

**RODINA**

Rodičům malých dětí nabízíme alternativu a svobodu volby

čtěte na straně 2

**SENIORŮ**

Prodlužování střední délky života je velkým úspěchem, nikoliv zátěží

čtěte na straně 3

**PRÁCE V EU**

Kde hledat nabídky na práci v zahraničí a jaké podmínky musíte splnit?

čtěte na straně 8

Slovo ministra

Od Nového roku má nemocenské platit stát až od 15. kalendářního dne pracovní neschopnosti. První dva týdny by měli náhradu mzdy poskytovat svým zaměstnancům zaměstnavatelé. Přiměřeně k tomu jim budou sníženy odvody na nemocenské pojištění zaměstnanců.

Předpokládáme, že za první tři dny pracovní neschopnosti nebude muset zaměstnavatel vyplácet nic. Ústavní soud toto nepochybně. Odůvodňoval ale problematičnost nevyplácení nemocenského v prvních třech dnech nemoci tím, že se nesnižuje pojistné. Uvedl, že by bylo na hranici ústavnosti, kdyby se zavedly bezplatné dny a zároveň byla zachována povinnost platit. Plně mu vyhovujeme. Navrhujeme adekvátně snížit pojistné na nemocenské zaměstnancům a OSVČ z 1,1 % na 1 %. Toto snížení sazby povede ke snížení výběru pojistného o zhruba 1,15 miliardy Kč. V případě, že by bylo vypláceno nemocenské i za první tři dny nemoci ve výši původních 25 %, výdaje by za tuto dobu dosáhly 1,011 miliardy Kč. Snížení je tedy provedeno s finanční rezervou.

Nemocenské se v některých případech nevyplácelo už dříve, například při neplnění léčebného režimu. Podle nového zákona, který připravila už vláda ČSSD a pouze byla odložena jeho účinnost, nebudou nemocenské první dva týdny dostávat OSVČ, i když budou platit pojistné, byť snížené. Ani toto nebylo shledáno jako protiústavní.

Na příkladech můžeme doložit, že zavedením karenční doby nejsou ohroženy ani nízkopříjmové skupiny. Například u bezdětného zaměstnance s hrubou mzdou 15 000 Kč se čistý měsíční příjem meziročně při týdenní pracovní neschopnosti snížil pouze o 147 korun (z 11 071 Kč na 10 924 Kč), z toho vliv karenční doby činí 333 Kč. Pokud má však zaměstnanec se stejným příjmem jedno dítě, jeho čistý příjem se při stejné délce pracovní neschopnosti už zvyšuje na 243 Kč (z 11 571 Kč na 11 814 Kč), a pokud má dvě děti, zvyšuje se meziročně dokonce o 633 Kč (ze 12 071 Kč na 12 704 Kč). Nedochozí tak k rozporu s ústavním právem na přiměřené hmotné zabezpečení. Zároveň platí, že příští rok opět poklesne daňové zatížení.

Změny v nemocenském pojištění se osvědčily. Zdůvodnění našich návrhů je věcné a respektuje nález Ústavního soudu.

PETR NEČAS

MÍSTOPŘEDSEDA VLÁDY

A MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Změny v nemocenském pojištění v souvislosti s nálezem Ústavního soudu První tři dny nemoci by se od ledna proplácet neměly, ale úměrně tomu se má snížit pojistné

Dnem 1. ledna 2009 nabývá účinnosti nový zákon o nemocenském pojištění (zákon č. 187/2006 Sb.) a tzv. doprovodný zákon (zákon č. 189/2006 Sb.). Podle nové úpravy mají nemocenské dávky náležet až od 15. kalendářního dne trvání pracovní neschopnosti. V období prvních 14 kalendářních dnů nemoci nebo karantény mají poskytovat náhradu za pracovní neschopnost zaměstnavatelé. Za první tři pracovní dny neschopnosti by náhrada mzdy neměla náležet.

S ÚČINNOSTÍ OD 1. LEDNA 2009 SE NOVĚ NAVRHUJE

- snížit zaměstnancům a OSVČ sazbu pro placení pojistného na nemocenské pojištění o 0,1 procentního bodu z 1,1% na 1%,
- poskytovat při karanténě náhradu mzdy (platu), odměny a dalších plnění, a to ode dne jejího vzniku, nikoliv až od 4. pracovního dne, v němž karanténa trvá. Výše náhrady mzdy by měla činit za první tři dny karantény 25% z denního průměrného výdělku.

Ústavní soud zrušil s účinností od 30. června 2008 institut tzv. karenční doby. Karenční doba jako doba, za

Důsledky zavedení karenční doby

V důsledku změn, k nimž došlo od 1. ledna 2008 ve výši nemocenského, zejména však zavedením karenční doby:

- Poklesly výdaje na nemocenské. Za první tři měsíce roku 2008 činily 6,59 mld. Kč, a byly tak o 1,51 mld. Kč (o 19%) nižší než částka 8,10 mld. Kč vyplacená ve stejném období roku 2007.
- Počet pronesaných dnů se snížil za období leden–duben 2008 meziročně ze 37,7 mil. dnů na 33,4 mil. dnů, tj. o 11,4%.
- Poklesla pracovní neschopnost. Za období leden–duben 2008 se proti stejnému období roku 2007 snížil počet ukončených případů pracovní neschopnosti z 1 162 tis. na 863 tis., tj. o 25,7%.
- Klesla především krátkodobá pracovní neschopnost. Například u zaměstnanců malých organizací (cca 1 mil. lidí) klesl počet případů pracovní neschopnosti za první tři měsíce roku 2008 téměř o jednu třetinu (z 186 tis. na 123 tis.). U těchto organizací byl zaznamenán největší pokles u počtu případů s délkou trvání kratší než 14 kalendářních dnů. Počet případů s délkou trvání do jednoho týdne se u zaměstnanců malých organizací snížil z 28 tisíc na 14 tisíc, tj. o jednu polovinu. U velkých organizací se předpokládá tento poměr obdobný.

kteřou se neposkytuje nemocenské po dobu prvních 3 kalendářních dnů trvání pracovní neschopnosti (karantény), byla zavedena zákonem č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných

rozpočtů, s účinností od 1. ledna 2008. Zavedení karenční doby mělo přispět k zodpovědnému přístupu pojištěnců k pracovní neschopnosti, k omezení jejího zneužívání při krátkodobých

pracovních neschopnostech, u nichž nelze objektivně prokázat oprávněnost uznání pracovní neschopnosti. Tento účel byl splněn.

Pokračování na straně 2

Důsledky rozhodnutí Ústavního soudu o zrušení karenční doby

- Zvýší se výdaje státního rozpočtu na nemocenské pojištění nejen z důvodu, že bude poskytováno nemocenské za první 3 dny pracovní neschopnosti, ale i proto, že lze důvodně očekávat zvýšení pracovní neschopnosti. Rozhodnutí ÚS si vyžádá měsíčně vyšší výdaje na nemocenské, než se očekávalo, cca o 160 mil. Kč, pokud by se pracovní neschopnost nezvýšila, a cca o 400 mil. Kč v případě očekávaného zvýšení pracovní neschopnosti.
- Zvýší se výdaje na provádění nemocenského pojištění zaměstnavatelům a orgánům nemocenského pojištění.
- V důsledku toho, že účinnost nálezů ÚS je stanovena na 30. června 2008, musí být upraveny programy pro výpočet nemocenského i na část měsíce června.
- V důsledku toho, že ÚS stanovil účinnost rozhodnutí tak, že vláda, Parlament a prezident nemohli v legislativním procesu schválit s účinností od 30. června 2008 právní úpravu reagující na nález ÚS, budou muset zaměstnavatelé a orgány nemocenského pojištění v krátké době po nabytí účinnosti nálezů ÚS opět měnit systém výpočtu nemocenského.

Ministr pod zemí lezl po kolenou

Rád bych viděl na šachtě ministra práce, špičkoval opoziční lídr Jiří Paroubek poté, co v dubnu fířal na Dole Paskov. A v květnu na jeho přání došlo! Petr Nečas z ODS sjel do podzemí Dolu Karviná, závodu Lazy. A na rozdíl od svého politického rivala z ČSSD, který se sotva stihl umazat, prolézal po kolenou nízkými sloji. „Nikdo mi tady nenadával. Diskutoval jsem i s horníky přímo na pracovišti,“ prohlásil zpocený a zašpiněný Nečas po vystoupení z klece. To bylo okolo půl deváté ráno, přičemž fířal po šesté hodině. Vzali ho do hloubky 980 metrů a provedli rubáním, kde do metrové výšky chybělo na dvacet „čísel“. To prý už bylo na ministra práce moc...

„I já beru za prioritu, že na první straně musí být ochrana zdraví horníků. Ty podmínky v dole odpovídají mým znalostem o hornictví – fyzicky namáhavá, těžká, náročná práce, práce v těžkém prostředí. O tom není pochyb,“ řekl Nečas. Právě jeho jméno se nejvíce skloňuje u novely důchodového zákona počítajícího s pozdějšími odchody do penze.

A recept ministra Nečase? Důchodové kategorie zrušené v roce 1993 by už nezaváděl. „Cestou je větší zapojení



FOTO: RADEK LUKŠA

zaměstnavatelů do různých způsobů důchodového či kapitálového pojištění, tak aby to bylo i pro zaměstnavatele výhodné z hlediska daní a odvodů. Na

tom se shodují s předáky hornických odborů i přímo s havíři,“ vysvětlil.

RADEK LUKŠA
(PŘEVZATO Z TÝDENÍKU HORNÍK)

Francie nám otevře pracovní trh

Při nedávné návštěvě Polska prozradil francouzský prezident Sarkozy, že se jeho země připojí k členským státům, které uznávají volný pohyb pracovních sil v rámci Evropské unie. Znamená to, že Francie 1. července letošního roku otevře svůj pracovní trh pro obyvatele osmi nových členských států EU včetně České republiky.

Původně měl být francouzský pracovní trh lidem z východní Evropy zapovězen až do května 2009. Francouzská vláda ale přehodnotila omezení a dospěla k závěru, že levná pracovní síla z Východu nepředstavuje výraznější hrozbu pro ekonomiku země galského kohouta.

(RED)

FOTO: © CHRISTOS GEORGHIOU | DREAMTIME.COM



Průměrná mzda = 22 531 Kč

Průměrná hrubá měsíční nominální mzda (dále jen „průměrná mzda“) v 1. čtvrtletí roku 2008 činila 22 531 Kč, což je o 2 120 Kč (10,4%) více než ve stejném období roku 2007. Je to nejvyšší růst mezd od 4. čtvrtletí 1998.

Nejnižší relativní růst nominálních mezd byl zaznamenán v odvětvích (podle sekci OKEČ) vzdělávání, veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení (shodně o 3,0%) a zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti (o 5,3%). Nejvyšší růst vykazovala odvětví výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody (o 18,2%), rybolov a chov ryb (o 17,2%) a činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu, podnikatelské činnosti (o 17,1%). Nejvyšší nominální mzda (odvětví finanční zprostředkování) byla zhruba 3,3krát vyšší než nominální mzda nejnižší (odvětví ubytování a stravování).



FOTO: © MIROSLAV HLAVKO | DREAMTIME.COM

Ještě větší rozdíl je patrný u průměrných mezd podle institucionálních sektorů. Dlouhodobě nejvyšších průměrných nominálních mezd dosahuje sektor finančních institucí (52 154 Kč). Nejnižší mzdy (14 538 Kč) byly zjištěny v sektoru domácností (tj. mzdy zaměstnanců u fyzických osob nezapsaných do obchodního rejstříku).

ZDROJ: ČSÚ

REAKCE

Komentář k nejasným závěrům Ústavního soudu

Nedůslednou úpravou § 16 zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců zachoval Ústavní soud (ÚS) karenční dobu v případě karantény kratší než 4 kalendářní dny. Karenční doba nebyla zrušena v případech poskytování platu v prvním měsíci trvání pracovní neschopnosti představitelům státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu (dále jen „představitelé státní moci“), vojákům z povolání a příslušníkům bezpečnostních sborů (dále jen „příslušníci ozbrojených sborů“), neboť ÚS byl při rozhodnutí vázán návrhem na zrušení karenční doby jen v zákoně č. 54/1956 Sb., a nikoliv v předpisech upravujících poskytování platu či odměny uvedenému okruhu pojištěných osob.

1. K INSTITUTU KARENČNÍ DOBY PŘI KARANTÉNĚ

Rozhodnutí ÚS je diskriminační

- pro osoby, jimž byla nařízena karanténa a netrvala déle než 3 dny. Nedůslednou úpravou § 16 zákona o nemocenském pojištění došlo k tomu, že zůstala karenční doba zachována; ÚS přitom nic nebránilo, aby zrušil u karantény právní úpravu, podle níž náleží nemocenské, trvala karanténa déle než 3 dny. Obdobnou úpravu u nemocenského ÚS zrušil;
- pro příslušníky ozbrojených sborů, kterým nebude nadále od 30. června 2008 náležet ani plat a ani nemocenské.

