



PROJEKT

Informační kampaň k důchodové reformě

[čtěte na straně 2](#)



PENZE

Evidence na Úřadu práce ČR a nárok na starobní důchod

[čtěte na straně 3](#)



EURES

Nábor pracovníků na letní sezonu 2013 už v březnu

[čtěte na straně 8](#)

Slovo MINISTRYNE



V uplynulých dnech jsme si všichni vzájemně přáli šťastné a veselé Vánoce a k tomu lepší rok, než byl ten loňský. Ale byl opravdu tak špatný? A nemáme náhodou už dnes šťastný den? Možná, že je to nějaký typický český gen, že nikdy nejsme úplně spokojení, anebo že jen rádi reptáme. Na otázku: „Jak se máte?“ odpovídáme výčtem momentálních problémů a máme pak pocit, že se jednoduše nemáme dobře.

Vánoce jsou svátky, které lidi spojují a probouzejí v každém to dobré. Myslím, že ani mimo ně není důvod k negativním náladám a pesimismu. Naopak. Přála bych nám všem, aby právě takových pozitivních dní bylo v novém roce co nejvíce. Záleží ale také na každém z nás.

Čeká nás rok plný změn. Ty nejdůležitější změny, které zavádíme, pomohou daleko rychleji najít opuštěným dětem domov v nových rodinách, zlepší služby sKarty pro všechny občany, kteří potřebují pomoc státu, a také usnadní budoucím seniorům zařízení na penzi.

Těším se na další dobrý rok s vámi.

Ing. LUDMILA MÜLLEROVÁ
MINISTRYNE PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Co se změnilo na Nový rok?

Na Nový rok došlo k řadě změn v oblasti práce a sociálních věcí. Ty nejzásadnější se týkají důchodů a sKarty. Kromě toho se k 1. lednu 2013 změnila sociálně-právní ochrana dětí, minimální mzda, zákoník práce či zákon o sociálních službách.

Důchodová reforma

Vícezdrojové zabezpečení ve stáří má zajistit klíčový druhý pilíř důchodové reformy. Mimo jiné umožňuje uzavírat nové celoživotní důchodové spojení. Lidé se mohou sami rozhodnout, zda se systému vstoupí – smlouvou o důchodovém spojení může uzavřít každý, komu je více než 18 let a dosud nedostává starobní důchod z českého důchodového pojištění, tedy z I. pilíře. Lidé nad 35 let mohou do II. pilíře vstoupit do 30. června 2013, mladší pak do konce kalendářního roku, kdy jim bude 35 let.

Každému, kdo si bude důchodově spojí ve II. pilíři, se sníží pojistné na důchodové pojištění placené do I. pilíře. A to o tři procenta, tedy z 28 procent na 25 procent. Současně

bude mít tento člověk povinnost platit si pojistné na důchodové spojení ve výši pěti procent, tyto prostředky se budou převádět na jeho individuální účet v penzijní společnosti.

Klient si může zvolit jeden ze tří způsobů výplaty: doživotní starobní důchod, doživotní starobní důchod se sjednanou výplatou pozůstatkového důchodu po dobu tří let anebo starobní důchod na 20 let. Výše vypláceného důchodu bude záviset na tom, jaký druh penze si lidé zvolí, kolik si celkem naspoří, a případně i na tom, kolik jim bude let.

Od 1. ledna 2013 se změnil také III. důchodový pilíř, a to následovně:

Penzijní připojištění se státním příspěvkem se změnilo na doplňkové penzijní spojení: došlo k oddělení



majetku účastníků a správců. Dosavadní účastníci penzijního připojištění jsou nově v transformovaném fondu, kde zůstávají zachovány všechny jejich nároky a práva vycházející z existujících smluv. Noví zájemci o penzijní připojištění si mohou vy-

brat z jednotlivých účastnických fondů. Změnila se i výše státního příspěvku, a to pro všechny: z dosavadních 50–150 Kč k příspěvku 100–500 Kč na 90–230 Kč při příspěvku 300–1 000 Kč.

[Pokračování na straně 2](#)

OCENĚNÍ

Kdo jsou nejlepší pracovníci sociálních služeb za minulý rok?

Poslední listopadový čtvrttek loňského roku proběhl na Novoměstské radnici v Praze slavnostní vyhlášení druhého ročníku Národní ceny Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR – pracovník sociálních služeb. Současně byly vyhlášeny výsledky 10. ročníku ocenění Pečovatel/ka roku 2012.



