



## REFORMA

**Čisté mzdy zaměstnanců v roce 2007 a 2008**

čtěte na straně 2



## RODINA

**Maminky se mohou těšit na vyšší mateřskou**

čtěte na straně 3



## MY A SVĚT

**Jak získat zaměstnání v zahraničí?**

čtěte na straně 8

## Slovo ministra



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

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

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

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

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

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

PETR NEČAS

MÍSTOPŘEDSEDA VLÁDY

A MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

# Čisté mzdy zaměstnanců rostou díky daňovým slevám rychleji než hrubé mzdy

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

**Čím nižší hrubá mzda, tím vyšší růst čistě mzdy**

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

**Nejvíce si polepšily rodiny s více dětmi**

- Reálné čisté mzdy se zvýšily především zaměstnancům s dětmi, v podnikatelské sféře ve všech kategoriích.
- Zaměstnanci s větším počtem dětí dosahují vyšší dynamiky vývoje reálné čisté mzdy než zaměstnanci bez dětí nebo s jedním dítětem.

né čisté mzdy než zaměstnanci bez dětí nebo s jedním dítětem.

- V nepodnikatelské sféře (kde se předpokládá v roce 2008 reálný pokles hrubého průměrného výdělku o 2,4 procentního bodu) nedojde k poklesu reálné úrovně čistého výdělku:
  - u zaměstnance bez dětí při výdělku nižším, než je 0,6násobek předpokládaného průměrného hrubého výdělku této sféry,
  - u zaměstnance s jedním dítětem při výdělku nižším, než je hrubý průměrný výdělek,
  - u zaměstnance se dvěma dětmi při výdělku do cca 1,4násobku předpokládaného průměrného výdělku.

**V ROCE 2009 STOUPNOU PRŮMĚRNÉ MZDY VE VEŘEJNÉM SEKTORU O 5 %**

**Rok 2008**

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



**Rok 2009**

- Celkový objem mzdových prostředků ve veřejném sektoru dosáhne 138 mld. Kč.
- Průměrná mzda zaměstnance ve veřejném sektoru dosáhne 23 865 Kč.

- Průměrné mzdy ve veřejném sektoru v roce 2009 stoupnou o 5 %.

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

## Průměrný starobní důchod se od ledna 2009 zvýší o 330 Kč

**Vláda schválila návrh Ministerstva práce a sociálních věcí ČR na zvýšení důchodů od lednové splátky důchodů v roce 2009.**

**Procentní výměra každého důchodu přiznaného před 1. lednem 2009 se zvýší o 4,4 %. Výše základní výměry důchodu, která činí 2 170 Kč, se nezmění. V důsledku tohoto zvýšení se od lednové splátky zvýší průměrný vyplácený starobní důchod o 330 Kč, tj. o 3,4 %. Dosáhne tak bez patnácti korun hranice 10 000 Kč.**

**REÁLNÁ HODNOTA DŮCHODŮ STOUPÁ**

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

Zvýšení důchodů od ledna 2009 bylo podle zákona třeba stanovit tak, aby u průměrného starobního důchodu činilo částku odpovídající nejméně 100 % růstu cen zjištěného v období únor 2008 (měsíc následující po posledním měsíci období pro zjišťování růstu cen použitého při zvýšení důchodů v mimořádném termínu podle nařízení vlády č. 211/2008 Sb.) až červenec 2008 a dále též o částku odpovídající nejméně jedné třetině růstu reálné mzdy zjiš-

těného za rok 2007. V období od února 2008 do července 2008 se index růstu cen zvýšil o 1,8 %. Růst reálných mezd za rok 2007 dosáhl 4,39 % a z tohoto růstu je pro valorizaci nutné zohlednit nejméně 1/3, tj. 1,5 % (4,39 : 3 = 1,4633). Zvýšení průměrného starobního důchodu vypláceného samostatně tedy má činit nejméně 3,4 % (1,018 x 1,015 = 1,03327). Při zvýšení procentní výměry důchodů od ledna 2009 o 4,4 % bude tohoto cíle dosaženo.

**VALORIZACE TENTOKRÁT PODLE PŘÍJMŮ**

Při zvýšení důchodů od ledna 2009 nedojde ke zvýšení základní výměry důchodu, neboť při mimořádném zvýšení důchodů od srpna 2008 byla základní výměra důchodu zvýšena o 470 Kč (o 27,6 %), aniž by došlo ke

zvýšení procentní výměry důchodů. Zatímco srpnové zvýšení důchodů bylo stanoveno pouze podle růstu cen, je podle zákona třeba stanovit zvýšení důchodů od ledna 2009 i podle růstu reálných mezd, a zvýšení důchodů by proto mělo ovlivnit procentní výměru důchodů, která je stanovena podle dosahovaných příjmů.

