

4. ČESKO-NĚMECKÝ SEMINÁŘ PORADCŮ PŘÍHRANIČNÍCH ÚŘADŮ PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY, BAVORSKA A SASKA

12. – 14. říjen 2004, Děčín

Sborník příspěvků

Seminář byl uspořádán ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí – Správou služeb zaměstnanosti ČR a Spolkovou agenturou práce – Regionálním ředitelstvím Saska a Bavorska.

Praha, 2004

© Národní vzdělávací fond, o. p. s., 2004

ISBN 80-86728-16-1

OBSAH

ÚVOD DO SBORNÍKU – SEMINÁŘ V DĚČÍNĚ	5
ZBISLAV MORÁVEK, MILENA BLATNÍKOVÁ	
ZÁKLADNÍ INFORMACE Z OBLASTI ZPROSTŘEDKOVÁNÍ NA ÚŘADECH PRÁCE	7
ALENA ENGLISHOVÁ	
ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ NA ÚŘADU PRÁCE Z HLEDISKA PRAXE	13
HANA PLECHATÁ	
SITUACE NA PŘÍHRANIČNÍM TRHU PRÁCE	16
VLASTIMIL PAŽOUREK	
ČINNOST JOB CLUBU	22
EVA JUZVÁKOVÁ	
PSYCHOLOGICKÉ POZNATKY Z VYŠETŘENÍ OSOB V PROJEKTU BILANČNÍ DIAGNOSTIKY	25
JIŘÍ KRÁL	
SYSTÉM SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ V ČESKÉ REPUBLICE	36
JANA ČERNÁ	
AKTUÁLNÍ ZMĚNY PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ K ŘÍJNU 2004	43
JIŘÍ ANÝŽ	
ZÁKLADNÍ PRINCIPY PRACOVNÍHO PRÁVA VE SPOLKOVÉ REPUBLICE NĚMECKO	52
ROBERT SÜß	
MOŽNOSTI VZÁJEMNÉ VÝMĚNY AKTUÁLNÍCH INFORMACÍ A KONTAKTŮ	58
SIMONE SCHIEMENZ	

ZÁKLADNÍ SYSTÉMY SOCIÁLNÍHO ZABEZBEČENÍ V NĚMECKU.....	62
---	-----------

BRIGITTE MERKEL

NĚMECKÉ PRACOVNÍ PRÁVO, ROZŠÍŘENÍ EVROPSKÉ UNIE: VOLNÝ POHYB ZAMĚSTNANCŮ.....	75
--	-----------

ROBERT SÜß

NĚMECKÉ PRACOVNÍ PRÁVO, ROZŠÍŘENÍ EVROPSKÉ UNIE: VOLNÝ POHYB SLUŽEB	79
--	-----------

ROBERT SÜß

SITUACE NA POHRANIČNÍM TRHU PRÁCE PRACOVNÍ AGENTURY PIRNA	83
--	-----------

ULRIKE HOYER

AKTUÁLNÍ INFORMACE O EURES A EURES-T	91
---	-----------

HEINO BEER

SYSTÉMY SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ V NĚMECKU....	92
---	-----------

LUDWIG RIEDL

ÚVOD DO SBORNÍKU – SEMINÁŘ V DĚČÍNĚ

**ZBISLAV MORÁVEK
MILENA BLATNÍKOVÁ**

Odbor poradenství a zprostředkování Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky

Činnost pracovníků německých agentur práce a českých úřadů práce je velmi podobná. Dá se říct, že na obou stranách hranice mají pracovníci služeb zaměstnanosti stejné poslání, a tudíž se potýkají se stejnými úkoly a mají stejné starosti. Cíle jejich práce jsou totožné, tj. řešit nezaměstnanost, a obdobná jsou proto i mnohá řešení v této oblasti. Přenos dobrých, ale i špatných, zkušeností může často urychlit řešení některých společných problémů. Je proto zcela přirozené, že se již dlouho setkávají ředitelé a pracovníci příhraničních úřadů práce. Vzájemná výměna zkušeností a spolupráce pomáhají odstranit překážky, které přinesl předcházející historický vývoj a pomáhá také řešit úkoly, které postupně přináší soužití ve sjednocené Evropě. Je to zejména volný pohyb kapitálu, který patří k základním principům EU a je neoddělitelně spjat s volným pohybem osob a s otevřeným trhem práce, což se uplatňuje především v příhraničních oblastech.

Z podnětu Národního informačního střediska pro poradenství při Národním vzdělávacím fondu a Odboru poradenství a zprostředkování MPSV se na jaře roku 2002 sešli poradenští pracovníci příhraničních úřadů práce České republiky, Spolkových zemí Saska a Bavorska na prvním společném semináři v Klenčí pod Čerchovem. Navazující pracovní setkání v Sasku a v Bavorsku zakončily první, třídílný cyklus seminářů týkající se převážně oblasti poradenství k volbě povolání.

V letošním roce, na základě kladných ohlasů na předešlý cyklus, byl zahájen v Děčíně druhý, opět třídílný, cyklus pracovních setkání, tentokrát určený pro poradce ke zprostředkování zaměstnání.

Je dobře, že česko-německá hranice ztratila svůj dřívější význam a přestala být překážkou v setkávání lidí. Oboustranný pohyb občanů sousedních států tak přinesl poznání, že život lidí probíhá na obou stranách hranice přibližně stejně a přibližně stejně jsou jak radosti, tak i starosti.

Obdobné jsou v této části střední Evropy i důsledky nezaměstnanosti, která přináší řadovým občanům otázky získávání prostředků na denní obživu, dosažení důstojné životní úrovně a naplnění nejrůznějších životních přání.

V České republice i v Německu nalézáme stejnou nedočkavost a touhu mladých lidí postavit se na vlastní nohy, stejné starosti rodičů o zdravý vývoj svých dětí, obdobné obavy starší generace o udržení životní úrovně a nejrůznější obtíže lidí handicapovaných zdravotním stavem nebo vyšším věkem.

Lidé očekávají, že jim někdo v jejich nelehkém údělu pomůže. Očekávají pomoc při volbě povolání, při ztrátě a při vyhledání nového zaměstnání. Očekávají nové projekty, programy a nabídky, které pomohou k jejich návratu nebo vstupu do světa práce. Velmi potřebují podporu sebevědomí a možnost poradit se, jak překonat nezaměstnanost.

Poskytnout fundované informace, pomoc a radu v existenčních otázkách jednotlivcům, ale i zaměstnavatelům a dalším subjektům trhu práce, je hlavním úkolem profesních poradců služeb zaměstnanosti. Profesní poradenství je proces, kdy člověk s pomocí podpůrných opatření rozvíjí své osobní zdroje a kompetence tak, aby byl schopen stanovit, uskutečnit, následně upravit či změnit své životní cíle v dlouhodobém i krátkodobém horizontu.

Věříme, že i letošní setkání v severočeském Děčíně přineslo oboustranně prospěšné poznatky, vytvořilo prostředí pro další společná řešení problémů, posílilo již uzavřená přátelství a pomohlo navázat přátelství nová ku prospěchu občanů obou našich zemí.

V neposlední řadě bychom také rádi poděkovali všem kolegům a vedení Úřadu práce v Děčíně, kteří nám připravili příjemné prostředí ke společnému jednání.

ZÁKLADNÍ INFORMACE Z OBLASTI ZPROSTŘEDKOVÁNÍ NA ÚŘADECH PRÁCE

ALENA ENGLICHOVÁ

Správa služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních služeb
České republiky

Jeden z důležitých útvarů úřadů práce a z hlavních služeb zaměstnanosti na úřadech práce je zprostředkování zaměstnání. Do činností tohoto útvaru zahrnujeme:

1) Evidence uchazečů

- Podání a vyplnění písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání a seznámení se základním poučením o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání,
- splnění podmínek (nesmí být v pracovně-právním vztahu, ve služebním poměru, osobou samostatně výdělečně činnou, nesmí se soustavně připravovat na povolání apod., viz podepsané Čestné prohlášení),
- evidence na základě občanského průkazu nebo pasu,
- registrace do databáze.

Podá-li fyzická osoba do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání písemnou žádost o zprostředkování zaměstnání, je zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání následující den po skončení posledního zaměstnání nebo jiné činnosti.

Veškeré změny rozhodné pro vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání v průběhu evidence je uchazeč povinen hlásit do 8 kalendářních dnů.

Evidence zájemců – nová změna

- zájemce může písemně požádat o zprostředkování zaměstnání kterýkoliv úřad práce,
- v žádosti jsou pouze identifikační údaje, získané pracovní zkušenosti, zájem o zaměstnání a zdravotní omezení související se zprostředkováním.

Evidence občanů států EU, kteří nastoupili do zaměstnání

Evidence cizinců, kterým bylo vydáno povolení k zaměstnání, i těch, u kterých se nevyžaduje povolení k zaměstnání (povolení k zaměstnání – ÚP, povolení k pobytu – MV)

Evidence volných pracovních míst – zaměstnavatelé mají povinnost:

- hlásit do 10 dnů volná pracovní místa příslušnému úřadu práce,
- uvést základní charakteristiku pracovního místa,
- jedná-li se o zaměstnání na dobu určitou, neurčitou,
- požadavky na kvalifikaci,
- informace o pracovních a mzdových podmínkách – nesmí být diskriminační požadavky (věk, zdravotní stav, pohlaví),
- neprodleně, nejpozději však do 10 dnů oznámit obsazení těchto míst.

Ukončení evidence

- ze strany úřadu práce nebo uchazeče – nástup do zaměstnání, příprava na budoucí povolání, výkon trestu odnětí svobody, na vlastní žádost uchazeče o zaměstnání, úmrtí
- rozhodnutím (sankčním vyřazením) – ve vazbě déle jak 6 měsíců, maří součinnost s úřadem práce, nedává souhlas se zpracováním osobních údajů, nenastoupí bez vážných důvodů do zprostředkovaného zaměstnání, neplní podmínky stanovené v individuálním plánu, odmítne se podrobit lékařskému vyšetření apod.
- pro maření součinnosti s úřadem práce

Uchazeč o zaměstnání, je-li vyřazen z evidence rozhodnutím, může být na základě nové písemné žádosti zařazen do evidence až po 6 měsících - změna (dříve po 3 měsících).

2) Základní poradenská činnost

- pro uchazeče (základní pohovor) posouzení osobnostních předpokladů, schopností, dovedností, předpoklady pro budoucí povolání i z hlediska zdravotního stavu uchazeče, zájmy, záliby, ochota jezdit za prací, zájem o případné další vzdělávání, zjišťuje se i rodinné zázemí apod.,

- pro zaměstnavatele na základě jejich požadavků výběr zaměstnanců podle kvalifikačních a osobnostních předpokladů.

3) **Informační činnost o:**

- vzdělávacích aktivitách úřadu práce pro uchazeče o zaměstnání, např. motivační kurzy, rekvalifikace, stáže, bilanční diagnostika, speciální poradenství pro ohrožené skupiny na trhu práce, možnost zařazení do Individuálního akčního plánu, pracovní rehabilitace atd.,
- volných pracovních místech spočívá především v informaci o možnostech nabídky a poptávky na trhu práce v daném regionu, v nabídce možností a způsobu hledání informací nejen o volných místech v daném oboru, ale i o možnostech pracovního uplatnění v jiných oblastech, informace o zaměstnavatelích atd.

4) **Vlastní zprostředkování zaměstnání – hlavní činnost**

- na základě výsledků pohovorů s uchazečem, případně na základě různých testů,
- na základě databáze volných pracovních míst od zaměstnavatelů,
- povinnost zaměstnavatelů hlásit volná pracovní místa a jejich obsazení.

5) **Posuzování nároků na podporu v nezaměstnanosti – dříve hmotné zabezpečení**

- podat žádost o podporu v nezaměstnanosti do 3 dnů - přizná se od následujícího dne po skončení zaměstnání,
- nutnost splnit podmínku, že celková doba předchozího zaměstnání je v délce alespoň 12 měsíců v posledních třech letech,
- délka podpory v nezaměstnanosti je
 - od 50 do 55 let věku 9 měsíců, pokud prokáže alespoň 25 roků účasti na důchodovém pojištění,
 - nad 55 let věku 12 měsíců, pokud prokáže alespoň 30 roků účasti na důchodovém pojištění. Pokud prokáže jen 25, má nárok na 9 měsíců,
- výše podpory v nezaměstnanosti se vypočítává z průměrného čistého měsíčního výdělku z posledního zaměstnání nebo vyměřovacího základu, pokud vykonával samostatnou

výdělečnou činnost – 50 % první tři měsíce, 45 % další zbývajících měsíce, 60 % při rekvalifikaci,

- maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 2,5 násobek částky životního minima, podpora při rekvalifikaci je 2,8 násobek částky životního minima,
- absolventi škol musí splnit podmínku práce alespoň 12 měsíců za poslední 3 roky.

6) Zpracování veškeré dokumentace potřebné:

- pro přiznání nejen podpory v nezaměstnanosti,
- pro přiznání předčasných důchodů,
- pro potvrzení o výši dávek podpory v nezaměstnanosti, pro účely dávek státní sociální podpory a dávek poskytované podle zákona o sociální potřebnosti.

7) Individuální akční plány (IAP)

Uchazečům o zaměstnání do 25 let, kteří chtějí, mohou pracovat a o práci se skutečně ucházejí, jsou úřady práce povinny nabídnout vypracování individuálního akčního plánu. Obsahem IAP je stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření a to v souladu s dosaženou kvalifikací, možnostmi a schopnostmi uchazeče o zaměstnání. Pokud uchazeč souhlasí s vypracováním IAP, je povinen poskytnout součinnost při jeho vypracování a plnit i podmínky v něm stanovené. Pokud neplní, může být vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání.

Vzhledem k tomu, že v České republice stále stoupá počet azylantů, nabízejí úřady práce od 1. října 2004 vypracování IAP také pro tuto znevýhodněnou skupinu.

Podobně jako jsou vypracovávány IAP pro mladistvé a azylanty, jsou vypracovávány IAP rehabilitace pro osoby zdravotně postižené, jakožto velkou skupinu obyvatel znevýhodněnou na trhu práce (nové nařízení). Osoby se zdravotním postižením mají nárok na pracovní rehabilitaci a nemusí být v evidenci.

8) Realizace nebo spolupráce na realizaci projektů financovaných z prostředků Evropského společenství (fond Phare) nebo ze strukturálních fondů (ESF)

Příležitostná registrovaná práce (§ 8)

V souladu s Evropskou strategií zaměstnanosti byl vypracován Národní akční plán zaměstnanosti pro rok 2004 – 2006, ve kterém jsou obsaženy postupy a cíle vlády k rozvoji zaměstnanosti a ke snížení nezaměstnanosti, rozpracované do konkrétních priorit a opatření v Operačním programu Rozvoje lidských zdrojů. Jedním z nich je i podpora zavádění nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Nový Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., který nabyl účinnosti od 1. 10. 2004, umožňuje ověřovat nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. V této souvislosti připravuje Ministerstvo práce a sociálních věcí realizaci projektu s názvem „Příležitostná registrovaná práce“ (PRP), který by měl být zahájen v závěru letošního roku. Jedná se o ověření systému realizovaného v Belgii, kde se osvědčil jako jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ). V rámci tohoto projektu bude možné registrovaným uchazečům o zaměstnání zprostředkovat krátkodobé pracovní uplatnění na základě dohod o provedení práce maximálně do výše poloviny minimální mzdy, což umožňuje výše citovaný zákon. Zavedení a pilotní ověření PRP jako nového nástroje APZ bude financováno z programu Evropského společenství. Předkladatelem projektu je firma Sodexo Pass Česká republika a.s. a hlavními partnery jsou Úřady práce v Hodoníně, ve Vyškově a ve Znojmě, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí a firma Oksystem.

Dalšími spolupracujícími organizacemi jsou Úřady práce v Kladně, Jihlavě, Olomouci, Ostravě, Brně-venkov, ČMKOS a zaměstnavatelské svazy. Správa služeb zaměstnanosti MPSV se bude podílet jako spolupracující organizace na vytváření podmínek pro úspěšnou realizaci pilotního projektu PRP.

Přínosy:

- udržování nebo obnova pracovních návyků u dlouhodobě nezaměstnaných,
- omezení práce na černo,
- udržení sociálních vazeb,
- výhoda i pro zaměstnavatele – vykrývání krátkodobých výpadků,
- možnost uzavření dlouhodobého pracovního vztahu.

Tab. č. 1: Statistické údaje z oblasti nezaměstnanosti ke 30. 9. 2004

	Celkový počet	Míra nezaměstnanosti (%)
Ekonomicky aktivní obyvatelstvo	5 242 770	
Uchazečů o zaměstnání	530 239	9,1
Ženy	279 156	52,6*
Absolventi	58 315	11,0*
Zdravotně postižení	72 882	13,7*
Minimální mzda	6 700,- Kč	
Životní minimum	4 100,- Kč	

* z celkového počtu nezaměstnaných

ZÁVĚR:

Zatíženost pracovníků z úseků zprostředkování zaměstnání je značná, což ostatně dokazuje i statistika vypovídající kolik uchazečů v průměru připadá na jednoho zprostředkovatele či zprostředkovatelku. Zatímco v mnoha členských státech EU připadá na jednoho pracovníka přibližně sto uchazečů, u nás je průměr okolo 280. Nejsou výjimkou regiony, kde průměr je mnohem vyšší. Jen namátkově, např. Most – 538, Ostrava – 315, nebo Karviná – 291.

ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ NA ÚŘADU PRÁCE Z HLEDISKA PRAXE

HANA PLECHATÁ

Úřad práce v Děčíně

Zprostředkování zaměstnání na úřadu práce neznamena pouze jednání s uchazečem o zaměstnání na téma zda, je či není vhodné pracovní místo, ale zaměřuje se stále více na poradenskou činnost. To se odvíjí od zjištění, že mnoho nezaměstnaných lidí se vůbec neorientuje na trhu práce, nedovedou si aktivně vyhledávat volná pracovní místa, prezentovat se u zaměstnavatelů a podceňují či přeceňují své schopnosti.

V první řadě klademe důraz na **individuální přístup ke klientovi** – podle našeho zákona se používá pojem „uchazeč o zaměstnání“. K poznání klienta je potřeba zjistit jeho kvalifikaci, dovednosti, dosavadní praxi, zájmy, ale také rodinné nebo sociální prostředí, ve kterém žije. K tomu využíváme metodu rozhovoru a dotazníku. Individuální přístup se také využívá při vyhledávání vhodného místa, při konzultaci a sestavování životopisu apod.

Na základě získaných informací je plánována další spolupráce. Klientovi může být nabídnuta možnost uzavření individuálního akčního plánu, který slouží především k větší aktivizaci klienta a k časovému plánování postupných kroků činností klienta. Důležité je, aby klient převzal odpovědnost za svou aktivitu nebo nečinnost v problému nezaměstnanosti.

Samotná **nabídka volných pracovních míst** probíhá buď při osobním jednání s klientem formou vyhledávání v databázi volných míst, na internetu nebo z inzerce v tisku, nebo se zasílají vhodné nabídky formou SMS zprávy, e-mailem či poštovní zásilkou. Každý klient úřadu práce může využít i možnosti volně přístupné nabídky volných míst na nástěnce v budově ÚP nebo v infoboxu (to je počítač ovládaný dotykem přes obrazovku).

Úřad práce nabízí uchazečům o zaměstnání možnost **využití dalších služeb**. Mezi ně patří především rekvalifikace, bilanční diagnostika,

poradenství pro začínající podnikatele, Job club, Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání nebo různé formy dotací. Možnosti těchto služeb uchazeč předem konzultuje s odborným poradcem příslušného oddělení. Mezi ostatní služby, jejichž využití je volně přístupné všem, patří Integrovaný systém typových pozic, což je volně přístupná databáze na internetu, kde si mohou uchazeči sami nebo ve spolupráci s poradcem vytvořit vlastní analýzu individuálního pracovního potenciálu, kterou dále využijí při hledání pracovního místa či vhodné rekvalifikace.

Ještě bych se vrátila k některým skupinám uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována **zvýšená péče**.

U skupiny osob **do 25 let věku**, která je ohrožena dlouhodobou nezaměstnaností a v podstatě nemá vytvořené pracovní návyky, se více využívají motivační a aktivizační programy, speciální typy rekvalifikací nebo stáže u zaměstnavatelů. U mladých lidí s žádnou či nízkou kvalifikací se klade důraz na nutnost dalšího vzdělávání. V těchto případech je využíváno odborné poradenství v Informačním a poradenském středisku pro volbu a změnu povolání, kde se, často ve spolupráci s rodiči, konzultuje návrat do školy.

Skupině **osob se zdravotním postižením** je také věnována zvýšená péče s ohledem na jejich zbývající pracovní potenciál a omezenou schopnost najít a udržet si zaměstnání. Na úřadech práce jsou vytvořeny odborné pracovní skupiny, které se zabývají pracovní rehabilitací těchto lidí. Pro osoby se zdravotním postižením jsou také zřizována dotovaná pracovní místa – chráněné dílny nebo chráněná pracoviště. Pro lepší začlenění těchto lidí na otevřený trh práce spolupracujeme také s agenturami podporovaného zaměstnávání.

Další velkou skupinou mezi uchazeči o zaměstnání jsou osoby **nad 50 let věku**. Jsou často zařazováni do Job klubů, aby si osvojili nebo zdokonalili potřebné sociální dovednosti, zorientovali se na trhu práce. Využívají možnosti rekvalifikací a jsou také přednostně zařazováni na dotovaná pracovní místa.

