoby (společně posuzovaných osob) až do patnáctinásobku částky životního minima jednotlivce, tj. 46 890 Kč. Mimořádná pomoc má v daném případě charakter jednorázové dávky.

Pomoc k úhradě nákladů na předměty dlouhodobé potřeby

„Druhá možnost pomoci je zaměřena na lidi, kteří nemají dostatečné prostředky k úhradě nákladů na předměty dlouhodobé potřeby,“ říká ministr Petr Nečas. „Účelem této peněžité dávky ze systému pomoci v hmotné nouzi je poskytnout pomoc například na úhradu za základní vybavení domácnosti.“

O přiznání dávky rozhoduje pověřený obecní úřad. Místní příslušnost se v těchto případech řídí místem, kde je osoba hlášena k trvalému pobytu. Pokud však k situaci, která vyžaduje okamžitou pomoc, došlo mimo správní obvod pověřeného obecního úřadu, v němž je osoba hlášena k pobytu, je místně příslušný ten pověřený obecní úřad, v jehož správním obvodu k situaci došlo. Postižení občané žádají o tuto dávku prostřednictvím formuláře, který má orgán pomoci v hmotné nouzi k dispozici a je také vyvěšen na webových stránkách MPSV (www.portal.mpsv.cz).

Výše mimořádné pomoci se stanoví až do výše konkrétního nákladu s tím, že součet dávek poskytnutých podle tohoto ustanovení nesmí v rámci kalendářního roku překročit desetnásobek životního minima jednotlivce, tj. 31 260 Kč. Jde o jednorázovou dávku, poskytnutí několikrát v roce není (až na limit celkové výše) vyloučeno.

Hovoříme s Petrem Nečasem, místopředsedou vlády a ministrem práce a sociálních věcí

Potřebujeme reformu sociálního systému

Koaliční vláda Občanské demokratické strany, KDU-ČSL a Strany zelených uvádí základy své činnosti ve vládním prohlášení. Část týkající se Ministerstva práce a sociálních věcí ČR uveřejňujeme uvnitř novin. O nejdůležitějších prioritách jsme hovořili s Petrem Nečasem, místopředsedou vlády a ministrem práce a sociálních věcí.

Pane ministře, proč je nezbytná reforma sociálního systému?

Náš sociální systém trpí několika neduhy. Především je málo efektivní a je snadno zneužitelný. Dosud motivuje spíše k pasivnímu chování. To se musí změnit tak, abychom jednak motivovali lidi k aktivnímu hledání zaměstnání a jednak pomáhali těm, kteří opravdu potřebují naši souznalost a solidaritu. Sociální systém v našem pojetí je proto efektivní, adresný, kvalitní a dobře fungující.

Jak byste charakterizoval úkoly ministerstva pro nejbližší období?

Za nejdůležitější pokládám tři úkoly. Za prvé je to příprava důchodové reformy, která musí být započata a provedena v co nejkratším možném termínu, na druhém místě je reforma sociálního systému, jeho větší provázání s trhem práce a konečně třetí, ale stejně významný cíl je vytvoření moderní, flexibilní, prorodinné politiky.

Jak daleko je příprava novely zákoníku práce?

Zákoník při projednávání v Poslanecké sněmovně ignoroval názory sociálních partnerů, Legislativní rady vlády a konečně i tehdejších koaličních partnerů. Výsledkem je velká řada chyb a omylů. Navíc jsou v procesu dvě žaloby u Ústavního soudu. Novela proto bude rozsáhlá. Už jsme zahájili její standardní přípravu. Nechceme legislativní

proces uspěchat, aby se nemohly opakovat loňské chyby. Předpokládám, že by novela mohla začít platit 1. ledna příštího roku.

Jakou změnu přinese novela zákona o nemocenské?

Nový zákon o nemocenské je z celé řady důvodů problematický. Přenáší totiž obrovskou administrativní, ale i technickou zátěž na podnikatelskou sféru. Především u malých podniků může třeba chřipková epidemie mít až likvidační důsledky. Navíc celková podoba systému nemocenské, tak jak byla loni schválena, generuje deficit téměř 5 miliard korun ročně. To znamená, že velký rozdíl mezi příjmy do nemocenského pojištění a jeho výdaji. Nemůžeme se spokojit s tím, že tento systém bude nadále vytvářet každoročně miliardové schodky. Proto jsme už načrtli základní obrysy potřebné reformy v programovém prohlášení. Uvažujeme o tom, že by se malé firmy do 50 zaměstnanců mohly vyvázat z tohoto systému. Pro ně nemusí být výhodná snížená platba nemocenského pojištění, protože problémy s placením nemocenské během prvních 14 dnů nemoci jsou značné.

Snížení daně z příjmu jistě uvítají zaměstnanci. Ale to se netýká důchodců. Někteří mají obavy ze zvyšování cen potravin.

Chtěl bych ujistit všechny důchodce, že důchody nebudeme valorizovat pouze



o růst cen, ale budeme je zvyšovat i podle růstu mezd. Jak bude toto zvýšení velké, zda to bude pouze na zákonem vyžadovaném minimum, tedy o jednu třetinu růstu mezd, nebo zda to bude víc, bude záležet na rozpočtových zdrojích.

Dobrý projekt

Najdi svůj směr

Iniciativa Společenství EQUAL spolufinancovaná z Evropského sociálního fondu podporuje mezinárodní spolupráci při vývoji a prosazování nových nástrojů boje se všemi formami diskriminace a s nerovnostmi na trhu práce. Jedním z projektů, které jsou součástí Programu Iniciativa Společenství EQUAL, je projekt Nadace Terezy Maxové a partnerské organizace Občanského sdružení Člověk hledá člověka s názvem „NAJDI SVŮJ SMĚR“.

Zlepšit výchozí postavení dětí z dětských domovů při vstupu na trh práce – to je hlavním cílem projektu „NAJDI SVŮJ SMĚR“. „Největší problém u těchto dětí – alespoň podle našich zkušeností – je to, že nemají základní nácvik psychosociálních dovedností. Děti z rodin se naučí od rodičů, jak se hospodaří, že se chodí do práce, že se platí složenky... Děti z dětských domovů nemají příležitost si tyto věci osvojit. Je jim poskytován takový servis, který je nenaučí rozhodovat se samostatně. Když pak opustí brány dětských domovů, velmi často nejsou schopny se správně integrovat do běžného chodu společnosti a vypořádat se s běžnými riziky, která na ně čekají,“ říká Halina Himmelová, vedoucí projektu.

V sedmácti vybraných dětských domovech působí v rámci projektu po dobu 24 měsíců expert – poradce. K jeho práci patří především všestranná podpora vzdělávání dětí a jejich příprava na samostatný život po odchodu z dětských domovů. „I když jsou do projektu zařazeny děti všech věkových skupin, hlavní náplní práce expertů je připravovat děti ve věkové kategorii 15–18



Halina Himmelová (v první řadě uprostřed) a další členové projektového týmu „Najdi svůj směr“

FOTO: NTM

let na vstup do reality běžného života a na vstup na trh práce. Experti s nimi navštěvují úřady práce, učí je vyplňovat dotazníky, navštěvují s nimi firmy, které by je mohly zaměstnat...“ vysvětluje Halina Himmelová. Jak dodává, děti z dětských domovů

při výběru profese často volí učební obory nebo školy, které jsou blízko dětskému domovu, a volba nedostatečně reflektuje jejich opravdové schopnosti a zájem. Právě experti mají za úkol nejen pomoci dětem ve vzdělávání, ale také odhalit jejich schopnosti a předpoklady pro určité povolání.

Projekt, který pomáhá přibližně 350 českým dětem z dětských domovů, probíhá v rámci mezinárodního partnerství s organizací z Rakouska, Nizozemska a Velké Británie. „Situace u nás a v jejích zemích je nesrovnatelná. Mají trochu jiné problémy, než máme my. U nich neexistují velké dětské domovy. Ústavní péče má formu rodinné buňky o maximálně 12–15 dětech a je u nich silná snaha umístit děti do náhradní rodinné péče,“ srovnává H. Himmelová. Spolupráci považuje za dobrý zdroj poznání i inspiraci, jak funguje systém ústavní a náhradní rodinné péče v zahraničí a jaké legislativní úpravy jsou k tomu zapotřebí.

Každé tři měsíce dochází k vyhodnocování průběžných výsledků projektu. Co bude po skončení projektu považovat za úspěch Halina Himmelová? „Za velký úspěch budeme považovat, pokud se nám podaří nashromáždit tolik argumentů, abychom s nimi mohli lobbovat za změnu legislativy. Zároveň bychom byli rádi, kdybychom v dalším období mohli pokračovat v projektech, které by na výsledky z tohoto navázaly. A za třetí považujeme za úspěch to, že díky projektu selepší vyhlídky konkrétním dětem z dětských domovů.“ (TR)

Žádné peníze z programů ESF nebudou kráceny

Od září roku 2006 se podstatně zlepšilo čerpání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu (ESF). Ve všech programech řízených Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR se v roce 2006 podařilo využít všechny prostředky ESF ve stanoveném limitu tak, aby nedošlo k jejich ztrátě, tedy aby bylo při čerpání dodrženo tzv. pravidlo n+2.

Evropská komise pravidlem n+2 vyžaduje od každého členského státu, aby utratil přidělený objem prostředků, ke kterému se zavázal, do dvou let. Tzn. prostředky přidělené na rok 2004 musely jednotlivé programy ESF vyčerpat nejpozději do konce roku 2006. V případě nesplnění tohoto závazku by Evropská komise přistoupila ke krácení poskytnutých peněz.

MPSV řídí celkem tři programy spolufinancované z ESF:

- **Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ)**, jehož globálním cílem je dosažení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti založené na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků při respektování principů udržitelného rozvoje, je určen pro celé území ČR s výjimkou Prahy
- **Jednotný programový dokument pro Cíl 3 hl. m. Prahy (JPD 3)**, jehož globálním cílem je efektivní trh práce založený na kvalifikované pracovní síle, konkurence-

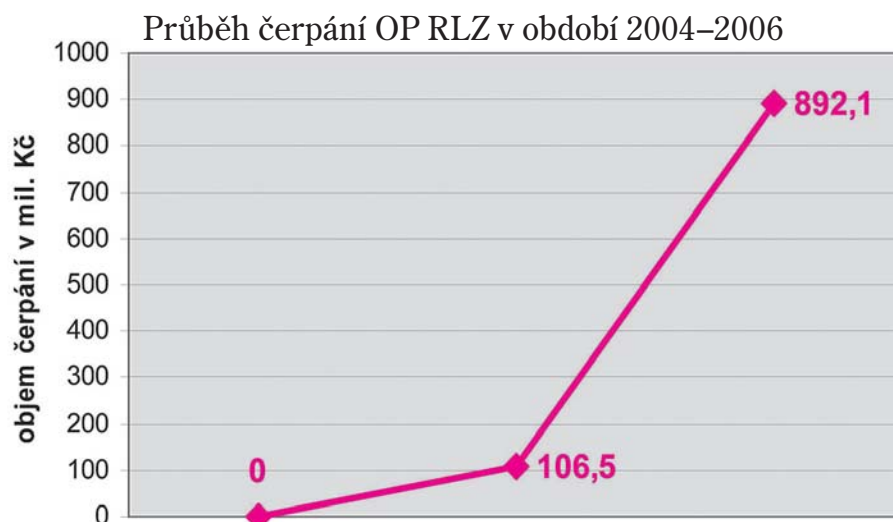


schopnosti zaměstnavatelů, využití výzkumně-vývojového potenciálu regionu, sociální integraci ohrožených skupin a rovnosti příležitostí při respektování zásad udržitelného rozvoje, je určen subjektům na území Prahy

- **Program Iniciativy Spolupráce EQUAL (CIP**

EQUAL) je součástí strategie zaměstnanosti Evropské komise a jeho charakteristikou je inovativnost a mezinárodní spolupráce a dále možnost realizace na celém území všech členských států

Projekty realizované v rámci CIP EQUAL dosáhly stanovené hranice čerpání již v říjnu 2006,



projekty OP RLZ v listopadu 2006. Zvláště obtížným se jevílo dosažení potřebné výše čerpání u programu JPD 3 realizovaného na území hlavního města Prahy. Díky úzké spolupráci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a Ministerstva financí ČR a za maximálního nasazení všech pracovníků až do samotného závěru roku se podařilo certifikovat potřebný objem prostředků a odeslat je v mimořádné žádosti o platbu včas ještě před závěrem roku Evropské komisi. K tomuto zdárnému výsledku přispěly zejména projekty v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a také hlavního města Prahy.