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

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

(RED)

## Počet dlouhodobě nezaměstnaných klesl téměř o třetinu

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

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

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

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

- Zpřísnily se podmínky pro osoby, které pobírají dávky pomoci v hmotné nouzi, jsou dlouhodobě nezaměstnané a jejich aktivita k získání příjmu vlastní prací je nízká nebo žádná. U těchto lidí, nepracujících 12 měsíců a déle, se

při stanovení výše dávky vychází pouze z částky existenčního minima, stanovené zákonem o životním a existenčním minimu na úrovni umožňující přežít (2 020 Kč).

- V návaznosti na uvedenou změnu se bez náhrady zrušilo ustanovení, podle kterého se po 12 měsících nezaměstnanosti dávka pomoci

v hmotné nouzi naopak zvyšovala o 600 Kč.

- Prohloubení tohoto trendu očekáváme od dalších změn zákona o zaměstnanosti, které schválila Poslanecká sněmovna a Senát.

JIŘÍ SEZEMSKÝ

VEDOUcí ODDĚLENÍ STYKŮ S VEŘEJNOSTÍ MPSV

### Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání

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

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

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

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

	Čistá mzda <sup>3)</sup> v Kč			Meziroční index v %	
	2007	2008	Rozdíl	nominální	reálný <sup>3)</sup>
<b>zaměstnanec bez dětí</b>					
Národní hospodářství	10 533	11 560	1 027	109,8	103,0
Podnikatelská sféra	10 603	11 736	1 133	110,7	103,8
Nepodnikatelská sféra	10 287	10 932	645	106,3	99,7

	Čistá mzda <sup>3)</sup> v Kč			Meziroční index v %	
	2007	2008	Rozdíl	nominální	reálný <sup>3)</sup>
<b>zaměstnanec + 1 dítě</b>					
Národní hospodářství	11 033	12 450	1 417	112,8	105,9
Podnikatelská sféra	11 103	12 626	1 523	113,7	106,7
Nepodnikatelská sféra	10 787	11 822	1 035	109,6	102,8

	Čistá mzda <sup>3)</sup> v Kč			Meziroční index v %	
	2007	2008	Rozdíl	nominální	reálný <sup>3)</sup>
<b>zaměstnanec + 2 děti</b>					
Národní hospodářství	11 533	13 340	1 807	115,7	108,5
Podnikatelská sféra	11 603	13 516	1 913	116,5	109,3
Nepodnikatelská sféra	11 287	12 712	1 425	112,6	105,7

	Čistá mzda <sup>3)</sup> v Kč			Meziroční index v %	
	2007	2008	Rozdíl	nominální	reálný <sup>3)</sup>
<b>zaměstnanec + 3 děti</b>					
Národní hospodářství	12 033	14 230	2 197	118,3	110,9
Podnikatelská sféra	12 103	14 406	2 303	119,0	111,7
Nepodnikatelská sféra	11 787	13 602	1 815	115,4	108,3

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

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

	Čistá mzda <sup>3)</sup> v Kč			Meziroční index v %	
	2007	2008	Rozdíl	nominální	reálný <sup>3)</sup>
<b>zaměstnanec bez dětí</b>					
Národní hospodářství	16 638	17 885	1 247	107,5	100,8
Podnikatelská sféra	16 744	18 180	1 436	108,6	101,9
Nepodnikatelská sféra	16 258	16 841	583	103,6	97,2

	Čistá mzda <sup>3)</sup> v Kč			Meziroční index v %	
	2007	2008	Rozdíl	nominální	reálný <sup>3)</sup>
<b>zaměstnanec + 1 dítě</b>					
Národní hospodářství	17 138	18 775	1 637	109,6	102,8
Podnikatelská sféra	17 244	19 070	1 826	110,6	103,7
Nepodnikatelská sféra	16 758	17 731	973	105,8	99,3

	Čistá mzda <sup>3)</sup> v Kč			Meziroční index v %	
	2007	2008	Rozdíl	nominální	reálný <sup>3)</sup>
<b>zaměstnanec + 2 děti</b>					
Národní hospodářství	17 638	19 665	2 027	111,5	104,6
Podnikatelská sféra	17 744	19 960	2 216	112,5	105,5
Nepodnikatelská sféra	17 258	18 621	1 363	107,9	101,2