Klienti, jejich přátelé a rodiny, spolupracovníci či vedoucí sociálních služeb měli možnost do konce června loňského roku zasílat nominace na ocenění „svého“ pracovníka. Na základě těchto příhlášek pak komise složená z odborníků ze sociální oblasti vybrala ty nejlepší v kategorii pracovník v sociálních službách a sociální pracovník v rámci Národní ceny APSS ČR a deset pracovnic v rámci ocenění Pečovatel/ka roku 2012.

Na prvním místě v soutěži Národní cena APSS ČR v kategorii pracovník v sociálních službách

se umístila Zdeňka Koněrzová z Pečovatelského centra Praha 7, druhé místo obsadila Eva Pekarová ze Zdravotně-sociálních služeb Šumperk a třetí místo Lenka Milúchová ze Santé – Centra ambulantních a pobytových sociálních služeb Havířov. V kategorii sociální pracovník zvítězila

Všechny vybrané pracovnice převzaly během slavnostního odpoledne plakety a diplomy jako výraz ocenění jejich záslužné práce z rukou manželky prezidenta Livie Klausové, poslankyně Lenky Kohoutové a ministryně práce a sociálních věcí Ludmily Müllerové.

[ZDROJ: APSS ČR \(TR\)](#)

Veřejná služba je nyní dobrovolná

Ministerstvo práce a sociálních věcí se intenzivně zabývá verdiktem Ústavního soudu z loňského listopadu, který zrušil povinnost veřejné služby pro uchazeče o zaměstnání. Statistiky přitom jednoznačně ukazují, že tento institut byl významným nástrojem, který udržoval pracovní návyky dlouhodobě nezaměstnaných. MPSV chce proto v brzké době předložit novelu zákona, aby bylo možné veřejnou službu dále používat.

VĚTŠINA byla dlouhodobě NEZAMĚSTNANÁ

Systém veřejné služby se zaměřoval na dlouhodobě nezaměstnané. Ukazují to statistiky Úřadu práce ČR (dále „ÚP“). Podle nich více než 97 procent uchazečů zařazených do systému bylo bez práce déle než jeden rok. Zhruba polovina uchazečů pak byla registrována na ÚP déle než tři roky. Data se týkají uchazečů o zaměstnání, kteří byli zařazeni do systému veřejné služby v loňském roce.

„Samozřejmě respektujeme verdikt Ústavního soudu týkající se veřejné služby. Ze statistik lze ale jednoznačně prokázat, že tento institut se stal významným nástrojem, který



udržoval pracovní návyky dlouhodobě nezaměstnaných. Rozhodně nešlo o žádnou šikanu občanů, kteří přišli o práci před několika málo měsíci a aktivně hledali nové pracovní místo,“ uvedla ministryně práce a sociálních věcí Ludmila Müllerová.

[Pokračování na straně 2](#)

Nová výtvarná soutěž pro děti

Zácií základních škol, nižších stupňů víceletých gymnázií a děti z dětských domovů mají možnost zúčastnit se celostátní výtvarné soutěže s názvem Bezpečnost v práci – Dej zdraví šanci!

Soutěž, kterou vyhlásil Výzkumný ústav bezpečnosti práce pod záštitou Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, začala 7. ledna a potrvá do 29. března letošního roku. Děti soutěží ve dvou věkových kategoriích: 6 až 10 let a 11 až 16 let. Bezpečné chování mají zachytit libovolnou výtvarnou technikou. Přihlášené malby, kresby, koláže a grafiky bude hodnotit odborná porota složená ze zástupců Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Ministerstva zdravotnictví ČR, Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR, Státního úřadu inspekce práce, Českomoravské konfederace odborových svazů, organizátora a partnera soutěže.

[Pokračování na straně 7](#)

Co se změnilo na Nový rok?

Pokračování ze strany 1

Změnila se pravidla výplaty dávek: z doplňkového penzijního spoření je možné čerpat dávky od věku, který je o pět let nižší než důchodový věk (pro muže). Výjimkou je jednorázové vyrovnaní, to je možné čerpat až od doby dosažení důchodového věku (pro muže). V penzijním připojištění platilo pro všechny způsoby čerpání 60 let (u starších smluv i méně).

Zavádí se tzv. předdůchody: pokud se dávka bude minimálně dva roky vyplácet v neklesající výši, nejméně však 30 procent průměrné mzdy, a klient se zaváže, že výplatu nepřeruší ani neukončí (tzv. předdůchod), bude se v dané době povozovat za státního pojištění. A to ve vztahu ke zdravotnímu pojistění. V kontextu s důchodovým pojistěním v I. pilíři půjde o tzv. vyloučenou dobu. To znamená, že příjmy z tohoto období klientovi nesníží průměr, z kterého se vypočítává důchod.