Za dva roky realizace programů ESF již bylo podpořeno více než 2 600 projektů za téměř 15 mld. Kč. Pro další programové období EU 2007–13 získalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR z Evropského sociálního fondu přes 1,8 mld. EUR na Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. Společně s nezbytným národním spolufinancováním pak rozpočet programu přesáhne 2,1 mld. EUR, přičemž tyto prostředky bude možné čerpat až do roku 2015. Tento další objem finančních prostředků umožní v nadcházejících letech podpořit ještě více zajímavých a kvalitních pro-

jektů a postihnout širší spektrum oblastí podpory.

Při řízení nového Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost využije MPSV dosavadních zkušeností a poznatků a bude usilovat o maximální zjednodušení pravidel a podmínek pro předkládání a administraci projektů.

Ministerstvo práce a sociálních věcí vstoupilo do nového roku 2007 úspěšně. Dokázalo využít stanovené výše přidělené alokace tak, že žádné peníze z programů ESF v gesci MPSV nebudou kráceny, a je připraveno na čerpání dalších prostředků z Evropského sociálního fondu.

MPSV změnilo systém organizace veřejných zakázek

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) splnilo úkol stanovený ministrem práce a sociálních věcí RNDr. Petrem Nečasem a od počátku letošního roku zavedlo nový systém organizace zadávání veřejných zakázek.

Bylo vytvořeno nové specializované oddělení, které je pověřeno metodickým, koordinačním a administrativním řízením a zpracováním zadávacího procesu veřejné zakázky. Povede veškerou agendu veřejných zakázek od okamžiku, kdy od organizátora převezme potřebnou dokumentaci. Odpovědnost za vyhlášení veřejné zakázky však má její organizátor, jímž je vždy některý z vedoucích pracovníků ministerstva.

Nový útvar byl vytvořen z vlastních personálních zdrojů ministerstva bez nároku na navýšení systematizovaných pracovních míst.

S cílem zajistit průhlednost a efektivnost zadávání veřejných zakázek byl do procesu nově začleněn ještě prvek dalšího dozoru či supervize. Tuto úlohu plní ekonomický náměstek ministra.

■ Příručka

Informační publikace pro cizince žijící v ČR

Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je koordinátorem politiky integrace cizinců v ČR, vydalo na podzim minulého roku příručku Informační publikace pro cizince v ČR, jejímž cílem je napomoci cizincům orientovat se v běžných životních situacích, v nichž se v České republice ocitají. Publikace je určena především cizincům pocházejícím ze zemí mimo členské státy Evropské unie.

Publikace obsahuje základní informace o České republice, jejím smyslem je poskytnout srozumitelný a praktický návod, který v případě dalšího zájmu o určitou oblast odkazuje na podrobnější zdroje informací. Výčet témat obsažených v publikaci zahrnuje informace o struktuře a fungování veřejné správy, způsobech řešení krizových situací, o systému školství, zdravotnictví a sociálního zabezpečení, dále pak zaměstnávání, pobytu na území našeho státu, bydlení, dopravě aj.

Informační publikace byla vydána v če-

kém, anglickém, ukrajinském, ruském a vietnamském jazyce a v těchto jazykových verzích je dostupná také v elektronické verzi na stránkách <http://www.cizinci.cz> v sekci Informační materiály. Byla vydána nákladem 21 tisíc kusů a distribuována byla především cizinecké policii, úřadům působícím v oblastech integrace cizinců, aby se prostřednictvím těchto orgánů a organizací dostala do rukou co nejvíce cizincům.

Informace obsažené v publikaci se vztahují ke stavu k 1. 1. 2006. Do budoucna jsou plánovány aktualizace publikace dle potřeby, v případě zájmu i další vydání. Na vytvoření se kromě Ministerstva práce a sociálních věcí ČR podílela i další ministerstva a neziskový sektor.

Obdobné publikace jsou vydávány i v řadě dalších evropských států, neboť cílené poskytování informací cizincům se osvědčilo jako efektivní nástroj přispívající k integraci cizinců v hostitelské zemi.



■ Z vládního prohlášení

Zlepšit podnikatelské prostředí a trh práce

Vláda s cílem motivovat podnikatelské prostředí k většímu zaměstnávání občanů navrhuje zrušit povinnost zavedení registračních pokladů a minimální daň pro OSVČ a zváží možnost jednorázových jednoletých daňových prázdlin pro živnostníky (OSVČ). Sníží vyměrovací základ pro sociální a zdravotní pojištění OSVČ na původních 35 %. V podnicích do 50 zaměstnanců bude placení nemocenské zaměstnavateli dobrovolné.

Vláda se zavazuje zachovat sociální dialog a potřebné reformy a změny provádět s ohledem na zachování sociálního smíru.

Ve spolupráci se sociálními partnery vláda navrhuje novelu zákoníku práce s cílem zvýšit flexibilitu ve vztazích zaměstnanec-zaměstnavatel a prohloubit princip „co není zakázáno, je povoleno“.

Vláda zavede systém „superhrubé“ mzdy. Za hrubou mzdu bude považována současná hrubá mzda plus odvody na zdravotní a sociální pojištění placené zaměstnavatelem.

Ve prospěch sociálně potřebných

V posledních letech došlo k neuvěřitelnému nárůstu sociálních výdajů. Od roku 1999 se zvýšily o více než 70 % a v roce 2007 budou proti roku 2006 vyšší o 70 mld. Kč. Tuto explozi sociálních výdajů je nezbytné zastavit. Sociální systém musí pracovat ve prospěch těch skuteč-

Ve znamení nutných reforem

ně sociálně potřebných a vést k přirozenému požadavku, že pracovat se musí vyplatit. Systém sociálních dávek musí mít vyšší adresnost, účinnost a transparentnost.

Mandatorní sociální výdaje se budou vyvíjet tak, aby schodky veřejných financí dosáhly v roce 2008 3,0 % HDP, v roce 2009 2,6 % HDP a v roce 2010 2,3 % HDP a celkové mandatorní výdaje byly v roce 2010 nižší než 50 % státního rozpočtu.

Vláda proto prosadí spravedlivou změnu podmínek poskytování sociálního příplatku včetně zvýšení jeho adresnosti. Navrhne snížení výše a přehodnotí poskytování dalších dávek s cílem zvýšení jejich transparentnosti a adresnosti.

Vláda navrhne zavedení vícerychlostní flexibilní rodičovské a mateřské dovolené s degressivní platbou v průběhu let a s omezením do tří let věku dítěte včetně podpory rozvoje služeb pro rodiny a péče o děti do tří let.

Srozumitelná pravidla aktivní politiky zaměstnanosti

Vyhodnotí systém ochrany před hmotnou nouzí a vazbu výplaty finančních částek ze sociálního systému na povinnost rekvalifikace,

veřejně prospěšných prací a účasti v projektech dalšího vzdělávání. Vláda odstraní demotivaci k výdělků způsobenou skokovými hranicemi pro příjem sociálních dávek. Čistá mezní míra zdanění bude maximálně lineární.

Vláda navrhne odložení účinnosti schváleného systému sociálního úrazového pojištění o jeden rok a vytvoření nového systému bez zatížení státního rozpočtu.

Důchodová reforma

Hlavní prioritou bude zahájení důchodové reformy, která bude vycházet ze široké shody demokratických politických sil a zajistí dlouhodobou finanční stabilitu celého důchodového systému. Změny v důchodovém systému budou postaveny na zachování mezigenerační solidarity, zvýšení individuální odpovědnosti a podpory rodin s dětmi.

První etapu důchodové reformy budou tvořit parametrické změny průběžného systému včetně pokračování ve zvyšování důchodového věku na 65 let, prodloužení minimální délky doby pojištění na 35 let, zavedení maximálního vyměrovacího základu (stropů) pro pojistné, zavedení pásma pružného věku pro odchod do

důchodu a dalších úprav ve smyslu předběžné dohody ze začátku roku 2006.

Druhá etapa důchodové reformy bude spočívat v oddělení majetku akcionářů a klientů u systému dobrovolného důchodového připojištění včetně možnosti poskytovat různě zaměřené penzijní plány včetně garantovaných. Dále ve zvýšení motivace k vyšším příspěvkům, ve vyšší participaci zaměstnavatelů, v podpoře čerpání doživotních penzí z 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.

Třetí etapu důchodové reformy bude tvořit případné vytvoření dalšího dobrovolného spořicího pilíře důchodového systému, založeného na možnosti opt-out.

Nemocenská jinak

Vláda změní systém nemocenské, když zavede tříletní karenční lhůty, sníží procentní sazby pro výši náhrady mzdy a nemocenských dávek, zavede redukci denního vyměrovacího základu do první redukční hranice a firmám do 50 zaměstnanců nabídne možnost volby systému nemocenské.

REAKCE

Příspěvek na péči a zákon o hmotné nouzi

Obavy rodičů pečujících o děti se zdravotním postižením, že obdrží letos menší dávky, pokládá Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR za nepodložené. Nejen že nedojde ke snížení těchto dávek, ale naopak se zvýší. Změní se však jejich struktura ve prospěch dávek, na které mají rodiče postižených dětí nárok.

Na internetových diskusních fórech probíhají intenzivní diskuse o příspěvku na péči ve vztahu k zákonu o pomoci v hmotné nouzi. Jejich jádrem je „započítávání příspěvku na péči pro účely zákona o pomoci v hmotné nouzi“ a „snížení dávek rodičům se zdravotně postiženým dítětem oproti roku 2006“. Pracovníkům úřadů rozhodujících o dávkách pomoci v hmotné nouzi a Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR je vytýkán „svévolný výklad zákona prostřednictvím metodických pokynů“.