	Čistá mzda <sup>3)</sup> v Kč			Meziroční index v %	
	2007	2008	Rozdíl	nominální	reálný <sup>3)</sup>
<b>zaměstnanec + 3 děti</b>					
Národní hospodářství	18 138	20 555	2 417	113,3	106,3
Podnikatelská sféra	18 244	20 850	2 606	114,3	107,2
Nepodnikatelská sféra	17 758	19 511	1 753	109,9	103,1

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

## Dopady reformy na zaměstnanost zdravotně postižených

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



### ZMĚNA ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI

Zákonem o stabilizaci veřejných rozpočtů byl novelizován zákon o zaměstnanosti a od 1. 1. 2008 je příspěvek vyplá-

cen na základě skutečně vynaložených mzdových nákladů zaměstnavatele na zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na

státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z výměrovacího základu tohoto zaměstnance, měsíčně nejvýše však:

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

### STAV k 31. prosinci 2007

V roce 2007 byl příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravot-

ním postižením poskytnut 1 253 zaměstnavatelům, kteří zaměstnávali 24 614 osob se zdravotním postižením (v přepočteném stavu). Z prostředků státního rozpočtu bylo vyplaceno 2 187 mil. Kč.

### STAV k 30. červnu 2008

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

nerozhodnutá úřady práce představuje částku 1 059 mil. Kč.

Za období  
31. 12. 2007–30. 6. 2008

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

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

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

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

### Co z čísel vyplývá?

- Obavy ze snižování počtu zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením se neprokázaly. Naopak počet žadatelů o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením se zvyšuje a zvyšuje se i počet zaměstnaných osob se zdravotním postižením.

- Počet uchazečů se zdravotním postižením vedených úřady práce se snižuje.
- Novela zákona o zaměstnanosti má zároveň pozitivní vliv na stabilizaci veřejných rozpočtů. Dynamický nárůst výdajů ze státního rozpočtu z posledních let se za pololetí 2008 zastavil.

# Zelené karty nejsou zdravotním ani bezpečnostním rizikem

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

## DESATERO TEZÍ K ZAVEDENÍ ZELENÝCH KARET

1. Zahraniční pracovník se zelenou kartou může nastoupit pouze na volné pracovní místo, které bylo po dobu 30 dní hlášeno na úřadu práce, aniž by se jej podařilo obsadit pracovníkem z ČR nebo EU.
2. Zahraniční pracovník může přijít pouze ze zemí uvedených v příslušné vyhlášce Ministerstva vnitra ČR. V této vyhlášce budou eliminovány všechny státy, jejichž občané by představovali politické, bezpečnostní či zdravotní riziko.
3. Zahraniční pracovníci na zelené karty budou moci přicházet pouze na místa, která budou uvedena ve zvláštním a veřejně přístupném, a tudíž kontrolovatelném registru.
4. Zaměstnavatel musí souhlasit s tím, aby jeho volné místo bylo zařazeno mezi místa se zelenými kartami, a bude mít konečné slovo při přijetí či nepřijetí zahraničního pracovníka.
5. Zelenou kartu bude udělovat Ministerstvo vnitra ČR, které ji neudělí cizinci, který by mohl představovat politické, bezpečnostní či zdravotní riziko. Ministerstvo vnitra bude mít v administrativní proceduře přidělování zelených karet konečné slovo a právo veta.
6. Ministr práce a sociálních věcí vyřadí z míst dostupných pro zelené karty ty pozice, které by představovaly lokální, odvětvovou či regionální deformaci trhu práce.
7. Celý systém by měl směřovat k větší kontrolovatelnosti a zmenšení prostoru ke korupci. Stávající stav bohužel představuje

eldorado pro různé zprostředkovací struktury či zahraniční gangy, většinou za hranicemi zákona. Výrazné zpřísnění postihů spolu se stanovením jasných pravidel, lhůt a zmenšením počtu různých vyžadovaných povolení by měly situaci výrazně zlepšit.

8. Pokud zahraniční pracovník se zelenou kartou přijde o své zaměstnání, nemá nárok na sociální dávky a podporu v nezaměstnanosti, musí si do dvou měsíců naleznout nové pracovní místo přístupné se zelenou kartou, jinak ztratí povolení k pobytu a musí naši zemi opustit.
9. V případě, že zahraniční pracovník je bez kvalifikace, je mu zelená karta udělena pouze na dva roky bez možnosti opakování. Opakování zelené karty je možné pouze pro kvalifikovanou pracovní sílu.
10. Rodinné příslušníky si nemůže zahraniční pracovník se zelenou kartou přivést, dokud neuběhne požadovaná kvalifikační lhůta a pokud neprokáže, že je schopný svou rodinu uživit.