SKARTY

V návaznosti na dohodu ministryně práce a sociálních věcí Ludmily Můllerové, premiéra Petra Nečase, České spořitelny a České pošty připravuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR návrhy legislativních změn. Mají se mimo jiné týkat způsobu nakládání s osobními údaji a jejich ochrany. V zákoně by rovněž mělo být zakotveno zmocnění a rozsah údajů předávaných držiteli bankovní licence. Právní předpis má dál definovat:

- dobrovolnost platební funkce sKarty,
- povinnost převzít sKartu jako identifikační kartu,
- nebude nutné podepisovat žádný dokument o zřízení účtu k sKartě ani přebírání PIN,
- za doručení dávek prostřednictvím poštovní poukázky budou klienti platit regulovanou cenu,
- lidé, kteří pobírají dávky hmotné nouze, nebudou muset za poštovní poukázkou platit vůbec.

Současně se bude upravovat smlouva s Českou spořitelnou. Změny se mají dotknout ustanovení deklatorního charakteru. Vztahatov se budou na klienty, kteří pobírají nepojistné dávky nebo podporu v nezaměstnanosti, týkat se tak budou asi 1,2 milionu lidí.

Sociálně-právní ochrana dětí

Nova právní úprava má od ledna 2013 podpořit setrvání dítěte v přirozeném prostředí, případně v náhradním rodinném prostředí, a zamezit tak umístování do ústavů. Stanovuje závazné postupy pro činnost orgánů sociálně-právní ochrany dětí, zejména využívání metod sociální práce či vyhodnocování situace dítěte a rodiny se zaměřením na identifikaci ohroženého dítěte. Součástí novely je i vypracování individuálního plánu ochrany dítěte či porádání případových konferencí. Více se rovněž podporuje přestoupská péče a sjednocuje se její hmotné zabezpečení. Obecně tedy bude přestoupská péče profesionalizována. Nechybí ani standardy kvality práce či nastavení minimálních rámčí činnosti pro všechny, kdo v systému sociálně-právní ochrany dětí působí.

Minimální mzda

Od 1. ledna 2013 se změnilo odměnování minimální mzdy vybraných skupin zaměstnanců. Nařízení vlády č. 246/2012 Sb. ruší všechny další (nižší) sazby minimální mzdy.

V platnosti tak nadále zůstává pouze jedna sazba minimální mzdy stejná pro všechny zaměstnance. Pro zaměstnance odměňované hodinovou mzdou je 48,10 Kč za hodinu, pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou pak 8 000 Kč za měsíc. Obojí se týká čtyřetihodinové týdenní pracovní doby.

Změna vychází z principu rovnosti v odměňování zaměstnanců, nově už není možné využít nižší sazby. Podrobnosti o minimální mzdě od 1. ledna 2013 jsou dostupné na adrese <http://www.mpsv.cz/cs/13833>.

Podpora v nezaměstnanosti

Zvyšuje se maximální podpora v nezaměstnanosti. Od ledna 2013 může uchazeč o zaměstnání za měsíc dostat maximálně 14 157 Kč. Vyšší částku je možné získat jedině při rekvalifikaci, v tomto případě je maximum 15 866 Kč.

Zákoník práce

Podle novely zákoníku práce se rozšíruje okruh zaměstnanců, kteří mají nárok na dodatkovou dovolenou. Nové mezi ně patří zdravotníci pracovníci, kteří vykonávají činnosti při poskytování zdravotnické záchranné služby alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby.

Zdravotní postižení

Nově je možné pobírat současně rodičovský příspěvek a příspěvek na péči. Příspěvek na mobilitu mohou – v případě hodných zvláštního zřetele – dostávat i lidé, kteří využívají pobytové sociální služby. Rovněž se o 2 000 Kč zvyšuje příspěvek na péči pro nezaopatřené dítě ve věku 4 až 7 let, kterému tato dávka náleží ve stupni III nebo IV.

Sociální služby

Novela zákona o sociálních službách umožňuje Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR zřizovat zařízení sociálních služeb jako státní příspěvkové organizace. Současně se změnila právní forma u existujících zařízení sociálních služeb, která byla zřízena ministerstvem jako organizační složky státu, na státní příspěvkové organizace.

