



SENIORŮ

Výši své penze budeme moci více ovlivňovat

čtete na straně 2



K VĚCI

Zaměstnanec s mentálním postižením? Zkuste to!

čtete na straně 4



ANALÝZA

Přístup imigrantů ke vzdělávání a na trh práce v ČR

čtete na straně 6

Sloupek

Aktivita se vyplatí

Nedostatek lidí na pracovním trhu a zvyšující se poptávka po zaměstnancích téměř ve všech oborech je jedním z hlavních témat, která v poslední době hýbou českou ekonomikou. Podle údajů úřadů práce je nyní v České republice 133 tisíc volných pracovních míst, skutečný počet ale bude nejspíš ještě mnohem vyšší.

Zároveň je však u nás registrováno přes 370 tisíc lidí bez práce, z toho téměř 160 tisíc jsou lidé dlouhodobě nezaměstnaní. Proč právě oni nemohou alespoň částečně zaplnit nabízená volná pracovní místa?

Důvodem je podle ministra práce a sociálních věcí Petra Nečase velmi demotivující sociální systém. Funguje jako drogový návyk a to je třeba změnit. Ministr proto chystá opatření, která lidi bez práce pobídnou k hledání nového zaměstnání.

Součástí změn má být například zvýhodnění lidí, kteří jsou bez práce méně než pět měsíců, širší možnosti rekvalifikací a veřejně prospěšné práce. První dva měsíce by byla podpora v nezaměstnanosti šedesát pět procent, další dva měsíce padesát procent a u lidí, kteří jsou bez práce pátý měsíc, by klesla na pětadvacet procent. Pak by nebyla poskytována vůbec. Výjimku by tvořili zdravotně postižení, občané starší 55 let a rodiče s malými dětmi.

Dlouhodobě nezaměstnaní by si museli vystačit s existenčním minimem a minimálními sociálními dávkami. I na ty by však mohli přestat mít nárok, pokud by odmítli veřejně prospěšné práce. Takový je plán, který chce ministr Nečas prosadit již v průběhu příštího roku.

(RED)

Petr Nečas: Cílem je pružnější pracovní trh

Čím flexibilnější je trh práce, tím nižší je nezaměstnanost

Vláda připravuje reformu trhu práce, která má motivovat nezaměstnané, aby si zvyšovali kvalifikaci. Reforma by měla také zjednodušit zaměstnávání cizinců, omezit nelegální práci a zaměstnavatelům usnadnit propouštění a přijímání pracovníků. „Zkušenosti z vyspělé Evropy jsou jednoznačné – čím pružnější je trh práce, tím nižší je nezaměstnanost,“ zdůvodňuje plánované změny ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas.

LIBERALIZACE ZÁKONÍKU PRÁCE

Výrazné změny pracovního trhu v České republice si kabinet slibuje od nového zákoníku práce, který by mohl začít platit v roce 2009. Podle ministra práce a sociálních věcí Petra Nečase by změny měly především motivovat lidi bez práce, aby se snažili aktivně řešit svou situaci, zvyšovali si kvalifikaci a rychle si našli nové zaměstnání. Liberalizaci zákoníku práce by měl provázet i přísnější systém vyplácení sociálních dávek. „Dnešní systém funguje trošku jako mucholapka. Jak člověka uchopí, drží ho tam půlroku a často se z něj stává dlouhodobě nezaměstnaný,“ vysvětluje Nečas.

Kde hledat inspiraci?

Hlavním motivem změn je dostat co nejvíce lidí do práce a motivovat firmy, aby nabízely co nejvíce pracovních míst. Vláda hledá inspiraci například v Dánsku, kde je možné v podstatě na hodinu propouštět zaměstnance a nezaměstnaní dostávají podporu jen tehdy, pokud studují. Každý si povinně platí pojistku v nezaměstnanosti, která mu zaručuje podporu na úrovni 90 procent jeho původního platu. Nikdo však nesmí zůstat doma, o podporu přijde, pokud si nezvyšuje kvalifikaci.

Takový model podle ministra práce a sociálních věcí bude samozřejmě nutné přizpůsobit českým poměrům. „Něco podobného jako propouštění na hodinu se v žádném případě nechystá. To, o čem se bavíme, je rozumný kompromis, kterého chceme dosáhnout po dohodě se sociálními partnery,“ říká Petr Nečas.

Jedno z možných řešení

Navrhuje například řešení, které v podstatě vychází ze současného stavu, kdy existuje dvouměsíční výpovědní lhůta a tříměsíční odstupné. Proč se tedy nedohodnout na systému, v němž by byla



© PHOTOGRAPHER: MARCIN BALCERZAK | AGENCY: DREAMSTIME.COM



© PHOTOGRAPHER: STEPHEN COBURN | AGENCY: DREAMSTIME.COM



© PHOTOGRAPHER: ANJA PETERNELJ | AGENCY: DREAMSTIME.COM



© PHOTOGRAPHER: YURI ARCOURS | AGENCY: DREAMSTIME.COM

měsíční výpovědní lhůta a čtyřměsíční odstupné? „Zaměstnavatelům by to sice nesnížilo personální výdaje při restrukturalizaci, ale měli by pružnější podmínky pro vytváření a zánik nových pracovních příležitostí,“ tvrdí ministr Nečas. Zaměstnanec by podle něj nebyl vůbec o nic ochuzen, dostal by tak jako dnes dohromady pět platů. „Pokud se to doplní funkčním způsobem motivující sociální podpory, která bude odměňovat aktivitu a naopak penalizovat pasivitu, tak ten systém bude fungovat velmi dobře.“

SYSTÉM KVALITNĚJŠÍCH REKVALIFIKACÍ

Pro ty, kteří přijdou o zaměstnání, by byl vytvořen systém kvalitnějších rekvalifikací, případně studia pro nezaměstnané s povinností nastoupit na ně. Podle ministra Nečase bude klíčové zpružnit trh práce tak, aby přechod z jednoho zaměstnání do druhého trval – pokud možno – co nejkratší dobu a aby takový člověk byl motivován vyřešit

tento problém co nejrychleji. „Psychologické a sociologické studie jednoznačně ukazují, že ve chvíli, kdy člověk uváže v síti nezaměstnanosti na dobu zhruba šesti měsíců, tak ztrácí pracovní návyky, ztrácí určitou pravidelnost rytmu dne,“ vysvětluje Nečas.

VĚŠÍ OTEVŘENÍ PRACOVNÍHO TRHU CIZINCŮM

Liberalizace zákoníku práce bude provázena také tvrdšími postihy práce načerno a větším otevřením pracovního trhu cizincům. Každý, kdo si v Česku najde místo, získá automaticky povolení k práci a pobytu. Když ho ale ztratí, nemůže žádat o sociální dávky. Buď si rychle najde jinou práci, nebo musí zemi opustit.

Podobně pružný trh práce dnes funguje například v Dánsku, ve Švýcarsku nebo Velké Británii. Zkušenost těchto zemí ukazuje, že takový systém skutečně výrazným způsobem tlačí na snížení nezaměstnanosti. (ŠC)

VÝZVA

Předkládejte žádosti o finanční podporu v rámci CIP EQUAL

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV), jakožto řídicí orgán Programu Iniciativy Společenství EQUAL (CIP EQUAL), vyhlásilo výzvu k předkládání žádostí o finanční podporu z tohoto programu.



Co je CIP EQUAL

Program Iniciativy Společenství EQUAL (CIP EQUAL) je jedním z nástrojů na dosažení cílů Evropské strategie zaměstnanosti a je spolufinancován z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky. Na

CIP EQUAL je v České republice včleněno 43 973 880 eur (1 363 190 000 Kč). Podpora z CIP EQUAL je určena na vývoj a prosazování nových nástrojů boje se všemi formami diskriminace a nerovností na trhu práce. Vzhledem k tomu, že CIP EQUAL je zaměřen na podporu mezinárodní spolupráce, zapojené subjekty mají možnost získat a využít zkušenosti i v jiných zemích EU. CIP EQUAL je u nás úspěšně realizován již od konce roku 2004.

ZAMĚŘENÍ PŘEDKLÁDANÝCH PROJEKTŮ

Předložené projekty musí být zaměřeny na šíření a prosazování nově vyvinutých nástrojů v některé z následujících oblastí:

- zlepšování zaměstnatelnosti,
- rozvoj podnikání,



- podpora adaptability,
- rovné příležitosti mužů a žen
- a pomoc žadatelům o azyl v jejich

integraci na trhu práce. Takto zaměřené aktivity projektů mohou zahrnovat vyhodnocování

inovací, porovnávání dosažených výsledků s výsledky stávajících přístupů uplatňovaných v ČR či v jiných členských státech EU, rozšiřování inovací mezi další relevantní instituce zabývající se daným typem diskriminace, zviditelnění a přenos získaných dobrých zkušeností. Projekty poběží až do srpna 2008. Realizátoři projektů CIP EQUAL jsou tzv. rozvojová partnerství, tedy dobrovolná sdružení právnických osob, které se společně podílejí na naplňování projektových aktivit. V této výzvě by mělo být rozděleno 127 mil. Kč.

Kde najdete více informací?

Více informací o Programu Iniciativy Společenství EQUAL a výzvě k předkládání žádostí o poskytnutí finanční podpory z CIP EQUAL je možno získat na stránkách www.equalcr.cz nebo na e-mailové adrese equal.nps@cz.pwc.com.

(T2)

Otázka pro... ... ministra práce a sociálních věcí Petra Nečase



Pane ministře, chcete společně s ministerstvem spravedlnosti prosadit do zákona trestní odpovědnost firem za nelegální zaměstnávání lidí. Jak by měla vypadat?

