

Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy

- Asociace svobodných odborů

České republiky



ÚSTŘEDNÍ VÝBOR
120 00 Praha 2, Tyršova 6

www.ospzv-aso.cz

Agros

bulletin

Číslo: 12/2013

Z obsahu:

Jak pracují agentury práce

Ošetřovné v roce 2014

Vývoj průměrných mezd ve 3. čtvrtletí 2013

Vývoj spotřebitelských cen v listopadu 2013

Vzdělávací semináře a další aktivity projektu iPodpora



**ASOCIACE SAMOSTATNÝCH ODBORŮ
ČESKÉ REPUBLIKY**

www.asocr.cz

O B S A H

Jak pracují agentury práce	str. 1
Ošetrovné v roce 2014.....	str. 6
Vyhláška č. 354/2013 Sb., o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2014.....	str. 9
Vývoj průměrných mezd ve 3.čtvrtletí 2013	str. 15
Vývoj spotřebitelských cen v listopadu 2013.....	str. 20
Vzdělávací semináře a další aktivity projektu iPodpora	str. 23
Mezinárodní konference zástupců členských organizací EFFAT střední a východní Evropy	str. 28
Operace v EU by pojišťovny měly platit	str. 30

Zpracovala: Ing. Naděžda Pikierská, CSc.

JAK PRACUJÍ AGENTURY PRÁCE

Zásady činnosti agentur práce v ČR stanoví zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Podle Úmluvy Mezinárodní organizace práce č.181, ke které Česká republika přistoupila, agentury práce poskytují na trhu práce následující služby:

- **služby pro sblížení nabídek a žádostí o zaměstnání**, aniž by se soukromá agentura práce stala účastníkem pracovního poměru, který by z nich mohl vzniknout,
- **služby spočívající v zaměstnávání pracovníků** s cílem je dát k dispozici třetí straně, kterou může být právnická nebo fyzická osoba (uživatel), jež stanoví jejich úkoly a dohlíží nad jejich provedením,
- **jiné služby, které se vztahují k hledání zaměstnání**, jako např. poskytování informací o zaměstnání apod.

Zákon o zaměstnanosti vymezuje **zprostředkování zaměstnání jako činnost zaměřenou na vyhledávání vhodného zaměstnání pro občana, který se o práci uchází, a na vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly**. Součástí zprostředkování zaměstnání je také činnost informační a poradenská. Agentura může tedy „najít“ zaměstnání nejen občanovi-uchazeči o práci, ale i zaměstnavateli, který potřebuje doplnit pracovní síly. Tuto činnost může provádět (a většinou provádí!) za účelem získání zisku.

Základní podmínkou pro výkon zprostředkovatelské činnosti je **získání povolení, které vydává generální ředitelství Úřadu práce**. Vykonávání této činnosti bez povolení je porušení pracovněprávních předpisů a úřad práce může uložit pokutu až do částky dvou milionů korun.

Dočasné přidělení zaměstnance agentury práce

Agentura práce tak provádí **zapůjčování zaměstnanců (dočasné přidělování)** zaměstnavatelům. Podle § 308 zákoníku práce tak při agenturním zaměstnávání vzniká „legislativní“ trojúhelník mezi agenturou práce a zaměstnancem, mezi agenturou práce a zaměstnavatelem (uživatelem), u něhož bude občan vykonávat dočasnou práci, ke které byl agenturou práce „přidělen“, a mezi uživatelem a zaměstnancem.

Agentura práce sjedná se zaměstnancem, kterého chce dočasně přidělit, pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti. V těchto úkonech se zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u jiného zaměstnavatele, a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů tohoto uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.

Pracovní poměr s agenturními zaměstnanci uzavírají agentury práce na dobu určitou. Tato doba může být ohraničena např. přesným kalendářním dnem nebo skončením určitých prací, ale také dobou dočasného přidělení.

Agentura práce může zaměstnance dočasně přidělovat k uživateli i podle **dohody o pracovní činnosti nebo podle dohody o provedení práce.** Při jejich sjednávání platí ustanovení zákoníku práce.

Dohoda mezi agenturou práce a uživatelem

V písemné dohodě (ústní dohoda není platná) mezi agenturou práce a uživatelem by měla být zdůrazněna informace o pracovních a mzdových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlednutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe. Jde o **zajištění stejných, např. mzdových podmínek, jako mají srovnatelní zaměstnanci zaměstnavatele (uživatele), k němuž agentura práce přidělila svého zaměstnance.** Tyto podmínky je povinna zabezpečit agentura práce ve spolupráci s uživatelem.

Agenturní zaměstnanec musí mít mzdu nebo plat přinejmenším stejný, jako mají trvalí zaměstnanci uživatele. Tuto povinnost agentura i uživatel zabezpečí např. v obsahu vzájemné dohody.

V případě, že by dočasné přidělení zaměstnance uskutečňovala agentura práce **podle dohody o pracovní činnosti**, postupovalo by se při srovnání mzdových podmínek **odlišně**. Protože odměna v dohodě o pracovní činnosti je výsledkem smluvního ujednání, platí zde při stanovení srovnatelných mzdových podmínek volná úvaha zaměstnavatele. Toto stanovisko podporuje i skutečnost, že u dohod o pracovní činnosti nepřichází v úvahu mzda, ale odměna a že se na ni nevztahují minimální mzdové tarify. Platí však zde omezení: nároky nebo jiná plnění ve prospěch dočasně přiděleného zaměstnance nelze však pro něj dohodnout příznivěji, než jsou obdobné nároky a plnění vyplývající z pracovního poměru. Přitom při sjednání výše odměny je nutno dbát na zákaz diskriminace, dodržování zásady rovnosti a postupovat v souladu s dobrými mravy.

Pracovní podmínky agenturních zaměstnanců

Právní základ pracovních podmínek tvoří **pracovněprávní předpisy, např. zákoník práce**, předpisy k pracovnímu prostředí, hygienické a zdravotnické předpisy apod.

Stanovení délky a rozvrhu pracovní doby, začátek pracovní doby, počet odpracovaných hodin, poskytování přestávky v práci je věcí uživatele, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen.

Poskytování stravování (případně stravenek) dočasně přidělenému zaměstnanci není pracovněprávním nárokem, protože zaměstnavatel je povinen podle zákoníku práce pouze umožnit zaměstnanci stravování.

Pro tyto zaměstnance se nemůže poskytování stravování stát právním nárokem ani na základě kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu, protože tyto dokumenty se na pronajaté zaměstnance přímo nevztahují a zákoník práce poskytování stravování jako nárok neupravuje ani nezmocňuje kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis, aby je jako nárok upravily.