Protože neustále narůstá počet klientů na jednu zprostředkovatelku a zvyšuje se náročnost této práce, stále více se přistupuje ke skupinové práci s klienty. Využíváme formu skupinové informační schůzky nebo skupinového zprostředkování.

Zprostředkování práce je nejen službou nezaměstnaným, ale i **službou zaměstnavatelům**: provádíme předvýběry vhodných uchazečů podle požadavků zaměstnavatele, pořádáme výběrová řízení v prostorách ÚP, umožňujeme další zvýšení kvalifikace uchazečů podle konkrétní potřeby zaměstnavatele formou odborného rekvalifikačního kursu, např. svářečské zkoušky, účetnictví, řidičská oprávnění, znalost grafických programů.

Přes všechnu tuto snahu a poměrně širokou nabídku služeb se nedaří s každým klientem dospět ke vzájemně uspokojivé spolupráci. Projevuje se často nezáměr klienta k jakýmkoliv aktivitám, především k té vlastní a laxní přístup k odpovědnosti za vlastní budoucnost.

Naše práce se vyvíjí tak, jak se vyvíjí trh práce. Snažíme se pružně reagovat na jeho potřeby a zkoušet nové metody práce. A protože víme, že i v okolních státech se „bojuje“ s nezaměstnaností, jsme rádi, že můžeme sdělit, ale také naopak slyšet, zkušenosti jiných.

SITUACE NA PŘÍHRANIČNÍM TRHU PRÁCE

VLASTIMIL PAŽOUREK

Úřad práce v Děčíně

Úvod

Úkolem mého příspěvku je popsat situaci na trhu práce v hraničním regionu z pohledu Úřadu práce v Děčíně. Rozhodně není možné závěry v plné šíři zobecňovat, neboť jde o pohled, který vychází z místních podmínek. V jiných částech naší společné hranice může být situace odlišná.

Geografické a historické vymezení regionu

Okres Děčín hraničí se saskými kraji (okresy) Saské Švýcarsko (Sächsische Schweiz), Budyšín (Bautzen) a Löbau-Žitava (Zittau). Tato hranice je zhruba stejně dlouhá jako s českými okresy Česká Lípa, Litoměřice a Ústí nad Labem.

Od roku 1945 existence státní hranice výrazně omezuje ekonomické aktivity okresu ve směru do Saska. Vztahy mezi ČSSR a NDR po druhé světové válce přes deklarované projevy o spolupráci na místní úrovni ani zdaleka nedosahovaly úrovně z dob minulých.

Rozvoji hospodářských vazeb bránila propustnost hranice. Spojení přes hranici se nepřetržitě udrželo pouze pro nákladní dopravu po vodě přes hraniční přechod ve Hřensku a po železnici ve Varnsdorfu a v Dolním Žlebu. Spojení silniční dopravou, spojené s omezeným turistickým pobytem obyvatel Saska v Čechách a Čechů v Sasku, bylo obnoveno počátkem 60. let. Proti době, kdy bylo území okresu propojeno se Saskem mnoha silničními přechody (Fukov, Sněžník, Lobendava, Rožany atd.) se obnovila v 60. letech komunikační spojení pouze ve Hřensku, Dolní Poustevně, Jiříkově a Varnsdorfu. Do 60. let vzájemné cestování omezovala byrokratická překážka, nutnost pozvání ze sousedního státu.

Spolupráce na úrovni firemních vztahů byla formalizovaná, řízená a kontrolována stranickými aparáty obou zemí. Až na výjimky tyto vazby nepřežily změny v České republice a v SRN po roce 1989.

Nejvíce ekonomických vazeb bylo a je cítit v oblasti cestovního ruchu. Od 70. let se rozšířilo vzájemné poznávání turistických zajímavostí na obou stranách hranice a to jak individuálně, tak i ve skupinách organizovaných cestovními kanceláři, popř. odborovými či zájmovými organizacemi.

Z české strany se ale tyto možnosti utlumily po sjednocení Německa, kdy skokově vznikly rozdílné ekonomické úrovně obou zemí. Ze saské strany zájem naopak vzrostl. V mnoha obcích regionu (Hřensko, Dolní Poustevna, Jetřichovice atp.) právě turisté ze Saska tvoří hlavní klientelu místních služeb (pohostinství, kadeřnictví, lékárny, maloobchod, hotely, autoopravny).

Situace na trhu práce v příhraničních okresech Čech a Saska

Nezaměstnanost je největším problémem obou regionů. V okrese Děčín se v roce 2004 pohybovala míra nezaměstnanosti na úrovni 14 % a míra podzaměstnanosti 16 %. Přitom v ČR jde o hodnoty míry nezaměstnanosti kolem 8 – 9 % a u míry podzaměstnanosti kolem 9 – 11 %. V okrese jsou významná lokální centra s vysokou místní nezaměstnaností. Často jde o obce těsně u hranic (Jiřikov, Šluknov, atp.) s nezaměstnaností kolem 20 – 25 %. Obecný je přitom trend růstu dlouhodobé nezaměstnanosti.

V příhraničních regionech v Sasku je situace ještě horší. Jsou zde obce, kde dosahuje míra nezaměstnanosti 30 – 50 %. Přitom míra nezaměstnanosti v celém Sasku je kolem 17 – 20 % a míra podzaměstnanosti kolem 22 – 25 %.

Od počátku 90. let v okrese Děčín klesá počet pracovních míst ve výrobě, dopravě a v zemědělství, kde bylo zrušeno minimálně 25 – 30 tisíc pracovních míst, což je téměř polovina stavu ekonomicky aktivního obyvatelstva roku 1991. Zaniklo několik velkých zaměstnavatelů např. Desto Děčín, ČSPL Děčín, Diana Děčín i množství menších výrobních podniků. Naštěstí většina velkých a středních zaměstnavatelů transformační proces po redukci přežila a to hlavně díky zahraničním investorům, kterým se podařilo udržet velkou část pracovních míst. Příkladem mohou být úspěšné firmy SCA Packaging, s.r.o. (Švédsko), Kabelovna a.s. (USA), Ferox, a.s. (USA), kde se v posledních pěti letech postupnými inovacemi rozšiřuje výroba. Několik velkých firem vlastní majitelé z Čech – Severočeská energetika, a.s., TOS Varnsdorf, a.s., skupina Ryko, Velveta

Varndorf, Mikov Mikulášovice atp. Na druhou stranu vznikly stovky malých firem a rozšířila se vrstva drobných živnostníků.

V okrese Děčín je i několik středních i menších firem vlastněných majiteli ze SRN – Kovošrot Děčín, a.s., KWL, .a.s., HOCO Bauelemente, s.r.o. atp.

Vzhledem k rozdílné ekonomické situaci je obtížné stav v obou regionech srovnávat. Nemáme informace, že by v příhraničních oblastech v Sasku bylo mnoho větších výrobních podniků, zaměstnávajících více než 500 zaměstnanců, srovnatelných s podniky v Děčíně a ve Varnsdorfu.

Na české straně část rušených pracovních míst z výroby a zemědělství převzal sektor služeb. Jeho rozvoj je i v současné době omezen nedostatkem volného kapitálu a relativně nízkou místní kupní silou obyvatel. Vzhledem k atraktivním přírodním podmínkám je právě cestovní ruch jedna z oblastí, která se nejvíce rozvíjí. V Čechách významnou část klientely sektoru služeb tvoří přitom zákazníci ze SRN, především ze Saska, část klientely je ale orientována pouze na českou stranu hranice.

Podobný proces rušení pracovních míst proběhl i v saském pohraničí. Přesun zaměstnanců do služeb je zde poměrně velký, neboť tato oblast je proti České republice výrazně lépe vybavena. Dokonce je poměrně časté, že část turistů ubytovaná v Sasku navštěvuje turistické zajímavosti v naší zemi.

Zvýšení tržeb z pobytu českých návštěvníků v Sasku je podmíněno zlepšením ekonomické situace v České republice a určitě se dá odhadovat, že v posledních několika letech počet českých návštěvníků Saska roste. Česká klientela patří k perspektivním možnostem pro rozvoj saského pohraničí.

V oblasti služeb cestovního ruchu je v současné době největší prostor vzájemné spolupráce při vzniku nových pracovních míst. Určitě je možné zlepšit společnou prezentaci obou regionů a více pracovat na společných programech orientovaných na zahraniční klientelu.

Okres Děčín je regionem, odkud lidé za prací ve velké míře dojíždí do Ústí nad Labem, Prahy, České Lípy atp. Je zde i poměrně rozšířena praxe zaměstnávání v cizině. V Děčíně jako hlavním městě české lodní dopravy jsou to zejména pracovní místa u posádek

vnitrozemských plavidel, kde převažují zaměstnavatelé z Holandska a Belgie, v menší míře i ze SRN. U kvalifikovaných stavebních řemeslníků, u zdravotnického personálu ve službách i u odborníků z mezinárodních firem jsou zaměstnavatelé v celé Evropě, ale také v USA, Kanadě, Austrálii a Novém Zélandě. V okrese Děčín se prací v cizině živí řádově jeden až dva tisíce občanů. V SRN jsou ale hlavní možnosti zaměstnání v západní části země, možnosti v Sasku jsou opravdu výjimečné.

Zaměstnávání přes hranice

V poslední evidenci z května 2004 evidoval Úřad práce v Děčíně 19 pracovních povolení pro občany SRN, většina z nich přitom pocházela ze Saska. V Děčíně získali nejčastěji povolení k zaměstnání vedle Ukrajinců a Mongolců právě zaměstnanci ze SRN. V jejich případě Úřad práce v Děčíně nekladal v případě jejich zaměstnávání žádné překážky ani v době před vstupem do EU.

Tab. č. 1: Počty povolení pro občany ze SRN

Rok	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Počet povolení zaměstnanců ze SRN	17	84	33	20	30	30

Počet povolení v roce 1999 je ovlivněn náběhem výroby v podniku KWL, a.s. Varnsdorf. Část z pracovních povolení je určena manažerům zahraničních firem, část zaměstnancům laboratoře Dr. Manfreda Winklera v Dolní Poustevně, kteří denně docházejí z nedaleké Sebnitz. Ostatní zaměstnanci jsou zpravidla specialisté.

Z druhé strany je příkladů českých občanů zaměstnaných v Sasku poměrně málo. Jde vysloveně o jednotlivce, typu učitelů češtiny na českém gymnáziu v Pirně a několik jednotlivců v oblasti cestovního ruchu. Podrobnější informace ze saské strany nemáme. Skoro by se dalo říci, že zaměstnance z okresu Děčín s pracovním povolením v Sasku známe většinou i jménem.

Z české strany je poměrně rozšířenou formou přeshraničních pracovněprávních vztahů krátkodobé zaměstnávání tzv. pendlerů. V této oblasti máme rozporuplné zkušenosti, neboť počty vydaných povolení rozhodně nevypovídají o skutečnosti v zaměstnávání občanů ČR v Sasku.

Pro část povolení platí, že byla vyžádána, ale v Sasku nebyla využita, popř. i po schválení saskými úřady nejsou prakticky používána.

Většina povolení slouží pro krátkodobé sezónní brigády v zemědělství při sběru ovoce a to zpravidla po dobu 2 – 3 dnů max. 2 týdnů. Odhadujeme, že většina žádostí o povolení (více než 90 %), je vyžadována občany, kteří si krátkodobou prací v SRN vylepšují rodinný rozpočet na úkor dovolené. Navíc v poslední době jsou na zemědělských brigádách čeští zaměstnanci vytlačováni občany Polska i jiných zemí.

Pouze menší část povolení (zhruba 10 %) slouží lidem s častější frekvencí prací – v zemědělství je to např. kromě sběru ovoce, prořezávání stromů i výsadba. Řádově jednotlivci tuto formu povolení používají pro práci ve službách (kuchaři, číšníci atp.).

Tab. č. 2: Počty vydaných povolení pro pendlery z ČR

Rok	2002	2003	2004
Počet povolení	344	285	186

Rozhodně neplatí, že by v současné době pendleři z ČR republiky významně ovlivňovali trh práce v Sasku.

Regionální spolupráce v řešení nezaměstnanosti

Už řadu let velmi dobře funguje spolupráce mezi Úřadem práce v Děčíně a Arbeitsagentur v Pirně. Pravidelně se vzájemně informujeme o situaci na trhu práce. Podle požadavků zaměstnavatelů se snažíme řešit společné projekty v oblasti rekvalifikací.

Velmi dobře je hodnocen projekt českého gymnázia v Pirně, které významně pomohlo už téměř několika stovkám absolventů při výuce němčiny a čestiny.

Ve spolupráci s partnery v Sasku byl v minulosti realizován projekt zaškolení českých zaměstnanců pro Deutsche Bahn A.G.

V minulém roce proběhla společná rekvalifikace českých a saských uchazečů o zaměstnání pro cestovní ruch. Školení provádělo středisko pro rekvalifikace v Pirně spolu se Střední zemědělskou a zahradnickou školou v Děčíně Libverdě.

Očekáváme, že vstup České republiky do EU pomůže rozvoji vzájemných vztahů a rozšíří možnosti společných projektů na řešení nezaměstnanosti.

Závěr

Česko-saské pohraničí v okrese Děčín patří v současné době mezi strukturálně ohrožené regiony s vysokou nezaměstnaností. Svůj díl viny na tomto stavu má poměrně omezená propustnost hranic a málo rozvinuté přeshraniční kooperační vazby mezi firmami.

Složitá ekonomická situace v Sasku i v České republice vzájemně ovlivňuje místní zaměstnanost na obou stranách hranice.

Přes rozdílné ekonomické podmínky není zatím z české strany cítit konkurence na pracovním trhu. Nemáme informace o masovém zaměstnávání českých občanů v přilehlém regionu v Sasku.

Největší potenciál rozvoje vzájemné spolupráce očekáváme v cestovním ruchu, kde by bylo vzájemně výhodné spolupracovat na rozšíření služeb a zvýšení atraktivity regionu na obou stranách hranice.

Velký prostor se otevírá i v možnostech spolupráce při realizaci rekvalifikačních a vzdělávacích programů.

ČINNOST JOB CLUBU

EVA JUZVÁKOVÁ

Úřad práce v Děčíně

Job club (JC) – klubová aktivita pro dlouhodobě nezaměstnané existuje v mnoha zemích, nejen Evropy. Za otce JC je považován Nathan Azrin (USA), který je také jeden z prvních tvůrců tzv. Job Club Counsellors Manual. Koncepte Job klubu vychází z předpokladu, že ztráta zaměstnání znamená narušení sociální komunikace. U dlouhodobě nezaměstnaného dochází často ke snížení sebevědomí, depresím, stavům zasahujícím morálku, narušení žebříčku hodnot. Cílem je tedy osvojit si tyto dovednosti: komunikace, sebe prezentace a orientace na trhu práce.

Job club je součástí komplexních služeb i našeho úřadu práce. Organizačně je zařazen do odboru poradenství. Svou činnost zahájil v Děčíně v roce 2000, v Rumburku v roce 2001. Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči mají možnost se zúčastnit čtyř setkání, obvykle 1x za týden, kde je určen přesný program. Jedna skupina má přibližně 10 – 12 členů. Tvoří je tzv. dobrovolní účastníci, kteří se sami přihlásili na základě reference o této aktivitě a dále skupiny, které vznikly na základě doporučení zprostředkovatelky.

Zákon o zaměstnanosti ukládá, aby těmto uchazečům o zaměstnání byla věnována zvýšená péče, proto i v našem regionu jsou tyto klubové aktivity zaměřeny především na skupiny:

- fyzické osoby do 25 let,
- absolventi vysokých škol,
- ženy po mateřské dovolené,
- občané, kteří potřebují zvláštní pomoc,
- občané společensky nepřizpůsobení,
- ostatní dlouhodobě nezaměstnaní, kteří jsou evidováni déle než šest měsíců.

Hlavním smyslem JC je vrátit nezaměstnané do pracovních a komunikačních vztahů. V případě, že není možná bezprostřední pomoc poskytnutí pracovních příležitostí, zajistí JC tyto služby:

- a) informační (možné zdroje vyhledávání zaměstnání) – nabídky ÚP – databáze volných míst i okresů jiných ÚP:
- inzerce z tisku,
 - sledování vlastní aktivity,
 - vzájemné typy ostat. členů JC,
 - vyhledávání prostřednictvím internetu, rozesílání CV a dotazníku elektronickou poštou,
 - těsná spolupráce s personálními agenturami,
- b) výchovné a vzdělávací (získávání nových informací) – jak vystupovat při komunikaci se zaměstnavatelem:
- jak sestavit a napsat životopis,
 - tréninkové programy,
 - odkaz na jiné odbory ÚP (právní, Trh práce, rekvalifikace, IPS),
- c) technické a servisní:
- počítač, internet,
 - telefon,
 - video, videokazety s probíranými tématy (Přijímací pohovor, Člověk mezi lidmi atd.),
 - regionální tisk,
 - odborná literatura.

Job club nesupluje činnost ani náplň psychologické poradny či školy. Jsou zde zachována pravidla klubu, to znamená, že prostředí podněcuje k dialogu, vzájemné důvěře a snaze hledat si znovu zaměstnání.

Úřad práce v Děčíně nevyhodnocuje pravidelně úspěšnost účastníků job clubu při hledání práce. Zejména proto, že existuje mnoho kritérií, která přispějí k nalezení nebo ztrátě zaměstnání (vznik nové firmy, útlum výroby programu ve firmě, propouštění, ukončení činnosti firem, sezónní práce atp.). Takové vyhodnocení jsme uskutečnili pouze po prvním roce činnosti job clubu a zjistili jsme, že 34 % účastníků se zaměstnalo. Po dalším sledování se objevili někteří z nich opět v evidenci.

V závěrečném hodnocení účastníků klubů, které každý vyplňuje, se opakují tato klíčová slova:

posílení sebevědomí, chuť hledat dál práci, větší sebejistota, ztráta komplexu méněcennosti, získání informací, jak hledat a kde hledat, přátelská atmosféra. Dále požadavek pokračování klubových aktivit, dobrý kolektiv, možnost hledání práce na internetu, doporučení pro další uchazeče navštěvovat JC.

Pokračováním další práce s klienty, kteří navštěvovali JC a aktivně hledají práci, je tzv. individuální poradenství na odboru poradenství. Pro ty, kteří potřebují další odbornou psychologickou pomoc, je na ÚP k dispozici uchazečům o práci psycholog.

PSYCHOLOGICKÉ POZNATKY Z VYŠETŘENÍ OSOB V PROJEKTU BILANČNÍ DIAGNOSTIKY

JIŘÍ KRÁL

Úřad práce v Děčíně

Celkový počet osob (nezaměstnaných), které prošly celým poradenským procesem bilanční diagnostiky byl 430.

Pro účely této zprávy bylo k dispozici celkem 402 protokolů z vyšetření. Menší počet je způsoben především tím, že nebylo možno dohledat všechny protokoly. Vyšetření realizovalo celkem šest psychologů a databáze z vyšetření byly v celkem deseti počítačích a to samo o sobě způsobilo značné potíže v identifikaci a sehrání databází, jakož i identifikaci klientů z jednotlivých databází.

Cílem zpracování bylo především :

- 1) zjistit a kvantifikovat vliv poradenského procesu bilanční diagnostiky na klienty,
- 2) zjistit a kvantifikovat psychologické markanty dlouhodobě nezaměstnaných klientů.

Cíl 1: Zjištění a kvantifikace vlivu poradenského procesu bilanční diagnostiky na klienty

Pro zjištění výše uvedeného cíle jsme použili dotazník SUPSO (Subjektivní posouzení psychického stavu) z baterie DIAROS win. Tento dotazník je koncipován jako výsledek faktorové analýzy 28 adjektiv, postihující symptomy psychických prožitků a stavů jedince. Přístup ke struktuře psychického stavu je koncipován s ohledem na dynamický aspekt – tj. na postižení přechodů jednoho aktualizovaného psychického stavu v jiný. Jejich rozdílnými relacemi lze postihnout a vysvětlit vztah mezi pro daného jedince (skupinu) obvyklým psychickým stavem a konkrétně se prosazující změnou.

Jednotlivé komponenty psychického stavu zjišťované dotazníkem SUPSO jsou:

- P = psychická pohoda – jde o postižení nakolik se daný jedinec cítí svěžím a spokojeným, psychicky vyrovnaným a klidným, optimistickým a dobře naladěným.
- A = aktivnost, činnost – jde tudíž o jakousi „připravenost“ k akci, prahnutí po činnosti a průbojnost.
- O = impulsivnost – je definovatelná náladovostí, výbušností, ztíženým sebeovládáním, podrážděností a v krajním případě nekorigovanou agresivitou.
- N = psychický nepokoj, rozlada – zde se jedná o takový typ psychického napětí, kdy člověk prožívá (často nespecifikovatelné) psychické tenze a přitom nenachází ventily pro jejich uvolňování. Projevuje se psychickým i motorickým neklidem, rozmrzelostí, nespokojeností a určitou roztěkaností.
- D = psychické deprese, pocity vyčerpanosti. Projevuje se sníženou pohotovostí k interakci (tj. tendencí k pasivitě) a v prožitcích sem patří takové jevy jako je pesimismus, otrávenost, apatie.
- U = úzkostné očekávání, obavy. Jedná se o prožívání bez vnější odezvy. Projevuje se v prožitcích psychického napětí, úzkostných nálad, obavách z budoucnosti.
- S = sklíčenost – jde o pasivní prožívání negativních důsledků psychické zátěže. Projevuje se v prožitcích smutku, osamělosti, přecitlivělosti, člověk je nešťastný.

