



SENIORI

Výši své peníze budeme moci více ovlivňovat

čtěte na straně 2



K VĚCI

Zaměstnanec s mentálním postižením? Zkuste to!

čtěte na straně 4



ANALÝZA

Přístup imigrantů ke vzdělávání a na trh práce v ČR

čtěte 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.

Zároven 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 změny má být například zvýhodnění lidí, kteří jsou bez práce méně než pět měsíců, širší možnosti rekvalifikací a veřejně prospěšné práce. První dva měsíce je byla podpora v nezaměstnanosti šedesát pět procent, další dva měsíce padesát procent a u lidí, kteří jsou bez práce pátý měsíc, pak by měla být pětadvacet procent. Výjimku by tvořili zdravotně postižení, občané starší 55 let a rodiče s malými dětmi.

Dlouhodobě nezaměstnaní by si museli vystát 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 trochu jako mucholapka. Jak člověka uchopí, drží ho tam půlku 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 chce 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 nerychleji. „Psychologické a sociologické studie jednoznačně ukazují, že ve chvíli, kdy člověk uvazuje v síti nezaměstnanosti na dobu zhruba šesti měsíců, tak ztrácí pracovní návyky, ztrácí určitou pravidelnost rytmu dne,“ vysvětluje Nečas.

VEŠTÍ OTEVŘENÍ PRACOVNÍHO TRHU CIZINCŮM

Liberalizace zákoníku práce bude prováděna také tvrdšími postupy 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 vyzvu k předkládání žádosti 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 vyčleněno 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 nerovnosti 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 některých 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 žádosti 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.

(12)

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?

„Nejednalo 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, vnitřní 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. Sedmácti 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. Zprávně ní postihne nelegálního zaměstnavatele by navíc bylo na druhou stranu kompenzováno liberalizací pracovního trhu a větší možností zaměstnávat 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.

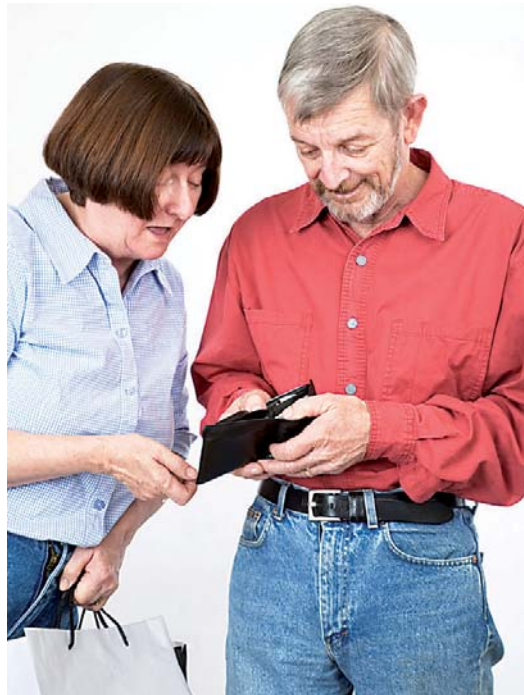
MINISTR CHCE VĚŠÍ ZÁSLUHOVOST

„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 % danových 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 zaměstnavatelům a 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 zlepšení 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.



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 částečně uvolnění 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 nedopustil. 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 systému. Důchodce je na pilíři 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 sportovat a jeho důchod pak poplyne z několika zdrojů. Až budou v seniorckém 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)

KRÁČE

- 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. „Rode provedeme stovky kontrolních návštěv pro naše klienty,“ říká Vít Bárta z agentury ABL a dodává, že zájem o službu roste, 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 nemocnost 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 řada veškerých sociálních dávek, evidence nezaměstnaných i ochrana dětí. Přípravní materiál doprovozela bouřlivá diskuse. Podle představy ministra Nečase by tak služba občanům měla být ucelená, protože pro všechny druhy sociálních dávek by si chodili do jediného 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 osmáct set lidí, z nichž je tisíc sto dělníků, zorganizovala zcela netradiční pětidenní náborovou 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. Nepoměří 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 vychovávaných dětí.

* Podle statistických údajů žije v ČR zhruba 590 000 mužů a asi 900 tisíc žen starších 65 let.

* Ve věku nad 80 let je to zhruba 230 000 žen a 105 000 mužů. Ženy v Česku mívají v průměru nižší penzi než muži.