## NEKontrolovatelný příliv imigrantů je vyloučen

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



FOTO: © ANDRES RODRIGUEZ | DREAMSTIME.COM

Zahraniční pracovníci přitom budou přicházet jen na část z volných pracovních míst.

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

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

## Politická, bezpečnostní ani zdravotní rizika nehrozí

ČR je zemí, kterou ročně navštíví desítky milionů lidí a už dnes u nás pracuje několik stovek tisíc cizinců. Žádné katastrofické scénáře šíření vážných nemocí se přitom nekonají. Přesto bude mít systém zelených karet řadu pojmů pro zmenšení zmíněných rizik. Občané zemí, kteří by představovali zdravotní riziko, se

nedostanou k zelené kartě, protože jejich domovské státy se nedostanou na seznam zemí, jejichž občanům bude možné vydávat zelené karty.

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

## CHCEME OMEZIT NELEGÁLNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ

- Vzhledem k tomu, že nelegální práce je vysoce společensky nebezpečný jev a současná výše pokuty se nejeví dostatečně účinnou, navrhujeme zvýšení pokuty za umožnění nelegální práce ze 2 milionů korun na 5 milionů korun.
- S cílem zabránit nezákonným aktivitám v souvislosti se zprostředkováním zaměstnání navrhujeme podmiňovat vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzickým a právnickým osobám **souhlasem Ministerstva vnitra ČR**. Jedná se o oblast agenturního zaměstnávání. Z tohoto pohledu dispo-

nují i bezpečnostní složky celou řadou poznatků, které ukazují, že v některých aspektech dochází ke zneužívání těchto pracovníků, že jsou porušovány zákony, právní pořádek této země, a z tohoto pohledu chceme, aby i tyto poznatky bezpečnostních složek měly vliv na to, zda toto povolení ke zprostředkování bude uděleno, nebo nebude uděleno.

## Cizinci NEBUDOU VÝZNAMNĚ OVlivňovat CENU PRÁCE

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

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

JIRÍ SEZEMSKÝ

VEDOUcí ODDĚLENÍ STYKŮ S VEŘEJNOSTÍ MPSV

# Návrat ke společné budoucnosti posudkového lékařství

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

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

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

Ministryně práce, sociálních věcí a rodiny SR Ing. Viera Tomanová se živě zajímala o možnou spolupráci českých a slovenských posudkových lékařů a rukou dala příslibu pod-