„Nejednálo by se o trestní odpovědnost právnických osob, ale o trestní odpovědnost konkrétních osob za organizování nebo zprostředkovávání nelegálního zaměstnávání. Jsem přesvědčen o tom, že tento krok je nutný. Když je trestným činem neplacení výživného, nevidím důvod, proč by trestným činem nemohlo být i nelegální zaměstnávání. V současné době již existuje dohoda mezi námi, ministerstvem spravedlnosti, vnitra a předsedou vlády o tom, že bude v tomto smyslu provedena novela trestního zákoníku. V něm bude definována skutková podstata nového trestného činu. V České republice dnes podle odhadů nelegálně pracuje kolem 150 až 250 tisíc lidí. Sedmnáct unijních zemí již ve svém trestním zákoníku obdobný paragraf má. Celkový trest musí zapadat do kontextu nového trestního zákona a odpovídat společenské závažnosti tohoto a jiných trestných činů. Prokázat trestný čin nelegálního zaměstnávání sice zřejmě nebude jednoduché, ale několik odstrašujících případů, zápis v trestním rejstříku a pokuta, která může mít až likvidační charakter, bude mít značnou výstražnou úlohu. Zprísňení postihu nelegálního zaměstnávání by navíc bylo na druhou stranu kompenzováno liberalizací pracovního trhu a větší možností zaměstnávání cizince. Dnes je zaměstnávání cizinců často organizováno nelegálními zprostředkovateli, a právě proti nim by byla úprava trestního zákoníku především zaměřena.“

(RED)

Výši své penze budeme moci více ovlivňovat

Jedním z cílů důchodové reformy je mimo jiné i vyšší zásluhovost penzijního systému. Návrh, který je nyní v připomínkovém řízení odborníků, předpokládá, že se výše důchodu bude více odvíjet od toho, kolik člověk v průběhu života do systému vkládal. V současné době je rozdíl mezi tím, kdo odváděl sazbu sociálního pojištění ze čtyřicetitisícového platu, a tím, kdo pobíral minimální mzdu, velmi malý. Oba mají penzi v rozmezí zhruba 7–11 tisíc Kč.

MINISTR CHCE VĚŠÍ ZÁSLUHOVOST

„Reforma musí udělat důchodový systém více zásluhovým, aby byl méně nespravedlivý vůči vyšším příjmovým kategoriím. Vysoce kvalifikované lidi s vyššími příjmy nemůžeme donekonečna ždímat, nebo začnou hledat svoji budoucnost někde jinde. V rámci EU to není žádný problém. Musíme si uvědomit, že 10 % nejlépe vydělávajících lidí přináší téměř 30 % daňových příjmů a samozřejmě i příjmů ze sociálního pojištění. Může se však stát, že odejdou a stanou se daňovými rezidenty jinde,“ upozorňuje ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas.

V souladu s touto myšlenkou je zastropování odvodů na sociální pojištění. Lidem, kteří pobírají více než čtyřnásobek průměrné mzdy, se odvod sociálního pojištění již nebude zvyšovat. Toto opatření sice sníží výběr pojištění o 4,3 miliardy ročně, ale podle ministra Nečase je to první nutný krok ke zvýšení zásluhovosti důchodového systému. „Nyní máme v důchodovém systému extrémní míru solidarity,“ míní ministr, který by rád postupně snižoval i sazby pojistného s tím, že podniky by z ušetřených prostředků mohly více přispívat zaměstnancům na soukromé důchodové připojištění.

„A kromě toho chci, aby v rámci reformy penzijního připojištění, kterou má ve své gesci ministerstvo financí, zůstal zachován instrument slev na dani u zaměstnavatelů, kteří přispívají na důchod svým zaměstnancům. Dnes máme 3,5 milionu penzijně připojištěných osob a z toho osmi stům tisícům přispívají zaměstnavatelé. Pokud pro ně uděláme dostatečně atraktivní podmínky, budou raději lidem pouštět peníze touto cestou než cestou zvyšování mezd,“ říká ministr.

Je jisté, že penzijní připojištění bude hrát v systému stále důležitější roli. Je proto nutné, aby se zvedla průměrná částka, kterou si lidé měsíčně ukládají na penzijní připojištění, protože 460 Kč je pro větší efekt přilepšení na stáří málo. Je možné, že se podaří prosadit i motivaci k delšímu spoření pomocí odstupňování státního příspěvku. Jeho zvyšování by mohlo více záviset na délce spoření.

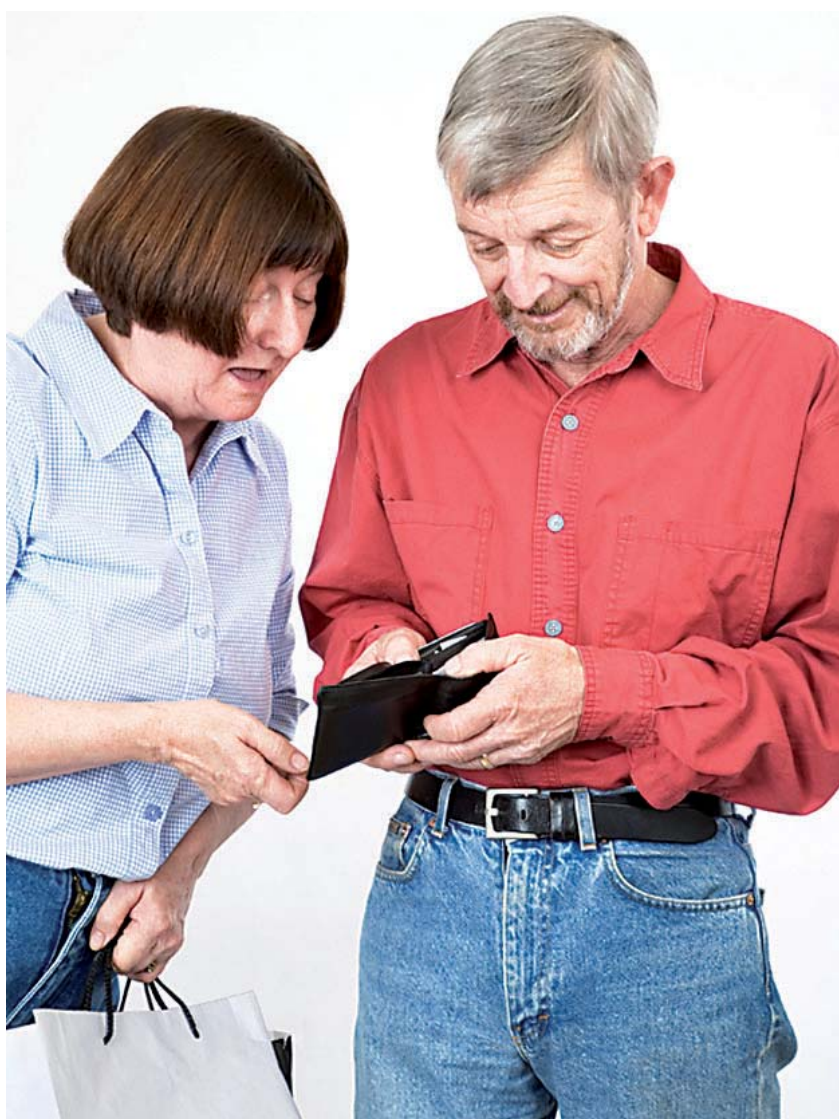


FOTO: © PHOTOGRAPHER: NICHOLAS SUTCLIFFE | AGENCY: DREAMSTIME.COM

Co je to opt out?

Třetí fáze důchodové reformy, která by měla vstoupit v platnost v roce 2009, počítá se zavedením takzvaného opt outu. Je to možnost částečného vyvázání ze státního pojištění směrem k pojištění soukromému. Jde vlastně o možnost neodvádět určité procento sociálního pojištění do průběžného pilíře a místo toho dávat prostředky na dobrovolné kapitálové spoření. Kolik procent by si člověk z odvodu mohl ponechat? „Držel bych se při zemi. Za optimál-

ni považuji tak tři až čtyři procenta. I tak půjde o výpadek příjmů z průběžného systému, který se bude muset vykompenzovat, pokud nemá dojít k propadu státního důchodového účtu,“ říká ministr a zároveň upozorňuje, že něco takového by on ani vláda nedopustili. Nejprve musí mít jistotu, že je propad v penzijním systému kompenzován jinými příjmy, například z privatizace, a pak teprve může být opt out spuštěn.

Bude-li reforma postupovat podle předpokladů, mohli by lidé opt out systém začít využívat již za tři roky.

Z 28 % důchodového pojištění by 4 % odváděli na svůj soukromý účet. U člověka, který vydělává 20 500 Kč, by to znamenalo měsíční částku 860 Kč na vlastním důchodovém účtu.

Každý podle svých představ

V současnosti pochází 95 % čistého příjmu důchodce z průběžného státního důchodu extrémně závislý a to reforma musí změnit. Bude záležet na každém, na jeho odpovědnosti a přístupu k životu. Může si vybrat: buď se v mladším věku rozhodne pro spotřebu a ve stáří se spokojí jen s důchodem od státu, nebo spotřebu odloží, bude spořit a jeho důchod pak poplyne z několika zdrojů. Až budou v seniorském věku dnešní třicátníci, měl by státní důchod pokrývat jen 70 až 80 % jejich příjmů a zbytek by měli získávat z dodatkových zdrojů. Jak velké budou tyto zdroje, bude už záležet na aktivitě každého. Šanci vyššího důchodu, než je dnešních 40 % průměrné předdůchodové mzdy, dostanou všichni.

(RED)

KRÁTCE

- Lidé, kteří zneužívají nemocenskou, mají stále menší šanci, že jim simulování projde. Podniky si začaly najímat soukromé detektivy, kteří prověřují, zda je jejich zaměstnanec skutečně chorý. Češi patří v práci k největším marodům v Evropské unii. S neschopenkou jsou doma každý dvacátý den. „Ročně provedeme stovky kontrolních návštěv pro naše klienty,“ říká Vít Bárta z agentury ABL a dodává, že zájem o službu roste. „Vytipujeme si okruh podezřelých často nemocných, ty pak v době marodění navštíví náš detektiv-tazatel. Pokud je vše v pořádku, vyplní s nimi dotazník o tom, co považují za příčinu nemoci, a jde dál,“ říká socioložka Jana Pařízková, která se podílí na analýze podvodů s nemocenskou. Pokud zaměstnanec není tam, kde má být, nastupuje klasická detektivní práce. Soukromý detektiv se snaží zjistit, kde údajný pacient je. Potom informujeme zaměstnavatele. Tímto způsobem se firmám daří snížit výskyt nemocnosti až o 25 procent.

- Vláda souhlasila s návrhem ministra práce a sociálních věcí Petra Nečase na zřízení Národního úřadu pro zaměstnanost a sociální správu. Do tohoto jediného úřadu by se od ledna 2009 měla soustředit výplata veškerých sociálních dávek, evidence nezaměstnaných i ochrana dětí. Přípravu materiálu doprovázela bouřlivá diskuse. Podle představ ministra Nečase by tak služba občanům měla být ucelená, protože pro všechny druhy sociálních dávek by si chodili do jediné instituce, zatímco dnes si často nevědí s administrativou rady. Úřady by navíc získaly lepší přehled o situaci žadatelů a mohly by s nimi lépe pracovat a účinněji jim pomoci ke zlepšení podmínek, je přesvědčen Nečas. Ministerstvo předpokládá, že by zřízení této instituce zjednodušilo administrativu. S návrhem rozhodně nesouhlasí opozice.