Jestliže však uvedené dokumenty upravují nárok, jehož konkretizaci umožňuje pracovněprávní předpis (např. prodloužení dovolené), je nutné tuto úpravu vztáhnout i na pronajatého zaměstnance.

Agentura práce a náhrada škody

Případy způsobené škody agenturním zaměstnancem vůči uživateli je nutné řešit podle obecných ustanovení zákoníku práce o náhradě škody.

Zákoník práce v § 308 a 309, ve kterých je upraveno agenturní zaměstnávání, nemá speciální ustanovení o způsobu náhrady škody v těchto případech, kromě výše uvedené možnosti. Znamená to, že **náhradu škody, kterou způsobil dočasně přidělený zaměstnanec, uhradí uživateli agentura práce a tuto náhradu může pak uplatňovat vůči svému zaměstnanci, kterého dočasně přidělila.**

Náhradu škody podle dohody o odpovědnosti a při odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí může uplatňovat v plné výši, pokud se zaměstnanec úplně nebo částečně nezproští odpovědnosti, ale v ostatních případech může škodu uplatňovat jen do výše čtyř a půl násobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

Úhradu škody ve vztahu mezi agenturou práce a uživatelem je nutno posuzovat podle ustanovení občanského zákoníku o náhradě škody.

Řešení těchto otázek může být upraveno i v dohodě mezi agenturou práce a uživatelem, nesmí však být v rozporu se zákoníkem práce.

Vznikne-li dočasně přidělenému zaměstnanci při plnění pracovních povinností nebo v přímé souvislosti s ním u uživatele škoda, odpovídá za ni jako zaměstnavatel agentura práce a musí ji uhradit. Zejména se jedná o náhradu škody v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a o škodu na věcech odložených v zaměstnání. ZP v § 309 odst. 4 stanoví, že v tomto případě má agentura práce nárok na náhradu této škody vůči uživateli, pokud se s ním nedohodne jinak.

Odvody pojistného

Vzhledem k tomu, že **agentura práce vystupuje v agenturním zaměstnávání a při dočasném přidělování zaměstnanců k uživateli jako zaměstnavatel, odvádí pojistné na sociální zabezpečení a na příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a na všeobecné zdravotní pojištění za tohoto zaměstnance.** V dohodě mezi agenturou práce a uživatelem může být sjednáno, že odvody pojistného bude hradit agentuře práce uživatel.

Zprostředkování práce cizincům mimo státy Evropské unie

Nařízení vlády, které vláda přijala 5. března 2009, neumožňuje agenturám práce zprostředkovávat fyzickým osobám z nečlenských států EU formou dočasného přidělení (pracovní smlouvou nebo dohodou o pracovní činnosti) k výkonu práce u uživatele všechny druhy prací, pro jejichž výkon postačuje nižší než středoškolské vzdělání s maturitní zkouškou.

Bez ohledu na kvalifikaci cizince je možné přijmout agenturního zaměstnance na profese, které nařízení vlády uvádí v příloze. Jedná se např. o profese: technici ve fyzikálních, technických a příbuzných oborech, zedníci, kameníci, omítkaři, tesaři, truhláři, instalatéři, potrubáři, stavební a provozní elektrikáři, zpracovatelé masa, řidiči autobusů, trolejbusů a tramvají, řidiči nákladních automobilů a tahačů, mechanici, opraváři elektronických zařízení, nástrojáři, kovomodeláři, kovodělníci, zámečníci apod.

Omezení v kolektivních smlouvách

Zákoník práce poskytuje právní nástroj k **omezení agenturního zaměstnávání** i samotným zaměstnavatelům. Podle § 309 odst. 8 zákoníku práce může být v kolektivních smlouvách sjednáno, že na určité druhy prací není možné zaměstnávat agenturní pracovníky. Budou-li v kolektivní smlouvě uvedeny určité profese, k jejichž výkonu bude dána přednost uchazečům o zaměstnání, pak mohou tyto druhy prací vylučovat z agenturního zaměstnávání i profese, které jsou uvedeny v příloze k výše uvedenému nařízení vlády.

U zaměstnavatelů, u nichž není sjednána kolektivní smlouva, není možné agenturní zaměstnávání omezit žádným vnitřním opatřením.

Zdroj: Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

OŠETŘOVNÉ V ROCE 2014

V Agros-bulletinu č.10/2013 jsme Vás seznámili s výpočtem hlavní z dávek systému nemocenského pojištění v roce 2014, tj. s nemocenskou. V tomto čísle uvedeme příklad výpočtu výše ošetřovného v příštím roce.

Zákon o nemocenském pojištění pamatuje na situace, kdy se rodiče musejí o svého potomka z vážných důvodů postarat. Proto jednou z dávek nemocenského pojištění je **ošetřovné**. Poskytuje se zaměstnanci vždy, **pokud jeho dítě mladší 10 let onemocní nebo se mu stane úraz**. V případě nemoci či úrazu **staršího dítěte náleží ošetřovné, pokud o potřebě jeho ošetřování rozhodne ošetřující lékař**. Ošetřovné lze čerpat i v době, kdy **zaměstnanec musí pečovat o zdravé dítě mladší 10 let proto, že školské nebo dětské zařízení bylo uzavřeno** pro nepředvídanou událost (např. z důvodu havárie, epidemie, přírodní katastrofy), dítěti byla **nařízena karanténa, nebo osoba, která jinak o dítě pečuje, sama onemocněla**.

Kdo má na ošetřovné nárok a jak dlouho

Na ošetřovné má nárok **zaměstnanec**, který nemůže pracovat, **protože se musí krátkodobě postarat o dítě**. Ošetřovné se poskytuje **i v situaci, kdy je potřeba ošetřovat nemocného člena domácnosti**, jehož zdravotní stav podle rozhodnutí ošetřujícího lékaře **vyžaduje z důvodu nemoci či úrazu krátkodobou péči jiné osoby**. **Společnou domácnost** tvoří osoby, které spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na potřeby.

Ošetřovné náleží maximálně 9 kalendářních dnů (vyplácí se i za soboty, neděle, svátky). Rodiče se v průběhu 9 dnů mohou v ošetřování **jednou vystřídat**. **Osamělý zaměstnanec** (např. rozvedený, ovdovělý), který má v trvalé péči dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku, **může čerpat ošetřovné až 16 kalendářních dnů**. Ošetřovné se vyplácí do 1 měsíce od data, kdy zaměstnavatel odevzdal potřebné doklady příslušné okresní správě sociálního zabezpečení.