Ponecháním karenční doby u karantény, která netrvá déle než 3 dny, ÚS existenci karenční doby v zásadě připustil.

2. K NUTNOSTI ZABEZPEČENÍ V NEMOCI

ÚS dospěl k závěru, že zrušení poskytování nemocenského za první 3 dny trvání pracovní neschopnosti je v rozporu s právem na přiměřené hmotné zabezpečení při nezpůsobilosti k práci. Přiměřenost hmotného zabezpečení však blíže nestanovil. ÚS se dovolává Listiny základních práv a svobod, podle níž občané mají právo na přiměřené hmotné zabezpečení při nezpůsobilosti k práci. Z odůvodnění nálezu lze jen obtížně dovozovat, z jakého důvodu je dle názoru ÚS zavedení karenční doby protiústavní („dosahuje ústavněprávní dimenze“), tj. z jakého důvodu je v důsledku nové právní úpravy hmotné zabezpečení v případě pracovní neschopnosti „nepřiměřené“.

ÚS v zásadě pomínil, že Listina zá-

kladních práv a svobod také stanoví, že tohoto práva je možno se dovolávat pouze v mezích příslušných zákonů. Meze pro přiměřené hmotné zabezpečení při nezpůsobilosti k práci z důvodu pracovní neschopnosti stanoví zákon o nemocenském pojištění zaměstnanců. ÚS nyní posuzuje přiměřenost hmotného zabezpečení sám. Zákon o nemocenském pojištění zaměstnanců stanoví, že nárok na nemocenské není ve stanovených případech (vznikla-li pracovní neschopnost v důsledku například opilosti, požití omamných prostředků, zaviněnou účastí ve rvačce) a že lze nemocenské odejmout v případě porušení léčebného režimu praceneschopným pojištěncem. Přitom v těchto případech se nemocenské neposkytuje zpravidla za mnohem delší dobu pracovní neschopnosti než jen za 3 dny. Tato skutečnost hmotného „nezabezpečení“ při nezpůsobilosti k práci z důvodu pracovní neschopnosti nebyla nikdy vnímána jako protiústavní.

3. K HLEDISKU POJIŠTĚNÉHO PRINCIPU

ÚS odůvodnil své rozhodnutí i porušením pojistného principu v nemocenském pojištění, neboť zaměstnanec zůstává v prvních 3 dnech pracovní neschopnosti bez prostředků, zatímco jeho povinnost platit pojistné zůstala nedotčena. Advokátní kancelář Kříž a Bělina ve stanovisku k nálezu konstatuje, že z hlediska ústavněprávního vyplývá z nálezu v podstatě pouze tento argument.

Systém nemocenského pojištění je postaven spíše na principu zabezpečení než pojištění; žádná komerční pojišťovna by většinu zaměstnanců nepojistila pro případy nemoci za podmínek stanovených zákonem o nemocenském pojištění. Z odůvodnění ÚS lze dospět i k absurdnímu závěru, že nelze snížit nemocenské dávky bez snížení pojistného, i kdyby systém byl ztrátový.

Ve svém stanovisku advokátní kancelář Kříž a Bělina v této souvislosti (po výše zmíněném zhodnocení argumentů o vazbě karenční doby na pojistné) konstatuje: „V ostatních částech odůvodnění uvádí Ústavní soud spíše věcné argumenty týkající se vhodnosti a účelnosti institutu třídní karenční doby než jeho protiústavnosti.“

(RED)

První tři dny nemoci by se od ledna proplácet neměly, ale úměrně tomu se má snížit pojistné



© MAGDALENA SOB CZYK | DREAMSTIME.COM

Pokračování ze strany 1

STAV DO 29. ČERVNA 2008

Uvedené rozhodnutí ÚS v praxi znamená, že do 29. června 2008 platí v oblasti nemocenského pojištění současný právní stav, kdy se nemocenské poskytuje až od čtvrtého kalendářního dne trvání pracovní neschopnosti. Bude-li zaměstnanec uznán praceneschopným od 28. června 2008, nemocenské za dny 28. a 29. června nenáleží.

Karenční doba platí i pro poskytování platu v prvním měsíci trvání pracovní neschopnosti představitelům státní moci a příslušníkům ozbrojených sborů. V tomto případě však ke změně od 30. června 2008 v důsledku nálezu ÚS nedojde.

STAV OD 30. ČERVNA 2008

Respektování výroku nálezu ÚS bez dalších změn právní úpravy přinese od 30. června 2008 následující důsledky:

Podle ustanovení § 17 odst. 2 písm. a) zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, ve znění zákona č. 261/2007 Sb., platí, že výše nemocenského za kalendářní den činí 60% denního vyměřovacího základu do 30. kalendářního dne pracovní neschopnosti (karantény). Tato sazba bude platit i pro prvé 3 kalendářní dny pracovní neschopnosti počínaje dnem 30. června 2008; pokud některý z prvních 3 kalendářních dnů pracovní neschopnosti připadne na 30. června 2008, bude třeba za tento den poskytnout nemocenské v procentní sazbě 60% denního vyměřovacího základu, i kdyby pracovní neschopnost vznikla či karanténa delší 3 dnů byla nařízena dnem 28. či 29. června 2008.

(RED)

Ústavy evropských států a karenční doba

Vybrané státy, které mají obdobně jako Česká republika zakotveno v ústavě právo na zabezpečení v případě pracovní neschopnosti a zároveň mají i karenční dobu pro nemocenské.

Belgie

Čl. 23.

Každý má právo na život v souladu s lidskou důstojností.

Tato práva zahrnují zejména:

2. právo na sociální zabezpečení a na ochranu zdraví a na sociální, lékařskou a právní pomoc;

Karenční doba 1 den

Finsko

§ 19 – Právo na sociální jistotu

Zákon poskytuje každému právo na zajištění základních životních potřeb při nezaměstnanosti, nemoci, pracovní neschopnosti a ve stáří, jakož i při narození dítěte nebo ztrátě živitele.

Karenční doba 10 dnů (9 dnů plus den vzniku nemoci)

Itálie

Čl. 38.

Pracující mají právo, aby jim byly opatřeny a zajištěny prostředky k živobytí v případě úrazů, nemoci, invalidity, stáří a nedobrovolné nezaměstnanosti.

Karenční doba 3 dny

Portugalsko

Čl. 63.

Systém sociálního zabezpečení chrání občany v případě nemoci, stáří, invalidity, ovdovění a osiřelosti, jakož i při nezaměstnanosti a ve všech ostatních případech, v jejichž důsledku prostředky k zajištění výživy chybí zcela nebo jsou nedostatečné.

Karenční doba 3 dny

Rodina

Rodičům malých dětí nabízíme alternativu a svobodu volby

Za dvě volební období vlád ČSSD poklesl počet mateřských školek o čtvrtinu, a to za situace, kdy porodnost díky početným ročníkům ze 70. let opět začala růst. Počet žen zaměstnaných na částečné pracovní úvazky poklesl za stejné období o více než pětinu. Jediným obsahem rodinné politiky bylo zvyšování sociálních dávek vedoucích k ohrožení veřejných financí a sepisování koncepcí, strategií a akčních plánů v podobě nekonečných slohových cvičení.

Je nejvyšší čas začít tyto problémy řešit. A to konkrétními návrhy s minimalizační dopadů na veřejné finance a s využitím zahraničních zkušeností. Proto chceme motivovat zaměstnavatele k vytvoření částečných pracovních úvazků pro rodiče malých dětí cestou slevy na sociálním pojištění a zrušením minimální platby zdravotního pojištění. Vždyť u nás v kategorii žen mezi 20 a 49 roky s alespoň jedním dítětem mladším 12 let pracujících na částečný úvazek necelá 4% těchto maminek. V sousedním Rakousku a Německu je to jedna třetina a v Nizozemsku více než polovina. Chceme tak vytvořit prostor pro lepší sladění péče o děti a rodiny na jedné straně a práce a profesionálního sebeuplatnění na straně druhé.

Stejným směrem míří i opatření k motivaci zaměstnavatelů vytvořit podmínky pro zajištění péče o děti zaměstnanců, která by doplnila nedostatečnou kapacitu předškolních zaří-

zení. Chceme také prosadit zavedení otcovské týdenní dovolené pro péči o narozené dítě, což je standardní věc v mnoha západoevropských zemích.

Největší pozornost však budí úmysl zavést tzv. evidovaného poskytovatele vzájemné rodičovské výpomoci, což je „maminka od sousedů“ či „chůva od vedle“. Kapacita mateřských školek nestačí a bude to ještě nějakou dobu trvat. Stát nemá možnost ovlivnit počet míst ve školkách, protože jsou zřizovány obcemi a městy. Ty s oprávněnou nedůvěrou sledují současný babyboom a považují jej za zřejmě přechodný jev. Co za pár let s nadbytečnou kapacitou školek? Úvahy o masivních státních dotacích na tento účel jdou naprosto mimo realitu veřejných financí. Navíc, co dělat v případě malých obcí, kde školka není?

Rozšířili jsme již spektrum možností péče o dítě liberalizací živnosti v této



FOTO: © NIDERLANDER | DREAMSTIME.COM

oblasti. To však nestačí. Zdaleka ne každý má dost peněz na zaplacení profesionální chůvy. Nechceme se spokojit se stavem, že kdo nemá místo ve školce, k dispozici babičku či prostředky na chůvu, má smůlu. Proto chceme umožnit rodičům, kteří sami pečují o dítě předškolního věku, pečovat o další až čtyři děti za přesné stanovených a výhodných finančních podmínek. Definovaná pravidla a kontrola orgány veřejné správy spolu se snahou rodičů nalézt to nejlepší pro své dítě vytvářejí dostatečný rámec. Nejde

o konkurenci mateřských školek. Jen rozšířením alternativy a spektrum možností nalezení péče o malé děti. Chceme svobodu volby, proto nikoho ani omylem netlačíme k této možnosti. Kdo jí nevěřuje nebo nenalezne vhodnou osobu, které věří a které svěří své dítě, tak této možnosti prostě nevyužije. Ale proč nevyjít z faktického stavu, kdy tato „služba“ funguje velmi často a neformálně v praxi, a nepřevést ji ze sféry „neoprávněného podnikání“ na světlo pevně definovaných a jednoduchých pravidel?

Nevynalzáme nic originálního. „Vzájemná rodičovská výpomoc“ v podobě tzv. Tagesmutter existuje například v Německu, Rakousku a Švýcarsku a zaznamenala za posledních 15 let velký rozvoj. „Denní matky“ jsou ženy, které se ve své domácnosti pravidelně a za úplatu celoročně věnují dětem od věku nemluvnat až po školskou docházku. V sociálně demokratické spolkové zemi Vídeň je dokonce většina míst, kde je o děti pečováno v soukromých rukou a „denní matky“ mohou pečovat až o pět dětí. V zemi se snad nejvyšší rodinnou politikou, Francií, je pečovatелеk o děti více než půl milionu (!). Včetně téměř sto tisíc tzv. au-pair bez jakékoliv formální kvalifikace.

Naším cílem je umožnit rodičům skutečnou svobodu volby. Kdo chce sám pečovat o děti, může si vybrat v pružném systému vícevrcholnosti rodičovské i péči o dítě do tří či čtyř let. Kdo chce skloubit práci a svůj profesní růst s péčí o dítě, měl by nalézt široké spektrum možností částečných úvazků a možností péče o dítě. Rozhlédneme se po vyspělé Evropě a zbadáme se předsudků a demagogie. Pak zjistíme, že cesta, kterou chceme jít, je správná.

PETER NEČAS

MÍSTOPŘEDSEDA VLÁDY

MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Senioři – naše šance

Konference s tímto názvem proběhla 19. května v Lichtenštejnském paláci v Praze. Zabývala se vztahem společnosti ke starým lidem i vztahem jednotlivců k vlastním stáří. Diskuse se zúčastnil i ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas. Otiskujeme úryvek z jeho zamyšlení.

Nikoli hrozba, ale přínos

Stříbrná ekonomika

Starší lidé nejsou jednoduše skupinou, jsou v první řadě jedinci s jedinečným, neopakovatelným životem. Věk jistě není tím, co rozhoduje o tom, jaké hodnoty jsou nám blízké, jaké máme názory, jakých aktivit se účastníme nebo kteří lidé jsou nám blízcí.

Jsmo zvyklí uvažovat o stárnutí populace pouze jako o hrozbě, málo už o tom, jaké mohou být přínosy delšího života a většího počtu seniorů ve společnosti a co je třeba udělat, abychom si systematicky jako společnost připravili podmínky pro kvalitu života budoucích generací.