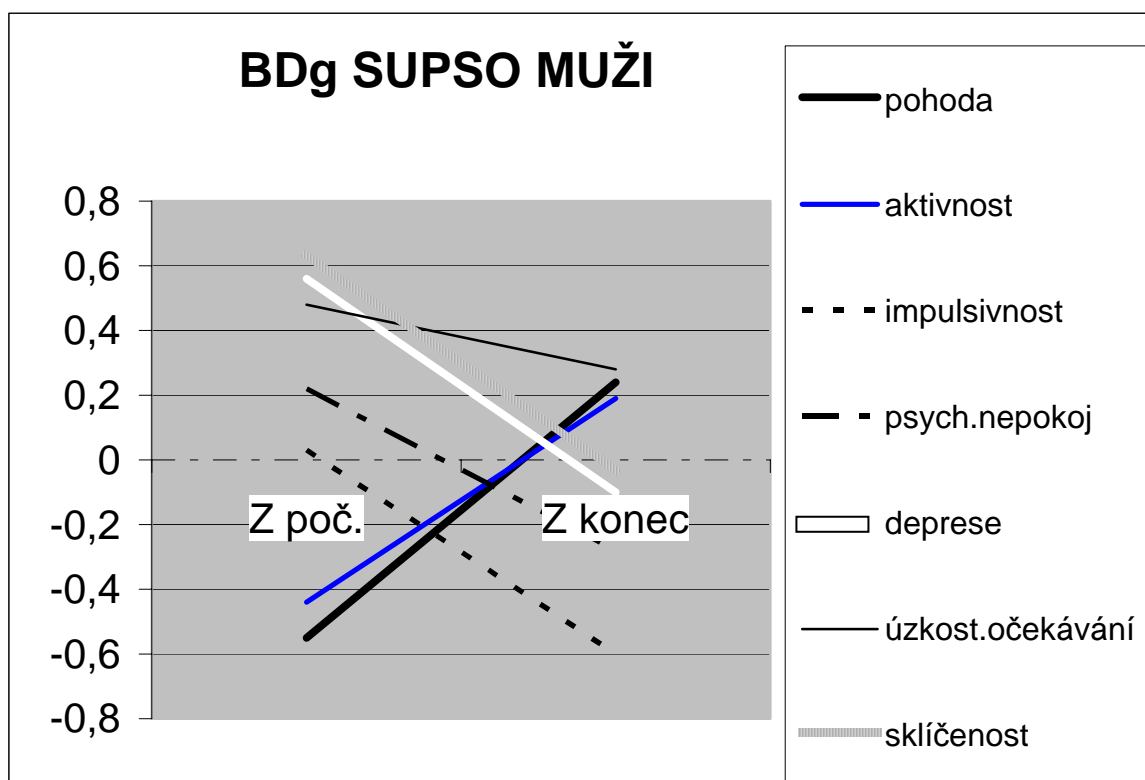
Aplikace uvedeného dotazníku probíhala ve třech úrovních:

- a) první aplikace ihned na počátku poradenského procesu, kde jsme se snažili zjistit obvyklé prožívání klientů,
- b) druhá aplikace – na počátku bilanční diagnostiky, kde jsme zjišťovali jak klient prožívá právě teď (za posledních 24 hodin),
- c) třetí aplikace – po skončení poradenského procesu bilanční diagnostiky.

Pro zhodnocení vlivu poradenského procesu bilanční diagnostiky jsme použili data z druhé a třetí aplikace, která jsme vzájemně porovnávali ve dvou úrovních.

První úroveň porovnávala data zvlášť z druhé a zvlášť z třetí aplikace s obecnou populací pomocí t–testu. Výsledky jsou uvedeny v tabulce 2 a 3, zvlášť pro muže a ženy. Pro lepší znázornění změn jsme poté data převedli na hodnoty normálního rozložení a zpracovali graficky viz graf 1 a 2.

Graf č. 1:



Tab. č. 1: SUPSO muži, bilanční diagnostika

FAKTOR	Z poč.	Z konec	Diference
Pohoda	-0,55	0,24	0,79
Aktivnost	-0,44	0,19	0,63
Impulsivnost	0,03	-0,6	-0,63
Psych. nepokoj	0,22	-0,28	-0,5
Deprese	0,56	-0,1	-0,66
Úzkost. očekávání	0,48	0,28	-0,2
Sklíčenost	0,64	-0,04	-0,68

Tab.č. 2: SUPSO – Základní charakteristiky, muži, t-test

Definice 1. skupiny : T - test, mezi, projekt, muži sit.1 x 3

Počet ve skupině : 73

Prům. věk : 33,1

Škála	M	SD	t(mezi)
P	23,3	9,8	-4,6**
A	20,8	9,6	-3,1**
O	10,1	5,2	3,6**
N	12,5	4,3	3,0**
D	12,1	6,2	3,4**
U	11,9	5,4	1,0
S	9,4	6,2	3,4**

Komfort - Diskomfort	-2,2
Prožívání - Aktivita	-0,6

Tab.č. 3: SUPSO – Základní charakteristiky, ženy, t-test

Definice 1. skupiny : Projekt, ženy sit.1

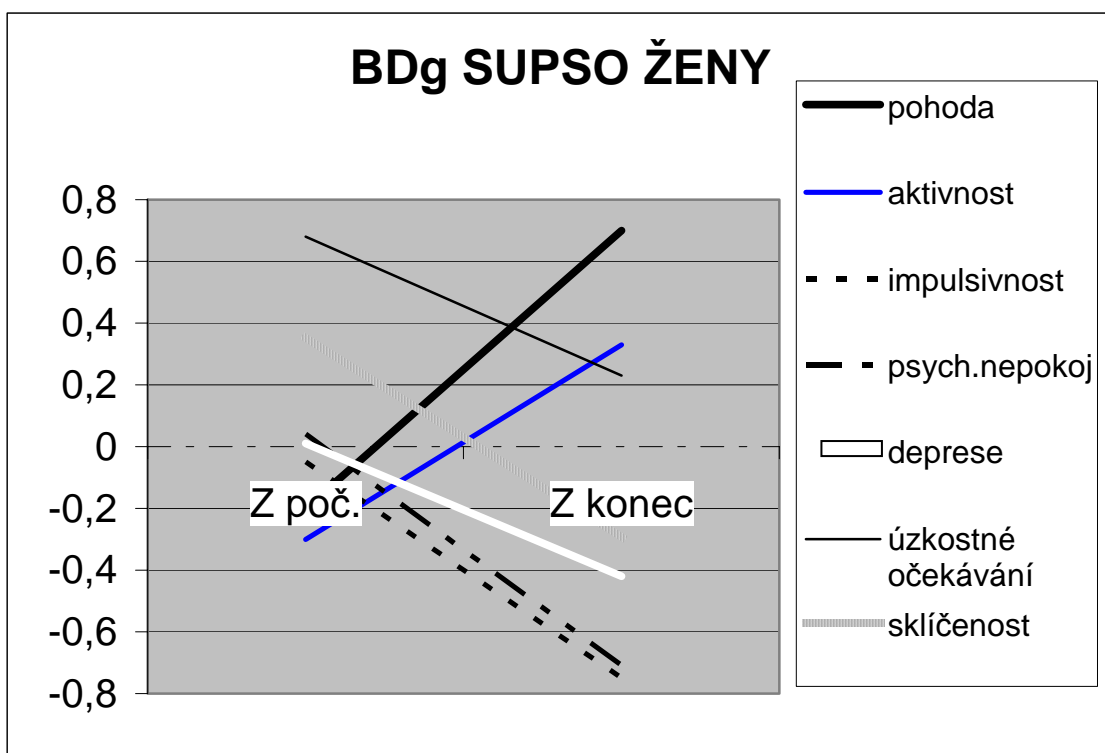
Počet ve skupině : 148

Prům. věk : 34,7

Škála	M	SD	t(mezi)
P	23,2	9,9	-6,2**
A	20,5	9,5	-4,2**
O	9,7	5,0	6,0**
N	12,0	4,5	5,3**
D	11,1	5,3	3,4**
U	13,3	5,8	1,8
S	10,3	6,1	4,0**

Komfort - Diskomfort	-1,2
Prožívání - Aktivita	-0,7

Graf č. 2:



Tab. č. 4: SUPSO ženy, bilanční diagnostika

FAKTOR	Z poč.	Z konec	Diference
Pohoda	-0,2	0,7	0,72
Aktivnost	-0,3	0,33	0,63
Impulsivnost	-0,05	-0,75	-0,7
Psych. nepokoj	0,04	-0,71	-0,75
Deprese	0,01	-0,42	-0,43
Úzkostné očekávání	0,68	0,23	-0,45
Sklíčenost	0,36	-0,3	-0,39

Druhá úroveň porovnávala statistickou významnost změn v aktuálním psychickém stavu mezi počátkem a koncem poradenského procesu.

Závěry

Zjištěné výsledky přesvědčivě ukazují dvě věci. Především jasně dokumentují změny v aktuálním psychickém stavu nezaměstnaných při porovnání s obecnou populací. Tyto změny se ukazují jako statisticky významné na 1 % hladině významnosti (faktory P, A, D, U a S) a 5 % hladině významnosti (faktor N). Jako nevýznamný se jeví faktor O. To vše u mužů.

V populaci žen se jeví jako významné na 1 % hladině významnosti faktory P, A, U a S, zatímco ostatní faktory se jeví jako statisticky nevýznamné.

Při porovnání obou skupin (muži x ženy) jsme dospěli ke zjištění, že muži vstupovali do poradenského procesu obecně v „horším“ stavu než ženy. To může být způsobováno jiným sociálním očekáváním od role muže a ženy v naší sociokulturní oblasti. V případě nezaměstnanosti má většinou žena další aktivity – péče o rodinu a domácnost atd., což může velmi významně nahradit zaměstnání v pracovním poměru. Tyto činnosti jsou od muže očekávány v daleko menší míře. Zvláště když od mužů v naší společnosti je očekávána role „živitele rodiny“, která se v situaci nezaměstnanosti a tudíž i nižšího příjmu rozpadá.

Dalším, dle našeho názoru významným zjištěním je vliv poradenského procesu na aktuální psychický stav klienta. Jedná se o jeden z prvních pokusů o exaktní vyjádření tohoto vlivu v odborné literatuře. Z grafů 1 a 2 zcela přesvědčivě vyplývá pozitivní vliv ve všech faktorech jak u mužů tak i žen (kromě faktoru U – tedy úzkostného očekávání). Všechny změny jsou významné na 1 % hladině významnosti. To nás vede k závěru, že námi deklarovaná pozitivní změna je reálná a masivní.

Faktor U, ačkoliv jeví pozitivní změnu, kterou nelze považovat za statisticky významnou, je silně závislý na vnějších podmínkách, které jsou dány samotným stavem „nezaměstnanosti“, čili reflexí reality. Tato závislost nás utvrzuje v přesvědčení o spolehlivosti našich zjištění.

V každém případě je možno hovořit o identifikovaném významném posunu od subjektivně vnímané psychické nepohody k pohodě a masivnímu posunu od pasivity k aktivitě. Oba tyto pohyby jsou významné pro aktualizaci schopnosti aktivně hledat a přijmout zaměstnání. Zároveň vypovídají o efektivitě poradenského procesu.

Cíl 2: Zjištění a kvantifikace psychologické markanty dlouhodobě nezaměstnaných klientů

Vzhledem k objemu sebraných dat a časové náročnosti jejich zpracování, která objektivně nebylo v našich silách dokončit v termínu administrativního ukončení projektu, se zde omezíme pouze na určitá „první zjištění“ bez rozsáhlých interpretací a věkových rozložení.

Pro tato zjištění jsme zvolili osobnostní dotazník SPARO a dotazník interpersonálních hodnot SIPO z baterie DIAROS win. Pro omezený rozsah sdělení odkazujeme případné zájemce na manuály ke zmíněným metodám. Pro hodnocení významnosti zjištění jsme použili t-test naměřených hodnot k obecné populaci (populační normě). Vypočtené výsledky jsou uvedeny v tabulce č. 5 (muži) a tabulce č. 6 (ženy).

Z uvedeného vyplývá, že ve skupině dlouhodobě nezaměstnaných se projevuje vyšší vztahovačnost a podezíravost, větší psychická labilita a určitá extremita, jako vybočování z normy. Vysoká tendence ke změně, sociální nezkrocenost. Dále vysoká tendence spoléhat na náhodná řešení. Velmi nízká anticipace, čili nízké vřazování budoucích možných efektů do současných rozhodovacích procesů. Vyšší tendence k rizikovému chování. Nízká schopnost „využití rozumové kapacity pod tlakem“. Nízká schopnost realizovat cílové chování v případě rušení. Setrvávání na mnohdy neefektivních způsobech řešení problémů. Dále pak nepřizpůsobivost, určitou nespolehlivost, nestálost. To vše u populace mužů. S menší plasticitou se setkáváme v populaci žen (viz tabulka 6).

V oblasti interpersonálních hodnot očekávají respondeti porozumění, méně pak uznání a nezávislost. Více projevují tendence k nekonformnímu jednání. Tyto poznatky jsou přehledně zobrazeny v tabulkách 8 (muži) a 7 (ženy).

Tab. č. 5: Základní charakteristiky, muži, t-test

SPARO : Základní charakteristiky, t-test

Definice 1. skupiny : Projekt, muži

Počet ve skupině : 191

Prům. věk : 33,4

Škála	M	SD	t(pop)	Škála	M	SD	t(pop)
1. KOMPONENTY				3. NORMALITA			
KO	9,9	4,3	0,2	VZ	6,8	2,8	5,3**
EM	8,0	4,9	6,3**	LS	11,2	4,3	-9,0**
RE	7,3	3,7	6,5**	AN	1,3	2,5	7,3**
AD	14,2	2,7	-2,0*	EX	5,0	2,5	6,2**
2. FAKTORY				4. VĚROHODNOST			
PV	4,9	3,0	4,0**	L	3,2	2,4	5,9**
MH	6,0	2,6	-0,9				

TAXOMETRICKÉ KOEFICIENTY

A1-B4	A2-B3	A3-B2	A4-B1	C1-D4	C2-D3	C3-D2	C4-D1
-0,21	-0,21	-0,16	-0,16	-0,03	-0,04	0,02	0,02

Škála	M	SD	t(pop)	Škála	M	SD	t(pop)	Škála	M	SD	t(pop)
1. STIMULACE				3. INTEGROVANOST				5. KOREKTIVNOST			
SI	8,8	3,1	1,8	UZ	8,2	4,5	7,0**	RF	12,6	2,8	-2,9**
IP	8,1	3,9	5,8**	EC	7,4	3,9	8,5**	LO	12,7	3,8	-7,4**
PN	9,2	4,1	1,9	UR	12,1	3,9	-7,3**	NU	11,8	4,0	-2,2*
DI	8,1	3,3	2,1*	RR	13,5	2,9	-7,3**	FC	9,1	2,8	-4,4**
SD	7,6	3,4	3,1**	OI	12,8	4,3	-8,9**	KI	5,6	2,4	6,9**
OS	12,7	3,8	-7,4**								
2. RIZIKO				4. VZTAHY				6. SEBEPROSAZOVÁNÍ			
AS	9,4	3,5	1,4	KT	6,2	4,1	6,0**	US	12,8	4,0	-9,3**
AC	10,4	2,9	-5,8**	BE	9,3	1,8	1,6	TO	9,2	2,7	-7,5**
TN	6,8	3,7	5,1**	KN	11,1	3,2	-1,1	PR	12,2	3,7	-9,3**
SE	9,5	4,0	2,8**	NE	11,4	2,7	0,5	NS	9,4	2,7	-2,7**
OR	4,9	3,0	2,8**					FM	12,0	3,2	-6,0**

Tab.Č. 6: Základní charakteristiky, ženy, t-test

SPARO : Základní charakteristiky, t-test

=====

Definice 1. skupiny : Projekt, ženy

=====

Počet ve skupině : 332

Prům. věk : 34,2

=====

Škála	M	SD	t(pop)	Škála	M	SD	t(pop)
1. KOMPONENTY				3. NORMALITA			
KO	8,3	3,8	-3,3**	VZ	6,7	2,7	10,1**
EM	11,0	4,8	11,7**	LS	8,5	4,2	-14,5**
RE	7,3	3,3	7,9**	AN	1,3	2,5	6,5**
AD	14,1	2,7	0,3	EX	4,2	1,9	2,9**
2. FAKTORY				4. VĚROHODNOST			
PV	4,9	2,6	4,7**	L	3,0	2,2	5,4**
MH	4,7	2,5	-3,6**				

TAXOMETRICKÉ KOEFICIENTY

A1-B4	A2-B3	A3-B2	A4-B1	C1-D4	C2-D3	C3-D2	C4-D1
-0,21	-0,15	-0,22	-0,16	-0,01	0,05	-0,01	0,05

Škála	M	SD	t(pop)	Škála	M	SD	t(pop)	Škála	M	SD	t(pop)
1. STIMULACE				3. INTEGROVANOST				5. KOREKTIVNOST			
SI	8,1	2,8	3,1**	UZ	11,3	4,1	14,2**	RF	11,7	2,6	-3,7**
IP	8,3	3,3	5,0**	EC	9,5	3,6	10,1**	LO	13,0	3,1	-5,4**
PN	6,1	3,8	-4,1**	UR	10,2	4,0	-5,4**	NU	13,8	3,5	4,8**
DI	7,4	3,0	-2,5*	RR	13,1	3,3	-4,6**	FC	8,8	2,6	-2,0*
SD	6,6	3,1	3,3**	OI	10,1	4,3	-10,7**	KI	6,7	2,3	7,2**
OS	13,0	3,1	-5,4**								
2. RIZIKO				4. VZTAHY				6. SEBEPROSAZOVÁNÍ			
AS	8,2	3,0	1,4	KT	4,6	3,3	5,1**	US	10,7	3,8	-3,5**
AC	9,6	2,6	-0,1	BE	9,2	1,9	-1,3	TO	7,9	2,7	-4,8**
TN	6,6	3,1	3,8**	KN	11,2	3,2	0,2	PR	8,5	3,5	-12,1**
SE	8,9	3,6	2,3*	NE	11,4	2,6	2,6*	NS	9,0	2,6	-0,2
OR	4,1	2,7	-1,4					FM	8,0	3,5	-9,6**

Tab. č. 7: SIPO – základní charakteristiky, ženy, t-test

SIPO : Základní charakteristiky, t-test				
=====				
Definice	1. skupiny : Projekt, ženy			
Počet ve skupině :	278	Prům. věk :	33,0	
=====				
Škála	M	SD	t(pop)	
PZ	20,0	3,1	10,1**	
UN	13,2	3,5	2,7**	
NZ	17,4	4,4	0,6	
DM	10,2	4,1	-5,7**	
KF	11,8	4,4	-9,3**	
AF	17,5	4,5	3,9**	

Tab. č. 7: SIPO – základní charakteristiky, muži, t-test

SIPO : Základní charakteristiky, t-test				
=====				
Definice	1. skupiny : Projekt, muži			
Počet ve skupině :	124	Prům. věk :	30,8	
=====				
Škála	M	SD	t(pop)	
PZ	18,5	3,6	6,2**	
UN	13,8	3,3	0,4	
NZ	16,5	4,9	2,7**	
DM	11,5	4,9	-3,1**	
KF	12,5	5,0	-5,2**	
AF	17,2	4,9	1,1	

Závěr

Uváděná zjištění jsou pouze hrubým nástinem a budou vyžadovat další zpracování a podrobnou analýzu. Již nyní je možno využít je pro další zaměření práce s nezaměstnanými, především ve vzdělávacích aktivitách, v oblasti sebepoznání a motivace.

Námi provedená zjištění odpovídají empirickým poznatkům pracovníků poradenských útvarů a útvarů zprostředkování zaměstnání. Jejich význam spočívá především v jejich exaktnosti.

Protože sebraná data mají vysokou vypovídací hodnotu, budeme se jimi dále zabývat a případná zjištění publikovat v následujících statích.

SYSTÉM SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ V ČESKÉ REPUBLICE

JANA ČERNÁ

Úřad práce Plzeň – město

Pojem sociálního zabezpečení

Jedná se o pojem vyjadřující státem zajištěnou sociální bezpečnost občana při vzniku sociální události. Ekonomický vývoj společnosti provází změna životních podmínek a s těmito změnami se může člověk dostat do rizikových situací, které se pro něho mohou stát obtížně řešitelné. Mezi tyto situace patří např. nemoc, úraz, těhotenství, mateřství, invalidita, stáří, smrt, narození dítěte, ztráta zaměstnání apod. K překonání slouží souhrn institucí, zařízení a různých opatření – jedná se o sociální zabezpečení.

Sociální zabezpečení je tedy určitá forma společenské pomoci, která finančně nebo naturálně podporuje jedince v situacích, jež jsou společností akceptovány jako sociální události.

Další pojmy z oblasti sociálního zabezpečení

Sociální oblast jsou vlivy a zájmy, které se týkají lidské společnosti a vztahů mezi lidmi ve společnosti.

Sociální politikou rozumíme organizovanou činnost státu a některých organizací v sociální oblasti. Dalšími organizacemi mohou být politické strany, církve, soukromé nadace a dobročinné spolky apod. Realizací sociální politiky by mělo být především dosažení sociální jistoty a optimálních životních podmínek občanů. Tato realizace probíhá především prostřednictvím sociálních práv.

Sociální práva jsou stěžejní občanská práva, která jsou zakotvena v základní listině práv a svobod.