Jaké doklady k žádosti o ošetřovné předložit

„Rozhodnutí o potřebě ošetřování (péče)“ vystaví ošetřující lékař, zaměstnanec jej doplní a předá zaměstnavateli. Aby mohla být dávka vyplacena, zaměstnanec odevzdá svému zaměstnavateli **potvrzení o ukončení nebo trvání potřeby ošetřování**, které vystavuje ošetřující lékař. Pokud se rodiče v péči

vystřídali, uplatňuje rodič, který ošetřoval jako druhý v pořadí, nárok na ošetřovné na tiskopisu „**Žádost o ošetřovné osoby, která převzala ošetřování (péči)**“. Dojde-li k uzavření školského nebo dětského zařízení, žádá zaměstnanec o ošetřovné tiskopisem „**Žádost o ošetřovné při péči o dítě do 10 let z důvodu uzavření výchovného zařízení (školy)**“ vydaným školou nebo školkou, kterou dítě navštěvuje, a s doplněnými údaji jej předá svému zaměstnavateli.

Komu ošetřovné nenáleží

Nárok na ošetřovné nemají **osoby samostatně výdělečně činné**, dále zaměstnanci, pokud je jejich zaměstnání zaměstnáním malého rozsahu, **zaměstnanci na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce a zaměstnanci pracující z domova**. Nárok na ošetřovné nemá ani rodič, který ošetřuje nemocné dítě, pokud jiná osoba má z důvodu péče o toto dítě nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství nebo rodičovského příspěvku. Výjimkou je situace, kdy tato osoba, která jinak o dítě pečuje, sama onemocní.

Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení
Ministerstvo práce a sociálních věcí

**Výpočet výše ošetřovného
pro případy vzniku potřeby ošetřování (péče) v roce 2014**

Počet kalendářních dnů PN při ošetřování člena rodiny			7
Vyměřovací základ měsíční			25 000,00 Kč
Denní vyměřovací základ pro nemocenské (DVZ) neredukovaný			821,92 Kč
Orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca			25 000 Kč
Redukce DVZ			
nad 865 Kč do 865 Kč	redukce na	90 %	tj. na 739,73 Kč
nad 1 298 Kč do 1 298 Kč	redukce na	60 %	tj. na 0,00 Kč
nad 2 595 Kč do 2 595 Kč	redukce na	30 %	tj. na 0,00 Kč
nad 2 595 Kč nezohledňuje se			
		Redukovaný DVZ	740 Kč
od 1. kal. dne PN	60 % z 740	tj. 444 x 7 dnů =	3 108 Kč
OŠETŘOVNÉ			3 108 Kč

354**VYHLÁŠKA**

ze dne 1. listopadu 2013

o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2014

Ministerstvo financí stanoví podle § 189 odst. 4
zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce:

§ 2

Vyhláška č. 392/2012 Sb., o stanovení výše základ-
ních sazeb zahraničního stravného pro rok 2013, se
zrušuje.

§ 1

Základní sazby zahraničního stravného v cizí
měně pro rok 2014 jsou stanoveny v příloze k této vy-
hlášce.

§ 3

Tato vyhláška nabývá účinnosti dnem 1. ledna
2014.

Ministr:

Ing. Fischer, CSc., v. r.

Příloha k vyhlášce č. 354/2013 Sb.

Základní sazby zahraničního stravného pro rok 2014

Země	Měnový kód	Měna	Základní sazby zahraničního stravného
Afghánistán	EUR	euro	35
Albánie	EUR	euro	35
Alžírsko	EUR	euro	40
Andorra	EUR	euro	40
Angola	USD	americký dolar	60
Argentina	USD	americký dolar	40
Arménie	EUR	euro	35
Austrálie a Oceánie – ostrovní státy ¹⁾	USD	americký dolar	50
Azerbájdžán	EUR	euro	40
Bahamy	USD	americký dolar	50
Bahrajn	EUR	euro	40
Bangladéš	USD	americký dolar	50
Belgie	EUR	euro	45
Belize	USD	americký dolar	50
Benin	EUR	euro	40
Bermudy	USD	americký dolar	50
Bělorusko	EUR	euro	45
Bhútán	USD	americký dolar	50
Bolívie	USD	americký dolar	40
Bosna a Hercegovina	EUR	euro	35
Botswana	USD	americký dolar	55
Brazílie	USD	americký dolar	55
Brunej	USD	americký dolar	40
Bulharsko	EUR	euro	35
Burkina Faso	EUR	euro	40
Burundi	USD	americký dolar	55
Čad	EUR	euro	45
Černá Hora	EUR	euro	35
Čína	EUR	euro	40
Dánsko	EUR	euro	50
Džibuti	EUR	euro	45
Egypt	EUR	euro	35
Ekvádor	USD	americký dolar	45
Eritrea	USD	americký dolar	50
Estonsko	EUR	euro	40
Etiopie	EUR	euro	40
Filipiny	EUR	euro	35
Finsko	EUR	euro	45

Francie	EUR	euro	45
Francouzská Guayana	EUR	euro	45
Gabon	EUR	euro	45
Gambie	EUR	euro	45
Ghana	EUR	euro	45
Gibraltar	EUR	euro	40
Gruzie	EUR	euro	35
Guatemala	USD	americký dolar	45
Guinea	EUR	euro	45
Guinea-Bissau	EUR	euro	45
Guyana	USD	americký dolar	50
Honduras	USD	americký dolar	45
Hongkong	EUR	euro	40
Chile	USD	americký dolar	50
Chorvatsko	EUR	euro	35
Indie	EUR	euro	40
Indonésie	EUR	euro	35
Irák	EUR	euro	40
Írán	EUR	euro	35
Írsko	EUR	euro	45
Island	EUR	euro	55
Itálie včetně Vatikánu a San Marina	EUR	euro	45
Izrael	USD	americký dolar	55
Japonsko	USD	americký dolar	65
Jemen	EUR	euro	35
Jihoafrická republika	EUR	euro	40
Jordánsko	EUR	euro	35
Kambodža	USD	americký dolar	45
Kamerun	EUR	euro	40
Kanada	USD	americký dolar	45
Kapverdy	EUR	euro	40
Karibik – ostrovní státy ²⁾	USD	americký dolar	50
Katar	USD	americký dolar	50
Kazachstán	EUR	euro	45
Keňa	EUR	euro	45
Kolumbie	USD	americký dolar	45
Komory	USD	americký dolar	55
Konžská republika (Brazzaville)	USD	americký dolar	60
Konžská demokratická republika (Kinshasa)	USD	americký dolar	60
Korejská lidově demokratická republika	EUR	euro	40
Korejská republika	EUR	euro	45
Kosovo	EUR	euro	45
Kostarika	USD	americký dolar	50
Kuba	EUR	euro	45
Kuvajt	EUR	euro	40