Budeme-li se dívat pouze na sociální výdaje, budeme přehlížet přímý i nepřímý ekonomický přínos seniorů jako spotřebitelů, kreativních lidí, aktivních občanů, podnikatelů, vědců, vychovatelů svých potomků, veřejných autorit a jejich dalších rolí. Tento přínos je nezměřitelný.

Lepší zdraví a delší život v žádném případě nejsou hrozbou ekonomickému rozvoji, ale naopak jeho nutným předpokladem. Společnosti nejbohatší jsou společnostmi s největším podílem starších lidí. Jsou to společnosti s největším potenciálem, ne s největšími problémy. Problém není v úspěchu, který se projevuje jako stárnutí populace, ale v penzijním systému a sociální ochraně, které je třeba přizpůsobovat řadě změn, neboť společnost se neustále mění a demografické změny jsou pouze jedním z těchto změn.

Prodlužování naděje dožití či střední délky života je obrovským úspěchem a obrovskou investicí, nikoli zátěží. Je totiž odrazem zdraví a zdraví není překážkou sociálního a ekonomického rozvoje, ale naopak společně se vzděláním jeho hlavním pilířem.

S tím, jak populace stárne, ale také s tím, jak se mění priority, naše očekávání od života včetně stáří, je třeba reagovat na tuto poptávku ve službách a zboží. Pojem stříbrná ekonomika nedávno vyjádřil spojení ekonomických příležitostí a možností zlepšení kvality života v souvislosti s touto poptávkou. Senioři chtějí žít aktivně a příležitost jim k tomu musí dát nejen vláda a stát zajištěním základní životní úrovně, ale také soukromý sektor, neziskové organizace a zejména samospráva. A samozřejmě zejména senioři sami svým aktivním a odpovědným přístupem k sobě samým i k následujícím generacím.

Prodloužení střední délky života znamená, že v průměru máme všichni možnost prožít delší život, mít déle vztah se svými rodiči a být déle oporou pro své děti a vnuky. Vláda si jako jeden z prioritních cíl stanovila zvýšenou pozornost kvalitě života ve stáří. V lednu 2008 přijala moderní koncepci k realizaci tohoto cíle. Je to Národní program přípravy na stárnutí na období 2008–2012. K tomu, aby adekvátně a odborně řešila problémy a reagovala na aspirace starších lidí, zřídila také poradní orgán, Radu vlády pro seniory, v níž je široce zastoupena státní správa, samospráva, organizace a odborníci.

Téma seniorů a kvality života je nesmírně široké. Zahrnuje bydlení, zdravotní péči, dopravu, bezpečnost, sociální služby atd. Jedním z hlavních cílů sociální politiky je právě zajištění důstojné kvality života ve stáří. Ministerstvo práce a sociálních věcí proto považuje problematiku seniorů za významné téma. Za téma, které se týká nejen ministerstva a vlády, ale celé společnosti.



FOTO: © NIKOLAY MAMLUKE | DREAMSTIME.COM

■ Soutěž

Staňte se obcí přátelskou rodině

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a Stálá komise pro rodinu Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR ve spolupráci s Asociací center pro rodinu a Sítí mateřských center vyhlásily k 15. květnu, ke Dni rodin, soutěž Obec přátelská rodině.

Celostátní soutěž Obec přátelská rodině je prostředkem k podpoře prostředí přátelského rodině v české společnosti a formou ocenění těch obcí, které realizují rozmanité pro rodinné aktivity.

Záměrem soutěže je motivovat obce k realizaci a podpoře prorodinných aktivit prostřednictvím pozitivní publicity a finančního příspěvku na realizaci projektů k podpoře rodin, který obdrží vítězové.

Obce budou soutěžit v pěti kategoriích dle počtu obyvatel. V rámci nich budou hodnoceny na základě předem určených hodnotících kritérií. Kritéria pro jednotlivé kategorie jsou nastavena tak, aby zohledňovala velikost soutěžících dle počtu obyvatel.

CO VAŠE OBEC MŮŽE VYHRÁT

Na přelomu října a listopadu 2008 bude v rámci každé kategorie vyhlášen jeden vítěz, který získá titul Obec přátelská rodině roku 2008 a finanční „odměnu“ v podobě neinvestiční dotace na projekt na podporu rodiny ve výši od 500 000 do 2 000 000 Kč v závislosti na soutěžní kategorii. „Odměna“ bude vítězi poskytnuta na základě předloženého projektového záměru ve výši, o kterou požádá, avšak maximálně v částce stanovené předem pro jednotlivé kategorie.

Soutěžící, kteří se umístí na druhém a třetím místě v rámci každé kategorie, obdrží diplom a budou zařazeni do informační publikace, která bude jedním z výstupů soutěže. S nejlepšími soutěžícími bude natočen krátký dokumentární film.

■ Událost

Co nabídl největší český veletrh práce JOBDAYS 2008?

Největší dosud konaný veletrh pracovních příležitostí v České republice JOBDAYS 2008 se uskutečnil 29. až 31. května v Pražském veletržním areálu v Letňanech. Na veletrh, kde nabízel české i zahraniční společnosti pracovní pozice z nejrůznějších oborů, měli návštěvníci vstup zdarma.

JOBDAYS 2008 uspořádala Jobsinprague.cz ve spolupráci s evropskou informační a poradenskou službou EURES a agenturou CzechInvest a úvodním slovem ho zahájil náměstek ministra práce a sociálních věcí Marián Hošek. Vstup na veletrh byl zdarma a návštěvníci se na něm mohli informovat o konkrétních pracovních nabídkách a prostřednictvím seminářů, přednášek, media stanu a dalších speciálních akcí získali nezbytné informace, jak uspět při přijímacích řízeních a úspěšně se uplatnit na současném dynamickém trhu práce.

Veletrh JOBDAYS 2008 splnil své poslání: nabídnout konkrétní pracov-



FOTO: © SANDRA GLIGORJEVIC | DREAMSTIME.COM



NA CO SOUTĚŽ NAVAZUJE

„Vyhlášená soutěž umožňuje prohloubit dlouholetou kampaň Sítě mateřských center Společnost přátelská rodině. Dochází tak k propojení zájmů rodin s dětmi s pochopením ministerstva. Máme naději, že se rozšíří do všech oblastí života společnosti

a povede ke konkrétním krokům, které usnadní život rodinám,“ vítá vyhlášení soutěže Rut Kolínská, prezidentka Sítě mateřských center.

Soutěž také navazuje na projekt Sdružení salesiánů spolupracovníků, kteří v roce 2005 připravili program podpory rodin na úrovni obcí a měst s názvem Obec pozorná k rodině. Tento projekt tehdy nabídl k realizaci komunální politikům a široké veřejnosti.

KDE NAJDETE VÍCE INFORMACÍ

V následujících letech by soutěž měla pokračovat dalšími ročníky. Všechny informace o soutěži Obec přátelská rodině jsou k dispozici na webovém portálu www.obecpratelskarodine.cz. Přihlášku (soutěžní formulář) je nutné poslat do 31. července 2008.

(TZ)



ani stánky známých personálních společností. Neopomenutelnou součástí veletrhu byly stánky EURES, u kterých se zájemci mohli informovat o pracovních podmínkách v jednotlivých státech Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska. Informace jim poskytli pracovníci úřadů práce z více než 15 evropských zemí.

Kdo veletrh JOBDAYS 2008 nestihl nebo mu byla cesta do pražských Letňan příliš dlouhá a má zájem pracovat v zahraničí, databázi asi 1,5 mil. prověřených volných míst v 31 zemích Evropy a další nezbytné informace o práci v zahraničí nalezne na internetovém portálu www.eures.europa.eu.

(TZ, RED)

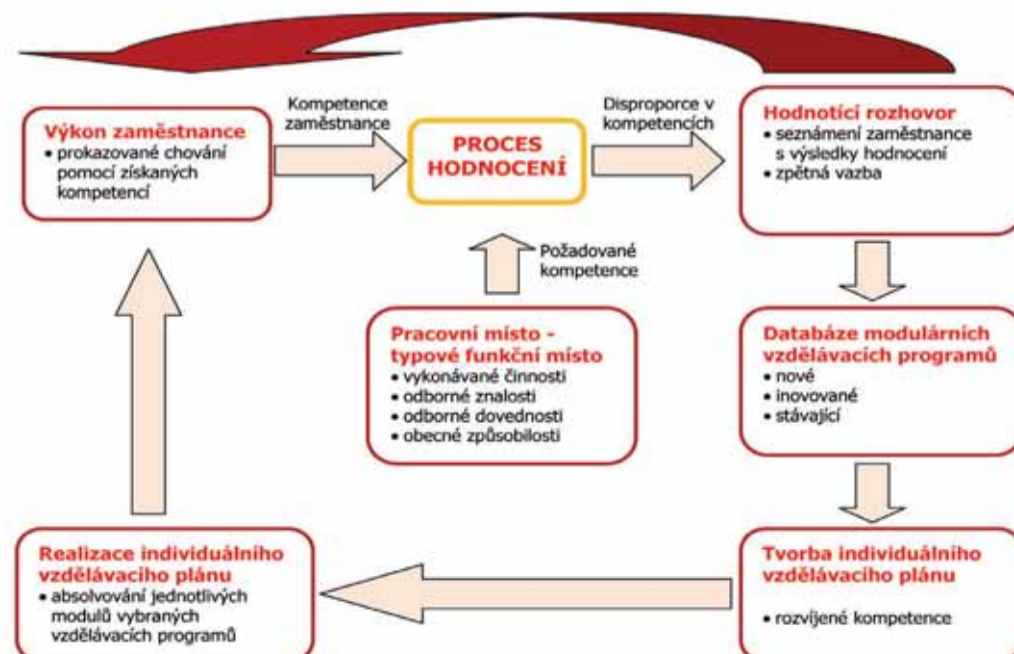
Nový vzdělávací systém chce zlepšit kvalitu služeb na úřadech práce

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR chce zefektivnit a zkvalitnit služby poskytované veřejností zaměstnanci úřadů práce. Napomoci tomu má nový systém dalšího odborného vzdělávání vytvořený v rámci projektu MPSV Vzdělávání zaměstnanců služeb zaměstnanosti ve veřejné zakázce společností Trexima, Sdružení CEPAC-Morava a CCsystem.

„Modernizovaný systém vzdělávání pracovníků úřadů práce je reakcí na měnící se podmínky na trhu práce. Rozvíjejí se nová odvětví, roste počet skupin, které obtížněji hledají pracovní uplatnění, chceme soustavně podporovat politiku zaměstnanosti,“ uvedla důvody pro změny ve stávajícím systému vzdělávání Marie Bílková, vrchní ředitelka pro oblast Správy služeb zaměstnanosti. „Zmapovali jsme proto současný systém vzdělávání a navrhli v rámci veřejné zakázky nový. Stávající vzdělávací programy jsme inovovali a vytvořili nové s využitím účinných moderních způsobů výuky,“ upřesnila Bílková.

Navržený vzdělávací systém vychází z tzv. kompetenčního modelu, který popisuje kvalifikační požadavky z pohledu odborných do-

Schéma principů nově navrženého systému



vedností, znalostí a obecných způsobilostí pro výkon jednotlivých pozic na úřadech práce. „Vzdělání probíhá na základě individuálních studijních plánů, které umožňují absolvovat ty vzdělávací moduly, které zaměstnanec potřebuje pro zvýšení své kvalifikace. Moduly zahrnují prezenční a distanční formu studia, e-learning i samostudium,“ uvedl Miroslav Kostka, hlavní manažer veřejné zakázky.

Technickou podporu poskytuje informační systém s dvěma klíčovými portály. Vzdělávací portál je určen pro podporu prezenční výuky a metodického zájmu školitelů, kteří v něm administrují studijní materiály. Druhý, e-learningový portál umožňuje interaktivní samostudium prostřednictvím internetu. Studijní materiály doplňují videoprezentace s přednáškovou látkou a doprovodnými texty. Získané znalosti si mohou zaměstnanci úřadů práce ověřit a prohloubit díky on-line testům a v diskusních fórech. „Systém se nyní pilotně ověřuje. Poté do systému zapracujeme konečné úpravy zjištěné tímto odzkoušením a pak už může systém začít sloužit k dalšímu vzdělávání na úřadech práce,“ dodal Kostka.

(TZ)

PROGRAM

Proč je dobré mít certifikát Bezpečný podnik?

V květnu se na brněnském Výstavišti uskutečnilo slavnostní předání certifikátů Bezpečný podnik. Plakety a osvědčení převzali zástupci třinácti firem, které splnily požadavky tohoto programu. Proč by měly firmy usilovat o získání tohoto certifikátu?