- Nejsou lidé. Jako ze starých českých filmů zní v posledních měsících volání z mnoha firem na Vysočině. Nedostatek je hlavně v dělnických profesích, chybějí také vyučení strojaři. Jak je situace na trhu práce pro strojírenské firmy složitá, ukazuje například nábořová akce jihlavské společnosti Automotive Lighting vyrábějící světla do automobilů. Firma, která v Jihlavě nyní zaměstnává osmnáct set lidí, z nichž je tisíc sto dělníků, zorganizovala zcela netradiční pětidenní nábořovou kampaň v podobě roadshow, jejímž tahákem byl velký americký truck Kenworth. Představitel firmy věří, že netradiční nábor spolu s dobrou finanční nabídkou přinesou úspěch.

Důchodci očima statistiky

Jak vysoké penze důchodci pobírají

Výše důchodu (v Kč)	Počet důchodců
Stav – březen 2007	
do 2 999	8 934
3 000 až 3 999	8 402
4 000 až 4 999	14 954
5 000 až 5 999	39 371
6 000 až 6 999	135 255
7 000 až 7 999	340 528
8 000 až 8 999	434 124
9 000 až 9 999	510 788
10 000 až 10 999	296 253
11 000 až 11 999	117 302
nad 12 000	94 554

- * Čeští senioři pobírají v průměru nejčastěji důchod mezi 9 000 a 9 999 Kč. Na konci letošního března ho dostávalo zhruba 511 000 lidí, což je téměř čtvrtina z celkového počtu důchodců.
- * Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) vyplácí v současnosti přes dva miliony starobních důchodů, loni ve stejnou dobu jich bylo o 33 000 méně. Starobní důchod v ČR dostává 700 000 mužů a 1,43 milionu žen. Nepoměr je podle odborníků dán hlavně tím, že ženy se dožívají vyššího věku než muži. Odcházejí také do penze o něco dříve než muži, a to podle počtu vychovaných dětí.



FOTO: © PHOTOGRAPHER: ISABEL POULIN | AGENCY: DREAMSTIME.COM

ZDROJ: ČSSZ

■ ČSSZ

Přibylo OSVČ, které si samostatnou výdělečnou činností vydělávají

Lidé, kteří si samostatnou výdělečnou činností skutečně vydělávají, je o asi 85 000 více než před šesti lety. Vyplývá to z evidence České správy sociálního zabezpečení. Zatímco ke konci srpna 2001 bylo 633 880 osob samostatně výdělečně činných (OSVČ), které měly povinnost platit zálohy na důchodové pojištění, letos jich bylo ve stejném období o 11,8 % víc – celkem 718 992.

Přestože celkový počet OSVČ poklesl, srovnáme-li srpen 2007 se srpnem 2001, došlo pouze k 4,85 % snížení. V srpnu 2001 ČSSZ evidovala celkem 963 421 OSVČ, letos jich ve stejném období bylo 916 701 (tedy 95,15 % roku 2001). V praxi to znamená, že ubylo především těch lidí, kteří samostatnou výdělečnou činnost buď nevykonávali jako jediný zdroj příjmu, či byli v systému sociálního pojištění evidováni, ale aktivně nepodnikali.

SAMOSTATNÁ VÝDĚLEČNÁ ČINNOST HLAVNÍ

Samostatná výdělečná činnost (SVČ) se od 1. ledna 2004 dělí na hlavní a vedlejší. OSVČ, které vykonávají samostatnou výdělečnou činnost hlavní (tedy podnikání je pro ně zpravidla jediný zdroj příjmů), mají povinnost vždy

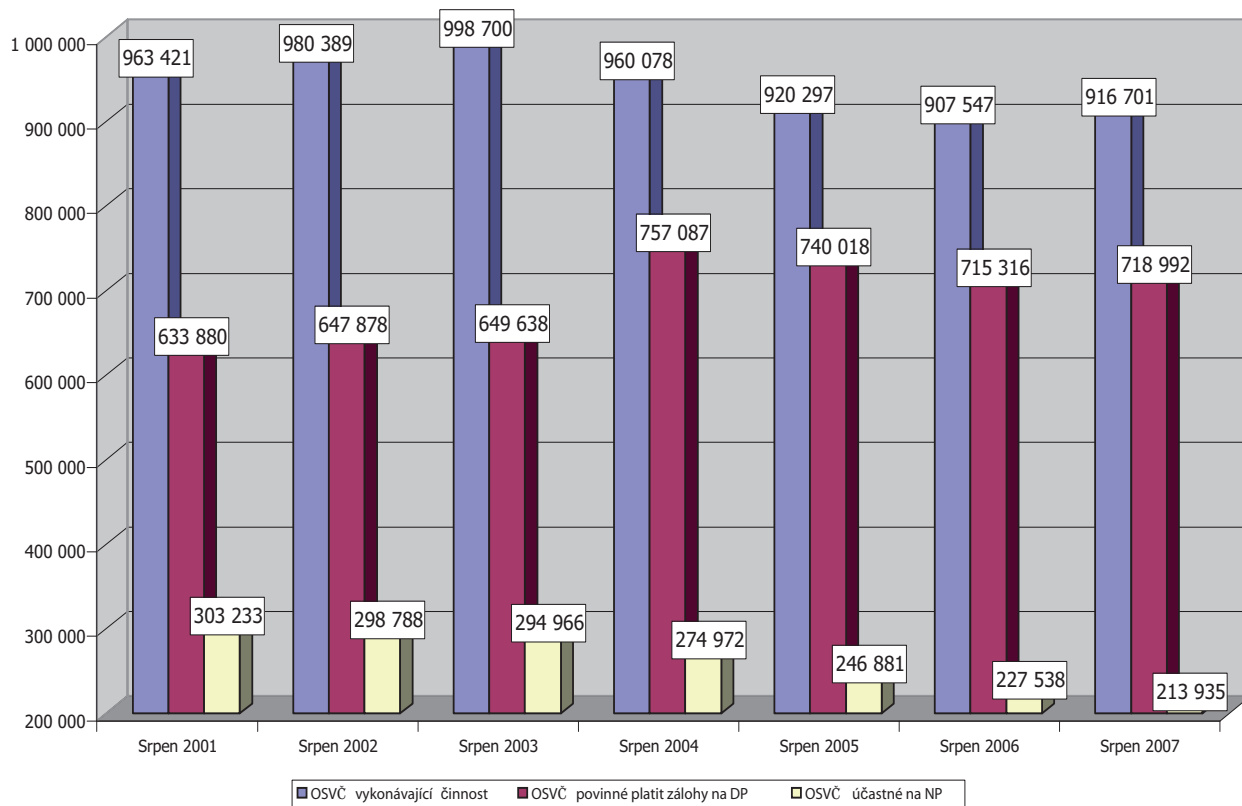
platit pojistné na důchodové pojištění a zálohy na pojistné. A to i v případě, kdy jsou tzv. ve ztrátě. Minimální zálohy na pojistné na důchodové pojištění u těchto OSVČ jsou v letošním roce 1 491 Kč.

SAMOSTATNÁ VÝDĚLEČNÁ ČINNOST VEDLEJŠÍ

U vedlejší výdělečné činnosti (tedy u lidí, kteří jsou například zaměstnáni a vedle toho podnikají) je i nadále účast na důchodovém pojištění závislá na dosažených příjmech po odpočtu výdajů. Pokud si OSVČ při vykonávání vedlejší SVČ v roce 2006 vydělala alespoň 45 200 Kč, má v roce letošním povinnost platit zálohy na důchodové pojištění. Minimální výše těchto měsíčních záloh je 597 Kč měsíčně.

ZDROJ: ČSSZ

Vývoj počtu OSVČ od roku 2001



■ PORADNA

Podpora v nezaměstnanosti absolventa střední školy

Chtěla bych se zeptat, jak je to s nárokem absolventů středních škol na podporu v nezaměstnanosti.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „zákon o zaměstnanosti“ považuje dobu soustavné přípravy na budoucí povolání za náhradní dobu zaměstnání s tím, že z této náhradní doby pro účely splnění podmínky 12 měsíců výkonu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti v posledních třech letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, potřebné pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti, nelze započítat více než 6 měsíců.

Z uvedeného vyplývá, že pokud absolvent střední školy v posledních třech letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání nevykonával zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti alespoň v rozsahu 6 měsíců, nárok na podporu v nezaměstnanosti mu nevznikne.

Pokud absolvent střední školy v uvedeném období kromě studia též pracoval, a tudíž splňuje podmínku výkonu zaměstnání s případným započtením doby soustavné přípravy na budoucí povolání v rozsahu 12 měsíců, nárok na podporu v nezaměstnanosti mu vznikne.

Obecně se výše podpory v nezaměstnanosti stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovní právní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období podle pracovní právních předpisů. Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 3 měsíce podpůrčí dobu 50% a po zbývajících podpůrčí dobu, tj. další 3 měsíce, 45% průměrného měsíčního čistého výdělku.

Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti a v současné době představuje částku 11 389 Kč.

Pokud uchazeč o zaměstnání splní podmínku doby předchozího zaměstnání započtením náhradní doby, tj. doby soustavné přípravy na budoucí povolání, a tato doba se posuzuje jako poslední zaměstnání, podpora v nezaměstnanosti se stanoví

za první 3 měsíce ve výši 0,12násobku a za zbývajících 3 měsíce ve výši 0,11násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, ve kterém byla podána žádost o tuto podporu. Podpora v nezaměstnanosti ve výši 0,12násobku průměrné mzdy představuje v současné době částku 2 357 Kč a ve výši 0,11násobku průměrné mzdy pak částku 2 160 Kč.