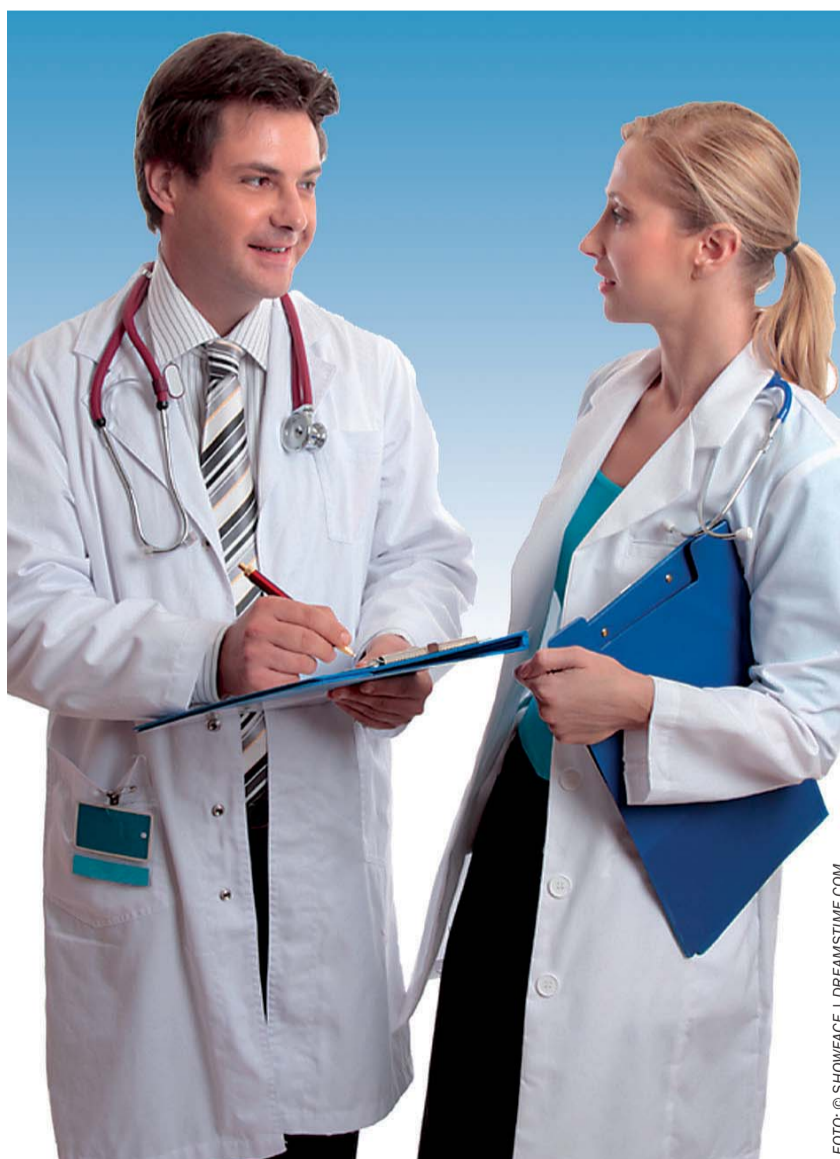


FOTO: © SHOWFACE | DREAMSTIME.COM

poru myšlenky uspořádání prvních česko-slovenských posudkových dnů. V návaznosti na toto setkání kancelář paní ministryně Tomanové požádala MPSV o podrobnější informace k probíhající reorganizaci posudkové služby.

Cílem českého i slovenského zdra-

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

LIBUŠE ČELEDOVÁ

ODBOR POSUDKOVÉ SLUŽBY MPSV

# Maminky se mohou těšit na vyšší mateřskou

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

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

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

„Dojde tím samozřejmě ke zvýšení peněžité pomoci v mateřství především pro maminky, které mají vyšší plat,“ vysvětluje ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas. Maminky, jejichž příjem se pohybuje do 18 000 Kč, budou mít mateřskou vyšší v řádu stokorun díky jednomu procentu, o něž se zvyšuje výpočet z dávek z tzv. vyměřovacího základu. Změna se bude týkat i mužů, kteří zůstanou s dítětem doma. Zvýší se i dávky vyplácené ženám (mužům), kteří mateřskou dovolenou nastoupí v letošním roce a v roce příštím jim bude dobhat.

Peněžitá pomoc v mateřství se vyplácí z nemocenského pojištění, které je součástí pojištění sociálního. Vyplácet se začíná šest až osm týdnů před plánovaným porodem. Pokud si tedy žena nemocenským pojištěním neplatí, nemá na peněžitou pomoc v mateřství nárok. Sociální systém ji však bez prostředků nenechá. V okamžiku nástupu na mateřskou dovo-



FOTO: © DENIS BABENKO | DREAMSTIME.COM

lenou, začne pobírat rodičovský příspěvek ve výši 7 600 Kč.

## Jak se změní vyplácení mateřské

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

Pozn.: údaje v Kč

(RED)

K VĚCI

# Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání?

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

Podle zákoníku práce přichází v úvahu sjednání

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

Za flexibilní formy práce lze dále považovat např.

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

Charakteristiky některých flexibilních forem zaměstnávání:

## Sdílení pracovního místa více zaměstnanci

Sdílení pracovního místa více zaměstnanci patří mezi moderní flexibilní formy organizace práce a spo-

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

## PRÁCE Z DOMOVA

Jedná se o práci mimo pracoviště zaměstnavatele. Jak název sám napovídá, tento typ práce umožňuje zaměstnancům pracovat část týdne nebo celou pracovní dobu z domova. Zaměstnanec si sám rozvrhuje pracovní dobu a zákoník práce se u tohoto typu opatření uplatní s některými výjimkami. U práce z domo-

va mohou být problémem pracovní úrazy, zejména řešení otázky, zda se tyto úrazy staly v pracovní době a v souvislosti s výkonem práce, či nikoliv. Také ochrana osobních údajů a obchodního tajemství zaměstnavatele a jejich zabezpečení před zneužitím můžou být při práci z domova ztíženy.