Životní a existenční minimum

Částky životního a existenčního minima se nezvýšily, nesplynly se totiž valorizační podmínky. V platnosti tedy zůstává výše životního a exis-



FOTO: © ZOLOMOS | DREAMSTIME.COM

tenčního minima podle nařízení vlády č. 409/2011 Sb. s účinností od 1. ledna 2012. Měsíčně je životní minimum pro jednotlivce i nadále 3 410 Kč, existenční minimum pak 2 200 Kč. Více na <http://www.mpsv.cz/cs/11852>.

Důchodové pojistění

Zvyšují se všechny důchody vyplácené z českého důchodového systému, tedy i I. pilíře. Více v samostatném článku na straně 3.

Nemocenské pojistění

Redukční hranice týkající se deního vyměřovacího základu, na základě kterého se vypočítá například nemocenské, jsou pro rok 2013 následující:

- první redukční hranice 863 Kč,
- druhá redukční hranice 1 295 Kč,
- třetí redukční hranice 2 589 Kč.

Pojistné na sociální zabezpečení

I v této oblasti nastala řada změn, konkrétně:

- částka průměrné mzdy pro účely pojistného činí 25 884 Kč,
- maximální vyměřovací základ pro placení pojistného je 1 242 432 Kč,
- rozhodná částka (daňový základ)

V některých dávkách platí změny už od 1. prosince 2012. Jejich přehled je všechny uvedené v listopadovém vydání novin Práce a sociální politika (v elektronické verzi dostupné na <http://noviny.mpsv.cz>). (RED)

KAMPÁŇ

Důchodová reforma startuje!

Rok 2013 přináší řadu změn v důchodovém systému, které jsou souhrnně označovány jako důchodová reforma. Aby se mohl každý srozumitelnou formou dozvědět vše potřebné o novinkách v této oblasti, připravilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR ve spolupráci s Ministerstvem financí ČR a Českou daňovou správou informační kampaň. Odborníci v ní občanům vysvětlí všechny důležité změny ohledně důchodů. Připraveny jsou akce v regionech, letáků, call centrum i web.

Od počátku ledna do konce března se konají ve všech krajských městech ČR kulaté stoly, jejichž cílem je zlepšit informovanost státních zaměstnanců a zaměstnatelů v soukromém sektoru, kteří budou nejvíce čelit dotazům ze stran veřejnosti, klientů či zaměstnanců. Odborníci z MPSV, MF ČR a České daňové správy budou proto diskutovat se zástupci okresní správy sociálního zabezpečení (v Praze se zástupci Pražské správy sociálního zabezpečení), zástupci krajských poboček Úřadu práce ČR, finančních úřadů, regionálních komor Hospodářské komory ČR, zástupci penzijních fondů, profesních asociací a perso-

(RED)

Dotazy veřejnosti zodpoví školení operátoři

V rámci projektu Propagace a prezentace důchodové reformy jsou připraveny také informační letáky, které budou distribuovány například na okresní správy sociálního zabezpečení, pobočky Úřadu práce ČR a finanční úřady. Letáky formátu A5 byly vytiskeny ve dvou verzích podle témat v nákladu 2x 100 tisíc kusů.

Pro občany je v provozu i informační linka k důchodové reformě, kde se občané dozvídají vše, co by rádi věděli o nových možnostech zajištění na stáří. Volat mohou na telefon 234 712 111 za cenu svého operátora. Linka je v provozu každý všední den: v pondělí a středu od 8 do 17 hod., v úterý a čtvrtku od 8 do 15.30 hod. a v pátek od 8 do 14 hod.

Celá kampaň je hrazena z prostředků Evropského sociálního fondu.

Veřejná služba je nyní dobrovolná

Pokračování ze strany 1

V kategorii Ostatní (2,8 procenta) v uvedené tabulce jsou zachyceni zpravidla uchazeči, kteří se dobrovolně, bez aktivního oslovení ÚP, přihlásili do systému veřejné služby. Tito lidé v něm viděli příležitost, jak si zvýšit šanci na uplatnění v potenciální zaměstnavatele, pokud se v systému osvědčí.

Přijatá opatření

Už loni v bezprostřední reakci na nález Ústavního soudu přijaly MPSV a Úřad práce ČR následující opatření:

- Veřejná služba je nyní dobrovolná, ÚP ji aktivně nenabízí uchazečům o zaměstnání.
- Odmítnutí výkonu veřejné služby nebo neplnění součinnosti ÚP v souvislosti s výkonem veřejné služby již není sankcionováno.
- Pokud bylo správní řízení pro odmítnutí nabídky, výkonu veřejné služby nebo neplnění součinnosti ÚP v souvislosti s výkonem veřejné služby již zahájeno, ÚP je zastaví.