(B/C)

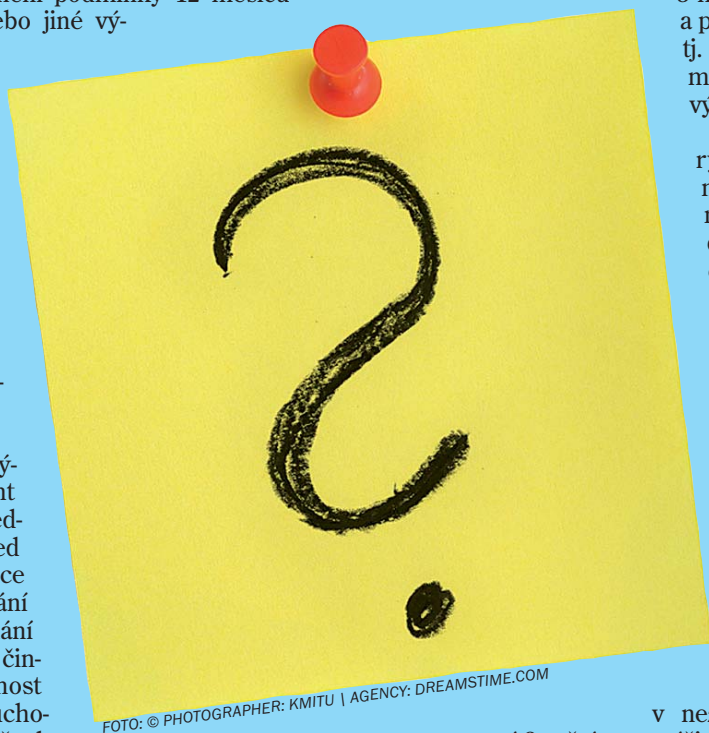


FOTO: © PHOTOGRAPHER: KMITU | AGENCY: DREAMSTIME.COM

■ Tip

Příručka pro OSVČ

Důležité informace pro osoby samostatně výdělečně činné formou otázek a odpovědí přináší publikace „Příručka OSVČ pro oblast sociálního zabezpečení v roce 2007“. Letos ji vůbec poprvé vydala ČSSZ a je dostupná zdarma na všech pracovištích ČSSZ. Lidé si ji rovněž mohou stáhnout z webových stránek ČSSZ z adresy http://www.cssz.cz/tisk/info_mat.asp.

PŘÍRUČKA OSVČ

pro oblast sociálního zabezpečení v roce 2007



■ KAMPAŇ

Spolu u kulatého stolu

Poslední kampaň Sítě mateřských center (MC) v letošním roce by měla přispět ke zlepšení a prohloubení spolupráce s představiteli obcí a s představiteli krajů. Tato spolupráce se totiž stává nezbytnou podmínkou dobrého fungování mateřských center. Proč „u kulatého stolu“? Symbolika kulatého stolu umožňuje rovnost všech účastníků, pomáhá bourat pomyslné bariéry a vnáší nový rozměr do vzájemných vztahů.

O ČEM SE BUDE DISKUTOVAT?

Kampaň Spolu u kulatého stolu probíhá od začátku října a její ukončení je naplánováno na 2. listopadu. V obcích, které se ke kampani MC přihlásily, a v každém kraji proběhne beseda u kulatého stolu se zástupci místního a krajského úřadu. Jedním z cílů pořádání kulatých stolů je pokus o partnerskou spolupráci s obcemi a krajskými úřady. Jednotlivá mateřská centra a krajské koordinátorky si volí téma diskuse podle situace v konkrétní obci či v kraji. Dá se předpokládat, že témata budou zaměřena na společnost přátelskou rodině, na služby pro rodinu, na životní prostředí, na možnosti financování mateřských center nebo souhrnně na prorodinnou politiku obce či kraje.

DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

„Vím, že se vyplácí přicházet s nabídkou pomoci, nejen s pouhou žádostí. Předpokládám tedy, že u kulatého stolu se budou nejen předstírat problémy, ale především zvažovat návrhy na možná řešení a s nimi určitě přijdou všichni 'stolující'. Navíc provozovatelky a návštěvnici MC mohou přinášet cenou zpětnou



FOTO: © PHOTOGRAPHER: SANDRA GLIGORIJEVIC | AGENCY: DREAMSTIME.COM

novou zpětnou vazbu představitelům obcí i krajů,“ říká Rut Kolínská, prezidentka Sítě MC. Součástí kampaně je také dotazníkové šetření mapující přínos MC pro obec a spolupráci MC s představiteli obce a kraje. Výsledky dotazníkového šetření budou prezentovány 30. listopadu na 3. kongresu mateřských center v Praze.

ZDROJ: SMC

K VĚCI

Zaměstnanec s mentálním postižením? Zkuste to!

V poslední době se v médiích objevují kampaně zacílené na zaměstnávání lidí s postižením. Co to vlastně zaměstnavatelům i lidem s postižením přináší? A mohou pracovat i lidé s mentálním postižením?

PROČ ZAMĚSTNÁVAT LIDI S POSTIŽENÍM?

Míra nezaměstnanosti lidí s postižením je vysoká a pracovních příležitostí, zejména pro lidi s postižením mentálním, není mnoho. Je to dáno především tím, že zaměstnavatelé kvůli předpoklům a nedostatku informací o lidech s mentálním postižením mají upřímnou obavu s takovým člověkem jednat, natož ho zaměstnat. Skutečnost je však taková, že lidé s lehkým a středním mentálním postižením jsou, s jistotou mírou podpory, schopni pracovat podobně jako kdokoli jiný a často je od zaměstnanců bez postižení ani vizuálně nerozeznáte.

„Firmy se často obávají, že zaměstnávání lidí s postižením pro ně bude znamenat především vyšší náklady, například spojené s odstraněním bariér. Obvyklý je i předsudek, že postižený je velmi často nemocný,“ řekl na konferenci o podpoře zaměstnávání viceprezident Evropské unie podpory zaměstnanosti Michael Evans. Podle něho se podnikatelé také obvykle nevyznají přesně v zákonech a myslí si, že si pracovníka musejí ponechat i tehdy, jestliže s ním nebudou spokojeni.

Zaměstnavatelé ze zákonných možností raději volí odvod do státního rozpočtu formou penále než skutečné zaměstnání člověka se změněnou pracovní schopností. Další velmi podstatnou příčinou je nedostatek kvalitních informací pro uživatele, zaměstnavatele i veřejnost, které by usnadnily navázání vzájemného kontaktu a nalezení způsobu smysluplné spolupráce.

CHRÁNĚNÉ PRACOVNÍ MÍSTO, NEBO VOLNÝ TRH PRÁCE?

V případě zaměstnávání lidí se změněnou pracovní schopností mají zaměstnavatelé dvě základní cesty, kterými je možno se vydat.

První cestou je zřízení chráněného pracovního místa. Výhodou pro zaměstnavatele je jeho dotování příslušným pracovním úřadem. Zaměstnanci se změněnou pracovní schopností zase přinášejí jistotu dvou let, během kterých o svou práci nepřijde. Možnost vytváření chráněných pracovních míst byla důležitým krokem ke zlepšení situace lidí s postižením na trhu práce. Právě zákonná povinnost provozování chráněného pracovního místa po dobu minimálně dvou let však zaměstnavatele někdy odrazuje.

Druhou cestou je nezřízovat chráněné pracovní místo, ale nabídnout člověku se změněnou pracovní schopností pracovní místo na volném trhu práce. Taková pozice není sice dotována pracovním úřadem, současně ale nenutí zaměstnavatele ke dvouletému závazku jejího udržování. Zákonná povinnost zaměstnání lidí s postižením je tím splněna stejně dobře.

KDO MÁ OTEVŘENO?

Občanské sdružení Máme otevřeno? se zaměstnávání lidí s mentálním postižením věnuje hned dvěma svými programy. Od roku 2002 provozuje kavárnu Vesmírna s Pracovní-tréninkovým programem pro lidi s mentálním postižením a od roku 2003 probíhá Tranzitní program. O oba programy je ze strany potenciálních uživatelů, jejich rodičů, zástupců i organizací od počátku veliký zájem a poptávka výrazně převyšuje nabídku.

Cílem Pracovní-tréninkového programu v kavárně Vesmírna je umožnit lidem s mentálním postižením získat pracovní zkušenosti a připravit se na přechod do zaměstnání nejlépe na volném trhu práce. Zlepší si zde své pracovní i sociální dovednosti a současně zjistí, jak funguje běžný pracovní vztah. „Málokterý běžný zaměstnavatel stojí o člověka – navíc s mentálním postižením, který nemá praxi. V naší kavárně ji lidé získají, takže mají mnohem větší šanci najít si běžné zaměstnání. Podmínkou je mentální postižení lehkého až středního stupně, musí být plnoletí a musí mít chuť a především motivaci pracovat. Pokud ji mají, jsou výhrou i pro běžného zaměstnavatele. Získá v nich totiž mimořádně pracovitěho a spolehlivého zaměstnance,“ dodává Šárka Kysilková, koordinátorka Pracovní-tréninkového programu v kavárně Vesmírna.

Tranzitní program podporuje dospělé lidi s mentálním a kombinovaným postižením v integraci do běžného pracovního prostředí. Uživatelé programu získávají podporu při hledání pracovního uplatnění. Učí se vyhledávat vhodná pracovní místa v inzerci, napsat životopis, připravit se na pohovor. Při nástupu do zaměstnání jim pracovníci programu pomáhají s vyřízením vstupních formalit, s jednáním na úřadech. Uživatelům je poskytována asistenční služba při zaučování na novém pracovišti. „Naše práce s uživateli Tranzitního programu se dá opravdu popsat jako cesta za prací. A je to cesta se vším všudy,“ říká koordinátorka Tranzitního programu Mgr. Věra Slunéčková. „Chceme lidem s mentálním postižením umožnit být jako my. Získat podobné zkušenosti, třeba i za cenu, že pro-



FOTO: EUROPA.EU/INT

Kam pro informace o neziskovém sektoru?

První komplexní Informační a poradenské centrum otevřelo občanské sdružení Máme otevřeno?. Zprostředkuje i případné konzultace se specializovanými odborníky při řešení složitějších dotazů. Centrum nabízí služby prostřednictvím telefonu, e-mailu, internetového serveru a osobní poradny.

Kontakt: Hradešinská 47, Praha 10, tel.: 271 734 046, poradna@mameotvoreno.cz.

Co říká zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti?

Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %. Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednání dohody. Na vytvoření chráněného pracovního místa může poskytnout úřad práce zaměstnavateli příspěvek.

jdou několika pracovními místy, než najdou právě to, ve kterém se budou cítit opravdu dobře.“

Oba programy jsou spolufinancovány Evropským sociálním fondem, rozpočtem hlavního města Prahy a státním rozpočtem České republiky.

Sdružení Máme otevřeno?, o. s., je moderní nezisková organizace, která se ráda vydává novými cestami a hledá strategie, jak zkvalitňovat své služby,

působit na sociální sféru jako celek a oslovovat moderními metodami veřejnost tak, aby se atraktivní a zábavnou formou dozvěděla maximum informací o lidech s mentálním postižením. Jméno sdružení má své pevné místo v neziskovém sektoru a významné postavení a respekt mezi ostatními organizacemi.