## PRÁCE NA DÁLKU

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

## STLAČENÝ PRACOVNÍ TÝDEN

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



FOTO: © YURI ARCOURS | DREAMSTIME.COM

## Flexibilní začátek pracovního dne

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

## KONTO PRACOVNÍ DOBY

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

OLGA BIČÁKOVÁ  
VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE  
A SOCIÁLNÍCH VĚCI

Když se řekne

## Minimální mzda

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



FOTO: © MARTA TOBOLOVA | DREAMSTIME.COM

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

### 8 000 Kč

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

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

(BIC)

PORADNA

## Výkon práce na základě dohody o pracovní činnosti

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

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

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

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

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

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

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

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

V souvislosti s výkonem práce na základě dohody o pracovní činnosti stanoví zákoník práce obecně pra-

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

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

**Současně je důležité vědět, že**

- pokud zaměstnanec po skončení pracovního poměru bude konat práci u dosavadního zaměstnavatele na základě dohody o pracovní činnosti před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je povinen tomuto zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část. Pokud tedy zaměstnanec nastoupí zpět do pracovněprávního vztahu na základě dohody o pracovní činnosti k původnímu zaměstnavateli dříve, než uplynula doba, za niž mu bylo odstupné vyplaceno, je zaměstnavatel povinen požadovat vrácení jeho poměrné části.

zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání výkon činnosti na základě dohody o pracovní činnosti, pokud za období, na které byla dohoda o pracovní činnosti sjednána, měsíční odměna nebo průměrná měsíční odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy, tj. 4 000 Kč hrubého příjmu za měsíc. Uchazeč o zaměstnání je ale povinen úřadu práce výkon této činnosti, její rozsah a vyšší odměny ohlásit a doložit. V případě výkonu více činností se pro účely splnění podmínky měsíčního výdělku měsíční odměny sečítají a rovněž výkon činnosti na základě dohody o pracovní činnosti není překážkou pro poskytování součinnosti úřadu práce při zprostředkování vhodného zaměstnání a pro přijetí nabídky vhodného zaměstnání.

- podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, se fyzická osoba dopustí přestupku a právnická osoba se dopustí správního deliktu

a) na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tím, že poruší stanovené povinnosti při vzniku, změnách, skončení pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti, za který jí může být orgánem inspekce práce uložena pokuta až do výše 300 000 Kč nebo

b) na úseku odměňování zaměstnanců tím, že neposkytne zaměstnanci odměnu za vykonanou práci podle dohody o pracovní činnosti, za který jí může být orgánem inspekce práce uložena pokuta až do výše 2 000 000 Kč.

(BIC)

## Vzdělávání

# E-learningový kurz TOP-partner

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

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

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

### KOMU JE URČEN?

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

Hlavním smyslem e-learningového kurzu TOP-partner je zlepšit dovednosti klíčových aktérů na regionálním trhu práce, potřebné pro vytváření partnerské spolupráce při strategickém řízení politiky zaměstnanosti. Jedná se o tzv. **postojový e-learning**, zaměřený na vytváření pozitivních postojů absolventů kurzu v daných oblastech. Autoři zvolili postojový přístup především proto, že v případě problematiky partnerství jde o v České republice relativně nové téma a mnozí lidé si pod pojmem „partnerství“ představují rozličné věci. Velmi rozšířeným jevem u nás je vnímat partnerství jako cosi nadiktovaného shora, jako něco, co po nás vyžaduje Evropská unie nebo případně podmínky nějakého projektu financovaného z ESF. V jiných případech je nedůvěra v modely partnerství způsobena pokři-

veným chápáním jeho smyslu a mechanismu. Navíc, Češi jsou národem nanejvýš skeptickým a po socialistické zkušenosti negativně vnímají cokoli, co by zdánlivě připomínalo „programové sdružování“. Tyto a jiné psychologické bariéry, spolu s nedostatkem politické podpory na národní i regionální úrovni, brání prozatím vzniku systému regionálních partnerství, jaká se úspěšně rozvíjejí například v sousedním Rakousku nebo Německu. A právě tyto bariéry se snaží alespoň částečně odbourávat náš e-learningový kurz.

### Tři moduly E-LEARNINGOVÉHO KURZU

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

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



FOTO: © MIXIMINO GOMES | DREAMSTIME.COM

jednotlivé lekce a slidy. Každý modul obsahuje závěrečný kvíz.