Kypr	EUR	euro	40
Kyrgyzstán	EUR	euro	40
Laos	USD	americký dolar	45
Lesotho	USD	americký dolar	50
Libanon	USD	americký dolar	55
Libérie	EUR	euro	45
Libye	EUR	euro	45
Lichtenštejnsko	EUR	euro	45
Litva	EUR	euro	40
Lotyšsko	EUR	euro	40
Lucembursko	EUR	euro	45
Macao	EUR	euro	40
Madagaskar	EUR	euro	40
Maďarsko	EUR	euro	35
Makedonie	EUR	euro	35
Malajsie	USD	americký dolar	40
Malawi	USD	americký dolar	45
Maledívy	USD	americký dolar	55
Mali	EUR	euro	40
Malta	EUR	euro	45
Maroko	EUR	euro	35
Mauretánie	EUR	euro	35
Mauricius	USD	americký dolar	55
Mexiko	USD	americký dolar	50
Moldavsko	EUR	euro	40
Monako	EUR	euro	45
Mongolsko	EUR	euro	35
Mozambik	USD	americký dolar	50
Myanmar (Barma)	USD	americký dolar	45
Namibie	USD	americký dolar	50
Německo	EUR	euro	45
Nepál	USD	americký dolar	50
Niger	EUR	euro	40
Nigérie	EUR	euro	45
Nikaragua	USD	americký dolar	45
Nizozemsko	EUR	euro	45
Norsko	EUR	euro	55
Nový Zéland	USD	americký dolar	50
Omán	EUR	euro	40
Pákistán	EUR	euro	35
Panama	USD	americký dolar	45
Paraguay	USD	americký dolar	40
Peru	USD	americký dolar	50
Pobřeží Slonoviny	EUR	euro	40
Polsko	EUR	euro	35
Portugalsko a Azory	EUR	euro	40

Rakousko	EUR	euro	45
Rovníková Guinea	EUR	euro	40
Rumunsko	EUR	euro	35
Rusko	EUR	euro	45
Rwanda	USD	americký dolar	55
Řecko	EUR	euro	40
Salvador	USD	americký dolar	45
Saúdská Arábie	EUR	euro	40
Senegal	EUR	euro	40
Seychely	USD	americký dolar	60
Sierra Leone	EUR	euro	40
Singapur	USD	americký dolar	50
Spojené arabské emiráty	USD	americký dolar	55
Slovensko	EUR	euro	35
Slovinsko	EUR	euro	35
Somálsko	USD	americký dolar	55
Spojené státy americké	USD	americký dolar	50
Srbsko	EUR	euro	35
Srí Lanka	USD	americký dolar	50
Středoafriická republika	USD	americký dolar	45
Súdán	USD	americký dolar	55
Surinam	USD	americký dolar	50
Svatý Tomáš a Princův ostrov	EUR	euro	35
Svazijsko	USD	americký dolar	55
Sýrie	EUR	euro	35
Španělsko	EUR	euro	40
Švédsko	EUR	euro	50
Švýcarsko	CHF	švýcarský frank	75
Tádžikistán	EUR	euro	40
Tanzanie	USD	americký dolar	55
Thajsko	EUR	euro	35
Tchaj-wan	EUR	euro	40
Togo	EUR	euro	40
Tunisko	EUR	euro	40
Turecko	EUR	euro	40
Turkmenistán	EUR	euro	40
Uganda	USD	americký dolar	55
Ukrajina	EUR	euro	45
Uruguay	USD	americký dolar	50
Uzbekistán	EUR	euro	40
Velká Británie	GBP	anglická libra	40
Venezuela	USD	americký dolar	60
Vietnam	EUR	euro	35
Zambie	USD	americký dolar	55
Zimbabwe	USD	americký dolar	50
ostatní neuvedené země	EUR	euro	35

1) Například Americká Samoa, Cookovy ostrovy, Fidži, Guam, Kiribati, Kokosové ostrovy, Marshallovy ostrovy, Midwayské ostrovy, Mikronesie, Nauru, Niue, Nová Kaledonie, Norfolk, Palau, Papua Nová Guinea, Pitcairnův ostrov, Šalamounovy ostrovy, Společenství Severních Marian, Tahiti, Tokelau, Tonga, Tuvalu, Vanuatu, Velikonoční ostrov, Východní Timor, Ostrov Wake, Walis a Futuna, Západní Samoa.

2) Například Anguila, Antigua a Barbuda, Aruba, Barbados, Curacao, Dominika, Dominikánská republika, Grenada, Guadeloupe, Haiti, Jamajka, Kajmanské ostrovy, Martinique, Monserrat, Britské panenské ostrovy, Portoriko, Svatá Lucie, Svatý Kryštof a Nevis, Svatý Vincent a Grenadiny, Trinidad a Tobago.

VÝVOJ PRŮMĚRNÝCH MEZD VE 3. ČTVRTLETÍ 2013

Ve 3. čtvrtletí 2013 vzrostla průměrná hrubá měsíční nominální mzda na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství proti stejnému období předchozího roku o 1,3 %.

Reálná průměrná mzda se zvýšila o 0,1 %.

Medián mezd (hodnota uprostřed mzdového rozdělení) **činil 21 331 Kč.** Medián zobrazuje střední mzdovou úroveň.

Ve 3. čtvrtletí 2013 činila průměrná hrubá měsíční nominální mzda (dále jen průměrná mzda) na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství celkem **24 836 Kč**, což je o 322 Kč (1,3 %) více než ve stejném období roku 2012. Spotřebitelské ceny se zvýšily za uvedené období o 1,2 %, reálně tak došlo k nárůstu mzdy o 0,1 %. Objem mezd vzrostl o 0,1 %, počet zaměstnanců poklesl o 1,2 %.

V podnikatelské sféře se průměrná mzda zvýšila nominálně o 1,4 %, reálně o 0,2 %. **V nepodnikatelské sféře** vzrostla nominálně o 0,8 %, reálně se snížila o 0,4 %.

Proti předchozímu čtvrtletí se průměrná mzda ve 3. čtvrtletí 2013 po očištění od sezónních vlivů zvýšila o 0,3 %.