- Kdo už službu vykonává, může bez sankce přestat.
- Kdo již byl pravomocně sankčně vyřazen (protože např. odmítl vykonávat veřejnou službu ještě před rozhodnutím ÚS) a dosud nemohl být po dobu šesti měsíců přijat zpátky do evidence ÚP, nyní se může zaevidovat hned.

Jak zabránit výpadku?

Nález Ústavního soudu mohl způsobit problémy subjektům, kteří veřejnou službu využívaly. MPSV má

pro ně řešení: ÚP jim nabízí podporu v podobě příspěvků na realizaci např. veřejně prospěšných prací, společensky účelných pracovních míst nebo jiných nástrojů aktuální politiky zaměstnanosti, které podporují tvorbu pracovních míst.

V praxi to ale neznamená, že se každá činnost vykonávaná v rámci veřejné služby nahradí například podpořeným pracovním místem v rámci veřejně prospěšných prací. Při schvalování příspěvku ÚP vždy postupuje s přihlédnutím ke konkrétní situaci na trhu práce a možnostem disponibilních prostředků. Opatření je třeba vnitřit jako nárazovou okamžitou pomoc organizátorům veřejné služby.

Připravují se legislativní změny

V návaznosti na nález Ústavního soudu připravuje MPSV legislativní změny. Veřejná služba sice jako institut zrušena nebyla, přístup Ústavního soudu je však třeba důkladně analyzovat, aby ji bylo možné využívat jako zákonický a efektivní nástroj, který podporuje uplatnění lidí na trhu práce. (RED)

Počet uchazečů o zaměstnání vykonávajících veřejnou službu v roce 2012

Pobočka/délka trvání registrace na ÚP	5 let	3 roky	2 roky	1 rok	Ostatní	Celkem
Krajská pobočka pro hlavní město Prahu	189	420	454	402	104	1 569
Krajská pobočka v Brně	1 194	2 248	1 817	1 166	37	6 462
Krajská pobočka v Českých Budějovicích	298	880	836	600	129	2 743
Krajská pobočka v Hradci Králové	262	901	857	576	88	2 684
Krajská pobočka v Jihlavě	406	832	656	460	40	2 394
Krajská pobočka v Karlových Varech	528	914	769	433	69	2 713
Krajská pobočka v Liberci	420	1 063	962	849	166	3

Evidence na Úřadu práce ČR a nárok na starobní důchod

Často se objevují nejasnosti, jak se pro nárok na důchod hodnotí doba nezaměstnanosti. Doba vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce ČR (dále „ÚP ČR“) je tzv. náhradní doba pojištění a rozsah zápočtu doby evidence u ÚP ČR je závislý na tom, v jakém období byla doba získána a zda byla vyplácena podpora v nezaměstnanosti.

Podle platné právní úpravy:

- doba vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání před 1. 1. 1996 se započítává plně bez jakéhokoliv omezení,
- doba vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání po 31. 12. 1995 se započítává vždy, kdy je vyplácena podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci,
- doba vedení v evidenci uchazečů, po kterou podpora není vyplácena, se započítává v rozsahu nejvíce tří let; tato doba tří let se zjišťuje zpětne ode dne vzniku nároku na důchod s tím, že z doby, která byla získána před dosažením 55 let věku, lze hodnotit pouze jeden rok.

Jestliže byla náhradní doba pojištění z titulu vedení v evidenci ÚP ČR získána do 31. 12. 2009, hodnotí se pro posouzení nároku na důchod (pro získání potřebné doby pojištění) plně, ale pro výši důchodu jen v omezeném rozsahu 80 percent. Doba evidence u ÚP ČR získaná po 31. 12. 2009 se pro nárok na důchod i jeho výši hodnotí pouze v rozsahu 80 percent.

Příklad:

Zena narozená 1. 2. 1953, která vychovala dvě děti, dosáhla důchodového věku 1. 6. 2012 a od tohoto data žádá o přiznání starobního důchodu. Poprvé byla vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání od 1. 1. 1992 do 31. 3. 1993, tj. podle předpisů platných před 1. 1. 1996. Podruhé byla vedena v evidenci ÚP ČR od 1. 3. 2005 do 30. 4. 2007, tj. před dosažením 55 let. Prvních šest mě-

síc pobírala podporu (tehdy hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání). Třetí vedení v evidenci uchazečů bylo od 1. 1. 2010 do dne přiznání důchodu, tj. do 31. 5. 2012. Prvních 11 měsíců pobírala podporu v nezaměstnanosti.