Obavy rodičů pečujících o děti se zdravotním postižením často vycházejí z nepodložených, nepřesných nebo dokonce zcela nesprávných informací. Částečně mohly vznikat i proto, že rodiče ještě neznali přesnou výši jednotlivých dávek ani celkovou částku, protože významná část příjmů, zejména dávky státní sociální podpory, jsou v nové výši vypláceny až od února 2007. Přitom například u sociálního příplatku se významně projeví skutečnost, že v rodině je zdravotně postižené dítě. Výrazně se zvyšuje též rodičovský příspěvek a nově náleží tato dávka i při péči o dítě s nárokem na příspěvek na péči, a to ve výši jedné poloviny rodičovského příspěvku (do 31. prosince 2006 při nároku na obdobnou dávku – příspěvek při péči o blízkou nebo jinou osobu rodičovský příspěvek nenáležel).

Ve snaze zabránit šíření nepodložených zpráv se sešel ministr práce a sociálních věcí a pracovníci Ministerstva prá-

ce a sociálních věcí ČR se zástupci Národní rady zdravotně postižených a s poslankyní A. Páralovou a dohodli se na sjednocení stanovisek na postup při posuzování příjmů pro účely dávek pomoci v hmotné nouzi v případech, kdy je poskytován příspěvek na péči. Podle tohoto stanoviska budou všechny strany postupovat.

Příspěvek na péči se nepovažuje za příjem pro účely zákona o státní sociální podpoře (zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů). Výplata příspěvku na péči tedy neovlivní výši takových dávek, jako je příplatek na dítě, sociální příplatek nebo příspěvek na bydlení. Poskytování příspěvku na péči ovlivní výši rodičovského příspěvku náležejícího z důvodu péče o dítě, které je příjemcem příspěvku na péči (poskytuje se v poloviční výši).

Příspěvek na péči se nepovažuje pro účely zákona o pomoci v hmotné nouzi (zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi) za příjem osoby, které tento příspěvek náleží, protože dávka je účelově zaměřena na úhradu péče. Toto pravidlo stanoví zákon o životním a existenčním minimu (§ 7 odst. 5 zákona č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu). Za příjem se však podle zákona o životním a existenčním minimu považují „další opakující se nebo pravidelné příjmy“ (§ 7 odst. 1 písm. j). Proto se při posuzování výše příjmu rodiny (společně posuzovaných osob) pro účely dávek pomoci v hmot-



FOTO: © PHOTOGRAPHER: TADEUSZ TURSKI | AGENCY: DREAMSTIME.COM

né nouzi musí obě tato ustanovení zákona o životním a existenčním minimu vzít v úvahu ve své vzájemné souvislosti.

Osoba, které příspěvek na péči náleží, může tuto dávku využít k zakoupení sociální služby (péči jí poskytne registrovaný poskytovatel sociálních služeb) nebo může poskytnout určitou finanční částku osobě, která péči poskytuje (rodinný příslušník nebo jiná osoba), popřípadě může docházet ke kombinaci obou možností. V takovém případě použije např. část prostředků z příspěvku na péči na nákup služby nebo na nákup speciálních hygienických prostředků apod. a část poskytne např. rodinnému příslušníkovi, který o ni pečuje.

Pro účely dávek pomoci v hmotné nouzi se příspěvek na péči ani jeho část (například částky, které si matka za péči ponechá) nepovažuje za příjem

v případech, kdy se tato dávka využije v rámci osob společně posuzovaných s osobou, které náleží příspěvek na péči (např. matka pečující o dítě, kterému náleží tento příspěvek). Tato dávka, pokud je využita v rámci společně posuzovaných osob, nemůže měnit svůj charakter ve vztahu k zákonu o životním a existenčním minimu.

Jiná je situace, kdy požádá o dávky pomoci v hmotné nouzi osoba, se kterou se osoba, o niž pečuje, do okruhu společně posuzovaných osob nepočítá. V takovém případě se finanční částky, které za vykonávanou péči dostává, pokud mají znaky opakujícího se nebo pravidelného příjmu, považují podle zákona o životním a existenčním minimu za příjem. Těmto pečujícím osobám by se neměl automaticky započítávat příjem ve výši příspěvku na péči, na který má nárok osoba, o niž pečují,

ale jen částka, kterou osoba pečující uvede v „Dokladu o výši měsíčních příjmů“, protože část příspěvku na péči mohla být použita na zakoupení služby, pořízení speciálních hygienických prostředků apod.

Po zhodnocení celé situace a propočtu modelových příkladů lze uvést, že názor, že rodiny, ve kterých je zdravotně postižené dítě pobírající příspěvek na

péči budou mít výrazně nižší dávky než dosud, je nesprávný a mohl vzniknout v důsledku řady aspektů (nesprávné, popř. zavádějící informace z různých zdrojů, nereálná očekávání rodičů apod.).

Podle provedených propočtů osamělý rodič, který pečuje o dítě se zdravotním postižením, které má nárok na příspěvek na péči, bude v letošním roce oproti roku 2006 pobírat z dávkových sociálních systémů vyšší dávky. Struktura těchto dávek je však odlišná, zejména se zvyšuje příjem z dávek státní sociální podpory. I přes zcela rozdílné situace jednotlivých rodin nelze předpokládat, že by v konkrétních případech rodina získala menší finanční prostředky než v roce 2006. Navíc získají disponibilní příjem z příspěvku na péči, který nebude v návaznosti na dohodnutý postup brán v úvahu.

Dokladem skutečnosti, že v letošním roce bude rodinám s dětmi včetně rodin s dětmi se zdravotním postižením poskytována vyšší pomoc než v roce 2006, je i fakt, že pro rok 2007 bylo do schváleného státního rozpočtu na dávky státní sociální podpory zahrnuto 54,439 mld. Kč, což je o 58,5% více, než je očekávaná skutečnost za rok 2006.

Číslo měsíce: 46 890

Taková je výše dávek ze systému pomoci v hmotné nouzi, která má charakter mimořádné pomoci pro občany postižené živelní pohromou. V daném případě se stanoví s přihlédnutím k majetkovým poměrům a příjmové situaci osoby (společně posuzovaných osob), a může tak činit až patnáctinásobek částky životního minima jednotlivce, tj. 46 890 Kč. Mimořádná pomoc má v daném případě charakter jednorázové dávky.

PORADNA

Co s rodnými čísly na pracovních smlouvách?

Chtěl bych se zeptat v souvislosti s rodnými čísly na pracovních smlouvách: Musí se vymazat rodná čísla i ze starých pracovních smluv (např. z roku 1995), popř. dodatků k pracovním smlouvám a dohodám o změně pracovní smlouvy, které jsou založeny v osobních spisech zaměstnanců? Stačí, když se tento údaj prostě začerní? Jedná se mi opravdu o staré pracovní smlouvy.

Jde samozřejmě o nesmysl. Každou smlouvu uzavírají dvě smluvní strany a měnit tyto smlouvy lze jedině tehdy, pokud se dohodnou na změně. Smlouva je vždy soukromým dokladem autonomních smluvních stran. Není proto možné jednostranně smlouvy měnit, a to ani tím způsobem, že budou jejich části učiněny nečitelné.

Pokud jde o rodná čísla, pak podle § 13c zákona č. 53/2004 Sb., kterým se mění některé zákony související s oblastí evidence obyvatel, platí, že rodná čísla lze využívat jen tehdy, pokud tak stanoví zvláštní zákon, nebo se souhlasem nositele rodného čísla nebo jeho zákonného zástupce. Podle ustanovení § 17e tohoto zákona se správního deliktu dopustí právnická osoba, která neoprávněně, tedy v rozporu s ustanovením § 13c, nakládá nebo neoprávněně využívá rodného čísla.

Podle článku II zákona č. 53/2004 Sb. právnické i fyzické osoby, které do dne nabytí účinnosti tohoto zákona využívaly rodná čísla v souvislosti s plněním svých úkolů nebo předmětem činnosti (podnikání), a nejde o případy uvedené v souvislosti s § 13c tohoto zákona, byly povinny rodná čísla z takto vedených informačních systémů, evidencí nebo jiných zpracování prokazatelně odstranit.

Z uvedeného tudíž jednoznačně vyplývá, že zaměstnavatelé nebudou již dále využívat rodných čísel jako identifikačního znaku pro rozlišování jednotlivých zaměstnanců při běžné činnosti (např. na podnikových průkazkách) bez souhlasu jejich nositelů. Pokud ale zaměstnanec dá za zaměstnavateli svůj souhlas, může být rodné číslo v rámci firmy používáno.

(JAK)

Odejmutí příspěvku na provoz telefonní stanice

Z městského úřadu jsem obdržel rozhodnutí o odejmutí příspěvku na provoz telefonní stanice, aniž bych cokoliv porušil. Souvisí to nějak s účinností nových sociálních zákonů? Bude za zrušený příspěvek nějaká náhrada?

Ano, souvisí. V návaznosti na účinnost zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, byl zrušen zákon č. 482/1991 Sb., o sociální potřebnosti, ve znění pozdějších předpisů. Tím došlo k 1. lednu 2007 ke zrušení následujících dávek sociální péče poskytovaných podle vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí ČR č. 182/1991 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení a zákon o působnosti orgánů ČR v sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Vyhláška“). Konkrétně se jedná o tyto dávky:

- peněžité a věcné dávky rodičům nezaopatřených dětí, těhotným ženám a nezaopatřeným dětem (§ 23 Vyhlášky),
- příspěvek na pořízení základního vybavení (§ 26 Vyhlášky),
- příspěvek při uzavření manželství (§ 26),
- peněžité příspěvek na úhradu za užívání bytu nezaopatřeného osiřelého dítěte (§ 27 Vyhlášky),
- příspěvek na rekreaci dětí důchodce (§ 28 Vyhlášky),
- jednorázové peněžité a věcné dávky (§ 32 Vyhlášky),
- příspěvek na rekreaci a příspěvek na lázeňskou péči (§ 38 Vyhlášky),
- příspěvek na topnou naftu a příspěvek na zakoupení topných těles a dalších spotřebičů (§ 39 Vyhlášky)
- příspěvek na zřízení telefonní účastnické stanice a příspěvek na změnu připojení telefonní účastnické stanice (§ 40 Vyhlášky),
- jednorázový peněžité a věcný příspěvek (§ 41 Vyhlášky),
- příspěvek na provoz telefonní účastnické stanice (§ 43 Vyhlášky),
- příspěvek na společné stravování (§ 48 Vyhlášky),
- dávky občanům, kteří se přechodně ocitli v mimořádně obtížných poměrech nebo v nich žijí (§ 51 Vyhlášky),
- peněžité a věcné dávky občanům společensky nepřizpůsobeným (§ 54 Vyhlášky).

Mezi další zásadní změny patří právní úprava poskytování bezúročných půjček (§ 57 a 58 Vyhlášky). Po 1. lednu 2007 zůstává v platnosti pouze možnost poskytnutí bezúročných půjček těžce zdravotně postiženým občanům, kterým byl přiznán příspěvek na zakoupení motorového vozidla.