* Největší skupina žen dostává důchod mezi 7 000 a 7 999 Kč. Částka zahrnuje často i vdovský důchod. Příjemkyň je 307 000. Muži pobírají nejčastěji penzi mezi 9 000 a 9 999 Kč. Důchody v České republice se totiž počítají podle výdělku a odvodů na důchodové pojištění. Muži mají v průměru vyšší platy než ženy. Důvodem je mimo jiné to, že obvykle pracují v oborech s vyššími příjmy a zastávají vyšší posty.

* Zatímco nejvyšší mužský důchod se blíží 59 000 Kč, nejvyšší ženský důchod v Česku se pohyboval mezi 26 000 a 27 000 Kč.

* Nejvyšší pobíraná penze v ČR se pohybuje mezi 58 až 59 tisíci Kč a pobíral ji jediný důchodce. S penzi nižší než 1 000 Kč se v ČR muselo koncem března spokojit 533 lidí.

* Částku mezi tisícikorunou a dvěma tisíci dostává od státu 916 seniořů.

* Důchod pod 5 000 Kč pobírá celkem 32 300 lidí. Naopak penzi vyšší než 10 000 Kč má 508 000 seniořů.

* Jednou z možností, aby člověk dostával důchod 30 000 Kč, je to, že by od roku 1996 musel vydělávat půl milionu korun měsíčně a odvádět z nich důchodové pojištění,“ říká Stěpanka Filipová, mluvčí ČSSZ. Odvody na důchodové pojištění činí 28 procent. Pracovník by tak musel z výdělku odvádět 140 000 Kč.

* Letos v lednu rostly penze v průměru o 6,2 procenta, tedy asi o 500 Kč. Od Nového roku se zvednou průměrně o 3,9 procenta, tedy asi o 346 Kč.



■ ČSSZ

Příbylo OSVČ, které si samostatnou výdělečnou činností vydělávají

Lidí, kteří si samostatnou výdělečnou činností skutečně vydělávají, je o asi 85 000 více než před šesti lety. Vyplyvá 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 bud nevykonávali jako jediný zdroj příjmu, či byli v systému sociálního pojištění evidováni, ale aktivně nepodnikali.

SAMOSTATNÁ VÝDĚLEČNÁ ČINNOST HLAVNÍ

Samostatná výdělečná činnost (SVC) 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

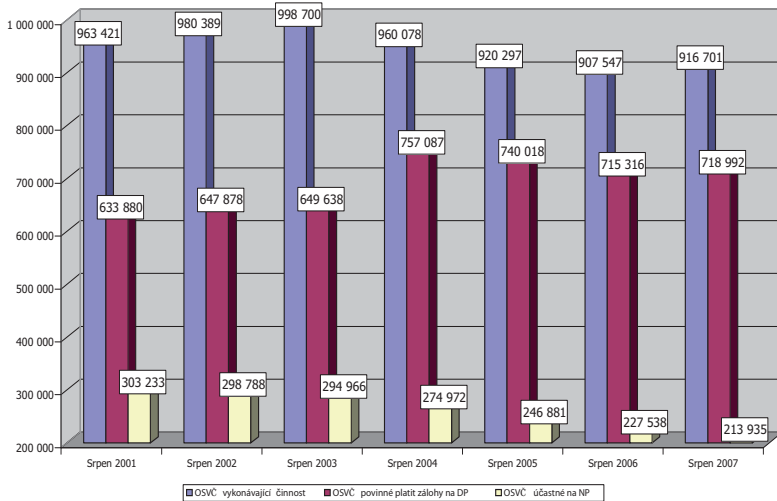
platit pojistné na důchodové pojištění a zálohy na pojistné. A to i v případě, kdy jsou tzv. ve ztrátě. Minimální zálohy na pojistné na důchodové pojištění u těchto OSVČ jsou v letošním roce 1 491 Kč.

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 SVC 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 započít 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 pracovních předpisů. Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 3 měsíce podpůrní doby 50% a po zbývajících podpůrní 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 předcházejícího kalendářnímu 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.

(BIC)



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

■ TIP

Příručka pro OSVČ

Důležité informace pro osoby samostatně výdělečně činné formou otáček 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 ob-

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 určité příjdy vsíchní 'stolující'. Navíc provozovatelky a návštěvnickyně MC mohou přinášet cenou zpětnou vazbu představitelům obcí i krajů,“ říká Rut Kolínská, prezidentka Sítě MC.



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

ni 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 tématy 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.

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 ZAMĚŠTNÁVAT 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 předškolním 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 zaměstnání bez postižení ani vizuálně nerozoznáváte.