K řešení situací, které stát uznává za potřebné, slouží sociální podpora. Můžeme ji charakterizovat jako státní dávku, jež je financována z daní. Je výrazem určité solidarity mezi bezdětnými

manželi a rodinami s dětmi, mezi občany s vyššími příjmy a občany s příjmy nižšími.

Jako případnou poslední instancí pro řešení hmotné a sociální nouze můžeme brát v úvahu sociální pomoc. Ta nastupuje v situaci, kdy již není v silách občana zaopatřit sebe či svou rodinu, kdy není občan sociálně pojištěn a nesplňuje podmínky pro přiznání sociální podpory. Tato pomoc nemusí být poskytnuta pouze z veřejných rozpočtů, ale např. i z prostředků dobrovolných nadací.

Princip sociálního zabezpečení je postaven na zásadě sociální spravedlnosti a sociální nerovnosti.

Historický vývoj konstrukce sociální pomoci státu

V samých počátcích vývoje naší společnosti byly chráněny především ženy a děti. Muž v této době zastával především roli lovce. S postupem od prvobytně pospolné společnosti ke společnosti feudální získávali na významu především vojáci. Ti chránili svého krále a dostávalo se jim různých výhod, jako např. podílu z kořisti. Vznikem průmyslové výroby se objevila podpůrná tovaryšstva, která podporou pomocí různých příspěvků pomáhala rodinám v případě, že byl živitel nemocen. Později začal tuto úlohu přebírat i stát, který začal organizovat sociální zabezpečení, a to nejdříve vyloženě pouze profesní, později i všeobecné. Z geografického hlediska sehrála největší úlohu Evropa, kde se na systému stát, obec, rodina staví dodnes.

Nejstarší zákonná úprava, jež se týkala určité sociální péče, je obsažena v preambuli ke Statutu anglické královny Alžběty I. z roku 1601. V Anglii poprvé došlo ke klasifikaci sociální péče. Počátky důchodového zabezpečení u nás sahají do Rakousko-Uherska. V letech 1771 a 1781 vstoupily v platnost penzijní normály. Ty se však vztahovaly pouze na státní zaměstnance. Mezi významné zakladatele systému sociálního zabezpečení patří německý kancléř Otto von Bismarck, který v devatenáctém století zavedl sociální reformy. Jako první v Evropě zavedl povinné úrazové, důchodové a sociální pojištění.

Československo převzalo a doplnilo rakousko-uherský systém povinného sociálního pojištění, který po rozšíření ve dvacátých letech obsahoval starobní, invalidní, vdovské a sirotčí pojištění, nemocenské a úrazové pojištění, příspěvek v mateřství a při úmrtí. Až do roku 1930

byl tento systém administrativně a správně zajišťován prostřednictvím mnoha institucí. Úrazové pojištění zabezpečovaly úrazové dělnické pojišťovny. Zaměstnanci pošt, drah, horníci a kněží měli svoje zvláštní pojišťovny. Nemocenské pojištění zabezpečovalo velké množství pojišťoven (pokladen). Pokladny byly okresní a sdružovaly se do různých svazů. Ve dvacátých letech byl zaveden systém podpory v nezaměstnanosti. Podpora se však týkala pouze členů odborových svazů.

Vlastní sjednocení všeobecného sociálního zabezpečení (nemocenského, důchodového a úrazového pojištění) bylo provedeno zákonem č. 99/1948 Sb., o národním pojištění. Tento zákon upravil pojištění pro případ nemoci a mateřství (nemocenské pojištění) a dále pojištění pro případ stáří, invalidity, ztráty živitele smrtí a pro případ úrazu (důchodové pojištění). Podle tohoto zákona byli povinné pojištění zaměstnanci, důchodci a nezaměstnaní. U zaměstnanců toto povinné pojištění vznikalo dnem vstupu do zaměstnání, u důchodců dnem přiznání důchodu. Zanikalo u zaměstnanců dnem, kterým skončil pracovní poměr, u důchodců dnem, od něhož byl zastaven důchod. Zákon zmírňoval dřívější rozdíly v sociálním zajištění občanů a poskytoval ochranu prakticky při všech sociálních událostech.

V pounorové době však byly zrušeny dosavadní sociální pojišťovny, které nahradila Ústřední národní pojišťovna s úřadovkami v krajích a okresech. V roce 1951 bylo dokonce zrušeno Ministerstvo práce a sociálních věcí. Jako důvod bylo uváděno, že za socialismu nebudou existovat chudí a nezaměstnaní, a z toho důvodu není sociální péče potřebná. Místo toho bylo zřízeno Ministerstvo pracovních sil, které se mělo hlavně zabývat získáváním a rozmisťováním pracovních sil.

Novelou zákona o státním sociálním zabezpečení (č. 54/1956 Sb.) byly zrušeny zbytky dřívějších výhod státních a veřejných zaměstnanců v nemocenském a důchodovém zabezpečení. Byla zavedena diferenciací důchodů podle pracovních podmínek – kategorie.

Peněžité dávky v mateřství se zvýšily na stejnou úroveň pro všechny kategorie žen. Rodinné přídatky se progresivně zvyšovaly podle počtu dětí v rodinách. V rozmezí šedesátých až osmdesátých let byl i přes určité výkyvy pěstován systém sociální jistoty obyvatelstva. V Československu poskytoval v té době sociální systém obyvatelstvu jistoty především proti nezaměstnanosti, v oblasti bydlení a při využívání zdravotnických služeb. Občané měli zajištěnou nejnужnější

ochranu v nemoci, stáří a invaliditě. Prakticky neexistoval prvek vlastní odpovědnosti za budoucnost.

K vývoji dávek pro rodiny a děti po roce 1989

V tomto období neexistoval ještě systém státní sociální podpory. Jelikož v roce 1990 proběhla liberalizace cen, byla zavedena nová dávka určená pro všechny občany, a to státní vyrovnávací příspěvek v původní výši 140 Kčs a tento příspěvek byl postupně navyšován. Z dávky, která byla při svém vzniku zcela plošnou, se postupně stávala dávka sociální, adresně vyplácená, testovaná příjmem a určená dětem žijícím v rodinách s nízkým příjmem. V srpnu 1993 byl vyplácen příjemcům s příjmem nižším než 1,25 násobek životního minima jednorázový příspěvek na dítě, jehož výše se pohybovala od 1020 Kč do 1470 Kč. Rozhodným příjmem pro zjištění a stanovení nároku byl příjem dosažený ve 2. čtvrtletí 1992.

Přídavky na děti a výchovné k důchodům byly dávkou nemocenského a důchodového pojištění. Do roku 1993 byly vypláceny ve výších stanovených podle počtu dětí v rodině. Na jedno dítě činily 200 Kč, na dvě děti 650 Kč, na tři děti 1210 Kč a na čtyři děti 1720 Kč. Na každé další dítě činil přídavek 350 Kč měsíčně. Od 1. 10. 1990 byla uzákoněna nová státní nároková dávka, a to rodičovský příspěvek, který nahradil dosavadní mateřský příspěvek. V letech 1990 – 1994 byla opakovaně navyšována podpora při narození dítěte. Jednalo se o jednorázovou dávku nemocenského pojištění, kterou se přispívalo k částečnému pokrytí nákladů, jež vznikly v souvislosti s narozením dítěte a i o určitou formu odměny matce dítěte. S účinností od 1. 10. 1994 byly také upraveny dávky pěstounské péče.

Je možno konstatovat, že v průběhu transformačních procesů nezůstala rodina bez podpory státu. Opakovaně byly zvyšovány ty sociální dávky, které jsou nasměřovány do klíčových, sociálně obtížných životních situací rodin s dětmi, nebo které jsou orientovány do rodin, jež jsou z některého důvodu sociálně ohroženy. Projevila se snaha prosadit určitou vyšší adresnost jakékoliv podpory a dosáhnout toho, aby rodiny svými pracovními příjmy dokázaly uspokojit své potřeby.

Státní sociální podpora

Na přípravě paragrafového znění zákona se pracovalo v průběhu roku 1993 a 1994, kdy byly zpracovávány analýzy, které se následně staly podkladem pro stanovení koeficientů určujících okruh příjemců a výši

jednotlivých dávek. Konstruovalo se i organizační zabezpečení výplaty dávek. Tvorbu systému státní sociální podpory se snažil v té době svými připomínkami a náměty ovlivnit britský expert Tony Lynes, který se v rámci projektu Phare zabýval sociálními systémy v ČR. Parlament ČR přijal zákon 26. 5. 1995 a ve Sbírce zákonů vyšel pod číslem 117/1995 s účinností od 1. 10. 1995 pro dávky netestované a s účinností od 1. 1. 1996 pro dávky testované.

Byl zaveden nový systém, vytvořila se zcela nová kontaktní místa, bylo vyškoleny několik tisíc dávkových specialistů a zabezpečena taková informovanost občanů, která umožnila zpracovat žádosti zhruba 1,6 mil. rodin týkajících se cca 2,5 mil. dětí. Náklady na dávky státní sociální podpory hradí v celém rozsahu stát ze svého rozpočtu, protože se jedná o dávky státní.

Státní sociální podpora zahrnovala celkem 9 dávek, jež jsou dávkami peněžitými a jsou rozděleny na dávky tzv. testované (závislé na příjmech) a netestované (ostatní):

a) dávky poskytované v závislosti na příjmu:

1. přídavek na dítě,
2. sociální příplatek,
3. příspěvek na bydlení,
4. příspěvek na dopravu – pouze do 30. 6. 2004, poté byl nahrazen slevami na žákovském jízdném,

b) ostatní dávky:

1. rodičovský příspěvek,
2. zaopatřovací příspěvek,
3. dávky pěstounské péče,
4. porodné,
5. pohřebné.

Zákon o státní sociální podpoře byl několikrát novelizován, např. o některé dávky bylo možno požádat 3 roky zpětně, následně 1 rok zpětně, nyní u testovaných dávek se jedná o dobu 3 měsíce zpětně. K tomuto opatření přispělo i zneužívání systému státní sociální podpory, kdy některé rodiny ve velkém počtu například odjížděly především z ekonomických důvodů mimo území ČR, kde čerpaly dávky ze sociálních systémů daných zemí, a po třech letech se vracely do České republiky, aby mohly uplatnit zpětné nároky na dávky v ČR.

Jednalo se o částky ve výši 50 000 – 140 000 Kč. U těchto osob byl potlačen princip, že stát se bude podílet na krytí nákladů na výživu a ostatní potřeby dětí a rodin, na jejichž řešení rodina svými silami a prostředky nestačí, čili adresnost systému. U některých žadatelů docházelo k fiktivním úpravám výchovy a výživy nezletilých dětí a dokonce i k fiktivním rozvodům za účelem dosažení osamělosti a tím získání maximální výše dávek.

Evropská unie

Vstupem ČR do Evropské unie se změnil i proces řízení přiznávání nároků na jednotlivé dávky státní sociální podpory. V oblasti SSP se jedná především o následující předpisy:

Nařízení č. 1408/71

Nařízení 1612

Pravidlům koordinace podle nařízení 1408/71 podléhají tyto dávky:

- přídavek na dítě,
- rodičovský příspěvek,
- odměna pěstouna,
- příspěvek na úhradu potřeb dítěte,
- zaopatřovací příspěvek,
- pohřebné, které sice není rodinnou dávkou, ale je samostatnou oblastí sociálního zabezpečení, spadající pod koordinační mechanismus 1408.

Pravidlům 1612 podléhá porodné, které je sociální výhodou poskytovanou zaměstnané osobě a jejím rodinným příslušníkům žijícím na území daného státu.

V České republice jsou institucemi kompetentními k řízení o dávky v první instanci úřady práce a v Praze Úřady městských částí.

Pro rodinné dávky je hlavním pravidlem tzv. „lex loci laboris“ – stát výkonu zaměstnání je primárně kompetentním státem pro výplatu rodinných dávek. Pro uplatnění nároku se používají tzv. E-formuláře, a to především E 411.

V Plzni – městě po 1. 5. 2004 stoupl počet občanů, kteří žádají vyplnění tohoto formuláře, neboť pracují a odvádějí daně v Německu, kde se rozhodli nyní požádat o přídavky na děti. V České republice nikdy nežádali, neboť si byli vědomi, že nárok na přídavky jim z důvodu vysokých příjmů nevzniká. V Německu však jim s uplatněním

nároku vznikají značné komplikace, např. jsou nuceni k tomu, aby podali v ČR o přídavky žádost, která je jim následně rozhodnutím zamítnuta z důvodu vysokých příjmů apod.

V rámci dobré spolupráce by bylo vhodné tento bod zařadit do programu některého z dalších česko–německých seminářů pracovníků příhraničních úřadů práce.

AKTUÁLNÍ ZMĚNY PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ K ŘÍJNU 2004

JIŘÍ ANÝŽ

Úřad práce Most

K 1. říjnu letošního roku, v souvislosti s novelou zákona o zaměstnanosti zveřejněnou ve sbírce zákonů pod č. 435/2004 Sb., dochází ke změnám v pracovněprávní oblasti.

I.

V první části bych se rád zmínil o novele zákona o zaměstnanosti, tedy o právní normě, která upravuje postavení občana způsobilého k výkonu práce v době, kdy z jakýchkoliv příčin ztratí dosud vykonávanou práci nebo občana, který sice dosud pracuje, ale má zájem zaměstnání z jakýchkoliv důvodů změnit. Takové osoby mají možnost, ať již jako uchazeč nebo zájemce, požádat o zprostředkování zaměstnání příslušný úřad práce. Dříve dva platné zákony o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb. a 9/1991 Sb. byly novým právním předpisem č. 435/2004 Sb. sloučeny do jednoho, s účinností od 1. 10. 2004. Uvedená právní norma vymezuje okruh osob, které se mohou o zprostředkování zaměstnání prostřednictvím úřadu práce ucházet a současně upravuje i nároky, které takové osobě, při splnění dále uvedených podmínek vznikají a postavení dalších subjektů, které do tohoto procesu vstupují ať již jako zaměstnavatelé nebo například, jako vzdělávací zařízení.

Nový zákon o zaměstnanosti podrobněji řeší otázku rovného zacházení a zákaz diskriminace například z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, sociálního původu a další uvedené důvody při uplatňování práva na zaměstnání, kdy zejména části o diskriminaci v pracovněprávních vztazích je věnována velká část nově vloženého ustanovení. Toto ustanovení rozlišuje tzv. přímou a nepřímou diskriminaci a současně hovoří i o situacích, které sice mohou nepříznivě ovlivnit postavení některých osob v pracovněprávních vztazích, ale i přesto se nejedná o diskriminaci, protože taková situace vyplývá z povahy zaměstnání.

V části vymezení působnosti úřadů práce jsou nově vyjmenované úřady, které kromě běžných činností zpracovávají koncepce a strategie zaměstnanosti, statistiky, rozborů a výhledy za příslušný kraj. Koordinují činnosti úřadů práce v rámci příslušného kraje při provádění aktivní politiky zaměstnanosti. Zabezpečují činnost Evropských služeb zaměstnanosti. Spolupracují při vytváření mezinárodních programů týkajících se rozvoje lidských zdrojů a financování z prostředků Evropských strukturálních fondů. Tyto úřady dále zřizují školicí a rekvalifikační střediska a pracovní rehabilitační střediska pro zdravotně postižené osoby. Spolupracují v otázkách zabezpečování zaměstnanosti, mobility pracovních sil a rozvoje lidských zdrojů s územními samosprávnými celky a dalšími subjekty. Plní další úkoly svěřené do jejich působnosti.

Novela zákona dále upravuje povinnost zdravotnických zařízení provést na žádost úřadu práce do 14 dnů vyšetření zdravotního stavu fyzické osoby. Jedná se o úpravu, která dle mého názoru pomůže řešit některé situace, kdy uchazeč nechce nastoupit na doporučené zaměstnání a odvolává se na zhoršený zdravotní stav a zdravotnické zařízení neposkytuje z jakýchkoliv důvodů dostatečnou součinnost. Jediným nedostatkem je, že v případě nesplnění této povinnosti nemůže žadatel – úřad práce využít žádné sankce. Na to zřejmě zákonodárce zapomněl a v části o výčtu porušení, pro která je možné uložit fyzické nebo právnické osobě sankci, tento problém neřešil. Pokud tedy nenajdeme sankci v obecném předpisu o přestupcích, stane se možná toto ustanovení málo účinným.

V části o zprostředkování zaměstnání se podrobněji definuje „vhodná práce“, tedy taková, jejíž odmítnutí zakládá oprávnění úřadu práce vyřadit uchazeče z evidence. Naopak uchazeč, který vykonává práci, která neodpovídá definici vhodné práce, může být v průběhu výkonu takové práce v evidenci uchazečů. Je to však práce, která není delší tří měsíců a je zprostředkována úřadem práce. Taková práce se nazývá krátkodobé zaměstnání.

V této části se také objevuje nový termín „Agentury práce“. Tyto subjekty nahrazují dosud v praxi využívané zprostředkování zaměstnání na základě povolení MPSV. Tyto agentury budou mít možnost zaměstnávat fyzické osoby a dále je na základě písemného pokynu dočasně přidělovat k výkonu práce jiné osobě „uživateli“. Takové přidělení je časově omezeno na dobu nejdéle 12 po sobě jdoucích měsíců s výjimkou, kdy o to sám zaměstnanec požádá. Dále budu o této úpravě hovořit v části o změnách zákoníku práce.

Podrobněji je upraveno ustanovení o kategoriích osob, které nemohou být uchazečem o zaměstnání, i když jsou v pracovněprávním nebo obdobném vztahu. Do současné doby byl někdy problém, zejména u osob typu společníků nebo členů představenstva společnosti a členů dozorčích rad, jak na takovou osobu pohlížet, zda je možné ji považovat za uchazeče o zaměstnání nebo naopak. Současně je novelou upravena tzv. možnost přivýdělku, tedy že osoba v evidenci má možnost za určitých podmínek, v souběhu s evidencí, získat příjem nepřesahující polovinu minimální mzdy. Podmínkou však je, že výkon takových činností nebude překážkou pro poskytování součinnosti úřadu práce při zprostředkování zaměstnání. Uchazeč bude povinen výkon takových činností úřadu práce ohlásit a doložit.

Změny zaznamenalo i ustanovení o vyřazení uchazečů o zaměstnání z evidence. Byla odstraněna podmínka prokazování úmyslného zavinění, což v mnohých případech bylo velmi složité a úřad práce nesl v tomto řízení těžko prokazatelné důkazní břemeno. Toto ustanovení bylo rozšířeno i o další důvody pro které může být uchazeč vyřazen z evidence. Úřad práce má větší možnost správní úvahy při rozhodování o vyřazení uchazeče z evidence. Současně se o tři měsíce, na celkových šest měsíců, prodloužila doba, po které se může vyřazený uchazeč opět zaevidovat.

Novelou zákona je odděleno zaevidování uchazeče a řízení o přiznání podpory v nezaměstnanosti. Do současné doby se uvedené řešilo v souběhu, tj. pokud nebylo uchazeči ve stanovené době zprostředkováno vhodné zaměstnání, rozhodlo se o přiznání nebo nepřiznání hmotného zabezpečení bez další žádosti uchazeče. Po novele bude muset uchazeč sám požádat o podporu v nezaměstnanosti.

Při splnění podmínek pro přiznání podpory pak bude uchazeči přiznána podpora v rozsahu 6 měsíců u osob do 50 let věku, v rozsahu 9 měsíců u osob do 55 let věku a v rozsahu 12 měsíců u osob nad 55 let věku. Podmínkou však bude prokázání celkové doby účasti na důchodovém pojištění a to pro 9 měsíců podpory pojištění v délce alespoň 25 roků a pro 12 měsíců podpory alespoň 30 roků pojištění. Pokud nebude tato doba pojištění prokázána, bude rozhodnuto o podpoře v základní délce 6 měsíců podpůrní doby.

Samotná podpora pak je stanovena ve výši 50 % čistého výdělku po dobu prvních tří měsíců a 45 % čistého výdělku po dobu zbývajících

podpůrčí doby. Ve druhé části podpory se jedná o 5 % navýšení oproti původním 40 %.

Naopak se do doby započitatelné jako doba náhradní již nezapočítává doba studia. Znamená to, že osobám po ukončené přípravě na budoucí povolání, nevznikne nárok na podporu v nezaměstnanosti.

Oproti předcházející právní úpravě je zvýhodněna kategorie důchodců. Dosud se neposkytovalo hmotné zabezpečení uchazečům, kteří splňovali nárok na starobní důchod, tedy bez ohledu na to, zda jej pobírají či nikoliv. Současná právní úprava umožňuje přiznat podporu v nezaměstnanosti této kategorii v případě, že jim není takový důchod poskytován i přesto, že splňují nárok.

Samostatně je řešena i podpora v době absolvování rekvalifikace, kdy výše podpory je stanovena na 60 % čistého měsíčního výdělku po celou dobu rekvalifikace. Doba poskytování podpory při rekvalifikaci se nezapočítává do podpůrčí doby. V praxi to bude znamenat, že uchazeč, který například po třech měsících poskytování podpory v nezaměstnanosti nastoupí půlroční rekvalifikaci a splní podmínky pro poskytování podpory v nezaměstnanosti v délce 12 měsíců, bude po skončení rekvalifikace pobírat opět podporu. S ohledem na věk a prokázanou dobu účasti na důchodovém pojištění to může být v tomto případě celkem až 18 měsíců.

Z původních tří let na pět se prodlužuje doba, po kterou může uchazeč uplatnit nároky na výplatu dávek. Stejně tak se prodlužuje i doba, po kterou může úřad práce požadovat od uchazeče neoprávněně poskytnuté dávky.