V souladu s čl. II bod 1 přechodných ustanovení k zákonu č. 111/2006 o pomoci v hmotné nouzi se žádosti o dávky sociální péče a bezúročných půjček, o nichž nebylo před 1. lednem 2007 pravomocně rozhodnuto, posoudí a rozhodne se o nich podle právních předpisů platných do 31. prosince 2006. Opakující se dávky sociální péče se tak mohou přiznat pouze za období předcházející 31. prosinci 2006.

Místo zmíněného příspěvku na provoz telefonní stanice je poskytována sleva (podle nařízení vlády č. 336/2006 Sb.) držitelům průkazů ZTP (z důvodu úplné nebo praktické hluchoty), držitelům průkazů ZTP/P a osobám s nízkými příjmy (které pobírají alespoň 6 měsíců sociální dávky).

(DVO)

Právní úprava hromadného propouštění zaměstnanců (od 1. 1. 2007)

Procedurální vztahy mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců při hromadném propouštění a povinnosti zaměstnavatelů vůči příslušnému úřadu práce v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců upravuje nový zákoník práce, tj. zákon č. 262/2006 Sb., ve svých ustanoveních § 62 až 64.

Kdy jde o hromadné propouštění zaměstnanců?

Hromadné propouštění definuje zákoník práce takto: Hromadným propouštěním se rozumí skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědi daných zaměstnavatelem z důvodu uvedených v § 52 písm. a) až c) nejméně

- 10 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců,
- 10% zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo
- 30 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.

Skončí-li za výše uvedených podmínek pracovní poměr alespoň 5 zaměstnanců, započítávají se do celkového počtu zaměstnanců uvedených pod písmeny a) až c) i zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr v tomto období, tj. 30 kalendářních dnů z těchto důvodů dohodou.



písemně informovat odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců. Zákoník práce nyní nově na rozdíl od předchozí právní úpravy výslovně stanoví výčet údajů, o kterých je zaměstnavatel povinen informovat odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců.

Zaměstnavatel je povinen je informovat o

- důvodech hromadného propouštění,
- počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- počtu a profesním složením všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni,
- době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit,
- hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců.

Předmětem jednání zaměstnavatele s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců je dosažení shody zejména o opatřeních směřujících k

- předejití nebo omezení hromadného propouštění,
- zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele.

Zaměstnavatel je současně povinen písemně informovat příslušný úřad práce o výše uvedených opatřeních, zejména o

- důvodech těchto opatření,
- celkovém počtu zaměstnanců,
- počtu a struktuře zaměstnanců, jichž se tato opatření mají týkat,
- období, v jehož průběhu dojde k hromadnému propouštění,
- navržených hlediscích pro výběr propuštěných zaměstnanců a
- zahájení jednání s odborovou organizací nebo s radou zaměstnanců.

Jedno vyhotovení této písemné informace doručí zaměstnavatel odborové organizaci nebo radě zaměstnanců.

Místní příslušnost úřadu práce, který je zaměstnavatel povinen písemně informovat o prováděných opatřeních v souvislosti s hromadným propouštěním svých zaměstnanců, se řídí jejich místem výkonu práce.

Povinnosti zaměstnavatele po rozhodnutí o hromadném propouštění

- Zaměstnavatel je povinen prokazatelně doručit příslušnému úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací nebo s radou zaměstnanců. Ve své zprávě je povinen dále uvést celkový počet zaměstnanců a počet a profesní složení zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká.
- Zaměstnavatel dále doručí jedno vyhotovení této písemné zprávy odborové organizaci nebo radě zaměstnanců.

Další práva zástupců zaměstnanců

Odborová organizace nebo rada zaměstnanců mají právo se k písemné zprávě zaměstnavatele samostatně vyjádřit a toto vyjádření doručit příslušnému úřadu práce.

Další povinnosti zaměstnavatele

- Zaměstnavatel, na kterého byl prohlášen konkurz, je povinen doručit úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání se zástupci zaměstnanců pouze na jeho žádost.
- V případě, že u zaměstnavatele není ustavena nebo nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen plnit své zákonné povinnosti vůči každému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká.
- Zaměstnavatel je povinen sdělit propuštěnému zaměstnanci den doručení písemné zprávy o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání se zástupci zaměstnanců příslušnému úřadu práce.



FOTO: © PHOTOGRAPHER TOMAS HAJEK AGENCY DREAMSTIME.COM

Důležité upozornění

Pracovní poměr hromadně propuštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele o jeho rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání se zástupci zaměstnanců příslušnému úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. To však neplatí, byl-li na zaměstnavatele prohlášen konkurz nebo povoleno vyrovnání.

Nedodržení povinností v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců nezpůsobuje neplatnost výpovědi či dohod o skončení pracovního poměru, avšak nesplnění povinností zaměstnavatele doručit písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání se zástupci zaměstnanců příslušnému úřadu práce má za následek prodloužení trvání pracovního poměru.

Právní úprava hromadného propouštění zaměstnanců tak, jak ji stanoví zákoník práce, se vztahuje i na případy, kdy o hromadném propouštění rozhodl ne zaměstnavatel, ale příslušný orgán (§ 52 písm. c) zákoník práce).



FOTO: AGENCY DREAMSTIME.COM

Možnost uložení sankce

Podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, se fyzická osoba dopustí přestupku a právnická osoba se dopustí správního deliktu na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnavatele tím, že poruší mj. povinnost vůči příslušným odborovým orgánům a radám zaměstnanců vyplývající z § 62 zákoník práce, za který jí lze uložit orgánem inspekce práce pokutu až do výše 200 000 Kč.

Na závěr pro úplnost

Zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost se zaměstnanci projednat mj. pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele, zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 a nejnižší stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny. Tyto povinnosti se ale nevztahují na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců.

Zaměstnavatelem se pro účely zákoníku práce rozumí právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatel vystupuje v pracovněprávních vztazích svým jménem a má odpovědnost vyplývající z těchto vztahů. Způsobitost fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká narozením. Způsobitost fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práva a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká dosažením 18 let věku. Právní úkony právnické osoby, která je zaměstnavatelem v pracovněprávních vztazích, se řídí § 20 občanského zákoníku, který stanoví, že právní úkony právnické osoby ve všech věvech činí ti, kteří k tomu jsou oprávněni smlouvou o zřízení právnické osoby, zakládací listinou nebo zákonem (statutární orgány). Právní úkony fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, činí v pracovněprávních vztazích tato osoba; místo ní je mohou činit osoby jí pověřené.

Způsobitost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobitost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není v zákoníku práce dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.

Pracovněprávní vztahy jsou právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52 zákoníku práce. Výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníkovi, jinak je neplatná. Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď (§ 52), musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměřit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn. Výpověď, která byla doručena druhému účastníkovi, může být odvolána pouze z jeho souhlasem; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být provedeno písemně. Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce. Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, s některými výjimkami stanovenými zákoníkem práce.

Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem. Dohodu o rozvázání pracovního poměru uzavírají zaměstnavatel a zaměstnanec písemně, jinak je neplatná. Jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru vydá zaměstnavatel zaměstnanci.

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku. Odstupné vyplácí zaměstnavatel po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se se zaměstnancem nedohodne na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

Mgr. OLGA BÍČÁKOVÁ

ODBOR METODIKY A SPRÁVNÍHO ŘÍZENÍ MPSV-SSZ

O jaké důvody výpovědi se jedná?

Jde o skončení pracovních poměrů se zaměstnanci na základě výpovědi daných jim zaměstnavatelem z těchto důvodů:

- ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

Povinnosti zaměstnavatele před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům

Před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům je zaměstnavatel povinen o svém záměru včas, nejpozději 30 kalendářních dnů předem,

Práce & sociální politika

Přímo do vašich schránek – jen za cenu poštovního a balného!

Objednat lze i na bezplatné lince 800 10 44 10
Objednávám zaslání měsíčníku Práce a sociální politika.

Název organizace:
Příjmení a jméno:
Ulice a č. p.:
PSČ, obec:
Telefon: E-mail:
Údaje pro fakturaci: IČ: DIČ:
Číslo účtu:
Podpis, příp. razítko

Cena na 1 rok je 120 Kč včetně DPH.
Vyplněný kupon zašlete na adresu:
Postservis, předplatné, Poděbradská 39, 190 00 Praha 9
Zasílání novin je možné si objednat prostřednictvím internetové podoby
měsíčníku na adrese www.noviny-mps.cz.

101 receptů z klokaního masa

První recept Evy Pilarové na pokrm z klokaního masa vznikl přibližně před rokem. Od té doby autorka přidala celou stovku a připravila kuchařku s názvem **101 receptů z klokaního masa**.

Proč právě klokan?

„To, že má mnohostranné použití, jsem si ověřila nejen v rodinách Čechoaustralánů, kteří z klokaního masa připravují svíčkovou, španělské ptáčky, či „klokano-knedlo-zélo“, ale také v čínských, thajských i japonských restauracích,“ uvedla Eva Pilarová. „Konzumace klokaního masa je doporučována lékaři především v případech nízkotučných diet pro lidi s nadváhou, vysokým obsahem cholesterolu v krvi, vyšším krevním tlakem nebo pro diabetiky či sportovce.“

PCSS
PUBLISHING GROUP



Cena: 222 Kč
(1 recept za cca 2 koruny)

JEDEN SVĚT 2007 – festival dokumentárních filmů o lidských právech

Devátý ročník festivalu dokumentárních filmů o lidských právech **Jeden svět 2007**, kterému bylo počátkem ledna letošního roku uděleno Organizací spojených národů pro výchovu, vědu a kulturu (UNESCO) Čestné uznání za výchovu k lidským právům, se bude konat v Praze od 28. února do 8. března t. r.



Na festivalu bude uvedeno 123 dokumentů z téměř čtyřiceti zemí celého světa. Základní osou festivalu zůstávají hlavní soutěž, soutěžní kategorie krátkých forem a speciální soutěžní kategorie *Máte právo vědět*. Jeden svět představí i řadu tematických sekcí a retrospektiv.

Kromě Prahy se bude *Jeden svět* konat v dalších 15 městech po celé České republice: Brně (8.–15. 3.), Českých Budějovicích (13.–17. 3.), Hradci Králové (12.–16. 3.), Liberci (26.–31. 3.), Mělníku (14.–16. 3.), Olomouci (26.–30. 3.), Ostravě (5.–9. 3.), Pardubicích (19.–23. 3.), Plzni (22.–28. 3.), Rožnově pod Radhoštěm (27.–29. 3.), Táboře (22.–24. 3.) a Ústí nad Labem (5.–10. 3.). Poprvé se letos *Jeden svět* uskuteční také v Karlových Varech (12.–17. 3.), ve Zlíně (19.–22. 3.) a v Bílině (12.–14. 3.). Stejně jako v předchozích letech tvoří nedílnou součást letošního festivalu *Jeden svět* projekce filmů pro

střední a základní školy, které se budou konat ve všech festivalových městech.