„Firmy se často obávají, že zaměstnávání lidí s postižením pro ně bude znamenat především vyšší náklady, například spojené s odstraněním bariér. Obvyklý je i předšudek, 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 změnou pracovní schopnosti. 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 změnou pracovní schopnosti 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. Zaměstnanec se změnou pracovní schopnosti zase přináší 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 odráží.

Druhou cestou je nezřizovat chráněné pracovní místo, ale nabídnout člověku se změnou pracovní schopnosti 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 Pracovně-tréninkovým programem pro lidi s mentálním postižením a od roku 2003 probíhá Transzitivní program. O oba programy je ze strany potenciálních uživatelů, jejich rodičů, zástupců i organizací od počátku velký zájem a popularita výrazně převyšuje nabídku.

Cílem Pracovně-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 právní vztah. „Málokterý běžný zaměstnavatel stojí o člověka – navíc s mentálním postižením, který nemá praxi. V naší kavárně ji lidé získají, takže pak 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 pracovitě a spolehlivě zaměstnance,“ dodává Šárka Kysilíková, koordinátorka Pracovně-tréninkového programu v kavárně Vesmírna.

Transzitivní 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. Uživateli je poskytována asistenční služba při zaučování na novém pracovišti. „Naše práce s uživateli Transzitivního programu se dá opravdu popsat jako cesta za prací. A je to cesta se vším všudy,“ říká koordinátorka Transzitivního programu Mgr. Věra Slunéčková. „Chceme lidem s mentálním postižením umožnit být jako my. Získat podobné zkušenosti, třeba i za cenu, že pro-



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: Hradešská 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 sjednaného v dohodě. 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, rozvojem 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. Ime- no sdružení má své pevné místo v neziskovém sektoru a významné postavení a respekt mezi ostatními organizacemi.

LENKA MILICHOVÁ
MÁME OTEVŘENO?, o. s.
SDRUŽENÍ PRO INTEGRACI LIDI 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 zajistila 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 rozčleněn do tří bloků, v jejichž rámci byly představeny výsledky nejnovějších výzkumů v oblasti nezaměstnanosti. Některé jsme pro vás vybrali:

DEN V ŽIVOTĚ NEZAMĚŠTNANÉHO

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

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

osobní aktivity ve volném čase. Čím smysluplnější může být volný čas strukturovaný a využívaný, tím menší je psychologická zátěž během nezaměstnanosti, tím udržitelnější je nadějná životní perspektiva.

NEZAMĚŠTNANOST 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 zviditelí 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 nezaměstnanými

PhDr. Zdeňka Baraníkova 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.

Ze 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 řekli vzhledu situaci.

PhDr. Vít Švejdík z Úřadu práce v Ústí nad Labem uvádí: „Rozdílem mezi standardním postupem úřadu práce a projekty Evropského sociálního fondu je v tom, že sice mají oba stejné cíle, 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 uchazeč stojí 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 štěrnost 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 příslibem.

Ing. PAVLA ODEHNALOVÁ
EKONOMICKO-SPRÁVNÍ FAKULTA
MASARYKOVY UNIVERZITY
(redakčně zkráceno, více na <http://noviny.mpsj.cz>)

■ Z REGIONŮ

Které zaměstnání bude pro vaše dítě nejlepší?



FOTO: © PHOTOGRÁF: MIDDRAEG 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, 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

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

Podmínky, které mohou ovlivnit poskytování a výši cestovních náhrad, zejména dobu a místo nástupu a ukončení cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování, určí předem písemně zaměstnavatel. Novou právní úpravu je zaměstnavatel stanovena pravomoc určovat podmínky, které ovlivňují výši cestovních náhrad. Při určování podmínek služební cesty je však zaměstnavatel povinen přihlížet k oprávněnému zájmu zaměstnance. Podmínky služební cesty určuje zaměstnavatel před jejím zahájením. Může tedy stanovit, kdy bude použit služební automobil, kdy autobus a kdy vlak (zda osobní, rychlík, první, nebo druhá vozová třída). V případě, že zaměstnanec (z jiného důvodu než ze zdravotního) použije jiný druh dopravního prostředku, než jaký určil zaměstnavatel, ne-

zniká zaměstnanec právní nárok na náhradu jízdného. Současně je zaměstnavatel rovněž povinen poskytnout zúčtovatelnu 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 neplatí. 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

Povinnosti zaměstnavatele je v souladu s určenými 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 prokázání nutných vedlejších výdajů. Jsou nárokovány v případech, kdy zaměstnanec vyniká další vedlejší výdaje při pracovní cestě. Může jít například o:

- parkovné, dálniční poplatek, převoz na loď, přejezd tunelem apod.,
- poplatky za telefon, odesláni telegramu, faxu,
- poplatky za tiskovou zavazadel,
- vstupenky na veletrh, pokud souvisí s výkonem práce na služební cestě,
- náklady spojené s odtahem nepojízdného vozidla apod.