Medián mezd (21 331 Kč) vzrostl proti stejnému období předchozího roku o 1,5 %, u mužů činil 23 197 Kč, u žen byl 19 061 Kč. Osmdesát procent zaměstnanců pobíralo mzdu mezi 10 837 Kč a 39 603 Kč.

V 1. až 3. čtvrtletí 2013 dosáhla průměrná mzda výše 24 622 Kč, v meziročním srovnání činil přírůstek 182 Kč (0,7 %). Spotřebitelské ceny se zvýšily za uvedené období o 1,5 %, reálně se mzda snížila o 0,8 %.

Mzdový růst ukazuje setrvávání **velmi nízkého tempa**. Nominální nárůst průměrné mzdy o 1,3 % je čtvrtý nejnižší za posledních deset let. Z hlediska vývoje kupní síly je důležité zpomalení růstu spotřebitelských cen (inflace), který se dostal na hodnotu indexu 101,2. V předchozích obdobích vysoká inflace devastovala mzdové nárůsty, takže docházelo k propadům reálné kupní síly výdělků, i když nominální růst mezd byl třeba výraznější. Aktuálně reálná mzda ve 3. čtvrtletí 2013 vzrostla o 0,1 %.

Pro časové srovnání je nutné vzít v potaz, že 3. čtvrtletí 2013 mělo o tři pracovní dny více než stejné čtvrtletí předchozího roku, takže nejsou srovnávána období se zcela shodnými charakteristikami.

V nepodnikatelské sféře, závislé na státním rozpočtu, vzrostl průměrný plat nominálně o 0,8 % a reálně poklesl o 0,4 %. Lepší výsledek byl v podnikatelské sféře, kde je mzdový vývoj tradičně rozkolísanější, neboť je ovlivňován aktuální situací na trhu – nominální růst průměrné mzdy zde dosáhl 1,4 %, což v reálném vyjádření znamená nárůst o 0,2 %. Meziročně se snížil podíl mimořádných odměn v průměrné mzdě v podnikatelské sféře, nižší byl také vliv přesčasové práce.

Z hlediska jednotlivých odvětví je vývoj velmi diferencovaný, v sedmi sekcích CZ-NACE došlo k poklesu průměrné nominální mzdy, nejvýraznější ve stavebnictví o 2,3 %; ve zbylých najdeme **nárůsty až do 3,9 % v zemědělství, kde však absolutní úroveň zůstává pod celkovou průměrnou mzdou v ČR.**

Vývoj na českém trhu práce zůstal ve 3. čtvrtletí 2013 nejistý. Zatímco výsledky Výběrového šetření pracovních sil v domácnostech ukazují meziroční nárůst celkové zaměstnanosti, **výsledky podnikové statistiky ČSÚ naopak vykazují značný pokles počtu zaměstnanců:** průměrný evidenční počet zaměstnanců ve fyzických osobách se proti stejnému čtvrtletí předchozího roku snížil o 48,7 tisíc osob a průměrný evidenční počet zaměstnanců přepočtený na plně zaměstnané poklesl o 46,3 tisíc osob.

Dochází k nárůstu „drobných“ zaměstnání, což potvrzují i dlouhodobější analytické výsledky Výběrového šetření pracovních sil: průměrný počet obvykle odpracovaných hodin jednoho zaměstnance se za dva poslední roky snížil ze 41,1 hod. na 40,5 hod./týden, tedy o 1,5 %, a podíl pracujících na částečný úvazek vzrostl takřka o čtvrtinu. Výrazně roste také podíl zaměstnanců pracujících na dobu určitou.

Zaznamenáváme **rozšiřování šedé zóny** zaměstnanosti (melouchy, řetězení dohod o provedení práce, DPČ apod.), někdy nazývané jako flexibilní formy zaměstnávání, které zaměstnancům poskytují jen velmi malou jistotu do budoucna.

Z pohledu jednotlivých odvětví je trend v zaměstnanosti nejednoznačný, podle výsledků podnikové statistiky je nejvíce postižené stavebnictví, kde meziročně ubylo 17,8 tis. pracovních míst, což je pokles o 7,5 %. Také ve zpracovatelském průmyslu a zemědělství došlo k meziročnímu propadu počtu zaměstnanců o 1,1 %, resp. o 1,6 %. V sektoru služeb je situace stabilizovanější s výjimkou ubytování, stravování a pohostinství, kde došlo k poklesu o 5,9 %.

Výrazné je navýšení počtu zaměstnanců v odvětví **veřejné správy, obrany a povinného sociálního zabezpečení** o 8,7 tisíc, což je 3,2 %. Nárůst se netýká centrálních úřadů (ministerstev), kde došlo naopak k poklesu o 1,6 tisíc. Jde především o úroveň krajů a obcí, kde vzrostl počet zaměstnanců o více jak osm tisíc. Zde se projevil vliv veřejně prospěšných prací, dotovaných z evropských fondů, na které byla zaměstnána cca desítka tisíc osob. V předchozím roce 2012 byly tyto práce zajišťovány lidmi mimo evidenční počet v rámci tzv. veřejné služby. Podstatně menší vliv mělo ohlášené navyšování kapacit úřadů práce, určených pro boj s nezaměstnaností, kde ve 3. čtvrtletí přibýlo šest set míst.

Zdroj: Český statistický úřad

**Průměrná hrubá měsíční mzda v ČR v jednotlivých odvětvích
za 3. čtvrtletí 2013**

Odvětví	Průměrná měsíční mzda na přepočtené počty zaměstnanců		
	v Kč	přírůstek (úbytek) proti 3.čtvrtletí 2012 V Kč	v %
Česká republika celkem	24 836	322	1,3
V tom:			
podnikatelská sféra	24 817	348	1,4
nepodnikatelská sféra	24 923	195	0,8
Zemědělství, lesnictví, rybářství	21 044	794	3,9
Těžba a dobývání	30 253	1 065	3,6
Zpracovatelský průmysl	24 446	520	2,2
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	37 984	193	0,5
Zásobování vodou, odpady, sanace	22 634	123	0,5
Průmysl celkem	24 864	497	2,0
Stavebnictví	22 487	- 521	- 2,3
Obchod; opravy a údržba motorových vozidel	23 248	462	2,0
Doprava a skladování	23 614	457	2,0
Ubytování, stravování, pohostinství	13 986	500	3,7
Informační a komunikační činnost	45 834	- 209	- 0,5
Peněžnictví a pojišťovnictví	45 178	- 535	- 1,2
Činnosti v oblasti nemovitostí	21 417	- 295	- 1,4
Profesní, vědecké a technické činnosti	31 052	402	1,3
Administrativní a podpůrné činnosti	16 969	312	1,9
Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	26 372	- 123	- 0,5
Vzdělávání	24 593	540	2,2
Zdravotní a sociální péče	25 142	- 33	- 0,1
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	20 252	- 293	- 1,4
Ostatní činnosti	19 614	31	0,2