Filmy v hlavní soutěži soutěží o Cenu za nejlepší film a Cenu za nejlepší režii udělované hlavní porotou. Do hlavní poroty pro rok 2007 byli pozváni významní dokumentaristé z celého světa: renomovaná brazilská režisérka působící v současnosti v Nizozemsku Maria Ramos, dále to jsou filipínský tvůrce a nositel bezpočtu prestižních ocenění Nick Deocampo, jeden z našich nejvýznamnějších dokumentaristů Miroslav Janek, jehož snímek *Vierka* obdržel loni na *Jednom světě* Čestné uznání hlavní poroty, a německý režisér Jens Schanze, který za svůj film *Zimní děti – mlčící generace* získal na loňském *Jednom světě* Cenu za nejlepší režii.

Soutěžní kategorie krátkých forem zahrnuje kromě dokumentů i experimentální a animované filmy s tematikou lidských práv v délce do 35 minut soutěžící o Cenu primátora hlavního města Prahy za nejlepší krátký film. Do této poroty byli, jako již tradičně, pozváni ředitelé a dramaturgové prestižních mezinárodních festivalů: Cara Mertes (Dokumentární fond Sundance, USA), Adriek van Nieuwenhuizen (IDFA – Mezinárodní festival dokumentárních filmů v Amsterdamu, Nizozemsko), Ana Isabel Santos Strindberg (Doc Lisboa, Portugalsko), Amir Labaki (*It's All True* – Mezinárodní festival dokumentárních filmů v Brazílii) a Karel Och (MFF Karlovy Vary).

Zvláštní cenu za film, který výjimečným způsobem přispívá k ochraně lidských práv, uděluje speciální porota pod čestným předsednictvím Václava Havla.

Máte právo vědět je jedinečná soutěžní kategorie představující 16 celovečerních dokumentárních filmů, které originálním a kvalitním filmářským zpracováním upozorňují na neznámá nebo zamlčovaná témata týkající se lidských práv. Tyto filmy soutěží o Cenu Rudolfa Vrby. Porota udělující tuto cenu je záměrně složena nikoli z filmařů, ale z charizmatických a statečných jednotlivců, kteří se angažují na poli obrany lidských práv. „Porota tohoto druhu je

světový unikát, věříme ale, že k lidskoprávním festivalům bytostně patří skutečnost, že práci filmařů neocenují jen profesionálové z oboru, ale i lidé, kteří by sami mohli být hrdiny lidskoprávních dokumentů,“ říká zakladatel festivalu Igor Blaževič. V letošním roce jsou členy poroty aktivistka šanské národnosti Nang Hseng Noun; která uprchla z Barmy do Thajska; Ramon Colas, bývalý disident a zakladatel Hnutí nezávislých knihoven na Kubě, dále Gul Rahman, koordinátor projektů společnosti Člověk v tísni v Afghánistánu; Ina Kulej, manželka vrcholného představitelů běloruské opozice Alaksandra Milinkieviče a vedoucí Výboru na podporu nespravedlivě stíhaných a nakonec Hope Christian, vedoucí dílny společnosti Člověk v tísni v Namibii.

Na festivalu bude dále udělena Cena Českého rozhlasu za kreativní použití hudby a zvuku v dokumentárním filmu a Cena Plzeňského Prazdroje pro divácky nejspěšnější film. Součástí slavnostního zahájení bude také světová premiéra nejnovějšího snímku Heleny Třeštíkové Marcela, která proběhne ve středu 28. února v kině Světozor.

Pražské festivalové centrum bude v kině Lucerna. Dalšími festivalovými kiny budou Světozor (dva sály), Evald, Ponrepo, Perštýn a Městská knihovna. Vstupenky je možné zakoupit ve všech pokladnách festivalových kin za 70 Kč. Předprodej vstupenek bude v Praze zahájen 19. února. K dispozici bude zdarma programový katalog festivalu.



Jedním ze soutěžních dokumentů je film s názvem *Znásilnění jako trest*. Odráží hlasy afrických lesbických žen, které se rozhodly obhájit svou sexuální orientaci v homofobní společnosti a zakročit proti násilí páchanému na místních ženách a jeho neustálému zamlčování. *Znásilnění* je zde často chápáno jako trest za lesbické sklony, či dokonce jako způsob „léčení“ této odlišnosti. Britská filmařka narozená v Ugandě ukazuje konkrétní osudy jako důkaz, že tato témata jsou stále velice aktuální. Rozhovory jsou vedeny s mladými ženami, které líčí svou minulost a současné vztahy, ale dokument se věnuje i jejich novým aktivitám, jakými jsou účast na workshopech či charitativní činnost.

Mobbing a bossing na pracovišti

V České republice je termín mobbing a bossing mezi zaměstnanci tabuizován. P. Hartl a H. Hartlová vysvětlují mobbing jako formu psychického terorismu, jenž se uplatňuje v podnikové praxi. Podstatou je chování skupiny, která vnucuje své názory osobě s názorem, který nezapadá do skupiny; může jít také o chování vedoucího, který si zasedne na podřízeného, mnohdy proto, aby zakryl vlastní neschopnost a nízkou odbornou úroveň.

Hranice mezi mobbingem a bossingem není nikterak ostrá. Mobbing vůči vytypované osobě na pracovišti má za cíl izolaci oběti z kolektivu zaměstnanců a následně vyhnání postiženého zaměstnance z pracovního poměru. U oběti mobbingu či bossingu velmi často dochází až k sebepoškození. Není to žádný jednorázový akt (vyvíjí se ve čtyřech fázích). Typická oběť neexistuje. Do situace cíleného psychoteroru se velmi často dostávají osoby už jen kvůli svému zevnějšku a často v časově omezené době jsou vyčleněny ze společnosti nebo zahrány na okraj pracovního kolektivu. Postihuje ženy i muže rozdílného věku. Obyčejně jim však bývají postiženy osoby, které se nějakým způsobem liší od ostatních. Oběťmi masivních mobbingových útoků jsou velmi často i ti zaměstnanci, kteří se mimořádně angažují do chodu společnosti – vytvářejí totiž pocit závisti a žárlivosti mezi kolegy.

Důvody k mobbingu mohou nastat tehdy, je-li ohrožen sociální status; je-li ohrožena práce, funkce; pokud je ohrožena svoboda v jednání a rozhodování či potřeba bezpečí a uznání. K dalším motivům mobbingu či bossingu se ještě řadí frustrace, dlouhá chvíle, nuda, tlak, zloba a závist, intolerance, strach ze ztráty vlastní autority, finance.

Mobbing má negativní následky nejen pro pracoviště. Oběti bývají týdně až měsíce vyčerpané. To má vliv na jejich pracovní výkon. Také mobberův energii spotřebovávají na vymyšlení dalších strategií



FOTO: DREAMSTIME.COM

zlomyslností. Mobbing snižuje motivaci a rozšiřuje se atmosféra strachu a nedůvěry.

Mobbing úzce souvisí také se ztrátou zaměstnání. Mnoho osob přehlíží diskriminaci, jiní postižení mobbingem se vědomě snaží získat si sympatie mobbera, někteří se mu snaží vyhýbat a jiní tuto situaci řeší odchodem ze zaměstnání. Každý podnik by proto měl mít řešení, jež riziko mobbingu snižují, jako je například dostatečné plánování práce, změna v chování vedení, zajištění ochrany každého pracovníka, apel na etiku pracovníků, transparentní systém odměňování a hodnocení.

V praxi se řešením sociálních problémů zabývají především sociální pracovníci, kteří hrají významnou zprostředkující a integrující úlohu. Pokud se formální korektivní přístupy při řešení problémů nemohou uplatnit, dochází k pokusům nahradit je formálnějšími prostředky. Na mobbing lze tedy pohlížet i z hlediska právních aspektů.

Důležitou roli v zaměstnání hraje supervize, která napomáhá předcházet možným problémům nebo řeší již vzniklé konflikty. V naší republice se supervize systematicky prosazuje i v sociální práci. Nejčastěji se o supervizi hovoří v souvislosti s neziskovými or-

ganizacemi poskytujícími sociální služby. Postupem času se stává nezbytným nástrojem zajištění standardu kvality sociálních služeb a podporou profesionálního růstu pracovníka. Úkolem supervizora je, aby supervize pomáhala při plnění úkolů organizace a též hodnocení pracovníků. Supervizor v sociální práci ale nemá roli jako manažer. Jeho úkolem je především pomáhat klientům (zaměstnancům, sociálním pracovníkům). Probírá s nimi problémy: s klienty ve vztahu k organizaci, ke spolupracovníkům nebo kontaktním osobám z jiných organizací. Supervizor nesmí být pro klienty brán jako nepřátelská autorita. Supervizor dále zapracovává nově přichozícího pracovníka a také se stará o proces odchodu pracovníka z organizace.

Další možností řešení mobbingu může být pomocí kolektivní smlouvy, podnikového krizového centra, uplatňování právních norem ČR, preventivními programy, mediací, využití koučování či právě supervize.

Vzhledem k alarmujícím výsledkům dosavadních výzkumů je zapotřebí odtabuizovat a řešit toto téma. Mobbing a bossing na našich pracovištích existuje a je potenciální hrozbou pro všechny zaměstnance. Měla by se striktněji dodržovat firemní kultura a nezapomínat na to, že oběti se může stát kterýkoli z nás.

VERONIKA KUBELOVÁ
KATEDRA SOCIÁLNÍ PRÁCE
A SOCIÁLNÍ POLITIKY
JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Personálním profesionálem za peníze z ESF

Stát se skutečným personálním profesionálem – to umožňuje Program předávání zkušeností mezi malými a velkými podniky v oblasti lidských zdrojů – Focus on Human.

Projekt financovaný z ESF a státního rozpočtu, který realizuje renomovaná vzdělávací a poradenská agentura Motiv P spolu s HKP, má za sebou již 3 workshopy z plánovaných osmi, a lze tedy již částečně hodnotit.

Nahlédnete-li do historických prostor Pražské hospodářské komory, kde workshopy probíhají, máte dojem, že jste se ocitli na brainstormingu vrcholového managementu významné dynamické firmy. Pod zkušeným a citlivým vedením lektora jsou účastníci projektu vtahováni do klíčových témat v oblasti personalistiky. Řešení daného problému se neobejde často bez bouřlivé diskuse, kterou lektor cíleně usměrňuje. Účastníci tak mohou řešit personální tematiku z hlediska vlastní firmy a zpracovat vlastní firemní personální projekt.

Lektor a odborný garant projektu, přední český odborník a autor řady publikací PhDr. František Hroník se svým týmem vzdělávací agentury Motiv P ukazuje, jak lze moderními metodami pomoci personalistům, především z menších firem, najít cestu v personální problematice ke zvýšení konkurenceschopnosti firmy.