FOTO: © PRYZMAT | DREAMSTIME.COM

Program Bezpečný podnik je založen na zásadě, že zdravé pracoviště je nedílnou součástí programu řízení jakosti každé úspěšné firmy. Naplnění požadavků programu přispívá nejen k vyšší úrovni prevence pracovních rizik, ale i k vyšší kultuře bezpečnosti práce, lepší pracovní pohodě, vyšší produktivitě práce a v neposlední řadě i k vyšší konkurenceschopnosti firmy a k vytvoření si výhodnějších podmínek pro jednání s obchodními partnery.

Kdo se může účastnit programu Bezpečný podnik?

Podle podmínek se programem Bezpečný podnik může účastnit každá firma v případě, že v ní prováděné činnosti představují zvýšenou míru ohrožení života a zdraví osob, případně i životního prostředí, a to bez ohledu na velikost této firmy. Řada podniků pak také vyžaduje systémový přístup k řízení BOZP i od svých dodavatelů, a tak dochází ke zvyšování úrovně bezpečnosti práce u většího počtu firem, než je počet držitelů cer-

tifikátu Bezpečný podnik, což je také jedním z cílů realizace programu.

Ministerstvo práce a sociálních věcí, které realizaci programu ve firmách plně podporuje, a Státní úřad inspekce práce, který je garantem programu, velmi oceňují zejména přístup managementu podniků, které se do programu Bezpečný podnik zapojily již od jeho vyhlášení v roce 1996. Po celou dobu plní i přes řadu problémů s tím spojených požadavky programu a nyní certifikát opravňující je po dobu tří let používat označení Bezpečný podnik převzaly již počtvrté. Stejně potěšitelná je skutečnost, že se k účasti na programu každoročně hlásí nové firmy, které se nenechávají odradit jeho náročností.

Dobrá MANAGEMENT podniku to ví

Produktivita, kvalita a bezpečnost při práci jsou spolu velmi úzce propojeny. Bezpečně a zdravě neohrožující pracovní podmínky a pracovní prostředí vytvářejí v praxi samotní zaměstnavatelé. Kvalita pracovního živo-

ta jednotlivce, stejně jako produktivita a konkurenceschopnost firmy se tedy odvíjejí také přímo úměrně k prostředí a podmínkám, které management podniku pro své zaměstnance vytvoří.

Proto se stále silnější důraz klade na prosazování systémového přístupu k řízení podniku, který by vedle oblasti výroby a provozu pokrýval i oblast bezpečnosti a ochrany při práci. Program Bezpečný podnik představuje způsob zavedení takového řízení firmy, motivující ke zvyšování úrovně BOZP a zlepšování pracovních podmínek.

Cíl: o čtvrtinu méně pracovních úrazů

Počet pracovních úrazů v České republice se pohybuje v průměru nad 80 000 pracovních úrazů ročně. Neustále se také prodlužuje doba trvání pracovní neschopnosti v důsledku

utrpeného pracovního úrazu. Zvyšuje se výskyt specifických nemocí z povolání spojených zejména s onemocněními pohybového aparátu a s chorobami způsobenými psychickým vypětím. Přitom také v důsledku narůstajících nákladů nemoci z povolání a pracovní úrazy významným způsobem zatěžují nejen zaměstnance, ale i zaměstnavatele a stát.

V neposlední řadě tak program Bezpečný podnik tvoří důležitou součást plnění úkolů Národní politiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci České republiky, která navazuje na strategii Evropské unie v oblasti bezpečnosti práce. Jeden z klíčových požadavků evropské strategie ukládá zemím EU do roku 2012 snížit počet pracovních úrazů o 25%. Dosažení to-



hoto cíle se výrazněji přibližuje právě i díky takovým firmám, které plní požadavky programu Bezpečný podnik.

Společnosti, které převzaly certifikát Bezpečný podnik:

ArcelorMittal Tubular Products Ostrava, a. s.
ArcelorMittal Ostrava, a. s.
Avia Ashok Leyland Motors, s. r. o.
BLOCK, a. s.
BorsodChem MCHZ, s. r. o.
Hexion Specialty Chemicals, a. s.
Dřevozpracující družstvo MANN+HUMMEL (CZ), s. r. o.
KOPOS KOLÍN, a. s.
VESUVIUS ČESKÁ REPUBLIKA, a. s.
BOSCH DIESEL s. r. o.
Metrostav, a. s.
Lovochemie, a. s.

ITP

Trhy pracovních příležitostí pod taktovkou Institutu trhu práce

Vzhledem k současné situaci na trhu práce, kdy dochází k převahu poptávky po technických profesích nad její nabídkou, byly na základě zájmu zaměstnavatelů uspořádány v Moravskoslezském kraji akce s názvem Trhy pracovních příležitostí. Tyto akce byly koordinovány Institutem trhu práce, který je zaměřen na zkvalitnění, rozšíření a modernizaci služeb zaměstnanosti.



FOTO: © MIRCEA BEZERGHEANU | DREAMSTIME.COM

Cílem bylo zprostředkovat osobní kontakt zájemců o práci, nezaměstnaných a studentů škol se zaměstnavateli nabízejícími volná pracovní místa. Akce byly určeny široké veřejnosti, zejména však nezaměstnaným, lidem hledajícím nové zaměstnání a studentům středních škol a učilišť, kteří ukončí v následujících měsících své studium. Načasování na dobu před konáním maturitních či závěrečných

zkoušek může přispět k předcházení nezaměstnanosti tím, že absolventi středních škol a učilišť mohou nalézt zaměstnání právě touto formou. Nezapomíná se ani na žáky základních škol – v květnu pro ně proběhla v Ostravě Olympiáda stavebních profesí.

Trh pracovních příležitostí ve Frýdku-Místku i Havířově upoutal velký zájem veřejnosti. Ve Frýdku-Místku přišly téměř dva tisíce osob, z nichž bylo při-

bližně 40% nezaměstnaných, 30% studentů, 15% osob, které v současné době pracují, 5% osob na mateřské, respektive rodičovské dovolené. Zbytek tvořili mj. starobní důchodci či podnikatelé.

Prezentační akce v Havířově byla určena pro širokou veřejnost, která byla tvořena převážně uchazeči o zaměstnání, nezaměstnanými, uchazeči se zájmem o změnu profese a v neposlední řadě budoucí absolventy středních a vysokých škol. Účast 27 zaměstnavatelských subjektů převážně z okresu Karviná, kteří se ve Společenském domě Reneta zhostili role vystavovatelů, zajišťovala hromadnou nabídku aktuálních pracovních míst pro návštěvníky veletrhu, např. v profesích svářeč, elektrikář, konstruktér, montér, nástrojař, obráběč kovů, zámečnick či operátor výroby apod.

Vysoká míra nezaměstnanosti v okrese Karviná přiměla zájemce o práci navštívit tuto jedinečnou prezentační akci a rovněž díky velké medializaci a publicitě navštívilo veletrh asi 2 000 účastníků.

PETRA VAŇKOVÁ
INSTITUT TRHU PRÁCE



PORADNA

Sjednání pracovního poměru na dobu určitou

Sehnal jsem si zaměstnání, do kterého mohu nastoupit až za několik měsíců, ale možná to bude i dříve. Proto si chci zatím najít jinou práci, ale nevím, jak to udělat, abych mohl toto zaměstnání opustit, jakmile bych mohl nastoupit do toho druhého. Měl bych dotaz, jak bych si měl nejlépe počínat a nedostal se do problémů?

Pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím sjednané doby

Zákoník práce stanoví, že pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání. Není-li doba trvání pracovního poměru určena přesným datem, musí být vymezena jiným způsobem nepřipouštějícím pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí. Doba trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou může být dohodnuta nejen přímým časovým údajem, uvedením časového období podle týdnů, měsíců nebo dobou trvání určitých prací, nýbrž i na základě jiných, konkrétním datem neohrazených objektivně zjistitelných skutečností, o jejich skutečné délce zaměstnavatel a zaměstnanec při uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít ani jistotu, které nepřipouštějí pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí. Pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím sjednané doby.

Pracovní poměr na dobu určitou může skončit i před uplynutím sjednané doby

Pracovní poměr na dobu určitou končí bez dalších právních úkonů uplynutím času, na který byl uzavřen, avšak může skončit také všemi dalšími způsoby podle zákoníku práce, tj. dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době. I v případě uzavření pracovního poměru na dobu určitou lze platně uzavřít zkušební dobu. Pokud zaměstnanec či zaměstnavatel dá výpověď tak, že by výpovědní doba uplynula až po dni sjednané doby trvání pracovního poměru na dobu určitou, skončí pracovní poměr posledním dnem doby, na kterou byl sjednán. Taková výpověď by neposunula termín předpokládaného skončení pracovního poměru. Pokud byla dána zaměstnavatelem zaměstnanci výpověď v době trvání pracovního poměru na dobu určitou, ustanovení zákoníku práce o zákazu výpovědi se uplatní i zde.

Výpověď daná zaměstnancem

Chtěl bych dát v zaměstnání výpověď. Musím to zaměstnavateli nějak zdůvodňovat, proč chci odejít?

Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď bez uvedení důvodu

Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Výpověď musí být vždy písemná a doručena zaměstnavateli, jinak je neplatná. Výpověď musí obsahovat vlastnoruční podpis zaměstnance a musí být zaměstnancem doručena zaměstnavateli do vlastních rukou.

Výpověď může být odvolána jen s písemným souhlasem zaměstnavatele

Výpověď, která byla doručena zaměstnavateli, může být odvolána pouze s jeho souhlasem. Toto je důležité si uvědomit zejména tehdy, kdy zaměstnanec dá výpověď a potom u něho nastanou zdravotní či sociální problémy. Takže pokud například zaměstnanec pod vlivem nových okolností chce vzít výpověď zpět např. z důvodu ztráty příslušného nového zaměstnání apod., potřebuje k tomu souhlas svého zaměstnavatele. Není povinností zaměstnavatele vyhovět žádosti zaměstnance o anulování již doručené výpovědi. Odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být proveden písemně. Zákon však nestanoví sankci neplatnosti, pokud k písemné formě tohoto právního úkonu nedojde. Je-li již výpověď dána a doručena druhému účastníku, může rozhodnout o její neplatnosti pouze soud.

Výpovědní doba činí nejméně 2 měsíce

Výpovědní doba je v dolní hranici stanovena zákoníkem práce v minimální délce 2 měsíců. Maximální délka výpovědní doby není stanovena. Výpovědní doba je stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele. Zákoník práce stanoví jednotnou dvouměsíční výpovědní dobu pro zaměstnance i zaměstnavatele, přičemž je umožněno individuální smluvní sjednání delší výpovědní doby, avšak přípustné je sjednání vždy stejné výpovědní doby pro zaměstnavatele i zaměstnance. Výpovědní doba nezačíná běžet ihned po doručení výpovědi druhé smluvní straně, ale až prvním dnem kalendářního měsíce, který následuje po doručení výpovědi, a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Nic nebrání

tomu, aby v průběhu výpovědní doby byla uzavřena dohoda o skončení pracovního poměru, popřípadě aby byl pracovní poměr skončen okamžitě.

Rozvázání pracovního poměru ve zkušební době

V pracovní smlouvě mám sjednanu se zaměstnavatelem zkušební dobu. A nyní bych chtěl ještě ve zkušební době odejít, protože jsem si našel lépe placené zaměstnání v místě svého bydliště. Musím zaměstnavateli uvést důvod svého rozhodnutí?

Pracovní poměr lze zrušit ve zkušební době bez uvedení důvodu

Sjednání zkušební doby v praxi znamená, že v této době lze rychle, neformálně a snadno skončit pracovní poměr, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak i zaměstnance.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je jedním z důvodů rozvázání pracovního poměru. Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Nejde o výpověď, ale o právní úkon zrušení pracovního poměru, a proto se na tento způsob skončení pracovního poměru nevztahuje ochranná doba podle zákoníku práce.

Zaměstnanec písemně doručí své rozhodnutí o zrušení pracovního poměru zaměstnavateli

Vzhledem k tomu, že nedostatek písemné formy, a tím méně doručení tohoto oznámení není sankcionováno neplatností tohoto právního úkonu, je podle zákoníku práce platné i ústní skončení pracovního poměru ve zkušební době.

Písemné oznámení o zrušení pracovního poměru má být doručeno druhé straně zpravidla alespoň 3 dny předem, kdy má pracovní poměr skončit. Pokud nebude toto oznámení doručeno 3 dny předem, bude doručeno později či vůbec, nemá tato skutečnost vliv na skončení pracovního poměru. Zrušení lze provést kterýmkoliv dnem zkušební doby, tedy i jejím posledním dnem. Pokud byl jako den zrušení pracovního poměru označen den, který následuje po skončení zkušební doby, skončil by pracovní poměr posledním dnem zkušební doby, i když by zrušovací projev byl učiněn ještě před jejím uplynutím.