- **Modul Minimum o strategickém myšlení** je určen pracovníkům služeb zaměstnanosti a zástupcům spolupracujících organizací v rozhodovacích pozicích, tj. zástupcům veřejné správy, zaměstnavatelů, profesních a odborových svazů, vzdělávacích a poradenských institucí, školských zařízení a nevládních neziskových organizací. Modul se zaměřuje na kompetence potřebné pro strategické řízení politiky zaměstnanosti, ovšem absolvent kurzu bude umět uplatnit získané poznatky v podstatě v jakékoli oblasti řízení a managementu. V kurzu se mimo jiné dovíte, jak provést vlastní strategickou analýzu, co to je brainwriting a PEST analýza a jak správně „bouřit mozek“, aby člověk došel k těm nejlepším výsledkům.
- **Modul Partnerství** si klade za cíl vytvářet pozitivní postoje k partnerství, především partnerství pro trh práce. V modulu uživatel pozná, co je a co není partnerství, seznámí se s nejlepšími příklady partnerství ze světa i z ČR, získá přehled o struktuře a financování partnerství a pře-

devším si bude umět představit, jaké jsou motivy jednotlivých subjektů pro vstup do partnerství. Kapitola Evropské termiště zčásti navazuje na předchozí úspěch publikace *Partnerství pro trh práce: dobrá praxe*. Najdete zde příklady dobré praxe ze Španělska, Rakouska, Irska, Portugalska, ale i příklady pozoruhodných partnerství z České republiky.

- **Modul Práce s informacemi** se zaměřuje na dovednosti vyhledávat, hodnotit, třídit a využívat různé in-

formační zdroje. Výuka je vedena interaktivní metodou, jejíž těžiště spočívá v práci s konkrétními datovými zdroji. Naučíte se pracovat s RSS, správně vyhodnocovat informační zdroje z neziskového sektoru, udělat si pořádek ve vlastních datech s pomocí elektronických knihovniček nebo orientovat se ve informacích ze státní sféry.

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

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

MARTIN DOBEŠ  
NÁRODNÍ VZDĚLÁVACÍ FOND



FOTO: © SLAWOMIR FAJER | DREAMSTIME.COM

## Tip

## Jste obětí svého povolání? aneb Pomáhání jako droga

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

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

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

### OBĚT Povolání

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

ukazuje jako těžko překonatelná překážka potřebné změny.

### POMOCNÍK, KTERÝ ŠTĚPÍ

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

Profesně je zaměřen na to, aby vycítil slabosti svých klientů a dovedl s těmito slabostmi zacházet, ale u členů vlastní rodiny v tom dokonalé selhává. Ba co víc, očekává, že



FOTO: © FRANZ PFLUEGL | DREAMSTIME.COM

oni se budou snažit co nejlépe vcítit do něj. Mají si nechat líbit všechny jeho proměny nálad, všechny agrese i to, že se stahuje do ústraní. Profesní práce, „podobná domácí práci“, způsobuje, že je rodina a intimní sféra vůbec obírána o prvky, které jsou nepostradatelné pro uspokojivý soukromý život.

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

### PERFEKCIONISTA

Pro perfekcionista je jeho povolání jen jedním ze stupňů, po nichž se

ti němu samému. Když se rozvede pilot, nebude letecká společnost pomyslet na to, že by už nesměl nikdy řídit letadlo. Když se se svou ženou rozvede známý rodinný terapeut, okamžitě to znamená, že s jeho terapií není všechno v pořádku.

### PIRÁT

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

*Ukázka z knihy Syndrom pomocníka (Portál 2008), [www.portal.cz](http://www.portal.cz)*

## Publikace

## PŘÍBĚHY

... úspěšných projektů ESF zaměřených na podporu a integraci Romů



FOTO Z PUBLIKACE PŘÍBĚHY

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

Jedná se o představení jedenácti úspěšných projektů zaměřených na podporu a integraci Romů do společnosti a na trh práce, financovaných z jednotlivých programů ESF (Operační program Rozvoj lidských zdrojů, Jednotný programový dokument pro Cíl 3 regionu NUTS II hl. m. Praha, Program Iniciativy Společenství EQUAL a Společný regionální operační program). Tyto projekty představují tzv. „good practice“ – tedy případy, kdy původní záměr přinesl skutečný úspěch, a může

být inspirací a příkladem pro ostatní. V publikaci bylo záměrně zvoleno široké spektrum realizátorů projektů, vlastních „autorů“ příběhů a jsou zde zastoupeny nejen nestátní neziskové organizace (malá občanská sdružení nebo velké obecně prospěšné společnosti), nýbrž i konkrétní město, jedna z fakult Univerzity Karlovy či základní škola. Celý text je napsán na 118 stranách populárně-naučnou formou s prvky reportáže (rozhovory s realizátory projektů či přímo jejich klienty) a doplněn fotografiemi z projektů a stručným anglickým shrnutím pro možné mezinárodní využití.