**Průměrná hrubá měsíční mzda v ČR v jednotlivých odvětvích
za 1. až 3. čtvrtletí 2013**

Odvětví	Průměrná hrubá měsíční mzda na přepočtené počty zaměstnanců		
	v Kč	přírůstek (úbytek) proti 1.až 3.čtvrtletí 2012 v Kč v %	
Česká republika celkem	24 622	182	0,7
V tom:			
podnikatelská sféra	24 659	178	0,7
nepodnikatelská sféra	24 460	209	0,9
Zemědělství, lesnictví, rybářství	19 666	500	2,6
Těžba a dobývání	29 930	- 677	- 2,2
Zpracovatelský průmysl	24 391	385	1,6
Výroba a rozvod elektřiny, plynu tepla a klimatizovaného vzduchu	39 522	7	0,0
Zásobování vodou, odpady, sanace	22 737	72	0,3
Průmysl celkem	24 854	325	1,3
Stavebnictví	21 795	- 263	- 1,2
Obchod; opravy a údržba motorových vozidel	23 025	310	1,4
Doprava a skladování	23 152	233	1,0
Ubytování, stravování, pohostinství	13 800	499	3,8
Informační a komunikační činnosti	45 729	- 152	- 0,3
Peněžnictví a pojišťovnictví	46 939	- 2 465	- 5,0
Činnosti v oblasti nemovitostí	21 726	- 363	- 1,6
Profesní, vědecké a technické činnosti	31 200	- 178	- 0,6
Administrativní a podpůrné činnosti	16 616	- 14	- 0,1
Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	26 211	84	0,3
Vzdělávání	23 780	342	1,5
Zdravotní a sociální péče	24 728	7	0,0
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	20 259	66	0,3
Ostatní činnosti	19 339	- 124	- 0,6

VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN V LISTOPADU 2013

Spotřebitelské ceny klesly v listopadu proti říjnu o 0,1 %. Tento vývoj ovlivnilo mírné snížení cen ve většině oddílů spotřebního koše, zejména pak v oddílech alkoholické nápoje a tabák, rekreace a kultura. Meziměsíčně vzrostly ceny pouze v oddíle potravin a nealkoholické nápoje. Meziroční růst spotřebitelských cen po čtyřech měsících zpomalování zrychlil v listopadu na 1,1 % (z 0,9 % v říjnu).

Meziměsíční pokles v oddíle alkoholické nápoje a tabák ovlivnilo snížení cen lihovin o 3,0 % a piva o 0,9 %. Pokles cen v oddíle rekreace a kultura způsobilo především snížení mimosezónních cen dovolených s komplexními službami o 2,1 %. V oddíle ostatní zboží a služby se snížily především ceny kosmetického zboží o 2,6 %. V dopravě klesly ceny pohonných hmot o 0,8 %. V oddíle odívání a obuv byly nižší ceny oděvů o 0,5 % a obuvi o 0,3 %. Z potravin klesly zejména ceny mouky o 2,4 %, jedlých olejů o 2,4 %, cukru o 1,5 %, kaka a o 1,4 %, čaje o 1,0 %.

Na zvýšení celkové úrovně spotřebitelských cen působil meziměsíční růst cen v oddíle potravin a nealkoholické nápoje, kde ceny po čtyřech měsících poklesu vzrostly v listopadu o 0,7 %. Vyšší než v říjnu byly zejména ceny zeleniny o 1,3 %, vajec o 5,3 %, uzenářského zboží o 0,9 %, jogurtů o 3,7 %, sýrů o 1,5 %, mléka o 1,7 %, čokolády a čokoládových výrobků o 3,4 %.

Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v listopadu o 1,1 %, což je o 0,2 procentního bodu více než v říjnu. Zrychlení cenového růstu nastalo zejména v oddíle potravin a nealkoholické nápoje, kde ceny mléka vzrostly o 14,7 % (v říjnu o 11,3 %), jogurtů o 10,2 % (v říjnu o 7,6 %). Ceny nealkoholických nápojů přešly z poklesu o 0,8 % v říjnu v růst o 1,4 % v listopadu. Ceny vajec byly nižší o 17,5 % (v říjnu o 22,5 %). Ke zrychlení úhrnného cenového růstu přispělo i zmírnění poklesu cen v oddíle pošty a telekomunikace, kde ceny telefonických a telefaxových služeb klesly o 9,4 % (v říjnu o 11,5 %). Podobně v oddíle doprava klesly ceny pohonných hmot o 1,2 % (v říjnu o 4,0 %).

Největší vliv na výši celkové meziroční hladiny spotřebitelských cen měly i nadále ceny v oddílech potravin nealkoholické nápoje a bydlení. Z potravin byly meziročně vyšší zejména ceny zeleniny o 13,6 %, z toho ceny brambor o 66,7 %. Ceny sýrů vzrostly o 9,9 %, másla o 11,2 %, ostatních mléčných výrobků o 5,8 %. V bydlení se zvýšilo čisté nájmemné o 2,5 %, vodné o 6,6 %,

stočné o 6,9 %, ceny elektřiny o 3,3 %, tepla a teplé vody o 3,8 %. Ceny zemního plynu byly meziročně nižší o 7,0 %. Další významnější vliv na celkovou úroveň spotřebitelských cen měly ceny v oddíle alkoholické nápoje a tabák, kde se zvýšily ceny vína o 3,7 % a tabákových výrobků o 4,8 %.

Na snižování meziročního cenového růstu působil, i když jeho vliv oslabil, pokles cen v oddíle pošty a telekomunikace. Pokles cen v oddíle bytové vybavení a zařízení domácnosti ovlivnilo zejména snížení cen přístrojů a spotřebičů pro domácnost o 4,5 %.