Doba nezaměstnanosti (vedení v evidenci ÚP ČR) se započítá takto:

Z prvního období evidence se pro nárok na starobní důchod plně započte doba od 1. 1. 1992 do 31. 3. 1993 – jednalo se o dobu před 1. 1. 1996 (zádne omezení zápočtu doby nezaměstnanosti nebylo stanovenno).

Z druhého období evidence bude započtena bez omezení doba čerpání podporu v nezaměstnanosti v délce šesti měsíců (tzn. doba od 1. 3. 2005 do 31. 8. 2005) a ze zbylé doby se započítá pouze jeden rok, protože žadatelka byla mladší 55 let (tzn. doba od 1. 5. 2006 do 30. 4. 2007 – počítáno zpětne ode dne vzniku nároku na důchod).

Z třetího období evidence se opět bez omezení započte doba pobíráni podporu v nezaměstnanosti v délce 11 měsíců (tzn. doba od 1. 1. 2010 do 30. 11. 2010) a zbylá doba (tzn. doba od 1. 12. 2010 do 31. 5. 2012) také bez omezení, protože žadatelka již byla starší 55 let.

Pro nárok na důchod budou doby první a druhé evidence, tj. 1. 1. 1992 – 31. 3. 1993 a 1. 3. 2005 – 31. 8. 2005, a od 1. 5. 2006 do 30. 4. 2007, hodnoceny plně – byly získány do 31. 12. 2009. Doba třetí evidence, tj. 1. 1. 2010 – 31. 5. 2012, bude hodnocena pouze v rozsahu 80 percent. Pro výši důchodu budou všechny zapo-



čtené doby nezaměstnanosti po 31. 12. 1995 zkráceny na 80 procent.

Další náhradní doby pojištění

Náhradní doba pojištění je období, za které není odváděno pojistné na sociální zabezpečení, a přesto se tato doba započítává pro nárok na důchod i jeho výši. Podmínkou zápočtu náhradní doby je, že byla získána v zákonem stanovené vazbě na Českou republiku, například na území ČR nebo v době účasti na českém zdravotním pojištění, a dále že osoba získala alespoň jeden rok doby pojištění.

Kromě doby evidence uchazeče o zaměstnání u Úřadu práce ČR patří ze zákona mezi náhradní doby pojištění v období po 31. 12. 1995:

- doba studia na střední (vyšší odborné škole) nebo vysoké škole v ČR po dobu prvních šesti let po 18. roce věku získaná v období před 1. 1. 2010; doba studia po 18. roce věku získaná po 31. 12. 2009 již

není náhradní dobou pojištění,

- doba teoretické či praktické přípravy osob se zdravotním postižením na zaměstnání,
- doba vojenské služby v ozbrojených silách ČR,
- doba civilní služby do roku 2004,
- doba osobní péče o dítě do 4 let věku,
- doba péče o osobu mladší 10 let závislou na péči druhé osoby v I. stupni závislosti,
- doba péče o blízkou osobu nebo osobu žijící ve společné domácnosti závislou na péči druhé osoby ve II., III. nebo IV. stupni závislosti,
- doba pobíráni plného invalidního důchodu i v invalidního důchodu pro invaliditu III. stupně z českého důchodového pojištění,
- doba dočasné pracovní neschopnosti po skončení výdělečné činnosti vzniklá v době této výdělečné činnosti nebo v ochranné lhůtě.

Náhradní doby pojištění získané před 1. 1. 2010 se pro nárok na dů-

chod (pro splnění podmínky doby pojištění) hodnotí plně, tedy 100 procenty. Pro výši důchodu se hodnotí plně jen doba vojenské služby, doba péče o dítě a doba péče o závislou osobu. Ostatní náhradní doby získané před 1. 1. 2010 se hodnotí pro výši důchodu pouze v rozsahu 80 procent. Náhradní doby pojištění získané po 31. 12. 2009 se pro nárok na starobní důchod i pro výši důchodu redukují na 80 procent.

V praxi může dojít k tomu, že se náhradní doby pojištění navzájem kryjí (např. doba studia a doba péče o dítě) nebo se kryje náhradní doba pojištění s dohou pojištění (např. pobíráni invalidního důchodu a doba zaměstnání). V tomto případě se pro nárok na důchod i jeho výši započte jen ta doba, jejíž zápočet je pro občana výhodnější.

Pro důchod se nezapočítává náhradní doba pojištění získaná do 18 let věku a po vzniku nároku na důchod.