LENKA MILIČOVÁ

MÁME OTEVŘENO?, o. s.,

SDRUŽENÍ PRO INTEGRACI LIDÍ S POSTIŽENÍM

KONFERENCE

Nezaměstnanost – technologické a sociální proměny práce

Pod záštitou Ekonomicko-správní fakulty Masarykovy univerzity se 6. září konala v Brně již třetí mezinárodní konference. Zatímco první dvě setkání byla věnována psychologickým a medicínským aspektům nezaměstnanosti, třetí setkání s podtitulem „Nezaměstnanost – technologické a sociální proměny práce“ bylo věnováno aktuálním problémům na trhu práce jak v České republice, tak i na Slovensku.

Účast nejvýznamnějších vědeckých pracovišť zabývajících se nezaměstnaností zajišťovala vysokou úroveň konference. Kromě českých odborníků na problematiku se setkání zúčastnili i experti ze Slovenska. Aktivně vystoupili zástupci úřadů práce a soukromé sféry. Odborný program byl rozdělen do tří bloků, v jejichž rámci byly představeny výsledky nejnovějších výzkumů v oblasti nezaměstnanosti. Některé jsme pro vás vybrali:

DEN V ŽIVOTĚ NEZAMĚSTNANÉHO

Pořádající Masarykova univerzita prezentovala na konferenci příspěvky týkající se technologických, sociálních a kulturních společenských proměn práce. Dva výzkumy představila na konferenci docentka Božena Buchtová. První výzkum s názvem „Den v životě nezaměstnaného“ prezentoval výsledky šetření zaměřeného na aktivity nezaměstnaných v průběhu jednotlivých fází dne. Závěry výzkumu jsou více než varující: rozmělněnost dne bezcílovými aktivitami, malý zájem o další vzdělávání, „poflakování se“ po veřejných prostorách (podnicích), zvykání si žít ze sociálních dávek, přežívání ze dne na den, ztráta smyslu pro čas, který je často vyplňován pocitem nudy.

Podle autorky v době ztráty zaměstnání nabývá na významu smysluplná osobní aktivita ve volném čase. Zatímco v pracovním životě slouží volný čas především k zotavení z námahy pracovního dne a k nabrání sil pro další pracovní nasazení, v době ztráty práce se mění rozsah i smysl

osobní aktivity ve volném čase. Čím smysluplněji může být volný čas strukturován a využíván, tím menší je psychická zátěž během nezaměstnanosti, tím důležitější je nadějná životní perspektiva.

NEZAMĚSTNANOST JAKO PŘÍČINA SOCIÁLNÍHO VYLOUČENÍ

Druhý příspěvek poukázal na souvislost nezaměstnanosti a společenských a kulturních proměn práce. Docentka Buchtová se v něm zabývala společenskými a kulturními souvislostmi fenoménu nezaměstnanosti, příčinami sociálního vyloučení a chudoby a evropskou strategií sociálního začleňování. Autorka ve své přednášce upozornila na význam lidské práce pro člověka: „Až v momentě ztráty práce se lidem negativně zviditelní nejen její ekonomická funkce, ale i její skrytá a často přehlížená funkce seberealizační, osobnostně konstitutivní, nenahraditelnost práce pro jejich štěstí a zdraví.“ V pojednání o příčinách sociálního vyloučení a chudoby popisovala autorka dopady sociálních změn v 90. letech minulého století: „Mezi příčiny chudoby patřil zejména v 90. letech nárůst nezaměstnanosti a nárůst málo placené práce. Dlouhodobá nezaměstnanost se pak stala hlavní příčinou sociálního vyloučení jednotlivců a celých skupin obyvatelstva ze života „hlavního proudu“ společnosti... Nepříznivý vývoj nezaměstnanosti byl také jednou z příčin extrémního sociálního vyloučení, kterým je bezdomovec-tví.“

Úspěchy INTENZIVNÍ PRÁCE S DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNÁNYMI

PhDr. Zdeňka Baraniková ze společnosti SELLI, s. r. o. Žatec, která realizuje v lounském okrese veřejné zakázky „Příprava na práci v Ústeckém kraji“ a „Návrat do práce v Ústeckém kraji“, prezentovala výsledky projektů financovaných Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky.

Z uvedeného šetření vyplývá, že intenzivní práce s dlouhodobě nezaměstnanými v podobě projektů Evropské unie přináší pozitivní výsledky. Velký podíl na nástupu dlouhodobě nezaměstnaných do práce mají tzv. laičtí poradci, kteří se individuálně věnují účastníkům projektů. Jejich práce spočívala nejen v informování o vhodných pracovních místech, ale mnohdy i doprovázeli účastníky kurzů k pohovorům nebo pohovor absolvovali společně s nimi. Při potížích u zaměstnavatele také ihned řešili vzniklou situaci.

PhDr. Vít Švejdík z Úřadu práce v Ústí nad Labem uvádí: „Rozdíl mezi standardním postupem úřadu práce a projekty Evropského sociálního fondu je v tom, že sice mají oba stejný cíl, avšak cesty jsou jiné. Projekty Evropského sociálního fondu jsou zaměřeny na intenzivní dlouhodobou individuální práci s jedincem, který nemůže nebo nechce najít práci. Je nutné připomenout, že uchazeči jsou v řadě případů dlouhodobě nezaměstnaní a s velkou mírou odnaučení se základním pracovním, společenským i hygienickým návykům. Práce s ta-

kovou skupinou je nesmírně obtížná a náročná a štedrost fondů sahá od poskytování motivačních příspěvků na stravování, dopravné za účelem účasti na projektu, příspěvky na hlídání dětí v době účasti na projektu apod.“ Významným kladem je, že z 319 účastníků projektu (tj. osob

dlouhodobě nezaměstnaných) je v současné době zaměstnáno 108 osob, tedy 34% a mnozí další mají práci přislíbenou.

Ing. PAVLA ODEHNALOVÁ

EKONOMICKO-SPRÁVNÍ FAKULTA

MASARYKOVY UNIVERZITY

(redakčně zkráceno, více na <http://noviny.mpsu.cz>)

Z REGIONU

Které zaměstnání bude pro vaše dítě nejlepší?



FOTO: © PHOTOGRAPHER: MIODRAG GAJIC | AGENCY: DREAMSTIME.COM

Pokud si kladete tuto otázku a jste z Rokycan nebo blízkého okolí, máme pro vás jeden tip. V letošním roce se chystá v Rokycanech již pátý ročník akce Prezentace středních škol a akademie řemesel, na které se budou prezentovat jednotlivé školy a učební obory.

Hlavním přínosem akce je dostupnost informací o jednotlivých školách a oborech vzdělání pro děvčata a chlapce, kteří mají zájem dozvědět se více při rozhodování

o budoucím povolání, ale i pro jejich rodiče. Akce se koná v sále Sokolovny v Rokycanech 6. listopadu a zástupci škol zde budou od 9 do 16 hodin prezentovat svoje školy a podávat přímo na místě bližší informace o náplni jednotlivých oborů vzdělání, o podmínkách přijetí na školy i o úspěšnosti absolventů po vyučení a po maturitě při dalším studiu na vyšších odborných a vysokých školách.

ZDROJ: ÚP V ROKYCANĚCH

ZLOMTE JI DŘÍVE, NEŽ ZLOMÍ ONA VÁS!



Jste rozhodnuti přestat kouřit?

Zeptejte se svého lékaře na nové možnosti léčby.

Zhruba 80 % dospělých kuřáků si přeje přestat kouřit a minimálně polovina z nich to každoročně zkouší. Bez účinné pomoci však takové pokusy znamenají 98% pravděpodobnost neúspěchu.



Nemáte čas jít k lékaři? Navštivte internetovou poradnu.

www.odvykanikoureni.cz

Analýza

Přístup imigrantů ke vzdělávání a na trh práce v České republice

Česká společnost je i přes vnitřní vývoj a změny v posledních letech stále relativně homogenní a uzavřená. Je však nutné si uvědomit, že příliv cizinců do České republiky se stupňuje. Proto je třeba hledat odpovědi na otázku, jak formovat proces příchodu a začleňování imigrantů do společnosti.



FOTO: PHOTOGRAPHER TOMASZ TROJANOWSKI | AGENCY: DREAMSTIME.COM

Na otázky týkající se přístupu imigrantů (imigrantek) ke vzdělávání a na trh práce v ČR se snažil odpovědět kvantitativní a kvalitativní výzkum, který pro Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR zpracovaly společnosti GAC a Jiří Kocourek aplikovaná sociologie. Výzkum byl financován z prostředků Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR, a jeho výstupy budou mimo jiné využity pro zefektivnění

pomoci z ESF v období 2007–2013 v oblasti integrace imigrantů (imigrantek) do společnosti a na trh práce.

Provedený výzkum byl ojedinělý zejména svým rozsahem a dále také tím, že se poprvé v ČR zaměřil na genderový aspekt integrace imigrantů a detailně se věnuje dvěma důležitým oblastem života imigrantů: zaměstnávání a vzdělávání. Výzkum byl zaměřen na imigranty ze zemí mimo EU (tzv. třetích zemí), a to jak s dlouhodobým, tak s trvalým pobytem na území ČR.

Některá důležitá zjištění:

- Populace imigrujících cizinců je významně diferencovaná podle míry motivace trvale se usídlit v ČR: 40% cizinců, kteří se zúčastnili tohoto výzkumu, podmiňuje svůj pobyt v ČR ekonomickými podmínkami a podmínkami k práci, více než čtvrtina chce v ČR zůstat trva-

le, 11% chce dokonce získat občanství, naopak 24% se chce dříve či později vrátit domů;

- průměrný čistý měsíční osobní výdělek pracovních imigrantů se pohybuje zhruba mezi 11 a 13 000 Kč; ženy imigrantky vydělávají výrazně méně než muži (rozdíl činí asi 3 500 Kč);
- za nejvyšší prioritu při výchově svých dětí imigranti považují to, aby se jejich děti naučily česky a vystudovaly univerzitu;
- školy nejsou dostatečně informovány o možnostech čerpání z grantových programů pro doplňkovou výuku českého jazyka pro děti cizinců;
- ženy-imigrantky jsou celkově méně informovány o podmínkách pobytu a práce v cílové zemi, častěji tedy mohou podléhat rizikovým situacím při uplatňování na českém trhu práce, což se projevuje nižšími mzdami, neplacenou prací a nevyužíváním kvalifikace;
- síť relevantních NNO poskytujících imigrantům a imigrantkám poradenské, sociální a vzdělávací služby není rovnoměrně rozložena po celém území ČR.