Celou šíří problematiky ukazují probíraná témata:

- Jsme ostří hoši, nebo jedeme na jistotu? (na téma firemní typologie),
- Já to tedy beru, šéfe! (na téma výběru správných zaměstnanců),
- Jak rozeznat mistra prodejce od toho, kdo umí dobře prodat jenom sám sebe? aneb testování prodejních kompetencí,
- Náš zákazník – náš zaměstnavatel (na téma zákaznické orientace),
- Mají naši zaměstnanci rádi naši firmu aneb budování loajality,
- Tajemství šampionů (na téma řízení výkonnosti),
- Co je to znalostní firma? aneb knowledge management
- Závěrečný workshop

Celý projekt končí 17. dubna t. r. a je velmi pozitivní zprávou, že se pro velký zájem bude již v druhé polovině příštího roku opakovat a rovněž bude pro firmy zdarma. Firmy (pouze z Prahy) se ještě mohou přihlásit. Více informací najdete na www.focusonhuman.cz nebo u vedoucího projektu Bc. Moravce na tel. 777 668 472, mail moravec@motivp.cz.

Závěrem lze dodat, že peníze z ESF a státního rozpočtu jsou v tomto případě opravdu dobře vynaloženy.

ZPRACOVAL: PRAGOPUBLIC, SPOL. S R.O.

Křížovka

Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, nabyl účinnosti 1. ledna letošního roku a nahradil dřívější zákon o sociální potřebnosti. Systém pomoci v hmotné nouzi je moderním systémem, který motivuje osoby k aktivní snaze zajistit si prostředky k uspokojení životních potřeb svých a životních potřeb osob žijících s nimi v domácnosti, a je jedním z opatření, kterými ČR... (viz tajenka).

Vyluštěnou tajenku zasílajte na adresu redakce novin do 20. února. Jeden z vás obdrží akreditaci na filmový festival *Jeden svět 2007*. V Praze od 28. února do 8. března t. r. proběhne už devátý ročník tohoto mezinárodního festivalu dokumentárních filmů o lidských právech, který pořádá společnost Člověk v tísni. Počátkem ledna letošního roku bylo festivalu Jeden svět uděleno Organizací spojených národů pro výchovu, vědu a kulturu (UNESCO) Čestné uznání za výchovu k lidským právům.



Tajenka z minulého čísla: "... využívat běžné společenské zdroje." Publikaci *Práce s emocemi pro pomáhající profese* od Karla Hájka z produkce nakladatelství Portál získává Michal Čagánek z Ostravy. Gratulujeme.

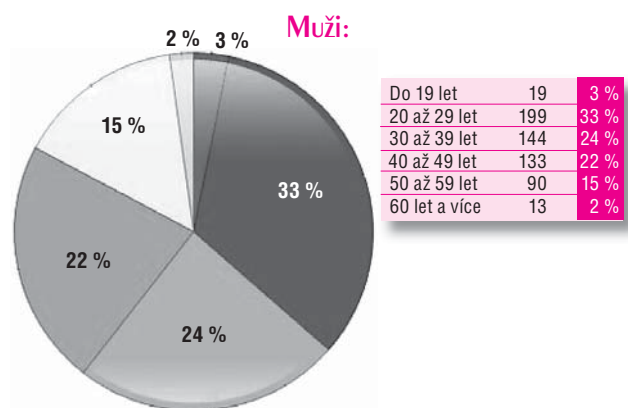
	OPATŘIT OBALEM	KRÁTKÁ ŽENSKÁ VESTA	OJEZDIT	STARÁ ZBRAŇ	ČÁST VOZU	ČÁST CELKU	LIHOVINA Z RYZE	ÚTOK NOHOU	STARÁ SOLMIZAČNÍ SLABIKA	AMERICKÁ KOROPTEV	CUPIDO	ZNAČKA NÁBYTKU	LATINSKÁ SPOJKA	2. DÍL TAJENKY	ODPLATA
DROBNÁ MINCE STARÝCH REKŮ						OSTRÝ PŘÍZVUK					PISEMNÝ POSUDEK				
1. DÍL TAJENKY						ŘADRA					HNACÍ STROJ				
DOMÁCKY ALEXEJ				KLUS KONĚ					VZÁČNÝ PLYN				ZNAČKA CERU		
				AKVARIJNÍ RYBKA					ZÁČÍ NÁSTROJ				BOREC		
POHYB VZDUCHEM				NOVINY				MŘÍZOVÉ DVEŘE				ZVÝŠENÝ TÓN			
				PYTEL NA RYBY				PŘÍRODNÍ VODA				SOLMIZAČ. SLABIKA			
EVROPAN		SENOSEČ					ITALSKÉ MĚSTO						BÝT VZTYČEN		
		ČESKÉ MĚSTO					LESNÍ SOVA						IBSENOVO DRAMA		
RAJSKÁ JABLÍČKA						POKLADNA						ČESKÝ HEREC			MYTICKÝ KRASAVEC
						RUSKÁ VESNICE						VÝSLEDEK DĚLENÍ			
	MASTNÁ KAPALINA	ŽLTÉ BARVIVO				SPOJOVACÍ ZÁKOP				KUSY DŘEVA					
		BOJIŠTĚ				SVATEBNÍ KVĚTINA				KOUPACÍ NÁDOBA					
STAROŘÍMSKÁ BOHYNĚ ÚRODY				MAUGLIHO DRUH					PLAVIDLO				OSTŘÍM SEKNOUT		
				BARVA NA VEJCE					DOMÁCÍ ZVÍŘE				PROUD		
STOLNÍ HRA					POBÍDKA									OSOBNÍ ZÁJMEMO	
					ZNAČKA YTTERBIA									OUHA	
NÁZEV PÍSMENE			3. DÍL TAJENKY											HUDEBNÍ DÍLO	
CITOSLOVCE PODIVU			JEDEN I DRUHÝ											ZNAČKA KRYPTONU	POMŮCKA: ATYS, ET, NOLL, OPS

Z REGIONU

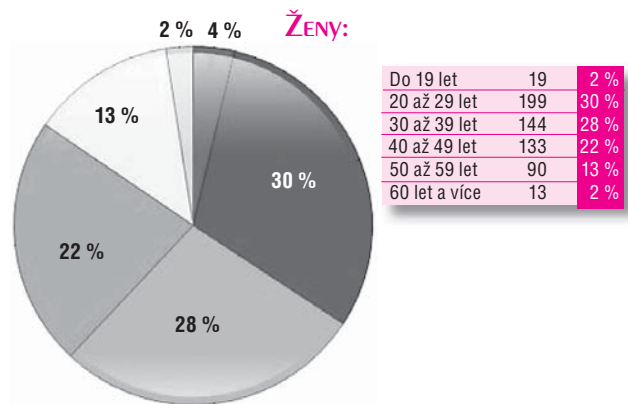
Výsledky výzkumu pracovního trhu v Ústeckém kraji

Pracoviště Institutu trhu práce a agentura pro podporu podnikání a investic CzechInvest zpracovaly spolu s Hospodářskou komorou České republiky výzkum pracovního trhu v Ústeckém kraji. Vznik studie má za cíl podnítit mimo jiné příchod investorů do Ústeckého kraje. Výzkum se přímo zaměřil na oblast kolem Chomutova a Mostu.

Cílem průzkumu bylo tedy konkrétně zjistit potenciál Ústeckého kraje pro personální zabezpečení pracovníků pro průmyslové zóny. Oslovení byli převážně respondenti se středoškolským vzděláním. Muži tvořili 44 procent všech oslovených, z toho téměř 83 procent bylo ve věku mezi 20 a 49 lety. Průzkumu se dále zúčastnilo 27 procent mužů starších 50 let. Sběr dat proběhl v průběhu listopadu a prosince 2006.



Ženy tvořily 56 procent všech oslovených. Z provedeného průzkumu vyplývá, že se dotazníkové akce zúčastnilo o 12 procent více žen než mužů. Tento poměr odpovídá demografickému rozložení obyvatelstva zkoumané oblasti. Ve věku mezi 20-49 lety přitom bylo 84 procent všech oslovených žen. 16 procent žen pak bylo ve věkové hranici nad 50 let.

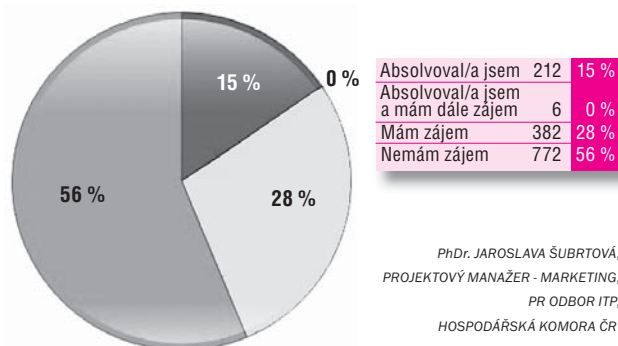


Z dotázaných osob bylo 56 procent v trvalém pracovním poměru. Další část respondentů – přes 25 procent – byli uchazeči o zaměstnání, což potvrdilo současnou vysokou míru nezaměstnanosti ve zmíněných oblastech. 7 procent tvořili podnikatelé s i bez zaměstnanců, 6 procent odpovědí patřilo studentům a cca 6 procent představovaly další osoby (tj. na mateřské dovolené, v invalidním a starobním důchodu, v domácnosti, osoby OZP atd.).

Z výsledků průzkumu vyplývá, že přes 42 procent obyvatel Ústeckého kraje v současné době uvažuje o změně zaměstnání. Téměř dvě třetiny z nich uvádí jako hlavní důvod finanční situaci, ale nejsou ke změně nuceny jinými okolnostmi. Přes jednu třetinu dotázaných tvoří pak ti, kteří jsou ke změně donuceni, a to zejména z důvodu ztráty současného zaměstnání. Ve výsledcích průzkumu se prakticky neprojevil snaha o změnu zaměstnání z důvodu uplatnění dosaženého i plánovaného vzdělání, a to zejména u mladých lidí. Přes 29 procent oslovených mělo maximálně středoškolské vzdělání, základní úroveň vzdělání potvrdilo 12 procent osob, ostatní byli vyučeni bez maturity a s maturitou a vysokoškoláci. „Téměř 80 procent z těch, kteří o změně zaměstnání uvažují, netrvá na svém oboru. O rekvalifikaci má zájem téměř 43 procent lidí, kteří se zúčastnili průzkumu,“ vysvětluje Alžběta Štátná, projektový manažer agentury CzechInvest. „Zbylých dvacet procent – ti, kteří chtějí zůstat ve svém oboru, tvoří především lidé s vyšším vzděláním nebo ti, kteří mají specifický, náročný obor.“