U osob se zdravotním postižením se vytvořil nový nástroj „Pracovní rehabilitace“. Smyslem je, aby takto zdravotně postižená osoba byla schopna získat, případně udržet vhodné zaměstnání. Taková rehabilitace se uskutečňuje na základě žádosti osoby se zdravotním postižením. Na rehabilitacích spolupracují další subjekty, např. pracovně rehabilitační střediska nebo jiná zařízení na základě písemné dohody. V případě, že se na této činnosti podílí zaměstnavatel, je možné, aby mu úřad práce na základě dohody hradil náklady na přípravu k práci takto postižených osob.

Problematické zaměstnávání osob se zdravotním postižením je v novele zákona o zaměstnanosti věnována poměrně velká pozornost s cílem tyto osoby co nejvíce, s přihlédnutím k jejich zdravotnímu omezení, zařadit do běžného života. Za tím účelem vytvářejí úřady

práce pracovní skupiny, které budou posuzovat vhodné formy pracovní rehabilitace. Tyto pracovní skupiny budou složeny zejména ze zástupců organizací zdravotně postižených a zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením. U těchto zaměstnavatelů se předpokládá dostatečná znalost problematiky zaměstnávání této skupiny osob, a tedy i kvalifikovaný přístup k hledání vhodných forem pracovní rehabilitace.

Samostatná část je věnována zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí, a to jak občanů pocházejících z členských států EU, tak i ostatních cizinců. Upravuje režim povolování k získávání takových osob a upravuje informační povinnosti zaměstnavatelů, kteří tyto osoby zaměstnávají. Samostatně upravuje povolování k zaměstnání cizinců, tedy osob mimo okruh členských států EU. Povolení k zaměstnání musí mít i osoby, které jsou společníky, statutárními orgány nebo členy statutárního nebo jiného orgánu obchodní společnosti. Do současné doby to v praxi vypadalo tak, že „Veřejná obchodní společnost“ s neomezeným počtem společníků, zajišťovala své činnosti třeba pouze těmito osobami. Tyto osoby měly pouze povolen pobyť za účelem podnikání. Stále platí podmínka, že povolení může vydat příslušný úřad práce pouze v tom případě, kdy se jedná o hlášené volné místo, které nelze při splnění dalších podmínek obsadit jinak. Tím se stále přihlíží k ochraně vnitřního trhu práce a jeho momentální situaci.

V této části je i taxativně uvedeno, ve kterých případech se povolení k zaměstnání nevyžaduje. Jedná se například o výkon práce, která nepřesáhne 7 po sobě jdoucích dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce, výkon práce pedagogického pracovníka a další vyjmenované činnosti.

Úřady práce povedou samostatně evidenci občanů EU, kteří nastoupili do zaměstnání a cizinců, kterým bylo vydáno povolení k zaměstnání. Tento zákon upravuje zmocnění k přijetí národních opatření vůči členskému státu EU, který uplatní národní opatření, úplně nebo částečně pozastaví uplatňování článků 1 až 6 nařízení rady EHS o svobodě pohybu pracovníků v rámci Společenství. V takovém případě je vláda ČR zmocněna přijmout rovnocenná opatření.

Další část nového zákona je věnována aktivní politice zaměstnanosti. Jedná se o nástroje, s jejichž pomocí by mělo být dosaženo snížení nepříznivého stavu v nezaměstnanosti a vytvoření lepších podmínek pro uplatnění uchazečů o zaměstnání na trhu práce. Mezi již

uplatňovanými nástroji budou využívány i další, např. příspěvek na dopravu zaměstnanců nebo příspěvek na zapracování. V tomto případě bude možné takový příspěvek poskytnout zaměstnavateli, který přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou pozornost. Jedná se například o osoby se zdravotním postižením, osoby ve věku do 25 let, absolventi vysokých škol po dobu dvou let od úspěšného ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku, osoby, které jsou v evidenci úřadu práce déle jak šest měsíců a další. U příspěvku na dopravu zaměstnanců může být tento poskytnut, když zaměstnavatel zabezpečuje každodenní dopravu do zaměstnání v případě, kdy hromadnými prostředky není prokazatelně doprava provozována vůbec nebo v nedostatečném rozsahu.

Zákon o zaměstnanosti dále řeší problematiku výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětmi. Jednak stanoví, které činnosti se považují za vhodné pro činnost dětí a je možné je vykonávat pouze na základě povolení vydaného úřadem práce. V dalším stanoví, co se nepovažuje za činnost dítěte, tedy takové činnosti, při kterých není povolení nutné. Jedná se v podstatě o činnosti zájmové, jejichž cílem není činnost za odměnu.

Změny zaznamenala i kontrolní činnost úřadů práce při dodržování pracovněprávních předpisů. Zaměstnanci úřadů práce se po účinnosti nového zákona o zaměstnanosti prokazují při provádění kontrol služebním průkazem. Do současné doby to bylo na základě pověření k provedení kontroly podle zákona o státní kontrole. Tento zákon však i nadále zůstává jako procesní norma pro provádění vlastní kontroly. Podle nového zákona o zaměstnanosti mají možnost se na kontrolní činnosti podílet i celní úřady, které budou oprávněny kontrolovat, zda cizinec vykonávající práci na základě pracovněprávního vztahu ji vykonává na základě a v souladu s vydaným povolením k zaměstnání.

Novela zákona o zaměstnanosti upravuje i přestupky a správní delikty, kterých se dopustí fyzické a právnické osoby porušením pracovněprávních předpisů. Za taková porušení jejichž výčet je poměrně obsáhlý, je možné ukládat sankce ve výši 5 tisíc až 1 milion Kč fyzickým osobám a 500 tisíc až 2 miliony právnickým osobám.

Přechodná ustanovení této zmíněné novely pak řeší problematiku přechodu práv a povinností uchazečů na podmínky novely a postupy úřadů práce v tomto přechodovém období.

II.

Stejně tak jako zákon o zaměstnanosti, tak i zákoník práce (ZP) zaznamenal v tomto období některé změny. Došlo k podrobnější úpravě v oblasti rovného zacházení a diskriminaci. Toto ustanovení v podstatě koresponduje se zmíněným ustanovením zákona o zaměstnanosti.

Do zákoníku práce je zapracován zákaz práce fyzických osob ve věku do 15 let nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky. V ustanovení § 11 odst. 2 ZP jsou taxativně uvedené činnosti, které mohou tyto osoby vykonávat za podmínek dále stanovených zákonem o zaměstnanosti. Zde jsou upraveny základní podmínky výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte, povolovací systém výkonu činností dítěte a řízení o zákazu výkonu činnosti dítěte.

Dosavadní právní úprava v § 11 byla pouze obecná v tom smyslu, že pouze upravovala, s jakou osobou nelze uzavřít pracovní poměr, tedy, že u této skupiny osob omezovala pracovněprávní způsobilost.

V této souvislosti bych se rád zmínil o problému osob starších 15 let s neukončenou povinnou školní docházkou. Stává se totiž, že osoba starší 15 let nemá ukončenou povinnou školní docházku, tím není pracovněprávně způsobilá a není možné s ní uzavřít pracovní poměr. Taková osoba může být teoreticky do konce svého života bez možnosti zaměstnání, protože žádný právní předpis neupravuje jakékoliv náhradní řešení takto vzniklé situace. Řešení by bylo například ve zrušení této povinnosti dosažením určitého věku (např. dosažením zletilosti). Je sice jakási možnost, si v některých školských zařízeních doplnit základní vzdělání a tím podmínku povinné školní docházky splnit, otázka však zní, jak tuto skupinu osob přinutit, aby si požadované vzdělání doplnila.

Účinným se stává nové, již zmíněné, ustanovení o tzv. „Agenturním zaměstnávání“. Tímto ustanovením je nahrazena dosud platná právní úprava obsažená v § 38 odst. 4 zákoníku práce, kdy zaměstnavatel mohl v písemné dohodě sjednat se zaměstnancem, že ho dočasně přidělí k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě. Toto ustanovení bylo dnem 1. 10. 2004 zrušeno a bylo nahrazeno vloženým ustanovením § 38a, upravujícím agenturní zaměstnávání.

Agentury budou oprávněny na základě povolení dočasně přidělovat své zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě

písemného ujednání v pracovní smlouvě nebo v dohodě o pracovní činnosti. Tímto ujednáním se agentura zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy u jiného zaměstnavatele. Zaměstnanec pak bude vykonávat práci podle pokynů uživatele (zaměstnavatele pro kterého bude činnost vykonávána). Další ustanovení pak taxativně stanoví obsah dohody uzavřené mezi agenturou a uživatelem a obsah písemného pokynu, na základě kterého se zaměstnanec dočasně přiděluje k výkonu práce k uživateli. Tento pracovně právní vztah se neřídí režimem ustanovení zákoníku práce o uzavírání pracovního poměru na dobu určitou.

Zaměstnavateli se ukládá povinnost informovat dočasně přidělené zaměstnance agentury práce o nabídce volných pracovních míst.

Další podstatnou změnou je úprava čerpání dovolené, kdy současná právní úprava ukládala zaměstnavateli povinnost určit zaměstnanci, jehož pracovní poměr trval k němuž zaměstnavateli po celý kalendářní rok, čerpání alespoň čtyř týdnů dovolené v kalendářním roce, pokud na ně má nárok. Pokud nebylo možné tuto dovolenou z naléhavých provozních důvodů čerpat nebo proto, že zaměstnavatel neurčil její čerpání, mohl ji zaměstnanec vyčerpat do konce dalšího kalendářního roku. Za nevyčerpanou dovolenou, kterou nebylo možné vyčerpat ani do konce příštího roku příslušela zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Od 1. 10. 2004 je ustanovení § 109 odst. 2 doplněno o další text, kdy je stanoveno, že pokud neurčí zaměstnavatel zaměstnanci čerpání dovolené ani do 31. října následujícího kalendářního roku, je dnem nástupu zaměstnance na tuto nevyčerpanou dovolenou nebo její část první následující pracovní den, pokud zaměstnanci nebrání v čerpání dovolené překážky v práci taxativně uvedené zákoníkem práce (např. dočasná pracovní neschopnost, čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené). Pokud zaměstnanec nevyčerpá dovolenou ani do konce příštího kalendářního roku, nárok na tuto dovolenou mu zaniká. Dovolená, která přesahuje čtyři týdny a nebylo možné ji z uvedených důvodů vyčerpat, může být s jeho písemným souhlasem vyčerpána do konce dalšího roku. Náhradu mzdy za 4 týdny nevyčerpané dovolené poskytne zaměstnavatel pouze v případě skončení pracovního poměru. Náhradu za nevyčerpanou dovolenou nad čtyři týdny poskytne zaměstnavatel i v případě, kdy zaměstnanec nemohl tuto dovolenou čerpat v termínech stanovených ustanovením § 109 odst. 2. ZP.

To se však bude týkat pouze zaměstnanců u zaměstnavatelů, kteří neprovozují podnikatelskou činnost. U ostatních zaměstnanců v podnikatelské sféře je základní výměra dovolené čtyři týdny, pokud sám zaměstnavatel nerozhodne o jejím prodloužení.

Další změny jsou spíše technického charakteru, tedy že se osoby se změněnou pracovní schopností od 1. 10. 2004 uvádějí jako osoby se zdravotním postižením.

Tyto uvedené změny zákoníku práce jsou účinné dnem 1. 10. 2004.

V prvním pololetí letošního roku došlo také k úpravě pracovně právních vztahů, kdy dnem vstupu ČR do Evropské unie, ve vazbě na směrnice Evropského parlamentu došlo k podrobnější úpravě otázek diskriminace v pracovně právní oblasti upravených v zákoníku práce. Došlo k podrobnějšímu pojmenování této problematiky a současně k vysvětlení pojmu přímé a nepřímé diskriminace. Toto upřesnění zužuje možnosti volného výkladu uvedené problematiky.

Některá ustanovení, která byla upravena k datu vstupu, se týkají například uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou. Touto úpravou se do jisté míry omezilo tzv. řetězení pracovního poměru u téhož zaměstnavatele. Do této doby se v praxi mohl uzavírat pracovní poměr se zaměstnancem na dobu určitou bez omezení. To pak umožňovalo zaměstnavateli například snadnější skončení pracovního poměru se zaměstnancem bez dalších závazků vůči němu, např. zbavení se povinnosti vyplatit odstupné v souvislosti se skončením pracovního poměru.


Došlo také k úpravě délky pracovní doby, po které je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci přestávku na oddech a jídlo v trvání 30 minut. Původně stanovená doba 4,5 hodiny byla prodloužena na 6 hodin.

Tolik k aktuálním změnám v oblasti pracovně-právních předpisů.

ZÁKLADNÍ PRINCIPY PRACOVNÍHO PRÁVA VE SPOLKOVÉ REPUBLICE NĚMECKO

ROBERT SÜß


Agentura práce ve Schwandorfu





Osnova

1. Právní řád
2. Pojmy
3. Práva a povinnosti
4. Další úpravy
5. Výpověď

(c) 2004 Dirk Guthe



1. Právní řád



princíp právní síly

princíp výhodnosti

EU

ústava

zákony

vyhlášky

tarifní smlouvy

podnikové dohody

pracovní smlouvy

interní instrukce

(c) 2004 Dirk Guthe



1. Právní řád



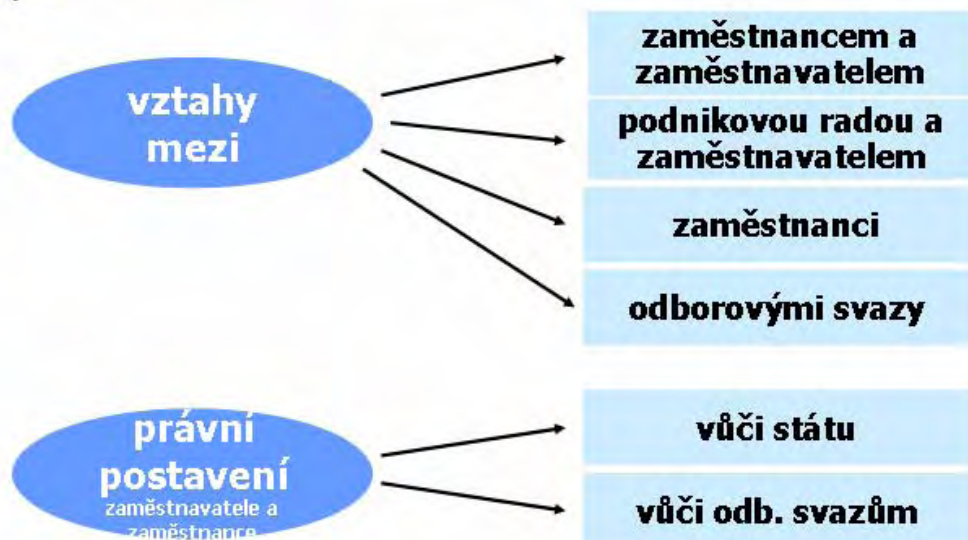
Pracovní právo je souhrn právních norem, zabývajících se prací vykonanou v rámci **závislé činnosti**.

Pracovní právo upravuje:


(c) 2004 Dirk Guthe



1. Právní řád



(c) 2004 Dirk Guthe



2. Pojmy

- **zaměstnanec...**
... je ten, kdo je na základě soukromoprávní smlouvy povinen vykonávat práci pro druhé.
- **zaměstnavatel ...**
... je ten, kdo zaměstnává minimálně jednoho zaměstnance.

(c) 2004 Dirk Guthe



2. Pojmy

- **Pracovní smlouva**
 - smluvní svoboda
 - svoboda utváření (obsah)
 - respektování zákonných hranic
 - § 611 a násl. ObčZ → Pracovní smlouva
 - odvození hlavních povinností

(c) 2004 Dirk Guthe



3. Práva a povinnosti

zaměstnanec

hlavní povinnost

výkon práce



vedlejší povinnosti

mlčenlivost

zákaz korupce

loajalita

vázanost pokyny

zákaz konkurence

(c) 2004 Dirk Guthe



3. Práva a povinnosti

zaměstnavatel

hlavní povinnost

výplata mzdy



vedlejší povinnosti

zaměstnávání

ochrana

mlčenlivost

rovné zacházení

dovolená

osvědčení

(c) 2004 Dirk Guthe

4. Další úpravy

ukončení

automaticky

**uplynutí lhůty / vázanost lhůtou
smrt zaměstnance → § 613 ObčZ**

věk, dovršení 65 let věku

rozvázání

dohodou → § 623 ObčZ

výpověď

**mimořádná
řádná**

(c) 2004 Dirk Guthe

4. Další úpravy

- **Náhrada mzdy** (nárok na odměnu bez výkonu práce) při:
 - nemoci
 - těhotenství, mateřství
 - dovolené
 - svátcích
 - přechodné překážce

(c) 2004 Dirk Guthe




5. Výpověď

■ **Mimořádná výpověď**

- zpravidla bez dodržení výpovědní lhůty
- je ovšem zapotřebí jeden ze závažných důvodů dle § 626 ObčZ
- nutná písemná forma (§ 623 ObčZ)
- popř. vyslechnout podnikovou radu

(c) 2004 Dirk Guthe



5. Výpověď

■ **Řádná výpověď**

- nutná písemná forma (§ 623 ObčZ)
- event. vyslechnout podnikovou radu
- výpovědní lhůty § 622 ObčZ
- zákon o ochraně proti výpovědi
 - působnost
 - sociálně spravedlivá výpověď
 - sociální výběr

(c) 2004 Dirk Guthe

MOŽNOSTI VZÁJEMNÉ VÝMĚNY AKTUÁLNÍCH INFORMACÍ A KONTAKTŮ

SIMONE SCHIEMENZ

Agentura práce Budyšín

Informace = nejdůležitější zdroj pro řešení každodenních úloh

Problém = zčásti denně nové/jiné informace

Zdroj informací = různé internetové stránky + osobní kontakty

Nejvíce zapotřebí jsou informace o:

- nabídce míst
- osobách hledajících práci
- přístupu k trhu práce
- o podnicích
- každodenním životě

Internet

Internet skýtá celou řadu informací z nejrůznějších oblastí, ale je třeba je také najít!

-> cílené vyhledávání

-> vyhledávače (např.: www.google.de)

1. www.arbeitsagentur.de

- nová stránka Spolkové agentury práce
 - burza míst a uchazečů
 - heslovité vyhledávání
 - vyhledávání míst + zadávání vlastních profilů
 - informace
 - zaměstnanec – hledání práce – odkazy
 - "Jobprofi" -> všechny pokyny pro uchazeče o místo

- BIZ (informace ke vzdělání a studiu, profesní profil a požadavky dalšího vzdělávání a rekvalifikace, vývoj trhu práce) -> zdarma a bez přihlášení
- formuláře a informace Spolkové agentury práce (<http://infobub.arbeitsagentur.de/kurs/index.jsp>)
- KURS -> databáze vzdělávání a dalšího vzdělávání
- BERUFEnet -> databáze popisů vzdělání a činností (<http://berufenet.arbeitsamt.de>)

2. www.europa.eu.int

- EURES – stránky v různých jazycích
- rozsáhlé informace (právo, cestování, studium, práce atd.)
- práce v Evropě -> většina denně se vyskytujících dotazů je zodpovězena již zde
http://www.arbeitsagentur.de/vam/vamController/CMSConversation/anzeigeContent?navId=55709&category=link_liste&rqc=6&ls=false&ut=0
- aktuální nabídka míst, životopisy, život & práce, vzdělání
- další vzdělávání, poradci EURESu
- odkazy -> např. Česká republika

3. www.auswaertiges-amt.de/www/de/eu_politik/vertiefung/faq-html

- informace k rozšíření EU – velmi informativní

4. www.rechtsrat.ws/tarif/liste.htm

- informace k (téměř všem) tarifním smlouvám

5. www.bmgs.bund.de/download/gesetze_web/gesetze.htm

- aktuální přehled zákonů k sociálnímu zabezpečení

Osobní kontakty

- na poradce EURESu v Německu


- při agenturách práce
- při Raphaels-Werk
 - sociální zabezpečení
 - vstup a pobyt
 - daně
 - obecné informační materiály Spolkového správního úřadu (podléhají zpoplatnění)
 - informační materiály o spolkových zemích
 - poradenská místa od r. 1994 i v ČR
 - www.raphael-werk.de
- při DGB (Německý odborový svaz)
 - otázky k pracovnímu právu v Německu
 - otázky k pracovním a životním podmínkám
 - www.dgb.de
- při Euroregionech (např. Regioaachen)
 - otázky k „obrácenému“ překračování hranic
 - různé internetové stránky
- při diakoniích
 - vystěhovalecké poradenství
- při Německém červeném kříži
 - poradenské místo pro vystěhovalce a osoby působící zahraničí
- při Svazu bavorského kovo- a elektroprůmyslu
 - EURES-poradce pro zaměstnavatele
 - právní otázky
- při Centrech dalšího profesního vzdělávání bavorského hospodářství s.r.o.
 - uznávání osvědčení/kvalifikací
 - možnosti přeshraničních praxí
 - pracovněprávní otázky
 - informace k rozdílům ve školském a vzdělávacím systému


- kontakty na instituce, komory, svazy
 - IHK Drážďany -> kontaktní místo pro Sasko-Česko (kontaktní osoba pan Tamme 03583 502231)
www.polen-tschechien-kontakt.info
 - Řemeslná komora Drážďany -> především poradenství pro české řemeslníky, kteří v Německu chtějí založit firmu (kontaktní osoba paní Mechthild Müller 0351 464030), zatím nejsou informace na internetu
 - Euroregion Nisa -> trilaterální konstelace, občanská kancelář v Liberci, podpora přeshraniční spolupráce a partnerství
www.neisse-nisa-nysa.org

ZÁKLADNÍ SYSTÉMY SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ V NĚMECKU

BRIGITTE MERKEL

Agentura práce v Brand-Erbisdorfu



**Bundesagentur für Arbeit**
Agentur für Arbeit Chemnitz

Systémy sociálního zabezpečení


Princip sociálního státu je nezměnitelně stanoven v ústavě Spolkové republiky Německo (čl. 20 odst. 1), čl. 28 odst. 1)


- Nemocenské pojištění
- Důchodové pojištění
- Pojištění pro případ nezaměstnanosti
- Pojištění pro případ potřeby ošetřování
- Úrazové pojištění

Systém sociálního zabezpečení v Německu se v zásadě opírá o dva principy

Principy sociálního zabezpečení
Subsidiarita Solidarita

kompetent... freundlich... lösungsorientiert... kompetent... freundlich...