Další informace a výstupy z této analýzy bude možno nalézt v publikaci „Přístup imigrantek a imigrantů ke vzdělávání a na trh práce v ČR“, která je k dispozici v elektronické podobě na stránkách www.esfc.cz a www.cizinci.cz.

Projekt

Jste cizinec a hledáte práci?

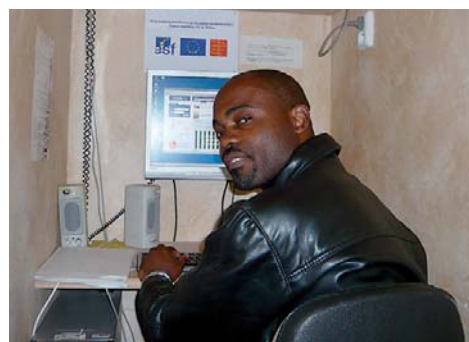


FOTO: COM

Tak právě vám je určen projekt Centra pro otázky migrace s názvem „Zvýšení šancí migrantů při vstupu na trh práce“, který probíhá od začátku letošního roku. Projekt je zaměřen na rozšíření poskytovaného kvalifikovaného poradenství cizincům o oblast poradenství souvisejícího se zaměstnáváním, s cílem usnadnit migrantům jejich vstup na trh práce.

V kanceláři Centra pro otázky migrace jsou klientům k dispozici sociální pracovníci a právníci, kteří poskytují následující služby:

- orientace klienta v závislosti na typu jeho pobytu a kvalifikace v možnostech získání práce,
- instruktáž při sestavování profesního životopisu a motivačního dopisu, vyplňování patřičných formulářů,
- asistence při vyhledávání práce, komunikace s potenciálními zaměstnavateli, úřady a institucemi, které se zaměstnáváním cizinců zabývají, a další sociální a právní poradenství.

V rámci projektu byl na chodbě před kanceláři sociálních pracovníků otevřen internetový koutek, kde je klientům zdarma k dispozici počítač s přístupem na internet, tiskárna a skener.

A kde najdete kancelář Centra pro otázky migrace? Nachází se blízko Václavského náměstí v Praze, na adrese Senovážná 2 (nejblíže je zastávka tramvají č. 14, 3, 24 a 9 „Jindřišská“). Sociální pracovníci a právníci jsou vám k dispozici v pondělí, středu a ve čtvrtek od 10 do 12 hodin a od 13 do 17 hodin. Více informací o projektu naleznete také na internetové adrese www.migrace.com.

Projekt je financován Evropským sociálním fondem, státním rozpočtem České republiky a Hlavním městem Prahou.

(TR, ZDROJ: CENTRUM PRO OTÁZKY MIGRACE)

SEMINÁŘ

Firmy v Brně a okolí chtějí zaměstnávat cizince legálně

Nebývale velký zájem ze strany firem účastnit se seminářů o legálním zaměstnávání cizinců ze zemí mimo EU zaznamenává Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR na jižní Moravě. V Brně se na toto téma uskutečnil 20. září (letos již podruhé) seminář určený především zaměstnavatelům a personalistům.

Pro MPSV jej zorganizovala Mezinárodní organizace pro migraci (IOM) v rámci pilotního projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“. Podobné přednášky spojené s diskusí se v rámci informační kampaně k pilotnímu projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ konají již čtvrtým rokem a zájem o ně je stále větší.

Aby si mohli zaměstnavatelé udělat představu o komplexním procesu zaměstnávání cizinců ze zemí mimo EU, vystoupili na

semináři odborníci z MPSV, úřadu práce, konzulárního odboru

MZV a cizinecké a pohraniční policie. „Kromě aktuální legislativní úpravy této oblasti byli účastníci seznámeni také se specializovanou internetovou aplikací MPSV www.praceprocizince.cz, která jim může usnadnit nalezení vhodného zájemce o práci ze zahraničí, a se změnami v pilotním projektu Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků, který umožňuje vybraným kvalifikovaným cizincům získat trvalý pobyt ve zkrácené lhůtě,“ dodává Zdena Caisová z MPSV.

Projekt plní svůj základní cíl, kterým bylo vyzkoušet atraktivitu České republiky pro kvalifikované cizince (podmínkou přihlášení je minimálně maturitní zkouška), kteří se zde chtějí usadit natrvalo i se svými rodinami. Podrobnější informace naleznete na internetových stránkách www.imigracecz.org.

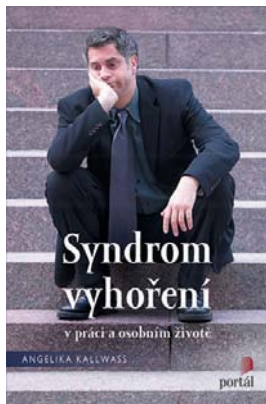


LEGÁLNÍ MIGRACE - OTEVŘENÁ ŠANCE

Křížovka

Sociální reformy, které vstoupí v platnost začátkem příštího roku, se snaží ušetřit tam, kde se dávek zneužívá, nebo tam, kde je jejich využití neefektivní, a mají motivovat lidi k práci. Snížení sociálních dávek bude kompenzováno... (viz tajenka).

Vyluštěnou tajenku zaslejte na adresu redakce novin do 24. října. Jeden z vás obdrží publikaci „Syndrom vyhoření“ autorky Angeliky Kallwass z produkce vydavatelství Portál. Od pocitů celkového stavu vyčerpání je jen malý krok ke skutečnému syndromu vyhoření. V takovém případě se jedná o vážný zdravotní problém, který se týká jak naší psychické, tak i fyzické stránky. Jeho příčiny přitom tkvějí nejčastěji v příliš vysokých pracovních, společenských, ale i rodinných očekáváních. Autorka na základě svých dlouholetých zkušeností popisuje příčiny syndromu vyhoření, naznačuje možnosti řešení a ukazuje často jednoduché cesty, jak se vyhnout životnímu stresu.



Tajenka z minulého čísla:

... nervovou soustavu, soustředěnost a pohotovost.“ Díře pro rok 2008, které věnovalo občanské sdružení Máme otevřeno? (www.mameotevreno.cz), získávají L. Sklenářová, Praha; K. Janečková, Kladno; P. Kozičková, Karlovy Vary; J. Bina, Praha a Z. Jandová, Zlín. Gratulujeme.

	ZKR. TRINITROTOLUENU	ANGL. „VZDUCH“	MIHNUTÍ (MN. Č.)	TEN, KDO SE LISÁ	INICIÁLY MLÁDKA	JEDNOTKA INFORMACE	NĚMECKÝ „NEBO“	CAPÁNÍ	DUSAT	INICIÁLY MOTEJLA	ZÁŠKUB V OBLIČEJI	OTOČKA	ZÁMECKÝ POKOJ	OKAPAT
NA TOM MÍSTĚ			ČÁST PRAHY 6 INDIÁNSKÝ KOUZELNÍK					ZNOJ POLARIZAČNÍ HRANOL				ČIDLO ZRAKU		
1. DÍL TAJENKY												STRANA ZNAČKA AMERICIA		
ÚTVAR DRUHOHOR					KOBEREC (ZAST.) ŽÁDNÝM ZPŮSOBEM				PRŮTOK OHRÍVAČ VODY MASTEK					
	DEMENTOVAT	PROSTÝ VOJÁK ELEKTRONKA				KLOKOTAVÝ ZVUK OKRÍDLENÁ MYS					NĚMECKÝ PROZAIK CYKLO-TRENAŽER			
AMYLÁZA							HOTOVÝ VÝROBEK BÝV. ČESKÝ HOKEJISTA						ČÍNSKÝ „CESTA“ MÍČOVÝ SPORT	
ZNAČKA OERSTEDU			NIKOLI POUZE ČÍNSKÉ SÍDLO					PODBRADEK DÁVAT DO OBALU				TADY ČASTO VIDĚT		
KÓD LETIŠTĚ PLEASANT HARBOR				FRANC. LITERÁT DRAK				ZDOBIT TĚTOVÁNÍM NÁZEV HLÁSKY K						
SLOVENSKÝ „KOSATEC“					ZNAČKA FOTOAPAR. ZÁVAR V POLEVCE				OHRADA Z KŮLŮ KONCERTNÍ ÚSTŘEDNA				AUTO-MOTOKLUB (ZKR.) OXID TITANATÝ	
JMÉNO HERCE SKAMENE					EVROPAN SLOVENSKÝ „VE“				PŘEDLOŽIT HLE (NÁŘEC.)					
2. DÍL TAJENKY								3. DÍL TAJENKY						
KAVKAZ. DRNKACÍ NÁSTROJ			SCHNOUT NA POVRCHU					ŽIDLÍČKA						

INSPEKCE PRÁCE

Cestovní náhrady v novém zákoníku práce

Právní úprava poskytování náhrad cestovních výdajů je od 1. ledna 2007 obsažena v novém zákoníku práce, konkrétně v sedmé části. Náhrady výdajů poskytovaných zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce se zahrnují do pracovních podmínek, o kterých se zmiňuje čl. 28 Listiny základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku České republiky.



FOTO: © PHOTOGRAPHER: CAMHI FRANCK | AGENCY: DREAMSTIME.COM

vzniká zaměstnanci právní nárok na náhradu jízdného. Současně je zaměstnavatel rovněž povinen poskytnout zúčtovatelnou zálohu na pracovní cestu až do výše cestovních náhrad. Může se však se zaměstnancem dohodnout, že záloha poskytnuta nebude.

Důležité skutečnosti

Pro účely poskytování cestovních náhrad je rozhodující, jak má zaměstnanec v pracovní smlouvě sjednané místo výkonu práce (§ 34 odst. 1 zákoníku práce). Je-li toto místo sjednáno širěji, je vhodné pro účel poskytování cestovních náhrad sjednat v pracovní smlouvě i pravidelné pracoviště.

Z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr právo na poskytování cestovních náhrad neplyne. Cestovní náhrady je v těchto případech možno poskytnout pouze za předpokladu, že toto právo bylo sjednáno (u dohod o pracovní činnosti je potřeba za tímto účelem sjednat i místo pravidelného pracoviště zaměstnance).

Výdaje zahrnuté v cestovních náhradách

Povinností zaměstnavatele je v souladu s učenými podmínkami cesty poskytnout zaměstnanci tyto cestovní náhrady:

- náhradu prokázaných jízdních výdajů,
- náhradu prokázaných výdajů za ubytování,
- stravné,
- náhradu nutných vedlejších výdajů,
- náhradu prokázaných jízdních výdajů za cesty k návštěvě rodiny do místa trvalého pobytu nebo místa pobytu rodiny.