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



## Co skrývá pod zkratkou EUROMA?

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

## SEMINÁŘ

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

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

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

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

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

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

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



FOTO: © MONIKA ADAMCZYK | DREAMSTIME.COM

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

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

Zmiňována byla též role dobrovolných pobytů dětí v ÚV se souhlasem rodičů za předpokladu spolupráce rodiny na řešení rizikové situace. Toto řešení naráží na legislativní překážky (např. zařízení musí dávat přednost dětem přijímaným na předběžné opatření). Dobrovolné pobyty mohou být za určitých podmínek reali-

zované ve střediscích výchovné péče, v diagnostických ústavech a v zařízeních pro děti vyžadující okamžitou pomoc. Hned na začátku dobrovolného umístění má být zdůrazněn časový limit a nutnost pracovat na odstranění příčin, které k potřebě dobrovolného pobytu vedly. Pravidla umístění je dětem potřeba vysvětlit a připravit je společně s nimi a s rodiči.

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

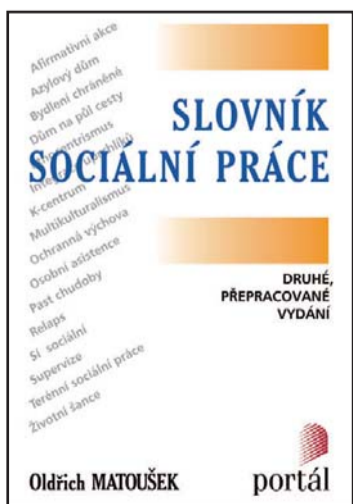
Seminář byl financován z prostředků NROS – sbírky Pomozte dětem! a Nadačního fondu pro vzdělávání.

ZDROJ: O. S. STŘEP

## Křížovka

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

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



Tajenka z minulého čísla: „... mezinárodní mobilitu pracovníků sil.“ Publikaci *Budte páni svého času* od F. Delivré z produkce nakladatelství Portál získává pan M. Pešek z Přerova. Gratulujeme.

	SMŮLA (-O-)	PATŘÍCI HRDINOVÍ D. DEFOA	STARÁ SOLMIZ. SLABIKA	JEDNOTKA INFORMACE	NAVJET	MĚŘÍCÍ PŘÍSTROJ	ZN. STATAMPÉRU	SPZ OSTRAVY	CHEM. PLYNNÝ PRVEK	STAROGERMÁN	NEPOCITOVAT BOLEST	TLAK KRVĚ (ZKR.)	NEZÁVISLÁ TELEVIZE (ANG. ZKR.)	PŘEVOD NA SOUKROMÉ	NEROST
DŘEVĚNÁ STAVBA				SVAL NÁSEP				SOKRATOVA MANŽELKA							
ZAČÁTEK TAJENKY								DCERA AGA-MEMNŌNA NÁZEV NOSOVKY							
RUSKÝ VELETOK			TAHLE INDIÁNSKÁ TROFEJ				HVĚZDA V SOUVH. LABUTĚ ŠVÝCAR. REKA					INFEKČNÍ ČINITEL HLASITĚ DÝCHAT			
TISKAŘSKÝ STROJ				BEZHRBÝ VELBLOUD PRAŽSKÁ SPZ			PRAVIDLO (LATIN.) KŘÍŽENEC KLISNY A OSLA						RÍM. ČÍSLO (6) ZAŘÍZENÍ RYBNÍKA		
KANADSKÝ ZPĚVÁK				TÝM VÝTAŽEK Z BYLIN				NATLOUCT ITALSKÁ ZPĚVAČKA							
	SETY HRÁT FOTBAL				TĚLO POLICEJNÍ VŮZ				PAPEŽŮV CHRÁNĚNEC ČESKÝ RYBNÍK					PATŘÍCI PŘÍBUZNĚ	
VELKÁ KOLA					SARMAT PODNIK VE DVŮRE KRÁL. N. L					DOBÝVAT ZE ZEMĚ VADA VE DŘEVĚ					
OKRESNÍ NEMOCNICE S POLIKLINIKOU				ČÁSTICE PRO-TOPLAZMY STAROČESKÉ ZÁJMENO			LATINSKÝ „PTÁCI“ SVAZ Č. MLÁDEŽE				DOKAZOVANÁ TVRZENÍ DAŇ Z PŘÍD. HODNOTY				
POTĚ			MYTOLOG. KRASAVEC OSOBNÍ ZÁJMENO				ÚDĚL CHEMICKÁ ZNAČKA HLINÍKU					NĚMECKÝ „RADA“ SPZ RAKOVNIKA			
ZNAČKA KOSMETIKY					KONEC TAJENKY										
POLOOPIČE					VYROBIT MLETÍM					ČESKÝ OPERNÍ PĚVEC					