Zdroj: ČSSZ (TR)

■ Projekt

Roste zájem o projekt Stáže ve firmách – vzdělávání praxí

Projekt má přes 1 000 zaregistrovaných poskytovatelů stáží, více než 4 000 registrovaných uchazečů o stáže a v prosinci bylo schváleno 35 nových šablon pro typové pozice. Rozrůstá se tedy i nabídka stáží.

Více než tři měsíce od spuštění ASAP – registračního systému projektu – můžeme poprvé podrobněji zhodnotit zájem o projekt jak ze strany uchazečů o stáže, tak i ze strany poskytovatelů stáží.

V průběhu podzimu byl projekt v rámci tzv. informační roadshow představen studentům vysokých škol v několika regionech, zároveň i podnikatelským subjektům na setkáních sjednaných díky spolupráci s Krajskými a Okresními hospodářskými komorami.

Projektu si věnují i média. Bylo zveřejněno několik článků (v tištěných médiích např. ve Finančních novinách, v Pražském deníku, v časopisech Sociální služby, Národní pojištění apod., na internetu pak na stránkách www.idnes.cz, www.tyden.cz, www.prace.cz a dalších). Reportáže o projektu mohli zhlédnout i diváci ČT a ČT 24, Ostravského studia ČT, TV Prima a TV 5 a také si je mohli poslechnout poslušná Českého rozhlasu.

Bezplatná infolinka a web

Zvyšuje se i zájem o informace podávané na bezplatné infolince, která je přístupná každý pracovní den od 9 do 16 hodin na telefonním čísle 800 779 977, a také v on-line poradně, kam zasílají zájemci své dotazy e-mailem. Stoupá počet fanoušků projektu na facebookovém profilu <http://www.facebook.com/stazevefirmach>.

Na webových stránkách projektu www.stazevefirmach.cz, kde probíhá samotná registrace a kde si mohou zájemci vybírat z nabídky konkrétních stáží, je nyní k dispozici 72 šablon na jednotlivé typové pozice, další



jsou v přípravě. Výstupem projektu je vytvoření tzv. Národního katalogu stáží, který bude obsahovat šablony pro různé pozice. Tyto šablony tvoří základní rámcem stáží, tj. souhrn požadavků na stážistu i poskytovatele stáže a přínosy stáže. Zároveň vznikne i databáze poskytovatelů stáží.

Nabídka poskytovatelů stáží

Na přelomu roku počet registrovaných poskytovatelů stáží překročil 1 000, z toho více než třetina již vypsala tzv. kartu stáže – tedy konkrétní nabídku na stáž. Nejvíce je zájem o hl. m. Praha a dále z Jihomoravského a Moravskoslezského kraje. Rozložení v jednotlivých oborech odpovídá i zájmu poskytovatelů stáží. Za první tři měsíce bylo vypsáno celkem 654 karet stáží, z nichž 382 bylo schváleno. Průměrně jedna karta nabízí dvě pozice pro stážisty, na jednu se hlásí průměrně 3,5 uchazeče. Ačkoli se již zaregistrovalo přes 4 000 zájemců, možnosti najít si vhodnou stáž jsou stále široké a vzhledem k rozrůstající se nabídce oborů a šablon pro jednotlivé pozice se bude nabídka dále rozšiřovat. Více informací naleznete zájemci na webových stránkách www.stazevefirmach.cz. V dalším kvartálu již budeme schopni vyhodnotit i průběh prvních realizovaných stáží.

Největší zájem je v Praze a na Moravě

Z pohledu potenciálních stážistů je situace obdobná: nejvíce je zájem o absolování stáže v hl. m. Praha a dále v Jihomoravském a Moravskoslezském kraji. Rozložení v jednotlivých oborech odpovídá i zájmu poskytovatelů stáží. Za první tři měsíce bylo vypsáno celkem 654 karet stáží, z nichž 382 bylo schváleno. Průměrně jedna karta nabízí dvě pozice pro stážisty, na jednu se hlásí průměrně 3,5 uchazeče. Ačkoli se již zaregistrovalo přes 4 000 zájemců, možnosti najít si vhodnou stáž jsou stále široké a vzhledem k rozrůstající se nabídce oborů a šablon pro jednotlivé pozice se bude nabídka dále rozšiřovat. Více informací naleznete zájemci na webových stránkách www.stazevefirmach.cz. V dalším kvartálu již budeme schopni vyhodnotit i průběh prvních realizovaných stáží.

Od ledna se zvyšují důchody

Od lednové splátky letošního roku se zvýšily všechny důchody vyplácené z českého důchodového systému, které byly přiznány před 1. 1. 2013. Zvýšení provede Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) automaticky, není potřeba o ně žádat.