Vývoj spotřebitelských cen

Oddíl	Předchozí měsíc=100	Stejně období předchozího roku=100			Míra inflace
		9/13	10/13	11/13	
Úhrn	99,9	101,0	100,9	101,1	101,5
v tom:					
Potravin a nealko	100,7	104,6	103,5	103,9	105,0
Alkohol a tabák	99,5	103,5	103,1	103,0	103,6
Odvívání a obuv	99,6	100,9	101,3	100,9	98,8
Bydlení, voda, energie, paliva	100,0	101,2	101,3	101,3	102,0
Zařízení domácností	99,9	98,8	98,9	98,0	99,1
Zdraví	99,7	101,4	101,4	100,8	102,9
Doprava	99,8	98,8	98,6	99,7	99,3
Pošty a telekomunikace	99,8	88,4	88,8	90,7	91,4
Rekreace a kultura	99,5	100,5	100,8	101,1	100,2
Vzdělávání	100,0	101,4	101,2	101,2	101,5
Stravování a ubytování	99,8	101,9	101,8	101,8	102,2
Ostatní zboží a služby	99,5	101,2	101,2	100,3	101,6

Míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného indexu spotřebitelských cen za posledních 12 měsíců proti průměru předchozích 12 měsíců byla v listopadu 1,5 %.

Meziroční přírůstek průměrného **harmonizačního indexu spotřebitelských cen (HICP) 28 členských zemí EU** byl podle předběžných údajů Eurostatu **v říjnu 0,9 %**, což je o 0,4 procentního bodu méně než v září. Nejvíce vzrostly ceny ve Velké Británii a Estonsku (shodně o 2,2 %), ve srovnání se zářím však došlo v obou zemích ke zpomalení cenového růstu. Naopak v Řecku klesly ceny v říjnu meziročně o 1,9 %, v Bulharsku o 1,1 %, na Kypru o 0,5 % a v Irsku o 0,1 %. V Německu zpomalil růst cen na 1,2 % z 1,6 % v září. Také na Slovensku zmírnil cenový růst v říjnu na 0,7 % z 1,1 % v září. Podle předběžných výpočtů klesl **v listopadu 2013 HICP v ČR meziměsíčně o 0,2 % a meziročně vzrostl o 1,0 %** (v říjnu o 0,8 %). Bleskový odhad meziroční změny HICP **pro eurozónu za listopad 2013 je 0,9 %**.

Průměrné ceny pohonných hmot

Pohonná hmota	prům. 2012	01/13	04/13	07/13	10/13	prům. 2013
Benzin Special 91	36,26	35,08	35,46	35,63	35,46	35,55
Benzin Natural 95	36,68	35,33	36,17	36,53	35,96	36,22
Benzin Super 98	38,66	37,75	38,40	38,46	38,29	38,38
Motorová nafta	36,46	35,80	35,86	36,31	36,18	36,09
LPG	17,75	18,20	17,64	16,95	17,00	17,41

Zdroj: Český statistický úřad

Vzdělávací semináře a další aktivity projektu iPodpora

Poslední měsíc v roce nabízí nejen k přípravám na vánoční svátky, ale také k rekapitulaci činností za právě končící rok 2013. V rámci projektu „Posilování sociálního dialogu prostřednictvím integrovaného systému podpory spolupráce zástupců zaměstnanců – iPodpora“, který realizuje Asociace samostatných odborů, proběhla celá řada aktivit. Jednalo se mimo jiné o organizaci série vzdělávacích seminářů klíčové aktivity KA 12. Tyto akce jsou připravovány díky Operačnímu programu Lidské zdroje a zaměstnanost a jsou financovány z prostředků Evropského sociálního fondu. Seminářů je připravováno celkem 65 a v rámci nich bude proškoleno 1300 účastníků. S ohledem na dosavadní průběh realizace akcí se již nyní dá konstatovat, že dojde k řádnému naplnění cílů této klíčové aktivity.

Ke konci listopadu 2013 již proběhlo 52 těchto seminářů a zbývajících 13 akcí se připravuje. Těmito semináři prošla více než tisícovka účastníků a do konečného počtu k řádnému splnění aktivity již tedy zbývá proškolení necelé tři stovky účastníků. Akce se připravují průběžně, je tedy zřejmé, že semináře se uskuteční v průběhu měsíce prosince 2013, ale několik je předběžně naplánováno na začátek následujícího roku.

Téma seminářů „Ochrana práv v pracovněprávním vztahu“, které je dané projektem, obsahuje důležitý a obsáhlý okruh problematiky vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Pracovněprávní vztahy nás koneckonců provázejí na každém kroku, jsou nedílnou součástí každodenního života, a proto je velmi důležité rozšiřovat znalosti v této oblasti mezi širokou veřejnost. Připravovaných seminářů se zúčastňují nejen pracovníci z dělnických profesí, ale také zástupci z vyšších pracovních pozic. Je velmi účelné, že semináři procházejí i lidé, jež jsou evidováni na úradech práce. Díky znalostem ze seminářů získávají nové znalosti, které pak mohou uplatňovat po vstupu do zaměstnání. Při diskuzích s organizátory těchto seminářů se zpětně setkáváme s reakcemi účastníků, s postřehy z akcí a návrhy na zlepšení organizace a také na případné doplňování anebo upřesňování programu seminářů.

O uskutečněných akcích mj. vypovídají pořízené snímky. V průběhu listopadu se uskutečnilo 13 seminářů, z nichž jsme vybrali snímky ze čtyř akcí.



Záběr na účastníky semináře č. 42 ve Valticích



Záběr na účastníky semináře č. 49 v Hladkých Živicích



Záběr na účastníky semináře č. 50 v Rychnově nad Kněžnou



Záběr na účastníky semináře č. 51 v Rajhradu

Je sice předčasné uzavírat tuto klíčovou aktivitu KA 12 projektu iPodpora, ale je zřejmé, že během krátké doby bude tato aktivita ukončena a následně vyhodnocena. Již nyní se realizační tým ASO zabývá analyzováním výstupů ze seminářů, neboť v rámci projektu nás čekají další úkoly. A právě závěry z KA 12 mohou významnou měrou ovlivnit průběh příprav dalších aktivit.

Tým ASO se v následujících měsících zaměří na práce kolem vytváření nového informačního, komunikačního a vzdělávacího nástroje sociálního dialogu, což je integrovaný informační systém iPodpora a dvanáct veřejně přístupných multimediálních informačních kiosků. Jedná se o klíčovou aktivitu KA 08, jejímž cílem je zvýšení adaptability zaměstnanců prostřednictvím zvýšení jejich informovanosti v pracovněprávní oblasti, v zaměstnaneckých právech a nástrojích jejich ochrany, situaci na trhu práce a pracovních a vzdělávacích příležitostech. Kiosky budou umístěny na dobře přístupných a bezbariérových veřejných místech v rámci obchodních domů Tesco, a to v následujících městech:

České Budějovice

Plzeň

Cheb

Děčín

Liberec

Hradec Králové

Pardubice

Jihlava

Brno

Kroměříž

Ostrava

Prostějov (nebo Olomouc)

Kiosky zpřístupní chybějící informace širokým skupinám zaměstnanců, včetně zaměstnanců zdravotně handicapovaných (bezbariérovost a převod textu na hlas) a zaměstnanců - cizinců (jazykové mutace). Kiosky zpřístupní obsahové výstupy informačního systému zaměstnanecké veřejnosti, umožní jí aktivně komunikovat se subjekty sociálního dialogu, zasílat podněty a připomínky a vyžádat si informace.