Cestovními výdaji, za které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci

cestovní náhrady, se rozumí výdaje, které vzniknou zaměstnanci při:

- pracovní cestě obecně,
- cestě mimo pravidelné pracoviště,
- cestě v souvislosti s mimořádným výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště,
- přeložení,
- přijetí do zaměstnání v pracovním poměru,
- výkonu práce v zahraničí.

Náhrady nutných vedlejších výdajů

Současně s cestovními náhradami jsou propláceny i náhrady prokázaných nutných vedlejších výdajů. Jsou nárokovány v případech, kdy zaměstnanec vznikají další vedlejší výdaje při pracovní cestě. Může jít například o:

- parkovné, dálniční poplatek, převoz na loď, průjezd tunelem apod.,
- poplatky za telefon, odeslání telegramu, faxu,
- poplatky za úschovu zavazadel,
- vstupenky na veletř, pokud souvisí s výkonem práce na služební cestě,
- náklady spojené s odtahem nepojízdného vozidla apod.

Do vedlejších výdajů nelze zahrnout např. pokuty, vstupenky do kina a divadla, výdaje za holče či kadeřníka, v zásadě ani výdaj za dálniční známku při používání soukromých silničních motorových vozidel při pracovních cestách. Nutné vedlejší výdaje musí být prokázány příslušným dokladem. Efektivnost použití takového výdaje posuzuje výhradně zaměstnavatel. Pokud zaměstnavatel nesehlasí s vynaložením vedlejšího výdaje na služební cestě zaměstnance, má právo odmítnout proplacení.

Ing. OLGA VALÁŠKOVÁ
STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE

Nezaměstnanost v září opět poklesla, stoupá počet volných pracovních míst

V průběhu září 2007 registrovaná míra nezaměstnanosti poklesla ve srovnání s minulým měsícem o 0,2 procentního bodu na úroveň 6,2%. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2006 poklesla o 1,6%. Zároveň opět stoupl počet volných pracovních míst na 137 429.

K 30. 9. 2007 evidovaly úřady práce celkem 364 978 osob, což je o 7 781 osob méně než ke konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2006 je celkový počet uchazečů o zaměstnání nižší o 89 204. Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání je 340 371 dosažitelných uchazečů o zaměstnání, což je o 10 859 osob méně než ke konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2006 je počet dosažitelných uchazečů nižší o 86 960 osob.

V průběhu září bylo na úřadech práce nově zaevidováno 56 775 osob. Je to o 12 856 nově evidovaných uchazečů více než v předchozím měsíci a o 8 292 méně než v září 2006.

Z evidence na úřadech práce v září odešlo celkem 64 556 uchazečů (ukončená evidence, vyřazení uchazečů). Je to o 16 788 uchazečů více než v předchozím měsíci a o 5 058 méně než v září 2006. V průběhu září 2007 nastoupilo do nového zaměstnání 40 713 osob, což je o 12 605 osob více než v předchozím měsíci a o 2 398 osob méně než v září minulého roku, 23 843 uchazečů bylo vyřazeno bez umístění.

Absolventi, podpora v nezaměstnanosti a regiony

K 30. 9. 2007 bylo registrováno 31 219 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých, je to o 8 091 osob více než v minulém měsíci a o 10 503 osob méně než v září 2006. Na celkové nezaměstnanosti se tak podílejí 8,6% (srpen 2007 – 6,2%, září 2006 – 9,2%).

Podporu v nezaměstnanosti poskytovaly v září 2007 úřady práce 103 078 uchazečům o zaměstnání, tj. 28,2% všech osob vedených v evidenci (sr-

pen 2007 – 29,9%, září 2006 – 26,1%).

Míra registrované nezaměstnanosti k 30. 9. 2007 činila 6,2% (srpen 2007 – 6,4%, září 2006 – 7,7%). Míru nezaměstnanosti vyšší než republikový průměr vykazovaly 33 okresů, nejvyšší byla v okresech Most (16,6%), Karviná (14,3%), Teplice (12,0%), Ústí n. L. (11,6%) a Děčín (11,0%). Nejnižší míra nezaměstnanosti byla v okresech Praha-západ (1,8%), Praha-východ (2,0%), Praha (2,4%) a Mladá Boleslav (2,6%). Míra registrované nezaměstnanosti žen byla 7,9% a mužů 4,9%.

Počet volných pracovních míst

Úřady práce evidovaly k 30. 9. 2007 celkem 137 429 volných pracovních míst. Je to o 4 022 míst více než v předchozím měsíci a o 39 886 míst více než v září 2006. Za měsíc září bylo na úřadech práce nově nahlášeno nebo uvolněno 39 031 pracovních míst a 35 009 volných pracovních míst bylo nově obsazeno nebo zrušeno. Na jedno volné pracovní místo v současné době připadá v průměru 2,7 uchazeče, z toho nejvíce v okresech Děčín (16,0%), Karviná (12,9%), Jeseník (11,6%) a Bruntál (11,1).

K tomuto datu evidovaly ÚP 4 929 volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, na jedno volné pracovní místo připadalo 13,3 osob se ZP. Volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé bylo registrováno 30 335 na jedno volné místo připadalo 1,0 uchazečů – absolventů a mladistvých.

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

(TZ)

Některé důležité údaje (platnost k 1. říjnu 2007)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM* (měsíčně) od 1. 1. 2007	částky životního minima	pro jednotlivce 3 126 Kč, pro první osobu v domácnosti 2 880 Kč, pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem 2 600 Kč, pro nezaopatřené děti ve věku do 6 let 1 600 Kč, 6-15 let 1 900 Kč a 15-26 let (nezaopatřené) 2 250 Kč	
	částka existenčního minima	2 020 Kč	
MINIMÁLNÍ MZDA od 1. 1. 2007*	pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou	8 000 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 48,10 Kč/hod.	
NEJNÍŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY* (při týdenní pracovní době 40 hod.) od 1. 1. 2007	1. skupina prací:	48,10 Kč/hod.	8 000 Kč/měs.
	2. skupina prací:	53,10 Kč/hod.	8 900 Kč/měs.
	3. skupina prací:	58,60 Kč/hod.	9 800 Kč/měs.
	4. skupina prací:	64,70 Kč/hod.	10 800 Kč/měs.
	5. skupina prací:	71,50 Kč/hod.	12 000 Kč/měs.
	6. skupina prací:	78,90 Kč/hod.	13 200 Kč/měs.
	7. skupina prací:	87,10 Kč/hod.	14 600 Kč/měs.
	8. skupina prací:	96,20 Kč/hod.	16 100 Kč/měs.
CESTOVNÍ NÁHRADY* od 1. 1. 2007	více stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:	5-12 hod. 58-60 Kč, 12-18 hod. 88-106 Kč, nad 18 hod. 138-165 Kč	
	náhrada za použití vlastního vozidla:	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednotopá vozidla a tříkolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,80 Kč	
	průměrné ceny PH:	benzín 91* Speciál 27,80 Kč; benzín 91* Normal 27,90 Kč; benzín 95* Super 28,10 Kč; benzín 98* Super plus 31,10 Kč; motorová nafta 28,10 Kč	

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

MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI**	průměr za rok 1999: 8,5%, 2000: 9,0%, 2001: 8,5%, 2002: 9,2%, 2003: 9,9%, 2004: 9,2% (nová metodika), 2005: 9,0% (nová metodika), 2006: 8,1% (nová metodika), srpen 2007: 6,4% (nová metodika), září 2007 (nová metodika): 6,2%		
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ** k 30. 9. 2007	celkem:	364 978	
	z toho:	203 566 žen	
		65 798 osob se zdravotním postižením 31 219 absolventů škol a mladistvých	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA** (VPM) k 30. 9. 2007	celkem za ČR:	137 429	
UCHAZEČI NA VPM**	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 30. 9. 2007: 2,7		
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sóta) celkem ¹⁾	září 2007: 8 751 Kč		
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI*** (v roce 2006)	počet nemocí z povolání nově zjištěných:	734	
	počet prac. úrazů bez následné prac. neschop...:	29 243	
	smrtelné úrazy:	136	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY** (ČR celkem)	v roce 2006: 79 787		
DÁVKY DŮCHODOVÉHO ZABEZPEČENÍ*** výdaje v 1. pololetí 2007 (v tis. Kč)	celkem:	141 169 973	
	v tom:	starobní	100 938 758
		plný invalidní	20 633 399
		částečný invalidní	6 664 704
		vдовský	10 425 851
		sirotčí	1 503 798
		vдовecký	1 003 463
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA*** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2005: celkem v národním hospodářství 18 992 Kč, PS 19 055 Kč, NS 18 777 Kč 2006 ²⁾ : celkem v národním hospodářství 20 207 Kč, PS 20 328 Kč, NS 19 784 Kč 1. pololetí 2007 ²⁾ : celkem v národním hospodářství 20 938 Kč, PS 21 174 Kč, NS 20 106 Kč		
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE*** v 1. pololetí 2007 ²⁾	absolutní údaje		
	smrtky	21 429	
	rozvody	15 841	
	živé narození	55 966	
	zemřelí	51 479	
	celkový přírůstek střední stav obyvat...	38 752	
relativní údaje			
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB****	zaměstnanci celkem	2. čtvrtletí 2006	4 146 748
		1. čtvrtletí 2007	4 228 294
		2. čtvrtletí 2007	4 246 688
		2. čtvrtletí 2006	904 994
	OSVČ vykonávající činnost	1. čtvrtletí 2007	897 582
		2. čtvrtletí 2007	911 345
		2. čtvrtletí 2006	715 449
		1. čtvrtletí 2007	700 166
OSVČ povinné platit zálohy na důchodové pojištění	2. čtvrtletí 2007	716 249	

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády
** pramen MPSV; *** pramen ČSÚ; **** pramen ČSSZ
1) důchod vyplácen samostatně (bez současně vypláceného pozůstalostního důchodu)
2) předběžné údaje

Německé zkušenosti v lékařské posudkové službě nás mohou inspirovat

Otázky nemocenského a důchodového pojištění v Německu jsou velmi složité i pro německé odborníky, ale systém sociálního zabezpečení lze srovnávat v historických základech se systémem českým. Je proto přínosné, že pracovníci českého ministerstva práce a sociálních věcí spolupracují s německými kolegy. Společně uspořádali několik informativních setkání a seminářů.