**Bundesagentur für Arbeit**
Agentur für Arbeit Chemnitz

Význam

1. Princip subsidiarity znamená, že každý jednotlivec, který se dostane do nouzové situace, se nejprve má pokusit pomoci si sám.
Teprve pokud se mu to nepodaří, nastupuje druhý princip.
2. Princip solidarity znamená, že se uplatňuje zásada „Každý za všechny, všichni za jednoho“ – společnost zasáhne s podporou, když se jednotlivec dostane do nouze.

kompetent... freundlich... lösungsorientiert... kompetent... freundlich...



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Chemnitz

Správa sociálního zabezpečení

Všechny větve sociálního zabezpečení se prostřednictvím zvolených orgánů spravují samy.

Tyto orgány zahrnují:

Shromáždění zástupců a představenstvo

Financování sociálního zabezpečení

Pro všechny větve sociálního zabezpečení platí povinná účast.

- Příspěvky na sociální zabezpečení financují výhradně pojištěné osoby a zaměstnavatelé.
- Výše příspěvků závisí na výši příjmů pojištěných osob – výjimka: pojištění pro případ potřeby ošetřování je upraveno zákonem.

kompetent... freundlich... lösungsorientiert... kompetent... freundlich...



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Chemnitz

Nemocenské pojištění

Pojištění musí být

- **vzdělávané osoby**
- **nezaměstnaní**
- **důchodci**
- **všichni zaměstnanci, jejichž odměna za práci nepřekračuje 75 % vyměřovací výše příspěvků.**

kompetent... freundlich... lösungsorientiert... kompetent... freundlich...



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Chemnitz

Důchodové pojištění

- Důchodovému pojištění přísluší výplata starobních důchodů

Nositel důchodového pojištění pro pracující
Zemská pojišťovna

Nositel důchodového pojištění pro zaměstnance
Spolková pojišťovna

Plnění z důchodového pojištění financují zaměstnanci a
zaměstnavatelé (svými příspěvky) a rovněž stát.

kompetent... freundlich... lösungsorientiert... kompetent... freundlich...



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Chemnitz

Důchodové pojištění

- Každý zaměstnanec je bez ohledu na svou vlastní vůli účastníkem důchodového pojištění (povinné členství).
- Výjimka: ženy v domácnosti (mohou se však pojistit dobrovolně)
- Výše starobního důchodu se řídí třemi faktory:
 - počet let, kdy byly placeny příspěvky
 - průměrný příjem zaměstnance
 - průměrné příjmy všech pracovníků a zaměstnanců

kompetent... freundlich... lösungsorientiert... kompetent... freundlich...



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Chemnitz

Důchodové pojištění

Navíc k těmto skutečnostem je od roku 2002 podporováno dobrovolné doplňkové důchodové zabezpečení:

Jeho formy jsou např. podnikový důchod, důchodové připojištění

Nárok na podporu mají následující skupiny osob:

- Osoby povinné odvádět příspěvky na důchodové pojištění
- Osoby vychovávající děti (první tři roky u každého dítěte)
- Nezaměstnaní
- Osoby konající vojenskou a civilní službu
- Osoby mající zaměstnání v nepatrném rozsahu
- Manžel/ka osoby, která má nárok na podporu
- Úředníci, soudci, vojáci

kompetent... freundlich... lösungsorientiert... kompetent... freundlich...



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Chemnitz

Úrazové pojištění

— **Nositeli**

jsou oborové profesní organizace. Mají zákonný úkol vypracovat předpisy pro předcházení úrazům.

Tyto předpisy pro předcházení úrazům jsou závazné pro všechny podnikatele a pojištěné osoby členů příslušné oborové profesní organizace.

- členy jsou akciové společnosti (povinné členství)
- pojištění jsou zaměstnanci

— **Plnění**

- **Profesní rekvalifikace obětí nehod**
- **Pozůstalostní důchod**
- **Úrazy na cestě do práce nebo z práce**

kompetent... freundlich... lösungsorientiert... kompetent... freundlich...



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Chemnitz

Úrazové pojištění

Úrazové pojištění – závislé na zařazení činnosti do určitých rizikových tříd

Platba samotnou akciovou společností 100 %

naproti tomu

Pojištění pro případ nezaměstnanosti, nemocenské pojištění, důchodové pojištění, pojištění pro případ potřeby ošetřování

**Platba – polovinu akciová společnost a polovinu zaměstnanec
50 % – 50 %**

kompetent... freundlich... lösungsorientiert... kompetent... freundlich...



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Chemnitz

Plnění v oblasti podpory zaměstnanosti

- Poradenství / zprostředkování
- Podpora mobility
- Překlenovací prostředky pro zahájení samostatně výdělečné činnosti
- Školení pro zlepšení zprostředkovatelských vyhlídek a
- opatření pro zjišťování způsobilosti
- Převzetí nákladů na další vzdělávání a výživného během dalšího odborného vzdělávání
- Podpora v nezaměstnanosti
- Pomoc v nezaměstnanosti

kompetent... freundlich... lösungsorientiert... kompetent... freundlich...

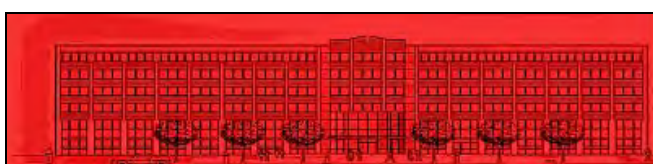


Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Chemnitz

Podpora v nezaměstnanosti

- **Základní předpoklady:**
nezaměstnanost a osobní nahlášení
nezaměstnanosti
Zpravidla: v posledních třech letech zaměstnaný/á
po dobu 360 kalendářních dnů s povinností
účastnit se pojištění
- **Výše:**
Závisí na posledním dosaženém paušalizovaném
čistém příjmu, který se vypočítá z hrubého příjmu,
ze kterého se odvádí příspěvky na pojištění. 67 %
paušalizovaného čistého příjmu (alespoň 1 dítě),
jinak 60 %

kompetent... freundlich... lösungsorientiert... kompetent... freundlich...



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Chemnitz

Pomoc v nezaměstnanosti

- **Základní předpoklady:**
nezaměstnanost a osobní nahlášení nezaměstnanosti
žádný nárok na podporu v nezaměstnanosti
nutné doložit potřebnost
- **Výše:**
Ke stanovení dochází v zásadě podle stejných zásad
jako u podpory v nezaměstnanosti.
Nezohledněny jednorázové platby.
57 % paušalizovaného čistého příjmu (alespoň 1 dítě),
jinak 53 %
Časově neomezená, ale vždy schválení maximálně na
jeden rok.

kompetent... freundlich... lösungsorientiert... kompetent... freundlich...



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Chemnitz

Podpora v nezaměstnanosti II - § 19 zákoníku o sociálním zabezpečení II

Výdělečně činné osoby

Potřební dostávají jako podporu v nezaměstnanosti II

- běžná plnění k zajištění živobytí
- § 20 zákoníku o sociálním zabezpečení II
- plnění při zvýšené potřebě v souvislosti s živobytím
- § 21 zákoníku o sociálním zabezpečení II
- přiměřené náklady na ubytování a vytápění
- § 22 zákoníku o sociálním zabezpečení II
- časově omezený příspěvek po příjmu podpory v nezaměstnanosti - § 24 zákoníku o sociálním zabezpečení II

kompetent... freundlich... lösungsorientiert... kompetent... freundlich...



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Chemnitz

Okruh oprávněných osob - Definice pojmů -

Práceschopný

je ten, kdo není z důvodu nemoci či postižení v současné době nebo v dohledné době neschopen být za běžných podmínek všeobecného pracovního trhu minimálně tři hodiny denně práceschopný.


 **§ 8 zákoníku o sociálním zabezpečení II**

Osoba potřebující pomoc

je ten, kdo své potřeby a potřeby příslušníků, kteří s ním žijí ve společenství potřebných, nemůže v plném rozsahu pokrýt svými vlastními prostředky a silami.

 **§ 9 zákoníku o sociálním zabezpečení II**

kompetent... freundlich... lösungsorientiert... kompetent... freundlich...





Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Chemnitz

Okruh oprávněných osob



Práceschopné osoby potřebující pomoc:

- ✓ mezi 15 a 65 lety
- ✓ nenavštěvují školu ani vysokou školu
- ✓ běžný pobyt ve Spolkové republice Německo
- ✓ nejsou schopny být z důvodu nemoci či postižení v současné době nebo v dohledné době za běžných podmínek všeobecného pracovního trhu minimálně tři hodiny denně práceschopny

↙ a

Príslušník skupiny, která potřebuje pomoc:

- ✓ rodiče
- ✓ partner/ka (manžel/ka, druh, družka, partnerství podobné manželství)
- ✓ nezletilé děti

kompetent... freundlich... lösungsorientiert... kompetent... freundlich...





Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Chemnitz

Plnění k zajištění živobytí

Běžné plnění



§ 20 zákoníku II

Zvýšená potřeba



§ 21 zákoníku II

... kryje potřeby týkající se....

- stravy
- oblečení
- péče o tělo
- zařízení domácnosti
 - první vybavení je placeno zvlášť (srov. § 23 odst. 2 zákoníku o sociálním zabezpečení II)
- vztahů k životnímu prostředí a podílu na kulturním životě

... kryje doplňkové potřeby týkající se....

- nastávajících matek
- samoživitelů/samoživitelů
- postižených
- nákladů na stravování

kompetent... freundlich... lösungsorientiert... kompetent... freundlich...



Spolupráce nositele (§ 44b zákoníku o sociálním zabezpečení II)



- Pracovní společenství přijímá úkoly pracovní agentury jako nositele plnění.
- Zřízení a organizace akciové společnosti probíhá podle regionálních daností.
- Je určen **jednatel**, který akciovou společnost zastupuje před soudy i mimo soudy.
- Pracovní společenství je oprávněno přijímat za účelem splnění svých úkolů správní akty a rozhodnutí o odvolání.

kompetent... freundlich... lösungsorientiert... kompetent... freundlich...

Plnění v rámci podpory zaměstnanosti



Poradenství / zprostředkování

- Registrace v pracovní agentuře
 - nezaměstnaní
 - uchazeči o práci
 - osoby potřebující poradit

Osobní ohlášení nezaměstnanosti (i bez příjmu peněžního plnění) je důležité pro **lhůty** a pro čekací doby v případě podpor!
- Poradenství ze strany zprostředkovatele práce nebo pracovního poradce v oblasti osobních možností a pomoci při hledání pracovního místa

kompetent... freundlich... lösungsorientiert... kompetent... freundlich...

Plnění v rámci podpory zaměstnanosti



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Chemnitz

Překlenovací prostředky

- pro zahájení samostatné výdělečné činnosti
 - pro ukončení nebo k předejití nezaměstnanosti
 - když příslušná osoba předtím pobírala podporu/pomoc v nezaměstnanosti nebo na ni bývala měla nárok nebo bylo k dispozici zaměstnání v rámci státního opatření k vytváření pracovních míst, případně v rámci opatření pro strukturální přizpůsobení
 - odborné místo vydalo stanovisko o únosnosti existenčních základů
- po dobu šesti měsíců ve výši podpory/pomoci v nezaměstnanosti plus
- paušální částka na sociální zabezpečení
- existuje právní nárok, předchází návrh

kompetent... freundlich... lösungsorientiert... kompetent... freundlich...

Plnění v rámci podpory zaměstnanosti



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Chemnitz

Nutnost dalšího vzdělávání

- ☑ v případě nezaměstnanosti profesní začlenění, příp. odvrátit hrozící nezaměstnanost
- ☑ získat chybějící ukončené odborné vzdělání
 - žádná profesní odborná výchova po dobu alespoň dvou let nebo
 - nabytou profesi nelze již vykonávat z důvodu naučené nebo nenaučené činnosti po dobu delší než čtyři roky
- ☑ zaměstnanci, kteří nemají ukončené odborné vzdělání, mohou být podporováni pouze tehdy, když odborné vzdělání (prvotní vzdělání) není již možné z důvodů spočívajících v osobě zaměstnance.
(§ 77 odst. 2 a 3 zákoník o sociálním zabezpečení III)

kompetent... freundlich... lösungsorientiert... kompetent... freundlich...



Náklady na další vzdělávání a výživné

- Kurzovné
 - Poplatek za kurz, učební pomůcky, pracovní oděv
 - Poplatky za zkoušky, zkušební výrobky, ostatní poplatky
- Jízdné
 - Veřejné dopravní prostředky, ostatní dopravní prostředky, spolujezdci
- Ubytování a strava
- Náklady na opatrování dětí
 - Do 15. roku 130 €/ měsíčně na jedno dítě

kompetent... freundlich... lösungsorientiert... kompetent... freundlich...



Povinnosti při pobírání plnění

↪ Doklad o tom, že se příslušná osoba
uchází o pracovní místo

↪ Okamžitá reakce na **nabídky
pracovních míst** pracovní agentury



kompetent... freundlich... lösungsorientiert... kompetent... freundlich...

Návrh na zprostředkování

- Uchazeč je požádán o navázání kontaktu se zadavatelem (termín představení, předložení žádosti o místo).
- Zadavatel je informován (obdrží kopii).
- Zpravidla osobně, i písemně, telefonicky, faxem
- Obsahuje podstatné informace o nabídce pracovního místa.
- Uchazeč a zaměstnavatel jsou požádáni o sdělení výsledku.
- Uzavření pracovní smlouvy je věcí zúčastněných osob.
- Příjemci plnění musejí zdůvodnit odmítnutí vhodného zaměstnání (příp. dobu, kdy nezaměstnaný nemá podle zákona nárok na podporu v nezaměstnanosti!)



kompetent... freundlich... lösungsorientiert... kompetent... freundlich...

Povinnosti při pobírání plnění

Povinnosti při pobírání plnění

**Přijatelnost
zaměstnání**

Přijatelné je každé zaměstnání,
které lze vykonávat na základě osobních schopností
a vhodného zdravotního stavu.

kompetent... freundlich... lösungsorientiert... kompetent... freundlich...



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Chemnitz

Obvod pracovní agentury Chemnitz

asi 800
pracovníků, asi
80 % žen



kompetent... freundlich... lösungsorientiert... kompetent... freundlich...



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Chemnitz

Klíčové hodnoty na trhu práce v září 2004

- **Stav: 45 856**
z toho: ženy – 24 889 (54,3 %)
z toho: osoby mladší 25 let – 5 484 (12,0 %)
Dlouhodobě nezaměstnaní: 22 176 (48,4 %)
- **Míra nezaměstnanosti: 16,8 %**

kompetent... freundlich... lösungsorientiert... kompetent... freundlich...

NĚMECKÉ PRACOVNÍ PRÁVO, ROZŠÍŘENÍ EVROPSKÉ UNIE: VOLNÝ POHYB ZAMĚSTNANCŮ

ROBERT SÜß

Agentura práce ve Schwandorfu

Rozšíření EU 1.5.2004

❖ Všeobecné právo na volný pohyb osob

- studium
- bydlení
- samostatná činnost
- poskytování služeb (osobami se svobodným povoláním)



platí od 1.5.2004 a není dotčeno přechodným ustanovením pro zaměstnance

❖ Volný pohyb zaměstnanců



omezení na dobu až 7 let

strana 3

13.10.2004

Rozšíření EU 1.5.2004

❖ Volný pohyb zaměstnanců



důvody přechodných ustanovení na dobu až 7 let

- nebezpečí mzdového dumpingu při vysokém přistěhovalectví
- při vysoké nezaměstnanosti v Německu omezena schopnost přijímání
- přistěhovalectví může vyvolat další integrační problémy
- zamezení „brain drain“
- migrační potenciál je odhadován na 200 000 – 250 000 osob ročně

strana 4

13.10.2004

Přechodná úprava = zachování stávajícího postupu

ale:

**pravidlo
preferencí**

**zvláštní podmínka
(klausule)
zastavení**

2+3+2-ustanovení

po 2 letech: zpráva Komise

po 5 letech: konzultační řízení

po 7 letech: úplný volný pohyb osob

strana 5

13.10.2004

Pravidlo preferencí

- **Neomezený přístup na trh práce**
 - ti, kdo měli povolení na trhu práce ke dni vstupu (nebo po vstupu) po nepřetržitou dobu 12 měsíců.
 - toto za určitých předpokladů platí i pro rodinné příslušníky (manžel/ka, druh/družka, děti, které ještě nezavršily 21 let nebo které jsou vyživovány).

strana 6

13.10.2004

Pravidlo preferencí

- preference společenství
 - upřednostnění příslušníků nových členských států před příslušníky třetích států při zprostředkování volných míst

– EURES
– SIS



strana 7

13.10.2004

Klauzule zastavení

- ...neboli zákaz zhoršení stavu
 - Práva na přístup k trhu práce jednotlivých členských zemí nesmí – počínaje okamžikem podpisu smluv o přistoupení – klesnout pod stávající úroveň. Což znamená...

strana 8

13.10.2004

Klauzule zastavení

- ... **neboli zákaz zhoršení stavu**
 - ... stávající možnosti vstupu na trh práce, tak jak se dosud odvíjely od německé úpravy pracovních povolení jakož i bilaterálních smluv (s výhradou možných změn v důsledku přistěhovaleckého zákona), zůstávají i nadále zachovány ...

strana 9

13.10.2004

❖ Vyslaní zaměstnanci

Během přechodné lhůty k volnému pohybu pracovníků **nebude** dle platné úpravy pracovních povolení možné vysílat přes hranice vyslané pracovníky, kteří jsou občany vstupujících států,

§ 6 odst. 1 č. 2 vyhlášky o pracovních povoleních

strana 10

13.10.2004

NĚMECKÉ PRACOVNÍ PRÁVO,

ROZŠÍŘENÍ EVROPSKÉ UNIE: VOLNÝ POHYB SLUŽEB

ROBERT SÜß

Agentura práce ve Schwandorfu

Rozšíření EU 1.5.2004

Volný pohyb služeb:

- Poskytovatel služeb plní smlouvu o službách na vlastní zodpovědnost a dle vlastního plánu.
- Poskytovatel služeb musí být schopen plnit smlouvu o službách samostatně na základě vlastního materiálního vybavení (kapitál, stroje, nástroje).
- Zaměstnanci poskytovatele služeb nepodléhají pokynům zadavatele.

strana 12

13.10.2004

Rozšíření EU 1.5.2004

Volný pohyb služeb (pokračování):

Práce, které nespádají do volného pohybu služeb, naleznete uvedené v materiálu

„Zaměstnávání zahraničních zaměstnanců v rámci smluv o dílo – EU – volný pohyb služeb počínaje květnem 2004“

strana 13

13.10.2004

Řízení o smlouvě o dílo

- **Práce, které nespádají pod volný pohyb služeb, podléhají povinnosti pracovního povolení.**
- **Stávající řízení k smlouvám o dílo zůstává nedotčeno.**

strana 14

13.10.2004

Smlouva o dílo

- **Příslušná agentura práce předá po zaplacení základního poplatku podklady příslušnému regionálnímu ředitelství.**
- **Regionální ředitelství rozhodne o registraci pracovníka podle smlouvy o dílo a stanoví rámec poplatků společně s poplatkem za rozhodnutí.**
- **O této skutečnosti je informováno také zadávající místo domovského státu.**

strana 16

13.10.2004

Poskytování služeb

**směrnice
96/71/EG**

**Omezení volného
pohybu osob v rámci
volného pohybu služeb**

**vstupní akt
1.13**

**Nadále aplikace bilaterálních dohod, tzn. řízení
v souvislosti se smlouvami o dílo ve vymezených
sektorech**

strana 17

13.10.2004

**Vymezené sektory služeb podle vstupního aktu – na
základě kódu NACE**

stavebnictví včetně příbuzných hospodářských odvětví

 **45.1 až 4**

❖ úklid budov, zařízení a dopravních prostředků

 **74.70**

**❖ ostatní služby, pouze činnosti interiérových
dekoratérů**

 **74.87**

strana 18

13.10.2004

Děkuji Vám za pozornost!

Pokud máte další dotazy kontaktujte paní Bayerl:

tel.: 09431/200 320

e-mail: karin.bayerl@arbeitsagentur.de

SITUACE NA POHRANIČNÍM TRHU PRÁCE PRACOVNÍ AGENTURY PIRNA

ULRIKE HOYER

Úřad práce v Pirně

Pod naši agenturu spadají kraje Sächsische Schweiz (Saské Švýcarsko) a Weißberitz. Z krajinného hlediska se náš region vyznačuje především Saským Švýcarskem, částmi východních Krušných hor a údolím Labe.