O činnosti projektu se lze více dovědět na webových stránkách, a to www.ipodpora.info.

Iva Trojanová
Metodik iPodpora

O PROJEKTU

Vytvořený systém:

1. Poskytne zaměstnancům komplexní informace a služby umožňující orientaci na trhu práce, ochranu práv v pracovněprávních vztazích, profesní rozvoj a účast na sociálním dialogu, v přístupné a atraktivní formě (modelová řešení, krizové scénáře).
2. Zajistí dostupnost informací pro zaměstnance zvýšeně ohrožené zneužitím či vyloučením z trhu práce (z důvodu nízké kvalifikace a počítačové gramotnosti, vyššího věku, péče o děti či osobu blízkou, cizí státní příslušnosti).
3. Sjednotí a propojí roztržštěné informační nástroje příjemce a partnera.
4. Vytvoří nové služby a aplikace pro efektivní řízení, administraci a distribuci informací v organizacích příjemce a partnera.
5. Zajistí sdílení klíčových dat, zdrojů a aplikací napříč subjekty sociálního dialogu.
6. Zajistí efektivní komunikaci s vlastními a potenciálními členy.
7. Vytvoří chybějící moderní statistické databáze v oblasti sociálního dialogu.
8. Umožní společnou a sjednocenou tvorbu politik a legislativních návrhů.
9. Umožní prosazování národních zájmů zaměstnanců v rámci EU.

Systém zprostředkuje zaměstnancům informace z oblastí:

- ochrana zaměstnaneckých práv v pracovněprávním vztahu
- celoživotní vzdělávání, rekvalifikace a profesní rozvoj
- prevence vyloučení z trhu práce
- orientace na trhu práce, zprostředkování zaměstnání
- flexibilní a alternativní formy zaměstnávání
- sladění profesního a rodinného života
- produktivita a efektivita práce
- ochrana zdraví při práci
- sociální zabezpečení a pojištění
- právo na sdružování, sociální dialog
- prevence vyčerpání a vyhoření
- rozvoj podnikání
- ochrana před zneužitím (zahraniční zaměstnanci).

Mezinárodní konference zástupců členských organizací EFFAT střední a východní Evropy

Dne 22. listopadu 2013 se v Praze, v sídle Odborového svazu pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR, konala mezinárodní konference zástupců členských organizací EFFAT střední a východní Evropy.

Konference se zúčastnili: Arnd Spahn, tajemník EFFAT (Evropská federace odborových svazů sektorů potravinářství, poživatin, zemědělství a turismu a příbuzných odvětví), Bohumír Dufek, předseda OSPZV-ASO ČR, Mgr. Leon Grycuk, předseda ZZPR (Polsko), Ing. František Baláz, předseda OZPP (Slovensko), Kunert Annamária, PR MÉDOSZ (Maďarsko), Kovács Sándor, člen Rady MEDOSZ (Maďarsko) a Valentina Vasilyonova, FNSZ (Bulharsko).

Konference byla svolána s cílem provést přípravu 4. sjezdu EFFAT. Ne náhodou byla jako místo konání této konference vybrána Praha, když předseda OSPZV-ASO ČR Bohumír Dufek je současně viceprezidentem EFFAT. A také účast Arnda Spahna, tajemníka EFFAT pro oblast zemědělství, je potvrzením, že na konferenci byly diskutovány zejména problémy evropských zemědělců, jako je rozpočet EFFAT pro odvětví zemědělství, evropské dotace pro zemědělství členských zemí EU, mzdy v zemědělství včetně problematiky minimální mzdy. Kromě toho byly projednávány stanovy EFFAT a příspěvky členských organizací. Stranou nezůstala ani problematika BOZP v zemědělství a práce evropské komise pro kontrolu potravin.





OPERACE V EU BY POJIŠŤOVNY MĚLY PLATIT

Čeští občané by měli mít jako jiní občané EU možnost podstoupit plánovanou operaci v cizině, zdravotní pojišťovna by ji uhradila v českých cenách. O souhlas by ji žádat nemuseli. Tzv. příhraniční péči umožňuje od 25. října bruselská směrnice. Příslušný návrh novely zákona o zdravotním pojištění projednala vláda v demisi; projednat a schválit ho musí ještě parlament. Po zasedání kabinetu to řekl premiér Jiří Rusnok.

Předchozí vláda ji v novele zákona o veřejném zdravotním pojištění projednala a Sněmovna ji v prvním čtení schválila. S jejím rozpuštěním se však práce zastavily.

Podle směrnice mají občané EU právo na péči mimo svoji zemi, pokud doma není, anebo by museli čekat nepřiměřeně dlouho. Informace o kvalitě a ceně péče mají mít kontaktní místa v jednotlivých zemích.

Nyní musejí čeští pacienti žádat pojišťovnu o souhlas s plánovanou operací v jiné zemi EU, po přijetí novely ho potřebovat nebudou. Už teď hradí pojišťovny neodkladnou péči, tam také souhlas není nutný.

Ministerstvo zdravotnictví očekává, že počty lidí, kteří pojedou na plánovanou operaci do ciziny, a cizinců, kteří se dají operovat v Česku, budou zhruba vyrovnané. Protože pojišťovny zaplatí operaci v cizině do výše českých nákladů, řadu zájemců z ČR to odradí – v cizině je péče dražší. Pokud by přesto zájem českých pacientů prudce vzrostl, obnoví se rychlou novelou podmínka předběžného souhlasu pojišťovny. Zdravotní služby, ke kterým by byl souhlas nutný, by byly v zákoně vyjmenovány.

Podle ministerstva se spíše dá očekávat, že z EU budou jezdit pacienti do tuzemska. Česká medicína má dobrý zvuk a operace zde vyjdou levněji.

Na plánovanou péči českých pacientů v zahraničí bylo v předchozích letech vynakládáno zhruba deset milionů korun ročně. Je to minimální procento z celkových výdajů zdravotních pojišťoven, které se ročně pohybují kolem 220 miliard.

Zdroj: ČTK