Do vedlejších výdajů nelze zahrnout například pokuty, vstupenky do kina a divadla, výdaje za hořící či kadeřnický, 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 zaměstnanec nesouhlasí s vynaložením vedlejších výdajů 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 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 podílí 8,6% (srpen 2007 – 6,2%, září 2006 – 9,2%).

Podporu v nezaměstnanosti poskytovaly v září 2007 úřady práce 103 708 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 vykazalo 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 nahlášené 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 připadá 13,3 osob se ZP. Volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé bylo registrováno 30 335 na jedno volné místo připadá 1,0 uchazečů – absolventů a mladistvých.

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

(12)

Některé důležité údaje (platnost k 1. říjnu 2007)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM* (měsíčně) od 1. 1. 2007	<i>částka životního minima</i> 2 880 Kč, pro důchod a další osobu v domácnosti: 2 800 Kč, pro dítě do 6 let 1 600 Kč, 6-15 let 1 900 Kč a 15-26 let (nezapařené) 2 250 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA od 1. 1. 2007*	<i>pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou</i> 8 000 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 48,10 Kč/hod.
NEJNÍŽŠÍ ÚROVŇ 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	<i>vítě stravného za každý kalendářní den pracovní cesty</i> 5-12 hod. 58,60 Kč, 12-18 hod. 59-106 Kč, nad 18 hod. 139-165 Kč <i>náhrada za použití vlastního vozidla</i> spolřeba PH + sazba za 1 km jízdy (jednotná sazba a tříkolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,80 Kč; benzín 91* Speciál 27,80 Kč; benzín 91* Normál 27,50 Kč; benzín 95* Super 28,10 Kč; benzín 98* Super plus 31,10 Kč; motorová nafta 28,10 Kč <i>průměrné ceny PH</i>

NEMODERNÉ DÁVKY* (od 1. 1. 2004)	první 3 kalendářní dny prac. neschopnosti: 25 % z denního vyměřovacího základu, za každý další kalendářní den 69 % z denního vyměřovacího základu <i>Denní vyměřovací základ: za dobu prvých 14 kalendářních dnů prac. neschopnosti se z částky do 550 Kč počítá 80 %, z částky 550-760 Kč 60 %, a částka vyšší se nepřidává. Od 15. kalend. dne prac. neschopnosti se částka do 550 Kč počítá 100 %, z částky 550-760 Kč se počítá 80 %, a částka vyšší se nepřidává.</i>
PODPORA PŘI ČETŘETOVÁNÍ ČLENA RODINY* (od 1. 1. 2004)	69 % za kalendářní den z denního vyměřovacího základu
POJIŠTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ* (důchodové (DP) a nemocenské pojištění (NP) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (SPZ))	<i>Sazby povinného z vyměřovacího základu:</i> u organizace a malé organizace zaměstnanec: 26 %, z toho 3,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ zaměstnavatel: 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 26 % na DP a 1,6 % na SPZ a 4,4 % na NP (dobrovolně) u osob dobrovolně účastných DP: 26 % na DP
POJIŠTNÉ NA ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ*	OSVČ: 13,5 % z vyměřovacího základu zaměstnanec: 4,5 % z vyměřovacího základu zaměstnavatel: 9 % z vyměřovacího základu
DÁVKY ŠPZ BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠÍ PŘÍJMU*	40 % průměrné měsíční mzdy v nepočitatelské sféře za kalendářní rok, který o 2 roky předchází kalendářnímu roku, v němž se rodčovský příspěvek poskytuje od 1. ledna do 31. prosince 2007 čim 7 862 Kč měsíčně součin částky životního minima dítěte a koeficientu, jehož hodnota činí: při narození 1 dítěte 11,10 při narození 2 a více dětí současně 16,60 <i>podmínky:</i> rodčovský příspěvek