Region je relativně dobře zpřístupněn, jsou zde spolkové a státní silnice. Doposud chybělo přímé napojení na spolkovou dálniční síť. První úsek bude otevřen již brzy.

Až do roku 1989 se náš region významně formoval díky průmyslovým střediskům

- v oblasti výroby oceli,
- v oblasti strojírenství,
- v oblasti výroby papíru a celulózy,
- v oblasti výroby umělého hedvábí,
- v oblasti těžby uranu,
- v oblasti těžby cínových rud.

Sektor služeb, hotelové a pohostinské služby a maloobchod byly rozvinuté jen nepatrně. Freital, Heidenau a Pirna patřily k průmyslovým městským aglomeracím horního údolí Labe.

Hustota obyvatelstva ve výši 162 obyvatel (v roce 1998 činila 166) na kilometr čtvereční je výrazně pod průměrem svobodného státu Sasko, kde je hustota 236 obyvatel na kilometr čtvereční (v roce 1998 to bylo 245 obyvatel).

Z důvodu velkého odlivu obyvatelstva, spojeného s výrazným poklesem porodnosti je vývoj zalidnění klesavý.

Proces tržně ekonomické restrukturalizace vedl k drastickým zásahům do vývoje tradičních průmyslových odvětví.

V minulých letech byla hospodářská struktura přeorganizována. Velký počet podniků nebyl v podmínkách volného trhu již konkurenceschopný. Průmyslové velké podniky úřad pro správu národního majetku rozdobil a rozdělil. Vznikly malé až střední podniky, v nichž získala práci pouze nepatrná část pracovníků.

Vedle toho bylo založeno mnoho nových podniků v oblasti řemesel a služeb. Tak vzniklo mnoho nových průmyslových oblastí na zelené louce.

Zaměstnanci, kteří jsou povinni účastnit se sociálního zabezpečení, podle segmentů hospodářství v obvodu agentury Pirna

Nyní je oblast naší pracovní agentury oblastí se značně rozrůzněnou hospodářskou strukturou s malými a středními průmyslovými, řemeslnými a zemědělskými podniky.

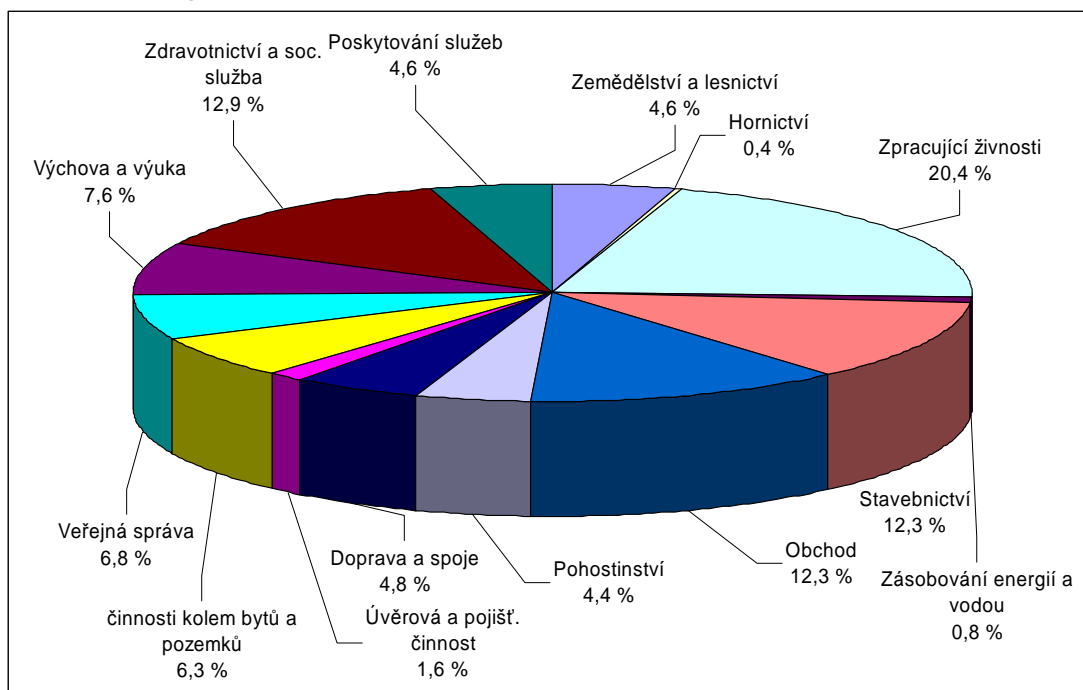
Těžiště tvoří:

- strojírenství,
- výroba ušlechtilé oceli,
- papírenský průmysl a výroba nábytku,
- elektronika/elektrotechnika,
- jemná mechanika/hodiny,
- subdodavatelský průmysl pro automobilový a letecký průmysl.

Nikoli nepodstatný faktor představují lázeňská zařízení, vznikají tedy moderní kliniky ve městech Bad Gottleubu, Bad Schandau, Berggießhübel, Kreischa a Altenberg.

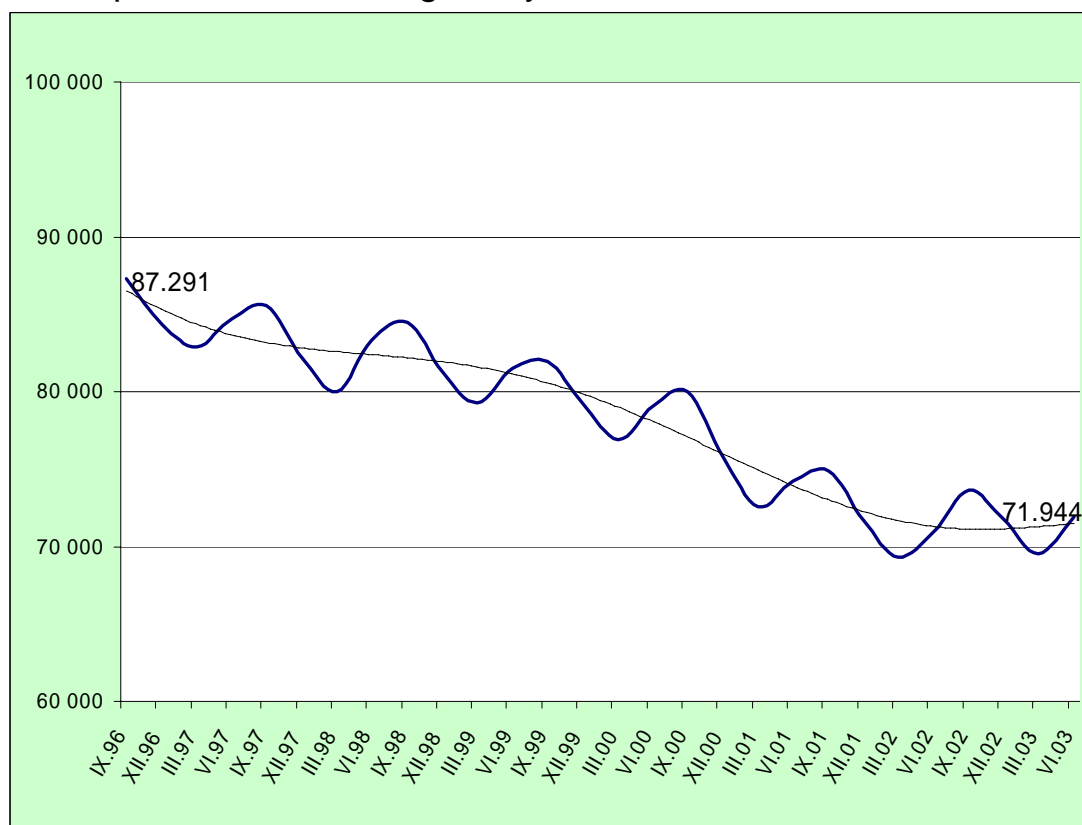
Důležitým hospodářským stavebním kamenem se stala i turistická otevřenost regionu s jeho lesy a krajinou, památkami a zámky, jakož i s tradičními hornickými středisky.

Grag č. 1: Zaměstnanci s povinným sociálním pojištěním dle odvětví v agenturním kraji Pirna



Stav: červen 2003, zaměstnaných celkem: 71 944

Graf. č. 2: Zaměstnanci, kteří jsou povinni účastnit se sociálního zabezpečení v obvodu agentury Pirna



Celkový počet zaměstnanců, kteří jsou povinni účastnit se sociálního zabezpečení, až do roku 2003 neustále klesal.

Nedostatek pracovních míst v obvodu agentury Pirna od roku 1991 do září 2004

Přechod od centrálně řízeného hospodářství na sociálně tržní hospodářství šel ruku v ruce s masivním úbytkem pracovních míst.

Aby byl zachován sociální mír, přijal stát příslušné zákony:

- do 2. 10. 1990 měli starší zaměstnanci možnost odejít v souladu s nařízením o předčasném odchodu do důchodu z pracovního procesu ještě předtím, než dosáhli věku pro odchod do starobního důchodu;
- po 3. 10. 1990 bylo přijato podobné nařízení se starobní penzí po přechodnou dobu;
- dávky při práci v nuceně zkrácené pracovní době při stoprocentním pracovním výpadku.

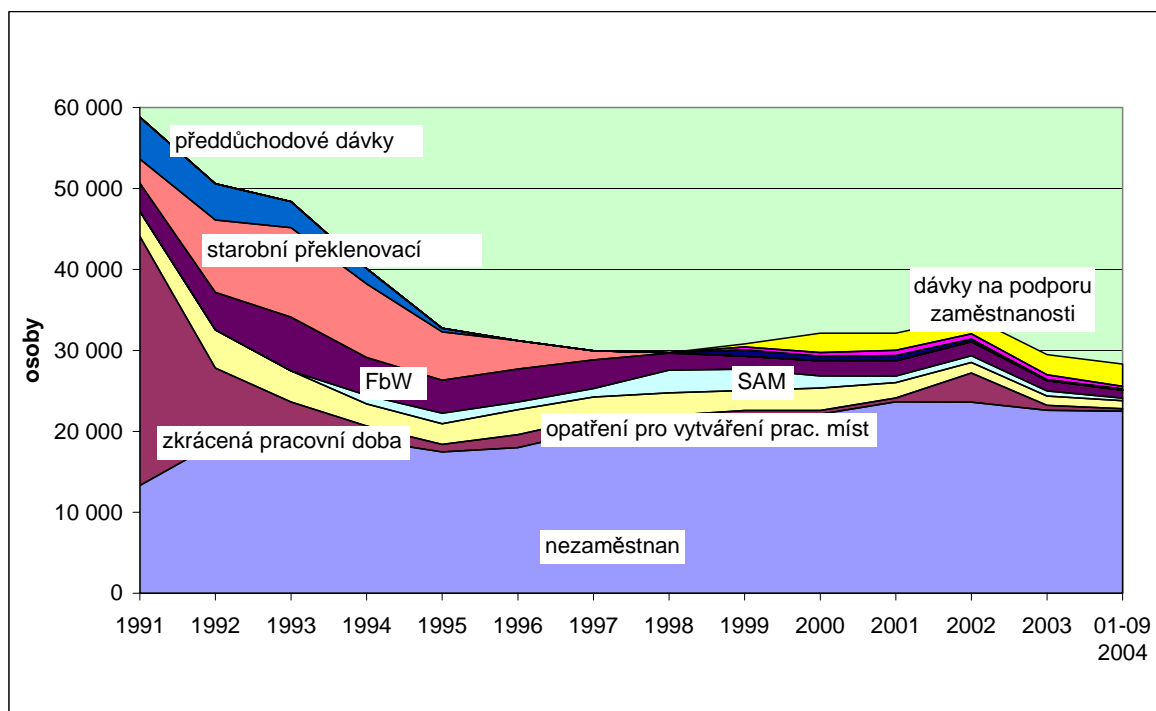
Nová profesní orientace byla velmi aktuální u všech osob, jejichž dosavadní profese již nebyla žádána (podpora dalšího profesního vzdělávání).

S opatřeními v oblasti vytváření pracovních míst byl překlenut další nedostatek pracovních míst.

S těmito možnostmi mohl být se sociálním odpružením postupně redukován počet pracovníků, aniž se tisíce najednou staly nezaměstnanými.

Od roku 1998/99 je poskytováno více výkonů provázejících zaměstnanost, tzn. zaměstnavatelé jsou podporováni při přijímání nových pracovníků.

Graf č. 3: Nedostatek pracovních míst, obvod agentury Pirna, rok 1999 až září 2004

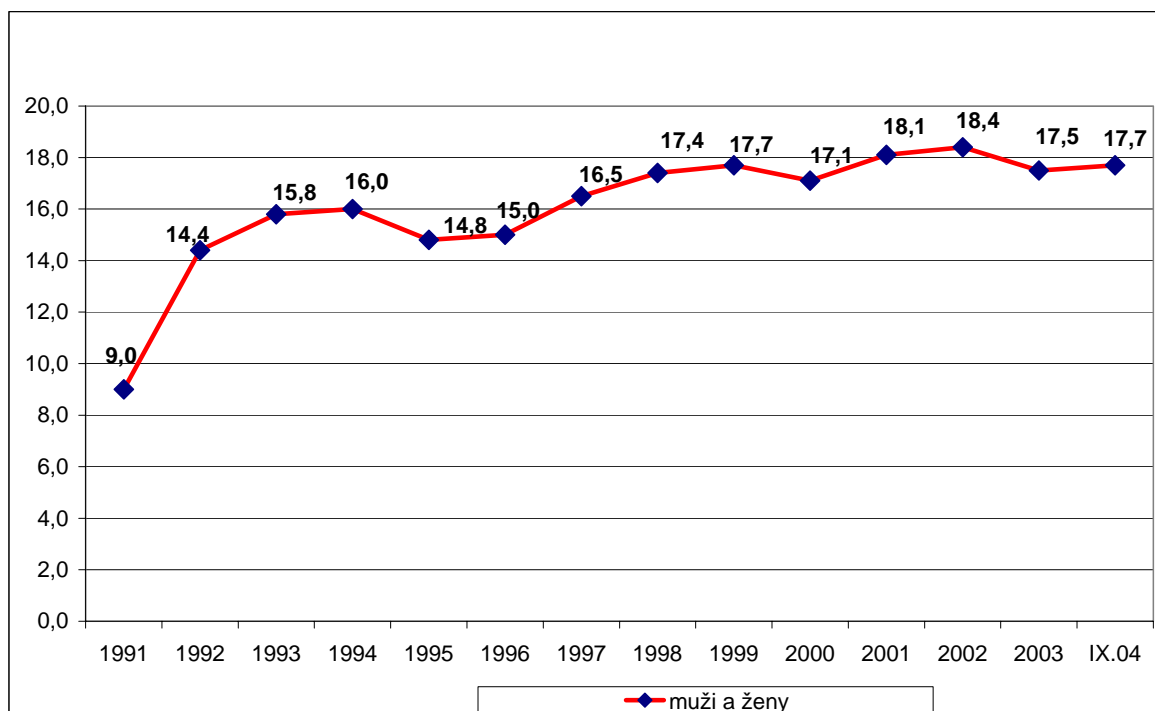


Míra nezaměstnanosti v ročním průměru od roku 1991 do září 2004

Nyní máme asi 20 700 nezaměstnaných, z toho asi 50 % představují muži a asi 50 % ženy.

Poprvé v září činila míra nezaměstnanosti 14,9 %, a zůstala tak pod 15 %. Tak se oblast naší pracovní agentury nedržela růstového trendu, který panuje v celém státě. Pracovní agentura Pirna se pohybuje pod mírou nezaměstnanosti v Sasku, která činí 17,4 %. Z toho je však více než 15 % lidí mladších 25 let.

Graf č. 4: Míra nezaměstnanosti v ročním průměru od roku 1991 do září 2004



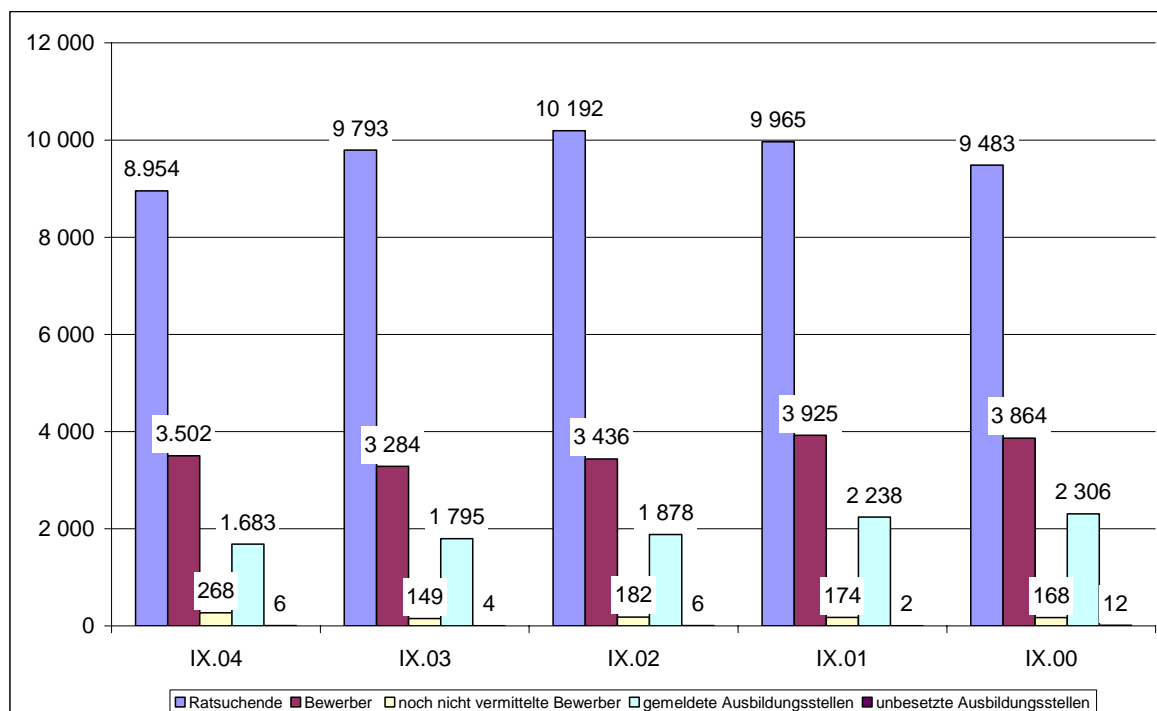
Klíčová data poradenství pro volbu povolání v pracovní agentuře Pirna v září

Na místo v oblasti odborného vzdělávání se ptalo asi 3 500 mladistvých, v oblasti agentury práce však mohlo být nabídnuto pouze asi 1 700 vzdělávacích míst. To představuje přibližně poměr 1 : 2.

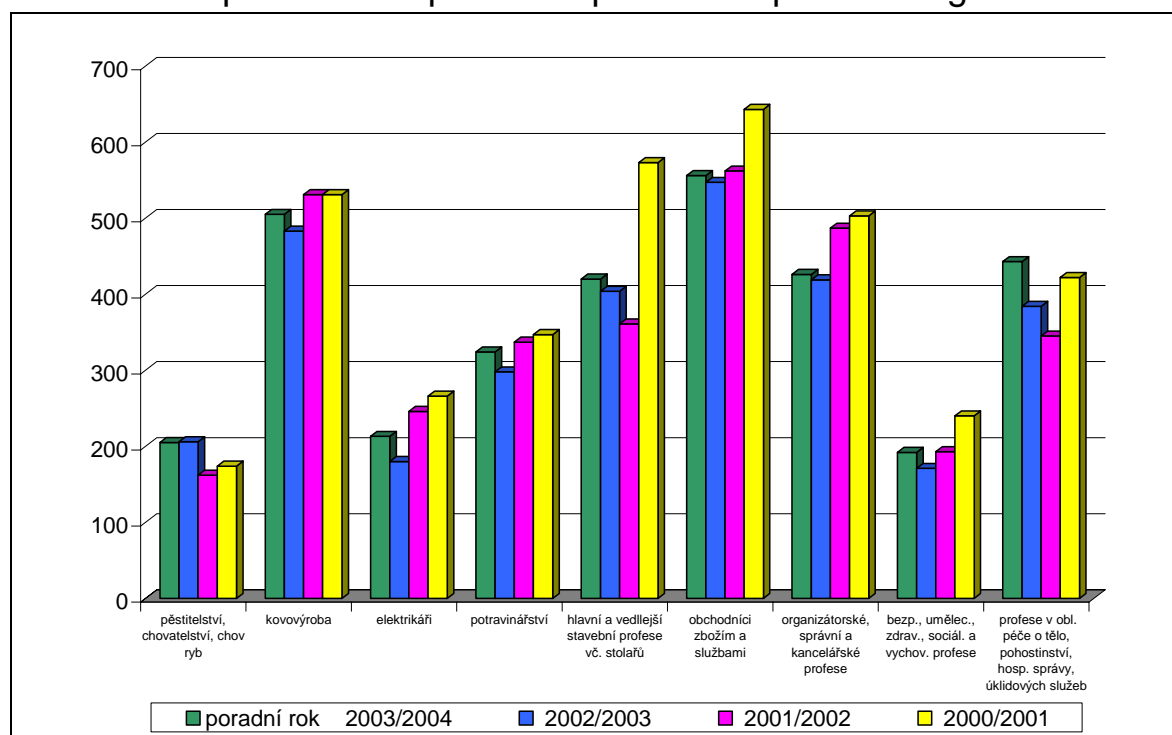
K 31. 9. 2004 jsme měli asi 268 nezaopatřených uchazečů.