V současné době je přes 79 procent z celkového počtu dotázaných respondentů zaměstnáno u firmy s českým vlastníkem. Uvedené vysoké procento zaměstnávajících českých firem je zřetelným důkazem stále velmi nízké investiční činnosti zahraničního kapitálu v této oblasti Ústeckého kraje. Přitom více než čtvrtina oslovených považuje za přijatelnou nástupní mzdu částku do hodnoty průměrné měsíční mzdy oblasti – tedy do výše 15 000 Kč hrubého. Výdělek nad 20 000 Kč požaduje cca 34 procent – tuto skupinu tvoří v drtivě většině vysokoškoláci nebo úzce specializovaní respondenti. U zahraničních firem, ve kterých nyní pracuje kolem 17 procent respondentů, se s hrubým nástupním platem do 15 000 Kč spokojilo více osob než u českých zaměstnavatelů – celkem 31 procent. Výdělek nad 20 000 Kč požaduje 28 procent ve stejné vzdělanostní struktuře jako u zaměstnanců českých firem v kraji. I v tomto případě pak jde o výrazný pětiprocentní propad. „I to je důkazem, že někteří zahraniční investoři při zahájení výroby cíleně směřují k minimalizaci nástupních platů více než čeští majitelé. Potvrzuje se i předpoklad, že jedním z důvodů investic kromě kvality a dostupnosti pracovních sil může být i nižší potřebný mzdový fond,“ komentuje výsledky výzkumu Miloš Tauber, vedoucí útvaru pro rozvoj lidských zdrojů odboru Institutu trhu práce HK ČR. Výzkum také potvrdil fakt, že ochota lidí dojíždět za zaměstnáním stoupá s dosaženým vzděláním. Vysokoškoláci (97 procent oslovených vysokoškoláků) jsou ochotni strávit cestou do zaměstnání při splnění určitých základních podmínek prakticky libovolnou dobu. Více než 37 procent osob, které ze zúčastnily průzkumu, je ochotno dojíždět za prací maximálně půl hodiny. Z toho jedna třetina respondentů je ve věku do 29 let. Všichni dotazovaní z této skupiny mají ukončené středoškolské vzdělání. 24 procent dotázaných středoškolsků toleruje dojíždění za prací nejvýše do jedné hodiny. Bez mála 60 procent lidí není ochotných se za prací přestěhovat, 20 procent toleruje změnu adresy maximálně v rámci svého okresu, 8 procent v rámci České republiky. Rekvalifikaci absolvovalo 15 procent respondentů. Přes 27 procent dotázaných o ni projevilo zájem.

Rekvalifikace:



Rekordní zájem o Integrovaný portál MPSV

V prvních pracovních dnech roku 2007 zaznamenal Integrovaný portál MPSV (<http://portal.mpsv.cz>) rekordní návštěvnost. Za jediný den zde bylo ve středu 3. 1. 2007 zhlédnuto 445 307 stránek a za celý leden poprvé počet navštívených stránek za jediný měsíc přesáhl číslo 8 000 000.



Hlavní zájem je již tradičně o informace s tematikou zaměstnanosti, v letošním roce však vzrostl zájem i o informace ze sociální oblasti. Tento vzrůst zájmu je dávan do souvislosti s novými zákony o pomoci v hmotné nouzi a o sociálních službách, které nabýly účinnosti právě 1. 1. 2007.

Nejčastěji vyhledávanou informací je informace o volných místech, která nabízejí úřady práce v ČR (<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/vm-jedno>). Lidé se však naučili nejen vyhledávat volná místa, ale v případě zájmu o zaměstnání jsou ochotni tento zájem i inzerovat. V současnosti je zaměstnavatelům k dispozici kolem 11 tisíc takových inzerátů (<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/hledajinz>). Postupně je tak naplňován hlavní úkol Integrovaného portálu MPSV v oblasti zaměstnanosti a tím je vytvoření plnohodnotného elektronického trhu práce. Vývoj portálu směřuje jednak k vytvoření komfortního elektronického trhu práce, ale neméně podstatné je také usnadnění práce našich klientů i pracovníků úřadů práce. Za tímto cílem dochází postupně k propojování interního informačního systému úřadů práce s Integrovaným portálem MPSV, díky čemuž například:

- nezaměstnaný vedený v evidenci úřadu práce může požádat svého zprostředkovatele o vytvoření strukturovaného profesního životopisu na základě dat, která o něm vede úřad práce. Zprostředkovatel potom stisknutím jediného tlačítka takový životopis vytvoří a odešle na Integrovaný portál MPSV. Klient si zde vytvoří svoji nabídku práce a profesní životopis zveřejní.
 - zaměstnavatelé mohou zadávat volná místa prostřednictvím Integrovaného portálu MPSV do databáze úřadů práce, přičemž při vytváření inzerátů volných míst jsou jim k dispozici předchystané údaje z databáze úřadu práce (identifikaci firmy, kontaktní údaje...).
- Ministerstvo práce se snaží, aby možnosti elektronického trhu práce byly dostupné co nejširšímu okruhu občanů. Proto na úřadech práce zřizuje Informační kiosky MPSV. Používání těchto informačních kiosků, napojených na internet, je bezplatné a může je pro hledání zaměstnání využít každý občan (tedy nejen ten, kdo je veden v evidenci úřadu práce, ale například i člověk, jemuž ztráta zaměstnání teprve hrozí).

SERIÁL

Na co si dát pozor při vzniku pracovněprávních vztahů

V ustanovení § 1 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb. (nový zákoník práce, dále jen nZP) se uvádí, že „zákon upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními“ (dále PPV). Nová zákonná úprava dále liberalizuje PPV a vymezuje jejich vztah k občanskému zákoníku tak, aby byl zdůrazněn soukromoprávní charakter úpravy vycházející z ústavní zásady „co není zakázáno, to je dovoleno“.

Základními znaky závislé práce jsou vztah nadřazenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, výkon práce zaměstnance podle pokynů zaměstnavatele a jeho jménem, výkon práce za mzdu, plat nebo odměnu za práci, výkon práce v pracovní době na pracovišti nebo jiném dohodnutém místě, výkon práce na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.

Obě výše uvedené zásadní změny v nZP mohou významně ovlivnit stávající úroveň pracovněprávních vztahů. Z pohledu orgánů inspekce práce, které ze zákona o inspekci práce

č. 251/2005 Sb. provádějí kontroly dodržování PPV a pracovních podmínek, byla převážná většina kontrol provedených v loňském roce na základě podnětů zaměstnanců opodstatněná. Nedostatků byly shledány především v oblastech odměňování a nedodržení podmínek pracovních smluv. Na základě provedených kontrol lze konstatovat, že se na závadných stavech a z toho vzniklých problémech nepodíleli pouze zaměstnavatelé, ale v řadě případů svoji nedůsledností i sami zaměstnanci. Výše uvedené změny v nZP a zkušenosti z dříve prováděných kontrol vedou k poznatku, že bude třeba ze strany zaměstnanců věnovat při zajišťování zaměstnání ještě důslednější pozornost vzniku a sjednání pracovního poměru.

Základní formou pracovněprávního vztahu při výkonu závislé práce zůstává pracovní poměr zaměstnance, kterému je zákoníkem práce poskytována jako fakticky slabší strana, ekonomicky závislé na zaměstnavateli, rozsáhlá právní ochrana. Další formou pracovněprávního vztahu jsou dohody o pracích konaných mimo

pracovní poměr, které zakládají zaměstnanci také právní ochranu, ne však v takové míře jako pracovní poměr. Zásadně by měli zájemci o zaměstnání odmítat návrhy zaměstnavatelů směřující k výkonu práce na základě občanskoprávních smluv, zejména na základě tzv. „švarcsystému“ (živnostenského oprávnění), ze kterého neplyne žádná právní ochrana.

Jako jednu ze tří podstatných náležitostí pracovní smlouvy je nutno jednoznačně dohodnout druh práce, tj. jakou práci budete konat. Široké či úzké vymezení druhu práce má zásadní význam v tom, jak velký prostor bude mít zaměstnavatel při určení pracovních výkonů, ale i zásadní vliv na mzdové zařazení zaměstnance, např. do příslušného mzdového tarifu. Široké vymezení, např. „manažer“, „referent“ apod., vede k tomu, že zaměstnavatel může přidělit jakoukoliv práci.

Stejnou míru pozornosti je třeba věnovat i sjednání místa výkonu práce, kde by úzce či široce vymezené místo výkonu práce mohlo v budoucnu vést k problémům při určování výše cestovních náhrad či k problémům při přeložení na jiné

pracoviště. Třetí podstatnou náležitostí pracovní smlouvy je den nástupu do práce. Je důležité vědět, že pracovní poměr nevzniká dnem podpisu smlouvy, ale dnem, který byl sjednán jako den nástupu do práce. Od tohoto dne je možné uplatnit veškerá práva a povinnosti obsažené v pracovní smlouvě.

Vedle výše uvedených podstatných náležitostí, bez kterých by pracovní smlouva byla neplatná, se doporučuje dohodnout se zaměstnavatelem další ujednání (s touto podmínkou, že nesmí být v rozporu se zákonem). K nim patří ujednání o mzdě, zkušební době, době trvání pracovního poměru, vysílání na pracovní cestě, rozsahu pracovní doby a další. I těmto vedlejším náležitostem je třeba věnovat maximální pozornost již při sjednávání pracovněprávního vztahu tak, aby nedocházelo v budoucnu ke zbytečným a časově i finančně náročným sporům mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, které pak musí pojednávat a rozhodovat soudy.

JUDr. Ing. JOSEF ČECHMAN
VEDOUcí ODBORU INSPEKCE
OBLASTNÍ INSPEKTORÁT PRÁCE PRO JIHOMORAVSKÝ KRAJ A ZLÍNSKÝ KRAJ V BRNĚ



WORLD OF WORK The Magazine of the ILO

V následující dekádě je potřeba vytvořit nejméně 40 milionů nových pracovních míst

Jak zajistit důstojnou práci pro všechny

Hospodářská a sociální rada OSN (HSR) přijala významnou Ministerskou deklaraci o plném a produktivním zaměstnání a důstojné práci ve snaze posílit úsilí vynakládané Spojenými národy a celým mnohostranným systémem při vytváření pracovních míst, snižování chudoby a poskytnutí nové naděje téměř půldruhé miliardě chudých pracujících.

Deklarace tak poskytuje plnou podporu Programu důstojné práce ILO a vytváří širší prostor pro úsilí učinit důstojnou práci pro všechny globální cílem a realitou na národní úrovni.

HSR přistoupila k tomuto rozhodnému kroku ve světle stále rostoucího „deficitu důstojné práce“, který charakterizuje růst oficiálně registrované nezaměstnanosti o více než 20% v poslední dekádě a potřeba vytvořit v příštích 10 letech nejméně 40 milionů nových pracovních míst, aby nezaměstnanost dále nenarůstala. Deklarace připomíná, že „poskytnout příležitosti pro muže a ženy dostat produktivní práci v podmínkách svobody, rovnosti, bezpečí a důstojnosti je nezbytným předpokladem pro vymýcení hladu a chudoby, pro všeobecné zlepšení ekonomických a sociálních životních podmínek, trvalé udržitelný rozvoj pro všechny národy a pro spravedlivou a všem prospěšnou globalizaci“.

Deklarace mapuje řadu iniciativ vlád a dalších institucí, zvažuje dopad politik na zaměstnanost, vybízí k zajištění větší provázanosti politik a vybízí všechny relevantní aktéry, aby se k úsilí Spojených národů připojili. Vytváří se tak podmínky k nastartování procesu politického dialogu uvnitř multilaterálního systému a k stimulaci společného zaměření politik k dosažení takto formulovaného globálního cíle.