MÍRA NEZAMĚTNANOSTI**	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 %
NEZAMĚTNANOST EVIDOVANÍ** k 30. 9. 2007	celkem: 364 978 263 969 žen
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA** (VPM) k 30. 9. 2007	z toho: 65 798 osob se zdravotním postižením 31 219 absolventů škol a mladistvých celkem za ČR: 137 429
UCHAZEČI NA VPM**	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 30. 9. 2007: 2,7 září 2007: 8 751 Kč
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (vůlka) celkem**	734 Kč 29 243 Kč 136 Kč
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI*** (v roce 2006)	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 starobní: 100 938 758 příjmy invalidní: 20 633 399 části příjmy invalidní: 6 054 704 velkový: 10 425 851 státní: 1 503 798 velkový: 1 003 463
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA***	2005: celkem v národním hospodářství 18 892 Kč, PS 19 055 Kč, NS 18 777 Kč 2006: celkem v národním hospodářství 20 707 Kč, PS 20 328 Kč, NS 19 794 Kč 1. pololetí 2007: celkem v národním hospodářství 20 938 Kč, PS 21 174 Kč, NS 20 106 Kč
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE** v 1. pololetí 2007	absolutní údaje relativní údaje stavby: 21 429 porady: 15 841 živé narození: 55 966 zemřelí: 51 479 celkový přírůstek: 38 752 střední stav obyvatel: 10 303 606 zaměstnaní celkem: 2. čtvrtletí 2006: 4 146 748 1. čtvrtletí 2007: 4 228 294 2. čtvrtletí 2007: 4 245 688 OSVČ vykonávající činnost: 2. čtvrtletí 2006: 904 994 1. čtvrtletí 2007: 897 582 2. čtvrtletí 2007: 911 345 2. čtvrtletí 2006: 715 443 1. čtvrtletí 2007: 700 168 2. čtvrtletí 2007: 715 249

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

- 1) důchod vyplácen samostatně (bez současné vyplácené 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 pojistovkami 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 pojistovny (nemocenské, důchodové, úrazové). Nemocenské a zdravotní pojištění je sjednocené. Zdravotní pojistovny 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 pojistovny 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 uplácení peněžitých dávek. Výhodou úrazového pojištění je, že je vše na jednom místě – prevence, rehabilitace i dávky. Interním pilířem úrazového pojištění je pracovní lékařská služba, která provazuje svoji činnost prostřednictvím center pracovní medicíny a zaměřuje se na preventivní opatření a kontrolu dodržování bezpečnosti v podnicích. Externím pilířem jsou smluvní posudkoví lékaři, kteří jsou samostatnými konzultanty pojištěnců. 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 pojistovny, kterých je 230–240 a panuje mezi nimi velká konkurence. Hlavním zdrojem financování zdravotního pojištění jsou příspěvky pojištěnců zaměstnavatelů. Pojišťovny jsou autonomní při stanovení sazeb příspěvků, které činí 12–16% výměřovacího 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.



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.

Plné 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

Posudek lékařské posudkové služby musí pojistovna 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 ošetrovatelské péče, standardy kvality a na zemské úrovni se účastní při uzavírání rámcových dohod o ošetrovatelské péči a spolupůsobí v zemských výborech pro zdravotní péči.

Vrcholové orgány svazů nemocenských pojištěnců podporují účinné provádění úkolů a spoluprací posudkových služeb. Za tímto účelem vytvářejí pracovní skupiny a přijímají směrnice o spolupráci nemocenských pojištěnců 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 povinné pojištěnec na důchod každý zaměstnanec. Osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) mohou být účastníky důchodového pojištění na základě vlastní žádosti. Důchodové pojištění je financováno prostřednictvím příspěvku zaměstnanců a zaměstnavatelů, které jsou ve stejné výši.

Posudková služba vypracovává posudky, které předkládá správě svazu podnikových pojištěnců. Lékaři nerozhodují, pouze poskytují poradenství. Před tím, než se vyhoví žádosti občana o důchod, musí se prověřit všechny možnosti rehabilita-

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 dostatečné 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, houfné 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 zaměstnavatelského 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 nahore jsou produkty, které poskytují kapitálové výnosy: kapitálové životní pojištění, akcie, fondy, renty a výnosy z naspořené 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

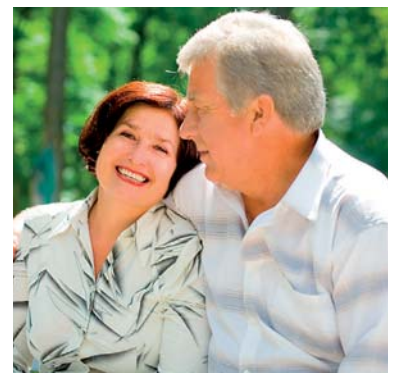


FOTO: © PHOTOGRAPHER: VITALI GUBIN | AGENCY: DREAMSTIME.COM