Informačně-poradenský systém usnadní profesní rozvoj

Informačně-poradenský systém je jedním z projektů Ministerstva práce a sociálních věcí, který je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky.

Cílem tohoto projektu je vytvoření základu uceleného systému pro podporu dalšího profesního vzdělávání, zejména prostřednictvím rozvoje informačních a poradenských služeb umožňujících snadnější přístup k nabídce dalšího profesního vzdělávání zaměstnancům, uchazečům o zaměstnání, zaměstnavatelům, vzdělávacím a poradenským institucím, úřadům práce a dalším zainteresovaným subjektům na trhu práce.

Koncepce projektu je založena na dlouhodobé podpoře a zvyšování domácí i mezinárodní konkurenceschopnosti pracovníků, kteří mají zájem profesně se rozvíjet.

Jádrem připravovaného systému je interaktivní portál založený na zpracování a propojování existujících informačních zdrojů na internetu, které se zabývají problematikou profesního poradenství a vzdělávání.

Nový portál bude například zajišťovat zprostředkování informací o osobnostních a znalostních předpokladech nutných k výkonu jednotlivých profesí. Vymezí rozdíly mezi těmito požadavky a současnou kvalifikací daného klienta. Nabídne rovněž vzdělávací programy, jejichž absolvováním klient potřebné znalosti a dovednosti získá.

Ano, tento portál bude unikátní provázaností profesí s kvalifikačními požadavky kladenými na jejich výkon a současně nabídkou vzdělávání potřebného pro splnění těchto požadavků. Vše přehledně na jednom místě.

Součástí **Informačně-poradenského systému** bude rovněž síť odborných poradců připravených pomoci všem zájemcům konkrétními doporučeními.

Spuštění systému je plánováno v polovině roku 2008.

Více informací o tomto projektu na www.vaseprofese.cz

Časopis

JOSRA

Journal of Safety Research and Applications

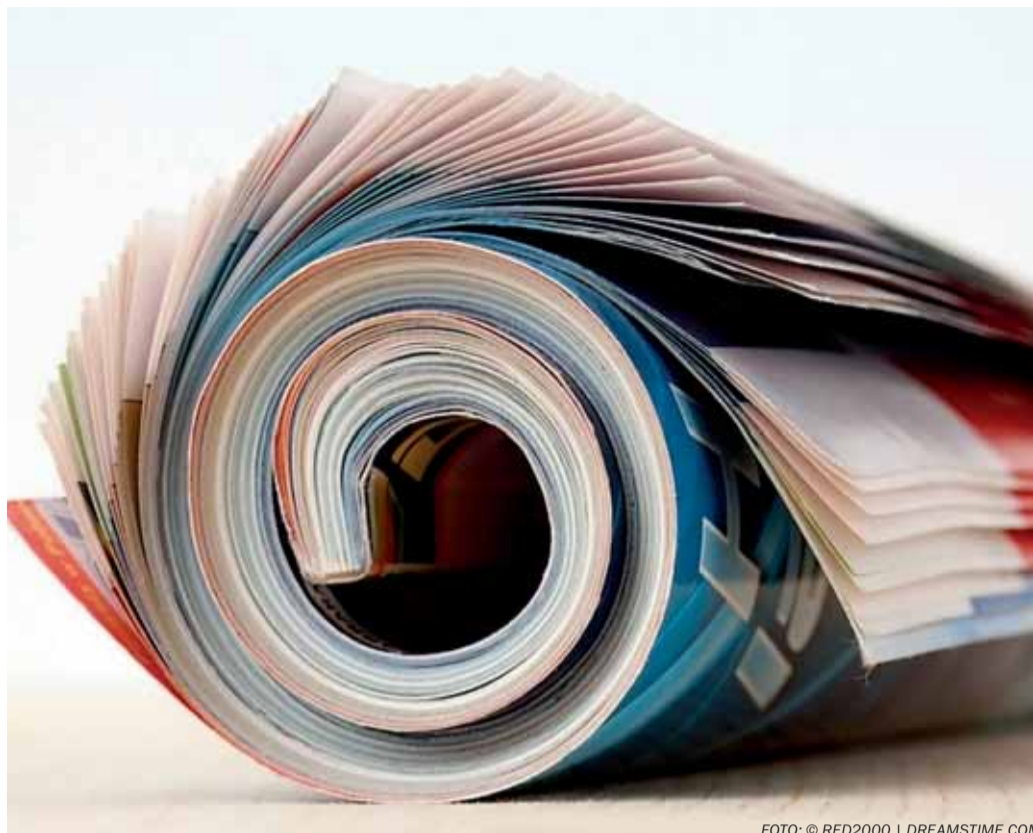


FOTO: © RED2000 | DREAMSTIME.COM

Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti (Journal of Safety Research and Applications, JOSRA) je prvním recenzovaným odborným časopisem pro oblast vědy, výzkumu, vývoje a aplikací v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) a souvisejících oborech v České republice.

Časopisu je koncipován tak, aby umožnil snadnější a rychlejší výměnu informací formou článků odborníků výzkumných institucí, vysokých škol, ústavů Akademie věd ČR a další odborné veřejnosti. To umožní vyhovět i zvyšujícím se požadavkům na prezentaci výstupů výzkumu dotovaného ze státního rozpočtu či z evropských zdrojů a urychlit přenos výsledků do praxe.

Hlavní cíle časopisu jsou:

- poskytnout informace o tom, co se v oboru bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a dalších průřezových oborech v oblasti vědy

a výzkumu děje a k čemu je to dobré,

- motivovat a povzbuzovat odborníky k publikační činnosti,
- dát možnost a prostor lidem napsat o tom, co dělají a čeho dosáhli,
- usnadnit komunikaci poznatků a znalostí mezi odborníky,
- přispět k informovanosti o nových trendech a možnostech,
- probudit zájem firem a průmyslu o výsledky výzkumu a pomoci jim v řešení praktických problémů,
- umožnit zavádění inovativních přístupů a metod do praxe,
- prostřednictvím cílené kampaně zaměřené na management rizik napomáhat ke snižování úrazovosti, počtu nehod, finančních ztrát a poškozování životního prostředí,
- předložit veřejnosti výstupy výzkumné, analytické a legislativní činnosti resortu MPSV.

Tip

Jakou moc máte v zaměstnání?

Vědecká psychologie učinila v posledních desetiletích značný pokrok a vrhla tak nové světlo na způsoby našeho chování. V našem každodenním chování se projevují určité mechanismy, které byly psychology a sociology zkoumány pomocí testů nebo pozorování.

Myslíte si, že se vám lehce daří získat od partnera nebo spolupracovníka to, co si přejete? Máte na ostatní lidi velký vliv? A kdo má vliv na vás? Jak svou moc realizujete? Existují různé formy moci, s nimiž se setkáváme ve společenském styku, v pracovních vztazích i v soukromí. Vědci se zabývali touto tematikou a dospěli k následné klasifikaci moci.

DONUCOVACÍ NEBO TRESTAJÍCÍ MOC

Vládnete donucovací mocí, pokud si druhá osoba myslí, že ji můžete potrestat – ať užitím fyzické síly, nebo tak, že jí odejmete její výhody či svobody. Obecně se tato moc vynucuje formou výhrůžek verbálních (slovních) nebo neverbálních (např. pokrčené obočí). V pracovní oblasti se hrozí propuštěním z práce nebo ztrátou postavení, pokud nebude pracovník dodržovat podniková pravidla (absence, pozdní příchody atd.). V rodině jsou znaky takové moci zřejmé, například vyhrůžka, že dítě dostane výprask. Mohou také nabývat subtilnější podoby, například když s vámi partner nemluví.

ODMĚŇOVACÍ MOC

Pokud vás někdo požádá o laskavost, máte pak nad ním odměňovací moc. Tyto odměny mohou být velmi osobní, například úsměv, ale mohou to být i peníze nebo dárky. V zaměstnání se tato forma moci prokazuje finanční odměnou (za svědomitost, výkonnost) nebo pochvalou nadřízených.

Jaká je odpověď na otázku, která z těchto dvou forem moci je účinnější?

š? V podstatě je účinnost srovnatelná. Odlišují se motivací, jejíž podíl je v odměně velmi výrazný, kdežto v trestu samozřejmě ne. Moc odměňovací tedy nevyžaduje dohled, člověk je motivován k tomu, aby splnil, co se po něm žádá, a získal tak odměnu. Naproti tomu donucení v sobě zahrnuje akt podrobení pouze v případě, že je přítomen zdroj moci. Není však vždycky jednoduché zjistit odměnu. Co se týče chování řidičů na silnicích, je samozřejmě mnohem praktičtější sankcionovat špatné chování než odměňovat zodpovědný přístup.

VĚDOMOSTNÍ MOC

Někteří lidé vás mohou považovat za odborníka, protože si myslí, že máte mimořádné vědomosti a schopnosti. Lidé naslouchají odborníkům a řídí se jejich radami. Poslechnou lékaře, který jim předepíše injekci, přestože třeba dobře neznají vedlejší účinky. Mnozí lidé mají ve svém povolání statut odborníka, protože znají významné informace. Obyčejný archivář ze suterénu, který odchází do důchodu a neseznámil svého nástupce se způsobem třídění dokumentů, by mohl zablokovat fungování celé instituce na několik týdnů. Vládne tedy značnou vědomostní mocí.

INFORMAČNÍ NEBO PŘESVĚDČOVACÍ MOC

V rámci této formy moci se používá argumentace – informace k tomu, abychom získali od určité osoby to, po čem toužíme. Pokud se například snažíte přesvědčit svého partnera,



aby šel s vámi do kina raději na film A než na film B, poučíte ho o filmu pomocí závažných argumentů (dobré kritiky, dobří herci atd.). Nezáleží na tom, jste-li opravdu v této věci odborníky. Důležité je, jaký dojem vyvoláte neboli jaký je obsah vašeho sdělení, které ovlivní nebo neovlivní vaše postavení.

REFERENČNÍ NEBO CHARIZMATICKÁ MOC

Vládnete-li referenční mocí, znamená to, že jsou uznávány vaše osobní kvality, vaše charisma. Lidé se vám chtějí podobat, identifikují se s vámi, kopírují vás a imitují. To souvisí s tím, že vás poslouchají, a vy můžete uplatňovat svou moc. Takový vliv může mít i skupina, ke které se člověk vztahuje, protože se chce stát jejím členem. Napodobuje tedy chování členů skupiny s cílem se s ní identifikovat.

Existuje také obrácená referenční moc, kdy subjekt schválně přijme opačné chování, aby se odlišil od neviděné skupiny. To je případ snobské skupiny nebo jediného člověka se snobským chováním, který vykazuje referenční moc.

LEGITIMNÍ MOC

Legitimní moc máte, pokud vás vaše postavení opravňuje k tomu, abyste po druhých vyžadovali určité chování. To je případ učitelky, která žádá žáky, aby se seřadili, nebo vedoucího, který žádá sekretářku, aby napsala dopis. Jejich moc je legitimní, protože vychází ze sociálních rolí, jejichž autorita je tradičně akceptována (otec, matka, učitel), ale také z rolí ve státní správě (police, soudy atd.). Tento druh moci se někdy uplatňuje kaskádovitě, když se vyskytuje na více hierarchických úrovních (předseda správní rady – vý-

konný ředitel, ředitel odboru, ředitel továrny, vedoucí oddělení služeb, stavební dozor, dělník atd.).

V rámci výzkumu, který měl zjistit, do jaké míry jsme citliví na vnější známky autority, zastavoval spolupracovník chodce na ulici a nařizoval jim, aby dali peníze člověku, který stál u parkovacího automatu, prohledával si kapsy a evidentně neměl drobné na zaplacení parkovného.

V jednom případě měl spolupracovník na sobě sako, košili a kravatu, zatímco v jiném případě hasičskou uniformu. Osobu v saku poslechl každý druhý člověk (to samo o sobě není tak špatné), když se však spolupracovník oblékl do hasičské uniformy, poslechl 82% lidí.

PROČ SE PODŘÍZUJEME MOCI?

Už během prvních let života dostáváme několikrát denně rozkazy. Mohou mít různou formu: „Uklidíš si pokoj, nebo dostaneš výprask.“ (donucovací moc), „Když si uklidíš pokoj, můžeš se dívat na televizi.“ (odměňovací moc), „Jsem tvoje matka a žádám tě, aby sis uklidil pokoj.“ (legitimní moc) atd. Jsme tedy už v raném mládí „formováni“ k tomu, abychom akceptovali tento druh ovlivňování, a součástí naší výchovy je fakt, že je třeba poslouchat zákony, rodiče, zkratka autority.