Deklarace uznává, že „program ILO je důležitý nástroj pro dosažení cíle plného a produktivního zaměstnání a důstojné práce pro všechny“. Vyjadřuje také plnou podporu spravedlivé globalizaci a odhodlání prosadit plně a produktivní zaměstnání a důstoj-

nou práci pro všechny jako ústřední cíl mezinárodní politiky i národních programů rozvoje a potírání chudoby. Rečeno slovy Deklarace: „Vyzýváme Mezinárodní organizaci práce, aby se zaměřila na provádění závazků týkajících se podpory plného a produktivního zaměstnání a důstojné práce pro všechny, které byly dohodnuty na vrcholných konferencích a summitech Spojených národů s cílem dosáhnout významný pokrok v politice a operativních programech. Žádáme ILO, aby ve spolupráci s relevantními aktéry posoudila vypracování plánů činnosti pro dosažení tohoto cíle do roku 2015.“

Ministerská deklarace je významná zejména tím, že HSR koordinuje práci všech 14 přidružených organizací Spojených národů, 10 komisí s celosvětovou působností a pěti regionálních komisí. Světový summit jí v r. 2005 přisoudil klíčovou roli v revitalizaci systému OSN.

Důstojná práce pro všechny: globální koncepce

Tento pojem razí ILO jakožto souhrnné vyjádření svých priorit a svého nového přístupu. Vychází z předpokladu, že práce je zdrojem osobní důstojnosti, stability rodin, pokojného soužití komunit a demokratického vývoje a ekonomického růstu, který rozšiřuje příležitosti pro podnikání. V relativně krátké době se tato koncepce stala základem pro mezinárodní konsenzus vlád a organizací občanské společnosti a v rámci mezinárodního společenství není pochyb o tom, že produktivní zaměstnání a důstojná práce jsou klíčovými prvky pro potírání světové chudoby.

V pojmu důstojná práce se odráží řada priorit týkajících se sociálních, ekonomických a politických programů všech zemí a mezinárodního systému:

- **Spravedlivá globalizace.** Globální expanze musí najít způsoby, jak poskytnout příležitosti pro důstojnou práci tam, kde lidé žijí, a nezahánět je do neformální ekonomiky a masivní migrace.

- **Snižování chudoby.** Vytváření pracovních míst je úzce spjato se snižováním chudoby. Cestou z chudoby je práce, a jak uvádí ústava ILO: „Chudoba kdekoli ohrožuje prosperitu všude.“

- **Bezpečí.** Komunita pracujících lidí je komunita zajišťující soulad a bezpečí. To platí na místní, národní, regionální i světové úrovni.

- **Sociální začlenění.** Aby se lidé zapojili do komunit a aby mohli plně realizovat své schopnosti, je nutné jim zajistit rovnost příležitostí a odstranit všechny druhy diskriminace v zaměstnání.

- **Důstojnost.** Pracovní síla není komodita. Za náklady na pracovní sílu je třeba vidět lidské bytosti, pro které je práce zdrojem důstojnosti a životních podmínek jejich rodin.

- **Diverzita.** Politiku je zapotřebí šít na míru specifickým potřebám zemí, neboť jedna velikost oděvu nesedí všem.

Zaměření na důstojnou práci by mělo vyústit v pozitivní změnu v životě lidí na národní i místní úrovni. ILO proto poskytuje podporu integrovaným programům na národní úrovni definujícím priority a cíle národního rozvoje, které mají na zřeteli odstranění deficitů důstojné práce. ILO spolupracuje s partnery v rodině



FOTO: © INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION/MAILLARD J.

Spojených národů při vypracování hloubkové expertizy a hlavních nástrojů politiky pro formulaci a provádění těchto programů. Poskytuje také podporu pro budování institucí potřebných pro realizaci a měření dosažených výsledků.

PROGRAM DŮSTOJNÉ PRÁCE

Uskutečnění programu v praxi se opírá o čtyři strategické cíle, přičemž rovnost mužů a žen se považuje za průřezový cíl:

Vytváření pracovních míst – ekonomika, která vytváří příležitosti pro investice, podnikání, tvorbu pracovních míst a perspektivu důstojných životních podmínek.

Záruka práv při práci – uznání základních práv pracovníků a jejich respektování. Všichni pracující, zejména ti, kteří jsou znevýhodnění a chudí, potřebují zastoupení, možnost účasti

a dobré a vymahatelné zákony, které chrání jejich zájmy.

Poskytnutí sociální ochrany – podpora sociálního začlenění i produktivity cestou záruky pracovních podmínek, které jsou bezpečné, zajišťují přiměřený volný čas a odpočinek, berou ohled na rodinné a sociální hodnoty, poskytují odpovídající náhradu pro případ ztráty nebo snížení příjmu a umožňují přístup k řádné zdravotní péči.

Podpora dialogu a řešení konfliktů vyjednáváním – chudí lidé a lidé v závislém postavení si dobře uvědomují potřebu mít možnost vyjednat a vědět, že dialog je cesta, jak smírně dospět k vyřešení konfliktů. Sociální dialog je při existenci silných organizací pracovníků a zaměstnavatelů důležitým nástrojem pro zvyšování produktivity, předcházení pracovním sporům a budování soudržné společnosti.

PŘEKLAD: Ing. ZDENĚK DRABES

Některé důležité údaje (platnost k 1. únoru 2007)

ZIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM* (měsíčně) od 1. 1. 2007	<i>částka životního minima</i>	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 1 950 Kč a 15-26 let (nezaopatřené) 2 250 Kč
	<i>částka existenčního minima</i>	2 020 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA od 1. 1. 2007*	<i>pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou:</i>	8 000 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 48,10 Kč/hod.
NEJNÍŽŠÍ 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:	58,80 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. 2007	<i>výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:</i>	5-12 hod. 58-69 Kč, 12-18 hod. 88-106 Kč, nad 18 hod. 138-165 Kč
	<i>náhrada za použití vlastního vozidla:</i>	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy jednoposádkového vozidla a tříkolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,80 Kč
	<i>průměrné ceny PH:</i>	benzin 91* Speciál 27,80 Kč; benzin 91* Normal 27,90 Kč; benzin 95* Super 28,10 Kč; benzin 98* Super plus 31,10 Kč; motorová nafta 28,10 Kč

NEMOCENSKÉ DÁVKY* (od 1. 1. 2004)	první 3 kalendářní dny prac. neschopnosti 25 % z denního vyměřovacího základu, za každý další kalendářní den 69 % z denního vyměřovacího základu <i>Denní vyměřovací základ:</i> ze doby prvních 14 kalendářních dnů prac. neschopnosti se z částky do 550 Kč počítá 90 %, z částky 550-790 Kč 80 %, k částce vyšší se nepřihlíží. Od 15. kalend. dne prac. neschopnosti se částka do 550 Kč počítá v plné výši, z částky 550-790 Kč se počítá 60 %, k částce vyšší se nepřihlíží.	
PODPORA PŘI OŠETŘOVÁNÍ ČLENA RODINY* (od 1. 1. 2004)	69 % za kalendářní den z denního vyměřovacího základu	
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ* důchodové (DP) a nemocenské pojištění (NP) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (SPZ)	<i>Sazby pojistného z vyměřovacího základu:</i>	
	<i>u organizace a malé organizace:</i>	26 %, z toho 3,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ
	<i>u zaměstnanců:</i>	8 %, z toho 1,1 % na NP, 6,5 % na DP a 0,4 % na SPZ
	<i>u OSVČ:</i>	29,6 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,6 % na SPZ a 4,4 % na NP (dobrovolně)
POJISTNÉ NA ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ*	<i>u osob dobrovolně účastných DP:</i>	28 % na DP
	<i>OSVČ:</i>	13,5 % z vyměřovacího základu
	<i>zaměstnanci:</i>	4,5 % z vyměřovacího základu
DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠÍ PŘÍJMU*	<i>zaměstnavatel:</i>	9 % z vyměřovacího základu
	<i>rodičovský příspěvek:</i>	40 % průměrné měsíční mzdy v nepodnikatelské sféře za kalendářní rok, který o 2 roky předchází kalendářnímu roku, v němž se rodičovský příspěvek poskytuje od 1. ledna do 31. prosince 2007 činí 7 582 Kč měsíčně
	<i>porodné:</i>	součin částky životního minima dítěte a koeficientu, jehož hodnota činí: při narození 1 dítěte 11,10 při narození 2 a více dětí současně 16,60
	<i>pohřebné:</i>	5 000 Kč

MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI**	průměr za rok 1999: 8,5 %, 2000: 9,0 %, 2001: 8,5 %, 2002: 9,2 %, 2003: 9,9 %, 2004: 9,2 % (nová metodika), 2005: 9,0 % (nová metodika), 2006: 8,1 % (nová metodika), prosinec 2006: 7,7 % (nová metodika), leden 2007: 7,9 % (nová metodika)		
	celkem:	465 458	
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ** k 31. 1. 2007	z toho:	242 891 žen	
		72 756 osob se zdravotním postižením	
		30 959 absolventů škol a mladistvých	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA** (VPM) k 31. 1. 2007	celkem za ČR:	97 896	
UCHAZEČI NA VPM**	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 1. 2007:	4,8	
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sól) celkem**	leden 2007:	8 707 Kč	
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI*** (v 1. pololetí 2006)	<i>počet nemocí z povolání nové zjištěných:</i>	352	
	<i>počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.:</i>	14 763	
	<i>smrtelné úrazy:</i>	65	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY*** (ČR celkem)	v 1. pololetí 2006:	41 630	
DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ**** výdaje v 1. pololetí 2006 (v tis. Kč)	celkem:	17 833 175	
	nemocenské	14 981 837	
	podpora při ošetřování člena rodiny	484 294	
	vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství	1 965	
	peněžní pomoc v mateřství	2 365 079	
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA*** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2004: celkem v národním hospodářství 18 041 Kč, PS 18 124 Kč, NS 17 762 Kč		
	2005 ²⁾ : celkem v národním hospodářství 19 024 Kč, PS 19 045 Kč, NS 18 949 Kč		
	1.-3. čtvrtletí 2006 ²⁾ : celkem v národním hospodářství 19 635 Kč, PS 19 780 Kč, NS 19 130 Kč		
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE*** v 1.-3. čtvrtletí 2006 ²⁾	<i>absolutní údaje</i>	<i>relativní údaje</i>	
	<i>snahy</i>	44 158	5,8
	<i>rozvody</i>	23 575	3,1
	<i>živé narození</i>	79 994	10,4
	<i>zemřelí</i>	77 187	10,1
	<i>celkový přírůstek střední stav obyvatel</i>	29 889	3,9
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB****	zaměstnanci celkem	3. čtvrtletí 2005	4 088 632
		2. čtvrtletí 2006	4 146 748
		3. čtvrtletí 2006	4 154 146
	OSVČ vykonávající činnost	3. čtvrtletí 2005	920 718
		2. čtvrtletí 2006	904 994
		3. čtvrtletí 2006	908 033
	OSVČ povinné platit zálohy na důchodové pojištění	3. čtvrtletí 2005	740 277
		2. čtvrtletí 2006	715 449
		3. čtvrtletí 2006	715 686

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

1) důchod vyplácen samostatně (bez současně vypláceného pozůstalostního důchodu)
2) předběžné údaje