V současnosti probíhá v rámci „Národní úmluvy pro vzdělávání a mladé odborníky“ zkouška, kteří mladiství jsou vhodní pro „vstupní kvalifikaci pro mládež“.

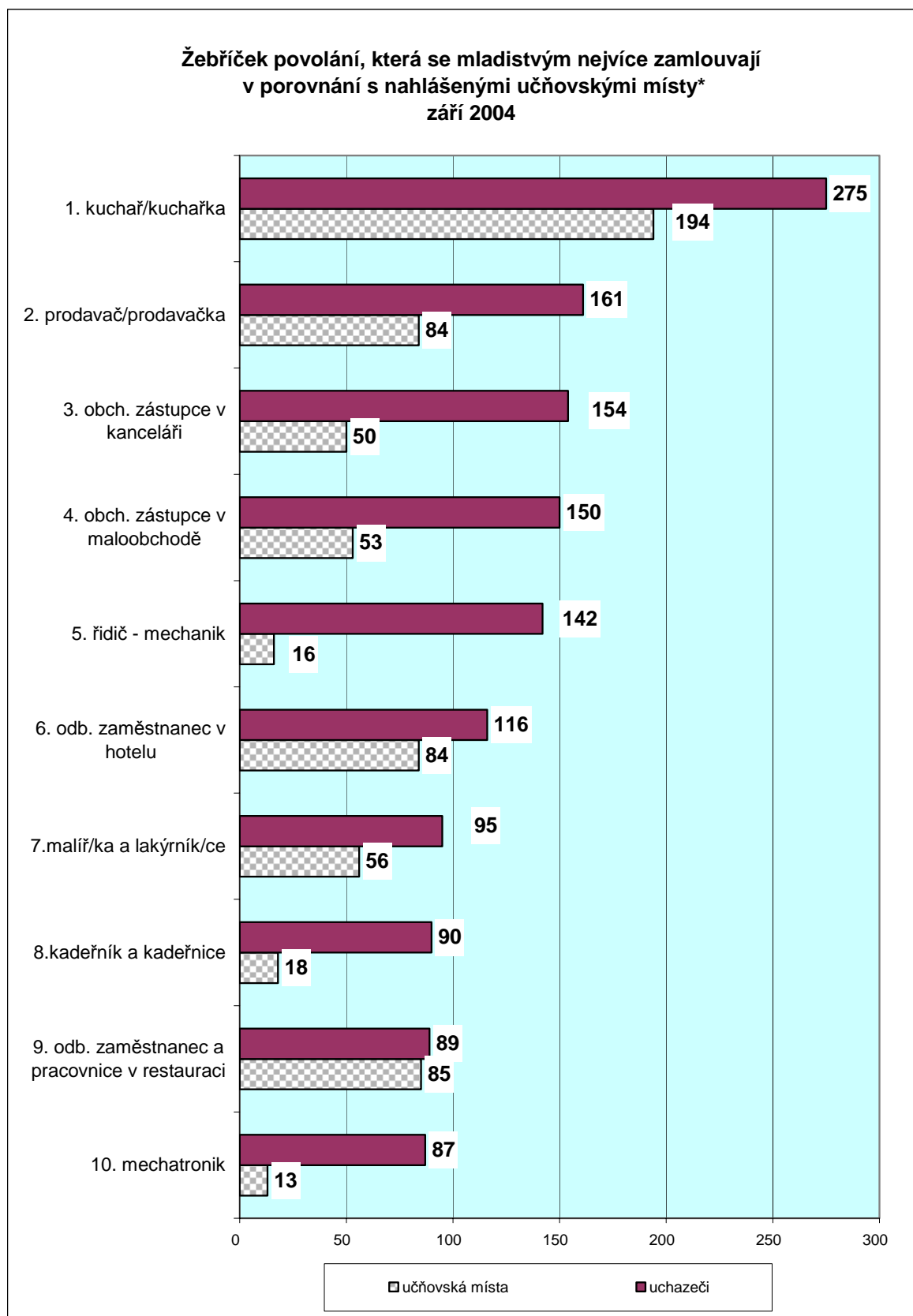
Graf č. 5: Základní údaje profesního poradenství agenturního kraje Pirna v září 2000 – 2004



Graf č. 6: Hlášená učňovská místa podle vybraných hospodářských odvětví a let poradenství pro volbu povolání v pracovní agentuře Pirna



Graf č. 7: Seznam největších profesních přání



AKTUÁLNÍ INFORMACE O EURES A EURES-T

HEINO BEER

Regionální ředitelství Bavorsko

Všechny informace této přednášky jsou dostupné on-line.

Na následující internetové adrese najdete obsáhlé informace Evropské komise o Evropské unii.

<http://europa.eu.int/>

Informace o EURESu najdete na:

<http://europa.eu.int/eures/index.jsp>






SYSTÉMY SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ V NĚMECKU

LUDWIG RIEDL

Agentura práce ve Schwandorfu

Zákoník o sociálním zabezpečení

Sociální zabezpečení; sociální náhrady, sociální podpora v Německu

Kniha I Obecná část	Kniha II Základní zabezpečení pro uchazeče o práci	Kniha III Podpora zaměstnanosti  * 1.1.98	Kniha IV Sociální zabezpečení Kap. 1: Společné předpisy
Kniha V Zákonné nemocenské pojištění  * 1.1.89	Kniha VI Důchodové pojištění  * 1.1.92	Kniha VII Úrazové pojištění  * 1.1.97	Kniha VIII Právo péče o děti a mládež Dětské přídavky
Kniha IX Rehabilitace a účast postižených osob	Kniha X Správní řízení, ochrana sociálních dat, spolupráce orgánů sociálního zabezpečení	Kniha XI Pojištění pro případ potřeby ošetřování  * 1.1.95	Kniha XII Sociální pomoc

Sociální zabezpečení



všechny správní jednotky
se samosprávou

obsahově dávají
nositelé
zainteresovaným
osobám podíl
na věcném
rozhodování

formálně
byly na ně
převedeny
státní úkoly

Nositelé sociálního zabezpečení

1. Nemocenské pojištění ➔

Zdravotní pojišťovny

Místní zdravotní pojišťovny

Cechovní zdravotní pojišťovny

Závodní zdravotní pojišťovny

2. Důchodové pojištění ➔

Instituce důchodového pojištění

Spolková pojišťovna
pro zaměstnance

Zemské pojišťovny
pro pracovníky a zaměstnance

Zemědělské oborové
profesní organizace

Pojišťovna Spolkových drah

**3. Podpora zaměstnanosti ➔
/pojištění pro případ
nezaměstnanosti**

**Pracovní agentura
Regionální ředitelství
a agentury**

4. Úrazové pojištění ➔

**Průmyslové a zemědělské
oborové profesní organizace**

**Obecní svazy pro úrazové
pojištění**

**Státní, zemské a obecní
prováděcí orgány
pro úrazové pojištění**

**5. Pojištění pro případ
potřeby ošetřování ➔**

Zdravotní pojišťovny

**Pojišťovny pro pojištění
pro případ potřeby ošetřování,
které jsou tam zřízeny**

Financování a plnění

Financování

Plnění



1. Nemocenské pojištění:

povinné příspěvky

→ 1/2 – příspěvek zaměstnavatele +
1/2 – příspěvek zaměstnance

Závislé na výši příjmů, z nichž se musí odvádět příspěvky
(2003: Ø 14,3 %)

→ Preventivní opatření

Nemocnice

Náklady na lékaře +
náklady na léky

Nemocenská

Rodičovský příspěvek

Náklady na ošetření

aj.

2. Důchodové pojištění:

povinné příspěvky

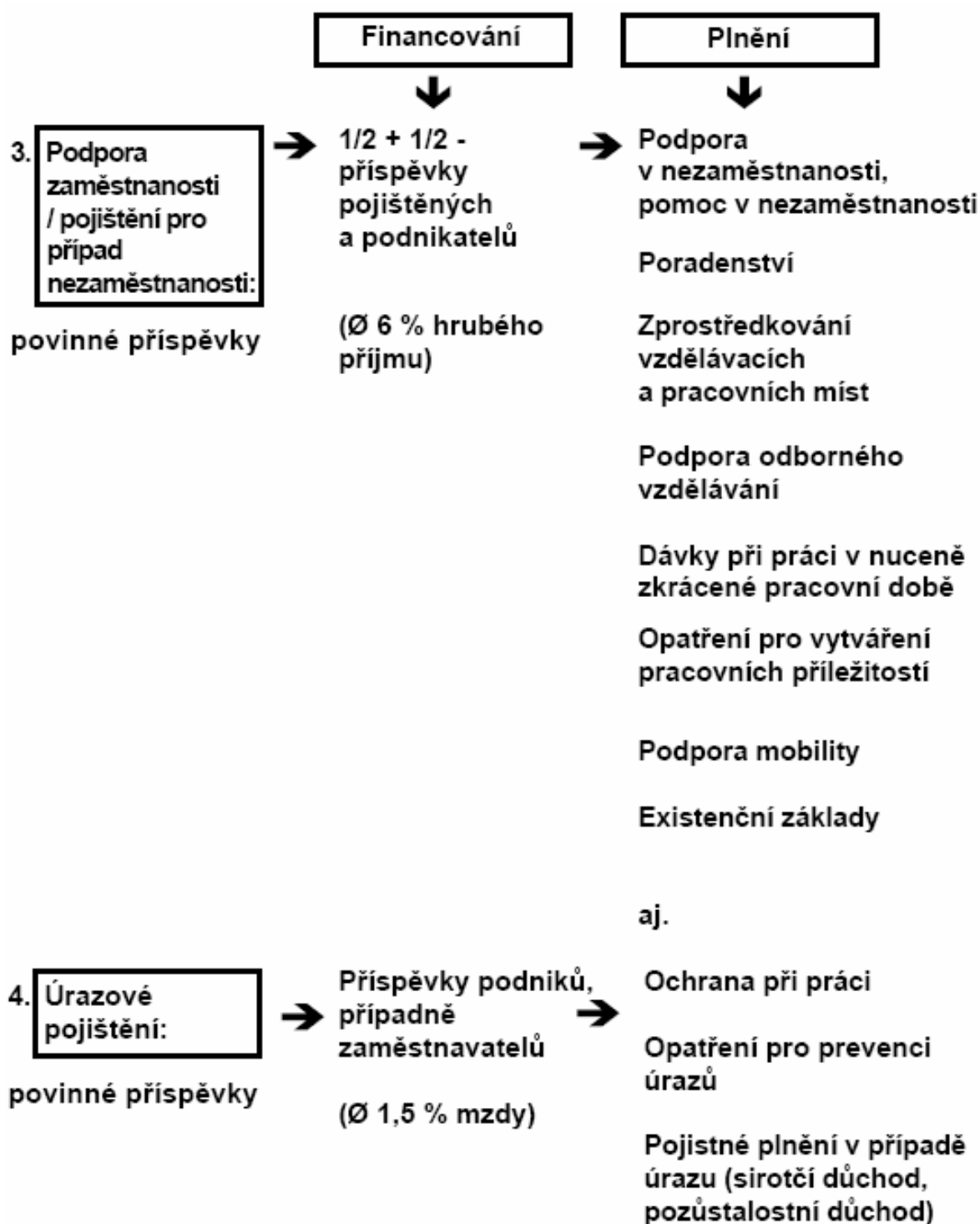
→ 1/2 + 1/2, viz výše
(Ø 19,5 % hrubé mzdy)

→ Starobní důchod

Částečný důchod

Vdovský důchod

Důchody z důvodu
omezené výdělečné
činnosti



Financování



Plnění



5. Pojištění pro
případ potřeby
ošetřování,
opatrování
starých lidí:

povinné příspěvky



zákonné:

1/2 + 1/2 -
zaměstnavatel
/ zaměstnanec
(Ø 1,7 %
hrubé mzdy)



Ambulantní péče

Stacionární péče

Pojištění pro
případ potřeby
ošetřování

dobrovolné



podnikové:



Přímý příslib

Prvopojištění

Podpůrná pokladna

Penzijní pokladna

Penzijní fondy



soukromé:



Stavební spoření

Soukromé důchodové
pojištění

Investice do spořicíh
fondů

Další sociální zabezpečení, případně plnění

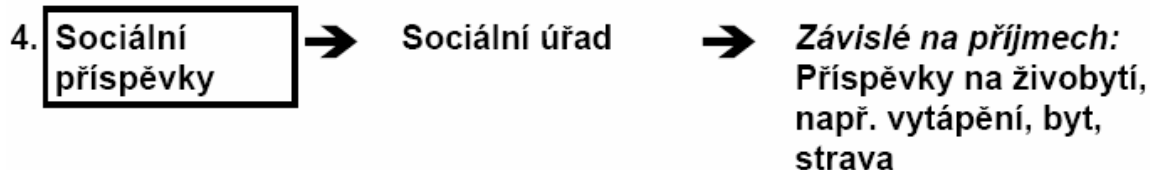
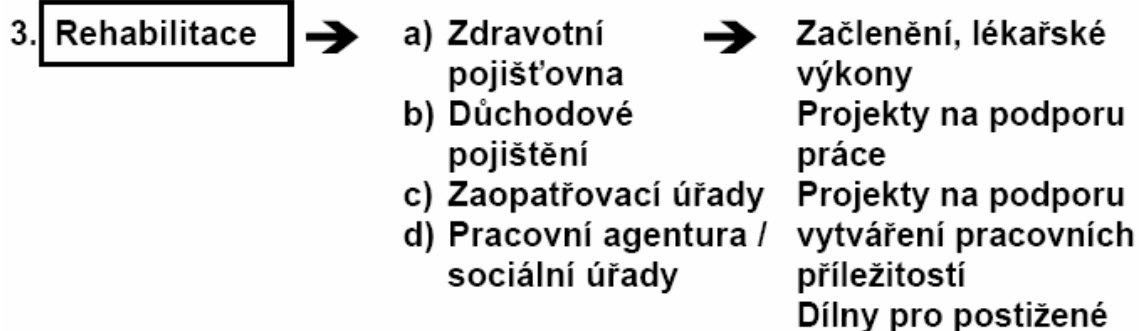
(ze zákoníku o sociálním zabezpečení obecně)

1. Děti

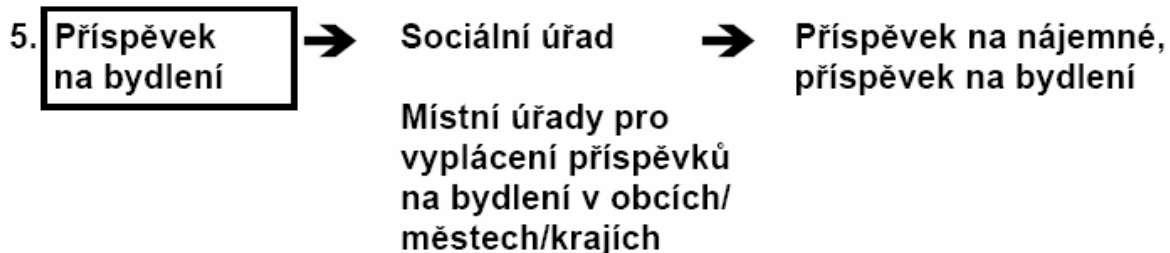
Přídavky na děti	→	Rodinná pokladna pracovní agentury nebo veřejní zaměstnavatelé	→	154 € – 1. dítě 179 € – 2. dítě (maximálně do 27 let)
Spolkový příspěvek na výchovu (zemský příspěvek na výchovu)	→	Zaopatřovací úřady pro podporu rodin	→	300 € – měsíčně 2 roky odpovědné – země (závislý na příjmech)

2. Děti a mladiství

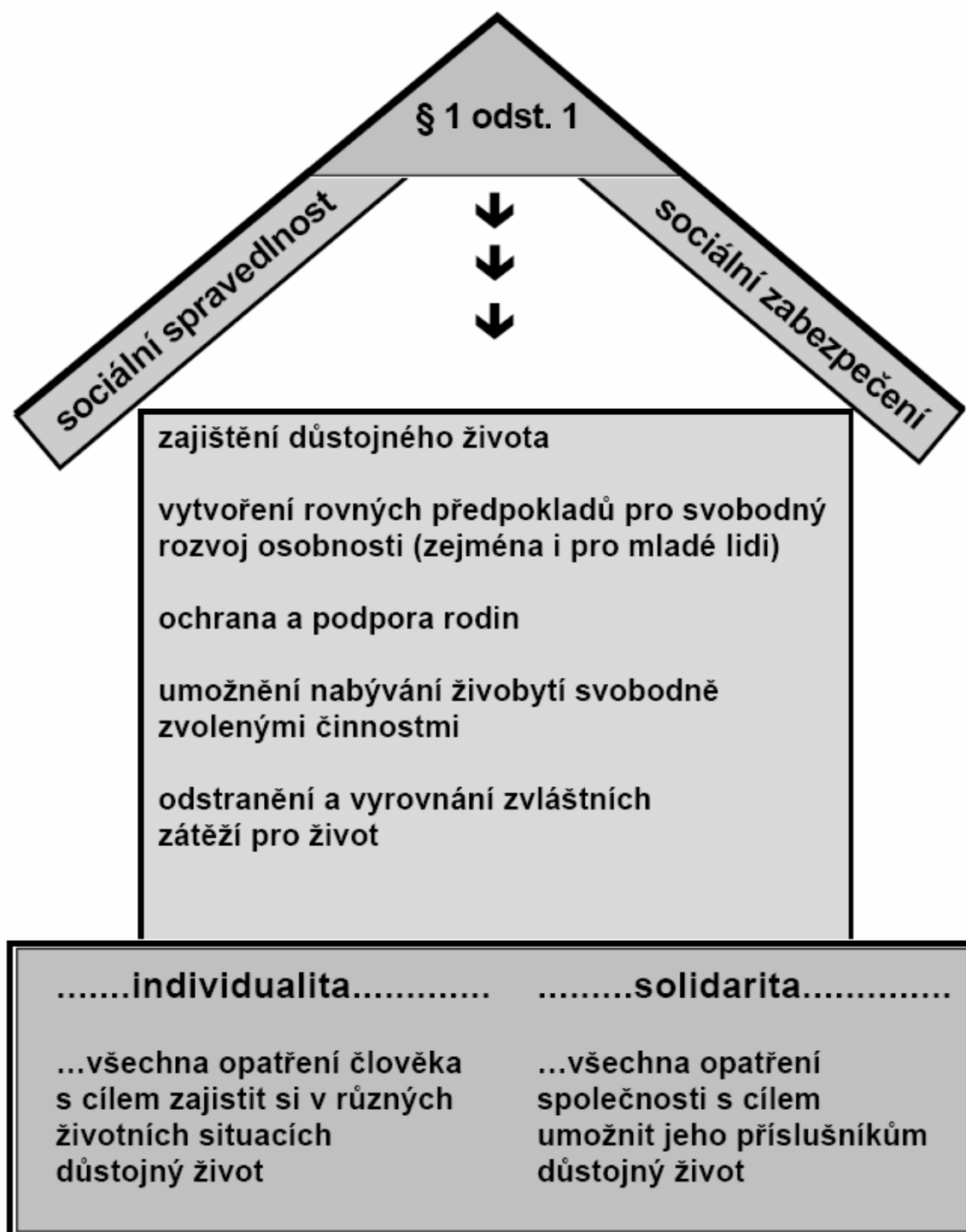
Spolkový zákon o podpoře vzdělání	→	Úřady zemských rad Podpůrné projekty	→	(Maximální sazba/ potřebné sazby) 585 € – ne u rodičů 432 € – u rodičů (závislé na příjmech)
Pomoc při výchově k povolání	→	Pracovní agentura	→	Živobytí, náklady na vzdělání, cestovné (příspěvek)



Nezávislé na příjmech:
 Pomoc ve zvláštních životních situacích, např. pomoc se začleněním, lék. rehabilitace, nemoc



Zákoník o sociálním zabezpečení I



„Slabé neposílíte tím, že oslabíte silné.

**Těm, kteří si musí vydělat na své živobytí,
nepomůžete tím, že zruinujete ty, kteří je platí.**

**Bratrství nevytvoříte tím, že budete rozdmýchávat
třídní nenávist.**

Chudým nepomůžete tím, že odstraníte bohaté.

**Zcela určitě se dostanete do potíží, když budete
utrácet více, než vyděláváte.**

**Nevzbudíte zájem o veřejné záležitosti a nadšení,
když jednotlivci vezmete jeho iniciativy
a jeho svobodu.**

**Lidem nemůžete pomoci na dlouho, když pro
ně děláte to, co by oni měli a mohli dělat sami
pro sebe.“**

Výrok a politický odkaz Abrahama Lincolna, 16. prezidenta USA

**4. česko-německý seminář poradců příhraničních úřadů práce
České republiky, Bavorska a Saska**

Vydal: **Národní vzdělávací fond, o. p. s. (NVF),
Národní informační středisko pro
poradenství (NISP)**
Opletalova 25, Praha 1

Editor: Ing. Jana Popelková

Vydání: první, 2004

Počet stran: 213

Náklad: 300 výtisků

Tisk: **TERCIE Praha, s. r. o.**
Tuchoměřická 343, 164 00 Praha 6 – Nebušice

ISBN: 80-86728-16-1

Publikace neprošla jazykovou korekturou.
Neprodejné. Distribuci zajišťuje NVF – NISP.
Vyšlo s podporou MŠMT a Evropského
společenství v rámci programu Leonardo da
Vinci.