V každodenním životě jsme neustále zatahováni do závislých i vládnoucích mezilidských vztahů. Mohou mít různou formu, která se také často kumulují. Například specialista v sobě často kumuluje vědomostní a informační moc. Pokud je navíc i učitelem, přidá se v komunikaci se studentem ještě legitimní moc. Síla vlivu se tak ještě zvýší – jak říká africké přísloví: „Mnoho pavučin uvězní i lva.“

UKÁZKY Z KNIHY LÉPE POROZUMĚT SOBĚ
I OSTATNÍM (PORTÁL, 2008)

FESTIVAL

Žiju stejně jako Ty!

V mnoha ohledech toho lidé se zdravotním postižením zvládnou více než lidé zdraví. O tom se mohl přesvědčit každý, kdo zavítal 24. a 25. května na Pankráckou pláň v Praze 4. Konal se zde víkendový festival bez hranic s názvem Žiju stejně jako Ty!



mohl vyzkoušet na vlastní kůži, s čím vším se musí zdravotně postižení lidé vyrovnávat každý den. Na prvním ročníku našeho Žiju se představili lidé, které nezlomilo jejich postižení, ale stalo se odrazovým můstkem pro další život," říká Lenka Kohoutová, předsedkyně správní rady fondu.

Po celý víkend na návštěvníky čekala řada zajímavých atrakcí a disciplín: ledová bruslařská plocha, lezecká stěna, lukostřelba, zvuková střelnice, nárazový trenážér, trenážér Formule 1, klub veteránů a Harley Davidson, hlavolamy, bungee running, dopravní městečko, asistenční vozy Hasičského záchranného sboru, turnaj v bocce a petanque, potápění, dětské městečko a mnoho dalšího. Na akci se představily čtyři desítky společno-

Po celý víkend probíhal na pražské Pankrácké pláni program plný hudby, zábavných atrakcí, vzrušující podívané i výzve k překonání sebe sama. „Na počátku byla myšlenka a zájem udělat velký zábavný víkend, který představí život postižených lidí od narození po stáří trochu jinak. Osoby s handicapem jsou stále pro některé z nás lidé, kterým se má uhlýbat z cesty, nebo ti, kteří potřebují politování a k ničemu nejsou. Toto chceme vyvrátit právě touto ojedinělou aktivitou, která má za sebou první ročník. Postižení se nám bez problémů dokážou vyrovnat. Potřebují dostat pouze šanci," říká Hana Potměšilová, ředitelka Nadačního fondu pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, který byl organizátorem celé akce.

VYZKOUŠET SI NA VLASTNÍ KŮŽI

Každý, kdo víkendový festival navštívil, si mohl vyzkoušet slepeckou nebo vozíčkářskou dráhu, poznat na vlastní kůži, jak a kde vnímají překážky postižení, tam, kde je zdravý běžně nečeká. „Chtěli jsme, aby si každý



stí z celé České republiky, které mají zkušenosti s integrací, vzděláváním a zaměstnáváním osob se zdravotním postižením.

PODPORA, POZNÁVÁNÍ A SPOLUPRÁCE JSOU NEZBYTNÉ

Nadační fond organizuje a přispívá pouze na aktivní akce. A Žiju stejně jako Ty! je toho ideálním příkladem. Bez pomoci nadšenců a vstřícného přístupu radnice Městské části Pra-



ha 4 a Magistrátu hlavního města Prahy by akce ale asi nevznikla. „Je dobré podporovat akce, jako je například Žiju stejně jako Ty! Podobných aktivit není nikdy dost. Městská část Praha 4 dlouhodobě podporuje projekty pro osoby se zdravotním postižením, a to od školky až po důchodce, od vzdělávání až po sportování. Toto je vhodná cesta, jak prezentovat i aktivity, které jsou podporovány naší

radnicí. Chci co nejvíce poznat lidi se zdravotním postižením, chci znát jejich problémy, jenom tak jim budu schopna více porozumět a pomoci," dodává Ivana Staňková, místostarostka MČ Praha 4.

SVÝM ROZSAHEM OJEDINĚLÁ AKCE

V podstatě všichni účinkující se vzdali svých honorářů a velké díky patří i sponzorům za jejich podporu a pomoc. „Žiju stejně jako Ty! na Pankrácké pláni není akce pouze pro obyvatele Prahy 4. Jsme rádi, že jsme se stali partnery prvního ročníku a podpořili jsme jedinečnou aktivitu, která je svým rozsahem v České republice ojedinělá. Všeobecná zdravotní pojišťovna se snaží podporovat aktivity, které pomáhají integrovat zdravotně postižené občany zpět do společnosti a ukazují, že lidé se zdravotním postižením mohou být samostatní a mnohdy toho dokážou víc než my zdraví," říká Tereza Květoňová, vedoucí oddělení veřejných záležitostí VZP ČR.

ZDROJ: NFOZP

Když se řekne....

Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Nadační fond byl založen v roce 2007 jako reakce na nepříliš jednoduchou situaci osob se zdravotním postižením při vstupu na trh práce. Je jediným nadačním fondem v České republice, který se zabývá výhradně pomocí při zaměstnávání osob s postižením. Činnost nadačního fondu se zaměřuje jak na handicapované, kteří hledají práci, tak i na společnosti, které mají zájem handicapovaného zaměstnat.

Kontakt: Bohusl. ze Vamberka 4, Praha 4, 140 00, tel. 724 306 617, email: dotazy@nfozp.cz, www.nfozp.cz

Křížovka

V sousedním Německu připadá na sto tisíc obyvatel 32 dětí umístěných v ústavech, u nás je to přes 80 dětí. Jedním z důvodů je nedostatek pěstounských rodin. Proto bychom byli rádi, aby se z pěstounství stalo samostatné povolání, finančně motivované. Program na podporu pěstounských rodin by měl zabránit tomu, aby se opuštěné či ohrožené děti ocitly zbytečně v dětských domovech, ale aby ... (viz tajenka).

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do 25. června. Jeden z vás získá publikaci *Lépe porozumět sobě i ostatním* s podtitulem *Zajímavé psychologické experimenty pro lepší pochopení našeho chování od Serge Ciccottiho z produkce nakladatelství Portál. V našem každodenním chování se projevují určité mechanismy, které byly vědci zkoumány pomocí testů nebo sériemi systematických pozorování. Kniha seznamuje s těmito testy a jejich výsledky v kapitolách, uspořádaných podle témat, např.: Vnímání, pozornost, paměť a inteligence, Úsudky, odhady, vysvětlení, Motivace, emoce, osobnost, Rozdíly mezi muži a ženami.*



Tajenka z minulého čísla: „...volných pracovních míst.“ Publikaci *Obět, kat a zachránce* (ve vztazích a komunikaci) od Ch. Petitcollin z produkce nakladatelství Portál získal J. Zlý z Frýdku-Místku. Gratulujeme.

	ZN. NAŠICH DOUTNÍKŮ	ZMUTOVANÝ ŽIVOČICH	JMÉNO SPIŠOVAT. PAVLA	ROTAČNÍ TELESO	LHANÍM ZÍSKAT	CHEMICKÁ ZNAČKA HLINÍKU	KAP	KAPROVITÁ RYBA	TURECKÁ HORA	NEHRÁT FOTBAL	INIC. HERCE TÖPFERA	ORGANIZ. PRO OSVOBOZENÍ PALESTINY (ZKR.)	SKUBAT	JAPONSKÁ SEBEOBRAŇA	TATARSKÝ NÁČELNÍK
ZN. PRACÍHO PRAŠKU			NA ONO MÍSTO KÓD LETIŠ. NEWPORT				UČITELKA								
1. DÍL TAJENKY							PROVÁDĚT ARETACI NÁZEV HLÁSKY M								
ETYL-ALKOHOL						HROMADĚNÍ LEDU PŘÍTEL AMILA					SKUPENSTVÍ VODY TURECKÉ SÍDLO				
SPZ RAKOVNIKA			SKVRNA V KŮŽI ČLENSKÝ STAT USA			NEMOCNÝ DOMÁCKY ETELA						ČÁST KARTOTÉC. LÍSTKU ODŠKODNĚNÍ			
STAROČESKÉ ZÁJMENO			NĚMECKY „DÁMA“ CIHLA PRO KLENBU			ČISTIČÍ PŘÍPRAVEK EVROPANI						CHEM. ZN. TELURU SKOLIT			
ÚDER V KULEČNÍKU				CENNÝ PAPIR HROMADA SLÁMY			TARAS (ZDROB.) ZBLLOUDIT (Z CESTY)								
	TUROVITÝ SUDO-KOPYTNÍK	INŽ. LETEC. SLUŽBA (ZKR.) KORÁLOVÝ OSTROV			OKLUZE (ANATOM.) SVATOZÁR				HIMÁLAJSKÝ SUDO-KOPYTNÍK ZÁPOR					TIŠÍCÍ CITOSLOVCE	ASIJSKÝ POLOOSTROV
SKŘÍŇKA NA SPERKY					KONEC MÓDLITBY SÁCHOVÝ VELMISTR					NĚMECKY „NEMOCNÝ“ SPZ TŘEBÍČE					
UTOPIIT SE						URAZIT JÍZDOU RUSKÝ SOUHLAS					JMÉNO PSA OSOBNÍ ZÁJMENO				
2. DÍL TAJENKY															
INDONÉSKÉ SÍDLO				NEROST OBSAH. VANAD											TĚLOVĚDEC

VIRTUÁLNÍ SVĚT

Počítačová hra GhattOut!

Chcete si vyzkoušet, jaké je to žít v sociálním ghettu? Máte možnost. Umožní vám to počítačová hra GhattOut, která je volně ke stažení na internetové adrese www.ghettout.cz.



Cílem hry je simulovat reálné problémy sociálně vyloučených lidí a ukázat zejména mladým hráčům počítačových her, že nemusí být zrovna jednoduché je řešit. Projekt počítačové hry by měl přispět ke změně obecného vnímání problematiky sociálního vyloučení a vést k vytváření vstřícnějšího a nediskriminačního společenského prostředí.

Realizátorem hry je společnost Tady a teď. Hra bude aktivně propagována na školách a také na webových portálech, které se orientují buď na problematiku sociálního vyloučení, nebo na počítačové hry. „Hra navazuje na velmi úspěšnou deskovou hru s podobnou tematikou, kterou už používá více než 600 škol a sociálních zařízení pro mladé v Česku a na Slovensku. Díky internetu má ale mnohonásobně větší šanci na mladé lidi zapůsobit a je snadněji šířitelná. Touto formou se snažíme zprostředkovat hráčům informace o situaci lidí, kteří se v sociálně vyloučené lokalitě ocitnou. Možná se zdá, že se stačí zvednout a odstěhovat se, skutečnost je ale mnohem komplikovanější," říká Michaela Hirtová ze společnosti Tady a teď.

ZDROJ: WWW.GHETTOUT.CZ

Poznatky z kontrol dodržování předpisů při zaměstnávání agenturami práce

Pronájem pracovních sil je ze zákona možný od 1. října 2004, kdy nabyl účinnosti zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zaměstnavatelé tak mohou činit pouze na základě povolení ke zprostředkování, které uděluje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

V České republice se tedy jedná o poměrně nový způsob zaměstnávání, který je ale velmi oblíben a rozšířen (podmínky pro udělení povolení jsou poměrně liberální, v této době existuje v ČR více než 1 500 agentur práce s povolením), neboť je finančně výhodný, časově úsporný (zaměstnanec je rychle k dispozici a třeba jen na krátkou dobu) a pružný (zaměstnanec je možné kdykoliv vyměnit). Na druhé straně zde však existují podezření podložená podněty podanými orgánům inspekce práce, které vypovídají o možném obcházení právních předpisů nebo přímo o jejich porušování. Z těchto důvodů Státní úřad inspekce práce zařadil do svého programu činnosti na rok 2007 hlavní úkol Dodržování pracovněprávních předpisů při zaměstnávání fyzických osob agenturami práce.

Podmínky kontrolní činnosti

Při výběru kontrolovaných osob vycházejí oblastní inspektoráty práce z informací získaných z podnětů ke kontrole, které mohou podávat zaměstnanci, úřady práce i jiné osoby, a rovněž z vlastní poradenské činnosti. Podané podněty především poukazovaly na oblast uzavírání pracovního poměru, odměňování, rozvržení pracovní doby, práci přesčas, pracovní podmínky a cestovní náhrady.

V roce 2007 provedly oblastní inspektoráty práce celkem 63 kontrol u agentur práce. Důraz byl kladen zejména na zajištění rovných podmínek (dočasně přidělení zaměstnanci agentury práce mají právo na stejné pracovní a mzdové podmínky jako „srovnatelný“ zaměstnanec uživatele) a na obsah podnětů.

Prokazování nerovného zacházení obecně je pro orgány inspekce práce velmi obtížné, neboť nemají příliš pravomocí a z dotazů kladejších zaměstnanců nelze získat vypovídající informace, neboť obavy z možné ztráty práce často zaměstnancům nedovolí promluvit. Orgány inspekce práce pak mohou kontrolovaným osobám vytknout jen takové nedostatky, které mohou prokázat.