Nyní se chystá seminář na půdě MPSV hlouběji zaměřený na problematiku nemocenského a důchodového pojištění, včetně otázek vzdělávání a kontroly kvality práce lékařů lékařské posudkové služby. Následující materiál sumarizuje poznatky, které budou na semináři rozvedeny. Společné akce se uskutečňují pod záštitou velvyslanectví Spolkové republiky Německo v ČR.

Systém sociálního pojištění v Německu je realizován pojišťovnami a dělí se na:

- zákonné důchodové pojištění,
- zákonné zdravotní (nemocenské) pojištění,
- pojištění pro případ nezaměstnanosti při Spolkové agentuře pro práci,
- zákonné úrazové pojištění,
- pojištění péče.

Lékařská posudková služba v Německu pracuje jako nezávislý orgán, který vypracovává posudky pro pojišťovny (nemocenské, důchodové, úrazové). Nemocenské a zdravotní pojištění je sjednocené. Zdravotní pojišťovny jako nositelé pojištění rozhodují, jaká péče a jaké dávky (důchody) budou pojištěnci poskytnuty. Jejich rozhodnutí se opírá o posudek lékařské posudkové služby. Zákon stanoví konkrétní podmínky vypracování lékařského posudku. Posudek nemusí být vypracován pouze v odůvodnitelných jasných případech. Posudková služba poskytuje i poradenskou činnost pro pojišťovny a pro občany.

Lékařská posudková služba ÚRAZOVÉHO POJIŠTĚNÍ

Organizační struktura a podmínky zákonného úrazového pojištění jsou obsaženy v Sociálním zákoníku č. VII („SGB VII“). Osoby jsou pojištěny buď povinně ze zákona (jako např. zaměstnanci, studenti, pečující), nebo dobrovolně. Všichni pojištěnci však nemusí platit pojištění, neboť povinnost přechází zpravidla na instituci, kterou pojištěnec navštěvuje. Hlavní úkoly nositelů úrazového pojištění jsou: prevence, pokles úrazů a snížení výskytu nemocí z povolání, dále rehabilitace a vyplácení peněžních dávek. Výhodou úrazového pojištění je, že je vše na jednom místě – prevence, rehabilitace i dávky. Interním pilířem úrazového pojištění je pracovní lékařská služba, která provozuje svoji činnost prostřednictvím center pracovní medicíny a zaměřuje se na preventivní opatření a kontrolu dodržování bezpečnosti v podnicích. Externím pilířem jsou smluvní posudková lékařská, kteří jsou samostatnými konzultanty pojišťoven. Ti vypracovávají posudky a posílají pojištěnce na doplňující vyšetření. V zákoně je uvedena pro pojištěnce povinnost součinnosti při vyšetření.

Lékařská posudková služba NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ

Nositelům nemocenského (zdravotního pojištění) jsou zdravotní pojišťovny, kterých je 230–240 a panuje mezi nimi velká konkurence. Hlavním zdrojem financování zdravotních pojišťoven jsou příspěvky pojištěnců zaměstnavatelů. Pojišťovny jsou autonomní při stanovení sazeb příspěvků, které činí 12–16% vyměřovacího základu. V Německu je zdravotní pojištění spojené s nemocenským pojištěním a kromě všech zdravotních výkonů se z něj hradí rovněž provádění rehabilitace a poskytování rehabilitačních pomůcek.



Posudek lékařské posudkové služby musí pojišťovna zohlednit při svém rozhodování. Zákonem stanovené případy, kdy je nutně posudek vypracovat, jsou např. lékařská rehabilitace, ošetření v zahraničí či domácí péče o nemocného, která trvá déle než 4 týdny. Případ, kdy je možné vypracovat posudek, je např. povolení pomocných rehabilitačních prostředků.

Na spolkové úrovni připravuje lékařská posudková služba návrhy směrnic, spolková doporučení k obsahu ošetřovatelské péče, standardy kvality a na zemské úrovni se účastní při uzavírání rámcových dohod o ošetřovatelské péči a spolupůsobí v zemských výborech pro zdravotní péči.

Vrcholové orgány svazů nemocenských pojišťoven podporují účinné provádění úkolů a spoluprací posudkových služeb. Za tímto účelem vytvářejí pracovní skupiny a přijímají směrnice o spolupráci nemocenských pojišťoven s posudkovou službou, např. o zajištění jednotného posuzování a o zásadách pro zvyšování kvalifikace a dalšího vzdělávání. Při vzdělávání se klade velký důraz nejen na rozsah znalostí z oblasti posudkové a revizní, ale i z oblasti sociálního lékařství.

Lékařská posudková služba DŮCHODOVÉHO POJIŠTĚNÍ

V Německu je povinně pojištěn na důchod každý zaměstnanec. Osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) mohou být účastníky důchodového pojištění na základě vlastní žádosti. Důchodové pojištění je financováno prostřednictvím příspěvků zaměstnanců a zaměstnavatelů, které jsou ve stejné výši. Posudková služba vypracovává posudky, které předkládá správě svazu podnikových pojišťoven. Lékaři nerozhodují, pouze poskytují poradenství. Před tím, než se vyhoví žádosti občana o důchod, musí se prověřit všechny možnosti rehabilita-

ce. Invalidní důchody jsou rozděleny do 3 kategorií:

- v první kategorii je možná pracovní výkonnost 0–3 hodiny denně, tedy plný invalidní důchod;
- ve druhé kategorii je možná pracovní výkonnost 3–6 hodin denně, což je částečný invalidní důchod;
- ve třetí kategorii je možná pracovní výkonnost 6 hodin denně a déle, žádný invalidní důchod se neposkytuje.

Plně invalidní důchody se přiznávají nejprve na dobu určitou (na 3 roky) a lze je třikrát opakovat. Teprve poté je přiznán důchod na dobu neurčitou a pojištěnec se již nezve na kontrolní lékařská vyšetření. V Německu není možný souběh plného invalidního důchodu a příjmu z pracovní činnosti. Dávky částečného invalidního důchodu a příjmy z pracovní činnosti se sčítají. Občan má právo na rehabilitaci a zároveň i povinnost se jí zúčastnit. V případě odmítnutí mu nejsou kompenzována následná poškození, která nastala v důsledku jeho rozhodnutí.

MUDr. LIBUŠE ČELEDOVÁ
ODDĚLENÍ POSUDKOVÝCH SYSTÉMŮ MPSV

V případě zájmu lze zaslat témata či konkrétní otázky, které by měly být na semináři prezentovány, do sekretariátu Odboru posudkové služby na e-mail: petra.rybakova@mpsv.cz

Penze jsou žhavým tématem i u sousedů

Téma zabezpečení na penzi není aktuální jenom v České republice. Své problémy řeší i Německo. Z prognóz demografického vývoje vyplývá, že německý stát by dostatečně vysoké zdroje příjmu ve stáří svým občanům v budoucnu zajistit nemohl. Poukazuje se proto na nezbytnost dalších soukromých produktů, které by doplňovaly příjmy seniorů tak, aby nebyli závislí pouze na státní penzi. Jinak by vžitá představa spokojených německých důchodců, houfně cestujících světem, vzala brzy za své.

Všeobecná potřeba nového pohledu na penze vychází z demografických změn, které Německo zažívá. Podíl ekonomicky aktivního obyvatelstva neustále klesá. V důsledku takzvané mezigenerační smlouvy, kdy pracující obyvatele platí příspěvky na penzi obyvatelům, kteří již nejsou ekonomicky aktivní, budou státní penze v další dekádě relativně klesat a nebude možné udržet životní úroveň penzistů, kteří budou pobírat pouze státní penzi. Ekonomové proto upozorňují, že je naprosto nezbytné vytvořit dodatečné zdroje příjmů na penzi. Obyvatelstvo si tuto nutnost uvědomuje také díky informační osvětové kampani vedené v médiích jak vládou, tak předními finančními institucemi.

Německý finanční trh nabízí množství dobrovolných soukromých penzijních plánů, většinou provozovaných zaměstnavateli. Kromě firemních konceptů penzijního zabezpečení jsou velmi často využívány tradiční produkty životního pojištění nebo také bankovní produkty a produkty založené na principu investičních fondů. Systém soukromých penzijních plánů byl původně koncipován pouze jako doplněk ke státem poskytovaným penzím a pokrýval zhruba 46% zaměstnanců. V letech 2001 a 2002 proběhla reforma, jejímž cílem je plošné rozšíření soukromých penzijních plánů.

V posledních letech byly představeny dva nové produkty: tzv. Riesterovy a Rürupovy fondy, které si získávají stále rostoucí popularitu. Vláda v zásadě podněcuje soukromé penzijní zabezpečení prostřednictvím daňových výhod a státních příspěvků. S Riesterovými fondy (pro zaměstnance) a Rürupovými fondy (obvykle využívané OSVČ) jednotlivci investují část svých nezdaněných příjmů do jednoho z příslušných produktů (obvykle spravovaného pojišťovnou).

TŘI VRSTVY ZABEZPEČENÍ

Nový systém, který posiluje význam soukromého a zaměstnaneckého zabezpečení, je koncipován jako takzvaný třívrstvý model. Je to systém komplexní, ale

poměrně složitý. Dole, v takzvané první vrstvě, je základní péče o důchodce. Jejím zdrojem může být také renta vyplývající z dodatečného pojištění i renta z povinného pojištění ve výkonu povolání. V druhé vrstvě je dodatečné zabezpečení, kdy je zdrojem buď pojištění, penzijní fondy nebo Riesterova renta. Úplně nahoře jsou produkty, které poskytují kapitálové výnosy: kapitálové životní pojištění, akcie, fondy, renty a výnosy z nasporených peněz, nemovitosti atd.

V okamžiku, kdy klient dospěje do důchodového věku, jsou jeho měsíční příspěvky (dodatečná penze) zdaněny. Díky tomu, že daňová sazba by většinou měla být výrazně nižší a spořicí fáze je založena na příspěvcích před zdaněním, nabízejí tyto penzijní produkty atraktivní dodatečný zdroj v průběhu penze. U Riesterových produktů je maximální roční investice na obyvatele stanovena na 1 575 eur. Vláda plánuje tento limit zvýšit na 2 100 eur v roce 2008.

Mladí lidé v Německu cítí větší potřebu zajistit se na stáří, než jakou zatím spatřujeme v České republice. Přesto experti očekávají, že přes veškerou osvětu a širokou nabídku pojišťovacích společností zůstane třetina německé populace bez jakéhokoli soukromého zabezpečení. Závislost na státním důchodu jim však neumožní plnohodnotný příjem ve stáří.

PODLE MATERIÁLŮ AWD



FOTO: © PHOTOGRAPHER: VITALII GUBIN | AGENCY: DREAMSTIME.COM