Zjištěná porušení pracovněprávních předpisů

Zjištění uvedená v protokolech o kontrolách u agentur práce se zpravidla ve větší míře nelišila od zjištění z kontrol u jiných zaměstnavatelů. Nejčastěji zaměstnavatelé (i agentury práce) porušují informační povinnost o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru dle § 37 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Pokud tyto údaje neobsahuje pracovní smlouva, je zaměstnavatel povinen o nich zaměstnanec písemně informovat nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru.

Další porušení se již týká výhradně agentur práce jako zaměstnavatelů, neboť jde o oblast dočasně přidělování zaměstnanců k uživateli. To je poměrně často realizováno bez písemného pokynu nebo písemný pokyn neobsahuje zákoníkem práce požadované náležitosti.

V oblasti tzv. agenturního zaměstnávání se rovněž vyskytlo několik porušení povinnosti rovného zacházení

se všemi zaměstnanci (v porovnání pracovních podmínek zaměstnanců uživateli dočasně přidělených agenturou práce s pracovními podmínkami zaměstnanců uživatele). Další porušení, kterých se dopustily kontrolované agentury práce, znázorňuje graf v členění dle jednotlivých oblastí zákoníku práce.

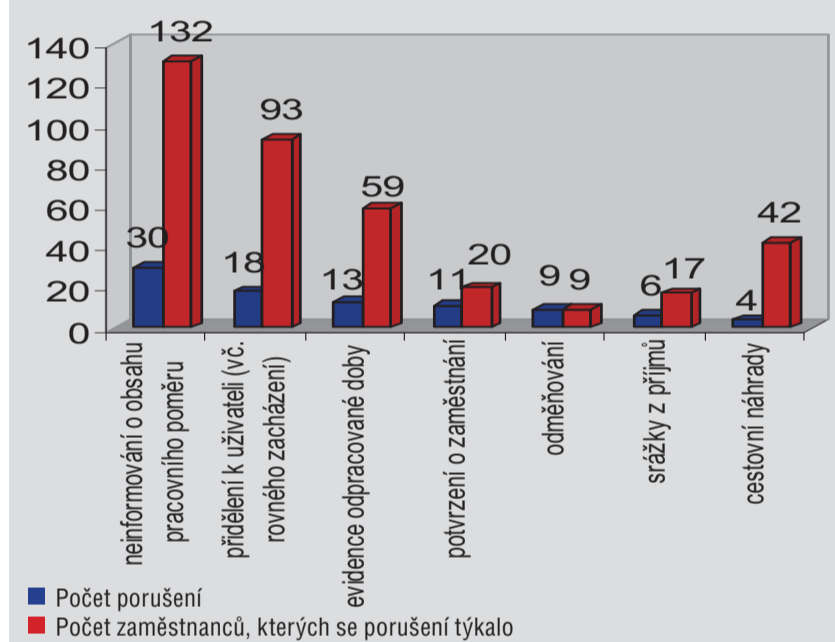
Cíle kontrolního úkolu

V roce 2008 byl hlavní úkol Dodržování pracovněprávních předpisů při zaměstnávání fyzických osob agenturami práce opětovně zařazen do programu činnosti Státního úřadu inspekce práce.

V letošním roce mají inspektoři více zkušeností s výkonem kontrol u agentur práce, rozvinula se hlubší spolupráce s úřady práce a navíc se kontroloují rovněž uživatelé kontrolovaných agentur práce. Takto by se celá oblast zaměstnávání agenturami práce měla stát transparentnější a bude možné také navrhnout změny v legislativě.

LUCIE SCHREIEROVÁ
INSPEKTORKA STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE

Porušování pracovněprávních předpisů



NEZAMĚSTNANOST

Uchazečů o zaměstnání v květnu opět ubylo



Míra evidované nezaměstnanosti ve srovnání s předchozím měsícem poklesla o 0,2 p. b. (na 5,0%) a v meziročním srovnání je nižší o 1,4 p. b. Úřady práce evidovaly celkem 151 344 volných pracovních míst.

Kolik je NEZAMĚSTNANÝCH?

K 31. květnu 2008 evidovaly úřady práce celkem 302 507 osob, což je o 13 611 osob méně než ke konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2007 je celkový počet uchazečů o zaměstnání nižší o 80 092. Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání je 281 126 dosažitelných uchazečů o zaměstnání, což je o 11 339 osob méně než ke konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2007 je počet dosažitelných uchazečů nižší o 72 478 osob.

V průběhu května bylo na úřadech práce nově evidováno 36 156 osob. Je to o 6 359 nově evidovaných uchazečů méně než v předchozím měsíci a o 2 029 méně než v květnu 2007.

Z evidence na úřadech práce v květnu odešlo celkem 49 767 uchazečů (ukončená evidence, vyřazení uchazečů). Je to o 12 927 uchazečů méně než v předchozím měsíci a o 8 751 méně než v květnu 2007. V průběhu května nastoupilo do nového zaměstnání 31 352 osob, což je o 11 244 osob méně než v předchozím měsíci a o 5 085 osob méně než v květnu minulého roku, 18 415 uchazečů bylo vyřazeno bez umístění.

Podporu v nezaměstnanosti poskytovaly v květnu 2008 úřady práce 96 113 uchazečům o zaměstnání, tj. 31,8% všech osob vedených v evi-

denci (duben – 32,0 %, květen 2007 – 28,4 %).

SROVNÁNÍ NEZAMĚSTNANOSTI podle REGIONŮ A STÁTŮ EU

Míra registrované nezaměstnanosti k 31. 5. 2008 činila 5,0 % (duben – 5,2 %, květen 2007 – 6,4 %). Míru nezaměstnanosti vyšší než republikový průměr vykazovaly 34 okresů, nejvyšší byla v okresech Most (12,5 %), Karviná (12,0 %), Teplice (10,6 %), Ústí nad Labem (10,2%) a Děčín (9,7 %). Nejnížší míra nezaměstnanosti byla v okresech Praha-východ (1,5 %), Praha-západ (1,6 %), Mladá Boleslav a Praha (2,0 %). Míra registrované nezaměstnanosti žen byla 6,4% a mužů 4,0 %.

Harmonizovaná míra nezaměstnanosti, která je zpracovávána EURO-STATEM pro mezinárodní srovnání, dosáhla v ČR v dubnu 2008 4,3 %. V ostatních zemích EU byla následující: EU 27 6,7 %, Belgie 6,8%, Bulharsko 5,5%, Dánsko 2,7%, Německo 7,8 %, Estonsko 4,3%, Irsko 5,6 %, Řecko 8,1 % (prosinec 2007), Španělsko 9,7 %, Francie 7,7%, Itálie 6,6 % (prosinec 2007), Kypr 3,1 %, Lotyšsko 5,2 %, Litva 4,5 %, Lucembursko 4,6 %, Maďarsko 7,7 %, Malta 5,6 %, Nizozemsko 2,8 %, Rakousko 4,1 %, Polsko 7,7 %, Portugalsko 7,3 %, Rumunsko 6,1% (prosinec 2007), Slovensko 3,9 %, Slovensko 9,9 %, Finsko 6,2%, Švédsko 6,0 %, Velká Británie 5,1% (únor), Norsko 2,4% (březen).

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

Některé důležité údaje (platnost k 1. červnu 2008)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM * (měsíčně) od 1. 1. 2007	částka životního minima	pro jednotlivce 3 126 Kč, pro první osobu v domácnosti 2 880 Kč, pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem 2 600 Kč, pro nezaopatřené děti ve věku do 6 let 1 600 Kč, 6-15 let 1 960 Kč a 15-26 let (nezaopatřené) 2 250 Kč
	částka existenčního minima	2 020 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA od 1. 1. 2007 *	pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou:	8 000 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 48,10 Kč/hod.
NEJNIŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY * (při týdenní pracovní době 40 hod.) od 1. 1. 2007	1. skupina prací:	48,10 Kč/hod. 8 000 Kč/měs.
	2. skupina prací:	53,10 Kč/hod. 8 900 Kč/měs.
	3. skupina prací:	58,60 Kč/hod. 9 800 Kč/měs.
	4. skupina prací:	64,70 Kč/hod. 10 800 Kč/měs.
	5. skupina prací:	71,50 Kč/hod. 12 000 Kč/měs.
	6. skupina prací:	78,90 Kč/hod. 13 200 Kč/měs.
	7. skupina prací:	87,10 Kč/hod. 14 600 Kč/měs.
	8. skupina prací:	96,20 Kč/hod. 16 100 Kč/měs.
CESTOVNÍ NÁHRADY * od 1. 1. 2008	výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:	5-12 hod. 58-69 Kč, 12-18 hod. 88-106 Kč, nad 18 hod. 138-165 Kč
	náhrada za použití vlastního vozidla:	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednodopá vozidla a tříkolky 1,10 Kč, osobní motorová vozidla 4,10 Kč
	průměrné ceny PH:	benzin 91 oktanů 30,60 Kč; benzin 95 oktanů 30,90 Kč; benzin 98 oktanů 33,10 Kč; motorová nafta 31,20 Kč
NEMOCENSKÉ * (od 1. 1. 2008)	za první 3 kalendářní dny pracovní neschopnosti nemocenské nenáleží a poskytuje se od 4. kalendářního dne pracovní neschopnosti ve výši:	- 60 % do 30. kalendářního dne pracovní neschopnosti - 66 % od 31. kalendářního dne do 60. kalendářního dne pracovní neschopnosti - 72 % od 61. kalendářního dne pracovní neschopnosti
	Denní vyměňovací základ nemocenské se vypočítává z denního vyměňovacího základu po jeho redukcí příslušnou procentní sazbou: z částky do výše 550 Kč se započítá 90 %; z částky přesahující 550 Kč, nejvýše však do 790 Kč se započítá 60 %; k částce nad 790 Kč se nepřihlíží	
PODPORA PŘI OŠETŘOVÁNÍ ČLENA RODINY * (od 1. 1. 2008)		60 % za kalendářní den z denního vyměňovacího základu, který se redukuje stejně jako při výpočtu nemocenského
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ *	Sazby pojistného z vyměňovacího základu:	
	u organizace a malé organizace:	26 %, z toho 3,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ
	u zaměstnanců:	8 %, z toho 1,1 % na NP, 6,5 % na DP a 0,4 % na SPZ
	u OSVČ:	29,6 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,6 % na SPZ a 4,4 % na NP (je-li ho dobrovolně účastna)
DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠÍ PŘÍJMU *	rodčovský příspěvek:	Výměry rodčovského příspěvku: zvýšená - 11 400 Kč; základní - 7 600 Kč; snížená - 3 800 Kč Čerpání rodčovského příspěvku: rychlejší čerpání: po peněžitě pomoci v mateřství nebo peněžitě pomoci poskytované mužům (PPM) ve zvýšené výměře do 24 měsíců věku dítěte klasičtější čerpání: po PPM v základní výměře do 36 měsíců věku dítěte pomalejší čerpání: po PPM nebo od narození dítěte v základní výměře do 21 měsíců věku dítěte a dále ve snížené výměře do 48 měsíců věku dítěte
	porodné:	13 000 Kč na každé narozené dítě
	pohřebné:	5 000 Kč
		Jednorázová dávka náležející osobě, která vypravila pohřeb nezaopatřenému dítěti, nebo osobě, která byla rodičem nezaopatřeného dítěte, a to za podmínky, že zemřelá osoba měla ke dni úmrtí trvalý pobyt na území ČR.

MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI ** (od roku 2004 nová metodika)	průměr za rok 2000: 9,0 %, 2001: 8,5 %, 2002: 9,2 %, 2003: 9,9 %, 2004: 9,2 %, 2005: 9,0 %, 2006: 8,1 %, 2007: 6,6 % duben 2008: 5,24 % květen 2008: 5,04 %		
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 31. 5. 2008	celkem:	302 507	
	z toho:	167 458 žen 61 084 osob se zdravotním postižením 16 753 absolventů škol a mladistvých	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 31. 5. 2008	celkem za ČR:	151 344	
UCHAZEČI NA VPM **	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 5. 2008: 2,0		
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sóla) celkem ¹⁾	březen 2008: 9 126 Kč		
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI *** (v roce 2007)	počet nemocí z povolání nově zjištěných:	743	
	počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.:	28 806	
	smrtelné úrazy:	170	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem)	v roce 2007: 74 942		
DÁVKY DŮCHODOVÉHO ZABEZPEČENÍ **** výdaje v roce 2007 (v tis. Kč)	celkem:	282 876 084	
	v tom:	starobní	203 932 710
		plný invalidní	40 419 717
		částečný invalidní	13 254 422
		vdovský	20 381 867
		sirotčí	2 903 845
vdovecký	1 983 523		
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA *** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2006 ²⁾ : celkem v národním hospodářství 20 219 Kč, PS 20 343 Kč, NS 19 786 Kč		
	2007 ²⁾ : celkem v národním hospodářství 21 694 Kč, PS 21 856 Kč, NS 21 117 Kč		
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** v roce 2007 ²⁾	absolutní údaje	relativní údaje	
	snítky	57 157	5,5
	rozvody	31 129	3,0
	živě narození	114 632	11,1
	zemřelí	104 636	10,2
	celkový přírůstek střední stav obyvat.	93 941	9,1
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB ****	zaměstnanci celkem	1. čtvrtletí 2007: 4 228 294 4. čtvrtletí 2007: 4 298 238	
	OSVČ vykonávající činnost	1. čtvrtletí 2008: 4 333 267 4. čtvrtletí 2007: 897 582	
		1. čtvrtletí 2008: 920 846 1. čtvrtletí 2008: 914 835	
	OSVČ povinně pláťící zálohy na důchodové pojištění	1. čtvrtletí 2007: 700 166 4. čtvrtletí 2007: 719 781	
		1. čtvrtletí 2008: 709 699	

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

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

■ PRÁCE V EU – I.

Jak získat zaměstnání v zahraničí?

Šance na pracovní uplatnění v některé ze zemí EU/EHP (Evropský hospodářský prostor) a Švýcarsku se odvíjí od poptávky po pracovní síle na tamním trhu práce. Nejjednodušším ukazatelem této poptávky jsou nabídky volných pracovních míst, jejich počet a kvalifikační struktura poptávaných profesí. Volná pracovní místa, která jsou hlášena českým EURES poradcům, naleznete na portálu EURES ČR <http://portal.mpsv.cz/eures> v sekci Volná místa v EU/EHP. Tato místa jsou určena právě pro pracovníky z ČR. Stěžejní celoevropskou databázi volných pracovních míst naleznete na evropském portálu EURES <http://eures.europa.eu>. Orientaci v této databázi umožňuje vyhledávač volných pracovních míst. Volná místa je možné vybírat dle zadaných kritérií (profese, stáří inzerátu pracovní nabídky, země, region apod.). K orientaci v tomto portálu můžete použít průvodce portálem EURES, kterého najdete na <http://portal.mpsv.cz/eures> v sekci Vše o práci v EU.

Německo



© ANTONY MCAULAY | DREAMSTIME.COM



© MUCLYDIA | DREAMSTIME.COM

Německo neotevřelo svůj pracovní trh pro občany přistupujících zemí po rozšíření Evropské unie v květnu 2004. Přístupem k EU nedošlo pro české občany, s ohledem na možnosti pracovat v Německu, ke změnám, protože Německo využije přechodných období až do vytvoření plné svobody pohybu pracovních sil. Získání zaměstnání je i nadále možné pouze se souhlasem příslušného pracovního úřadu: Agentur für Arbeit.

Pro státní příslušníky z nových zemí EU, kteří byli v okamžiku vstupu 1. května 2004 anebo potom nejméně dvanáct měsíců zaměstnání u zaměstnavatele v Německu, počítá přístupová smlouva s tím, že získají neomezené právo přístupu na trh práce. Platí to rovněž pro rodinné příslušníky těchto zaměstnanců, kteří u nich v okamžiku vstupu bydlí nebo po pozdějším přicestování pobývali v Německu nejméně 18 měsíců. Toto neplatí pro zaměstnance, kteří jsou pouze vysláni dočasně do Německa v rámci volného pohybu služeb nebo smlouvy o dílo nebo pro au-pair, účastníky dobrovolného roku nebo praktikanty. Pro rodinné příslušníky (manžele/ky nebo děti do 21 let) zaměstnanců s povolením k pobytu EU existuje také nárok na udělení pracovního oprávnění. Pracovní povolení ztratí platnost při dlouhodobější nepřítomnosti. Mimoto počítá přístupová smlouva pro pracovníky z nových zemí s tím, že jim při novém povolování zaměstnání v Německu musí být dána přednost před povolením pro pracovní síly ze třetích zemí (tzv. komunitární preference).

Tyto úpravy neplatí pro rodinné příslušníky českých občanů, kteří nevlastní občanství některého členského státu Evropského hospodářského prostoru.

Další nebo podrobnější dotazy získáte na tel. +420-257113269, faxu +420-257531486 nebo e-mailu zreg@prag.auswaertiges-amt.de.

Volná pracovní místa v Německu najdete také například na:

<http://arbeitsamt.de>, www.arbeitsagentur.de, www.jobrobot.de, www.jobs.zeit.de

Itálie



© ANTONY MCAULAY | DREAMSTIME.COM



© DANILLO ASCIONE | DREAMSTIME.COM

Italská vláda notifikovala Evropské komisi dne 27. července 2006 své rozhodnutí zrušit přechodná období pro volný pohyb pracovních sil. Od tohoto data mohou občané České republiky pracovat na území Itálie bez pracovního povolení.

Na základě Dekretu č. 30/2007 nemusí od 11. dubna 2007 občané členských států Evropské unie, kteří chtějí v Itálii pobývat déle než tři měsíce (90 dní), žádat o povolení k pobytu občana Společenství (Carta di soggiorno per cittadini comunitari) na oddělení místní cizinecké policie (Questura), tak jak tomu bylo dříve. Občané EU, kteří pobývají na území Itálie déle než tři měsíce, však mají povinnost během těchto tří měsíců nahlásit svůj pobyt na místním obecním úřadě (iscriversi all'anagrafe del Comune di residenza). Tato registrace je zpoplatněna 14,62 eura.

Při hlášení pobytu bude na obecním úřadě předkládat: doklad totožnosti (pas, občanský průkaz - se strojově čitelnými údaji, vydávaný od poloviny roku 2000), pracovní smlouvu či doklad o studiu či doklad opravňující k podnikatelské činnosti. V případě, že nebudete v Itálii pracovat, podnikat nebo studovat (budete například doprovázet svého pracujícího manžela/manželku, rodiče atp.), musíte předložit doklad potvrzující dostatek finančních prostředků k životu v Itálii a doklad o zdravotním pojištění.

Rodinný příslušník občana EU, který není občanem EU, musí nadále žádat o povolení k pobytu (Carta di soggiorno) na oddělení místní cizinecké policie (Questura). Více informací naleznete na webových stránkách www.portaleimmigrazione.it nebo na italské informační lince 800 309 309. Více informací rovněž na stránkách policie www.poliziadistato.it, ministerstva vnitra www.interno.it a ministerstva sociálních záležitostí www.solidarietasociale.gov.it.

Nabídku volných pracovních míst v Itálii najdete také například na:

www.borsalavoro.it, www.linklavoro.it, www.cercalavoro.it, www.bancalavoro.it

Irsko



© ANTONY MCAULAY | DREAMSTIME.COM



© UWE BLOSFELD | DREAMSTIME.COM

Pro potřeby uchazečů o práci byla irským Úřadem pro zaměstnanost a rekvalifikaci (FAS) spuštěna kampaň s názvem Co musíte vědět před cestou (Know before you go). Součástí kampaně jsou internetové stránky www.fas.ie/en/pubdocs/Know_Before_you_go/cestina/home.html.

Irská republika neuplatňuje žádná omezení přístupu na trh práce pro občany České republiky. Pro získání práce v Irsku tedy nebudete potřebovat pracovní povolení.

Všichni, kteří v Irsku hledají práci, musí zažádat o irské číslo PPS (Personal Public Service). Chcete-li získat toto číslo, obraťte se na místní oddělení ministerstva sociálních a rodinných věcí. Další informace o procesu žádosti a o požadavcích vám podá ministerstvo sociálních věcí

a rodinných otázek na telefonním čísle 01 874 8444 nebo je najdete na webových stránkách www.welfare.ie/topics/ppsn/apply.html.

Pokud přijedete do Irska na delší dobu, než jsou 3 měsíce, můžete si zažádat o povolení k pobytu. Žádost vyřídí v Dublinu kancelář registrace cizinců (The Aliens Registration Office), v ostatních oblastech místní policejní stanice (the local Garda Síochána District).

Kontakt k získání povolení k pobytu – Dublin: Department of Justice, Equality and Law Reform, Immigration Office, Harcourt Terezece, Dublin 2, tel: +353 6167700, email: info@justice.ie, www.justice.ie. Nebo se obraťte na ministerstvo zahraničních věcí na telefonním čísle 01 478 0822 či navštivte www.dfa.ie.

Při žádosti o povolení k pobytu bude potřeba platný cestovní pas nebo občanský průkaz, fotografie a vyplněná žádost, kde část potvrdí zaměstnavatel (v případě pobytu za účelem zaměstnání). Dále na základě toho, jestli jste student, podnikatel, důchodce, záměnce o zaměstnání atd., doložíte ještě různé dokumenty (například potvrzení o zdravotním pojištění).

Povolení k pobytu je možné prodloužit, opět na příslušné instituci. Je platné pět let.

Nabídku volných pracovních míst v Irsku najdete také například na:

www.fas.ie, www.jobs.ie, www.irishjobs.ie, www.recruitmentireland.com

Informace o dalších zemích najdete v příštím čísle nebo je naleznete na http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu.

(RED)

Když jste v nesnázích, pomůže SOLVIT

Nedávno německé úřady odepřely české ženě vydat neomezené pracovní povolení, i když splnila podle přístupové smlouvy nezbytnou podmínku – být nejméně dvanáct měsíců zaměstnaná u zaměstnavatele v Německu. Pomohlo jí SOLVIT centrum.



„Obrátila se na nás slečna, která pracuje v Německu již od roku 2006. Měla vždy povolení pouze na krátkou dobu, poslední povolení však bylo na jeden rok (od května 2007 do května 2008). Požádala si proto o neomezené pracovní povolení. Na úřadě jí však oznámili, že vystavují pouze povolení na jeden rok. Nepřesvědčilo je ani tvrzení, že z přístupové smlouvy vyplývá, že lidé z nových členských států pracující v Německu déle než rok mají nárok na neomezený přístup na německý trh práce,“ uvedla pro naše noviny Helena Fofonková ze SOLVIT centra pro Českou republiku.

České SOLVIT centrum se proto spojilo s německým SOLVIT centrem, které kontaktovalo nejen příslušný pracovní úřad, ale rov-

něž ministerstvo práce. „Vzhledem k tomu, že i německé zákony stanoví povinnost vydat neomezené pracovní povolení takovým pracovníkům, byl případ vyřešen velmi rychle. Slečna dostala neomezené pracovní povolení několik dní před vypršením původního povolení,“ popsala vyřešení celé záležitosti Helena Fofonková.

Co je SOLVIT?

SOLVIT byl vytvořen v červenci 2002. Jedná se o bezplatnou službu, která má pomáhat občanům a podnikům v Evropské unii hledat rychlá a účinná řešení problémů na vnitřním trhu. A má poměrně velkou úspěšnost – SOLVIT vyřešil 78%

problémů, se kterými se na něj lidé v nouzi obrátili.

SOLVIT je tvořen sítí třiceti center, která spolupracují při hledání účinných řešení problémů vznikajících při nesprávném uplatňování právních předpisů EU vnitrostátními orgány. Najdete je ve všech zemích EU, na Islandu, v Lichtenštejnsku a v Norsku.

SOLVIT může řešit jakýkoli problém splňující tato kritéria: jedná se o problém přeshraničního charakteru, problém způsobený nesprávným uplatňováním právních předpisů EU, a to ze strany orgánů veřejné moci na celostátní, regionální nebo místní úrovni. SOLVIT vám pomůže například při problémech s uznáváním odborných kvalifikací, s aplikací pracovního práva nebo třeba při potížích týkajících se sociálního zabezpečení.

Naopak se na SOLVIT neobracejte v případě, že ve vaší záležitosti už probíhá soudní řízení, s problémy mezi jednotlivými podniky nebo při problémech mezi spotřebitelem a podnikem.

Jak podat stížnost?

K podání stížnosti stačí vyplnit on-line formulář, který naleznete na adrese <http://ec.europa.eu/solvit>, nebo můžete poslat e-mail svému národnímu SOLVIT centru (v ČR je to solvit@mpo.cz) či jej kontaktujte telefonicky na +420 22 485 2470.

SOLVIT centrum po obdržení stížnosti prověří, zda problém spadá do jeho působnosti a zda mu byly poskytnuty potřebné informace, vloží případ do on-line databáze a informuje vás o vývoji případu (a to většinou do týdne od obdržení stížnosti). Do řešení jsou obvykle zapojena dvě SOLVIT centra – centrum, které obdrželo žádost o pomoc, a centrum, které působí v zemi, kde problém nastal. SOLVIT se snaží o vyřešení problému do 10 týdnů.

(RED)



FOTO: © MAGDALENA SOBCZYK | DREAMSTIME.COM