Zvýšily se důchody starobní (včetně předčasných starobních), invalidní (pro invaliditu prvního, druhého i třetího stupně), vdovské, vдовcové a sirotčí důchody. Základní výměra důchodu (stejná pro všechny druhy důchodů) se zvýšila o 60 Kč (z 2 270 Kč na 2 330 Kč). Procentní výměra důchodu, která je individuální v závislosti na získaných dobách důchodového pojištění a dosahovaných příjmech, vzrostla o 0,9 procenta.

Zvýšení důchodus se týká také tzv. dílných důchodus, které byly přiznány podle koordinacních nařízení Evropské unie nebo podle mezinárodních smluv o sociálním zabezpečení. V tomto případě se procentní výměra důchodu zvýšila také o 0,9 procenta své hodnoty. Základní výměra dílného důchodu se však zvýšila pouze o poměrnou část z 60 Kč (odpovídající poměru české doby vůči celkové získané době pojištění).

Zvýšení se týká i příplatek k důchodu

Vyhlaškou č. 325/2012 Sb. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR rozhodlo, že se od lednové splátky 2013 zvýší také příplatek k důchodu, přiznané před 1. 1. 2013 podle nařízení vlády č. 622/2004 Sb., o poskytování příplatek k důchodu, který se zmírnění některých krátkých způsobených komunistickým režimem, ve znění pozdějších předpisů, a dále podle

zákona č. 357/2005 Sb., o ocenění účastníků národního boje za vznik a osvobození Československa a některých pozůstatků po nich, ve znění pozdějších předpisů. Příplatek se zvýší o 0,9 procenta částky příplatku, která náleží ke dni, od něhož se příplatek zvýšuje. Zvýšení se však netýká zvláštního příspěvku k důchodu podle zákona č. 357/2005 Sb.

Na způsobu výplat důchodů se nic nemění

Všichni poživateli důchodus obdrží o zvýšení důchodu oznámení. Osobám, kterým důchod vyplácí v hotovosti Česká pošta, bude oznámení předáno poštovním doručovatelem spolu s výplatním dokladem při výplatě zvýšeného důchodu za ledn 2013. Klientům, kterým je důchod poukazován na bankovní účet, bude oznámení zasláno běžnou listovní záslilkou na adresu, která je evidována v ČSSZ, a zvýšený důchod jím bude připsán na účet v lednu 2013.

Na způsobu výplat důchodu se nebude v roce 2013 nic měnit – budou probíhat jako dosud podle požadavků klientů bud' v hotovosti české pošty, nebo bezhotovostně na účty bank nebo spořitelních a úvěrních družstev, které si klienti volili. Tedy způsobem, který umožnuje platný zákon o důchodovém pojištění (z. č. 155/1995 Sb.).

Spolupráce zaměstnavatelů s Úřadem práce ČR je přínosná pro obě strany

Výběr osob ucházejících se o zaměstnání, počet zaměstnanců a jejich struktura je samozřejmě plně v kompetenci zaměstnavatele, závisí pouze na jeho rozhodnutí. Vybrat své zaměstnance může zaměstnavatel sám, prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce ČR, za pomocí agentury práce nebo jiným vhodným způsobem. Musí přitom však dodržovat určité zásady.

Způsob, jakým má či může zaměstnavatel provádět výběr svých budoucích zaměstnanců, je čistě jeho interní věc, kterou si může upravit svými vnitřními předpisy. Zaměstnavatel může rovněž vyhlásit na místa, která chce obsadit, výběrové řízení, jehož pravidla si sám stanoví. I pokud zaměstnavatel výběrové řízení zveřejní, není zásadné povinen ukončit toto vnitřní výběrové řízení tím, že s některou z osob, které se tohoto výběrového řízení zúčastní, uzavře pracovní poměr. Zaměstnavatel nemusí přijmout žádnou z osob ucházejících se u něho o zaměstnání, pokud dospeje k závěru, že žádná z nich ne splňuje všechna hlediska dle jeho představ, tj. hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností. Zaměstnavatel rovněž nemá zákoníkem práce stanovenou povinnost sdělovat nepřijatým ucházejcům důvody, proč s nimi pracovní poměr neuzaříl. Na druhé straně důvody odmítnutí nesmějí být diskriminační, neboť s odmítnutím ucházejče z diskriminačních důvodů spojuje zákon o zaměstnanosti právní důsledky.

INFORMACE, NA KTERÉ NEMÁ ZAMĚSTNAVATEL PRÁVO

Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu se zvláštním právním předpisem, dále informace, které odpovídají dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Na žádost ucházejče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání.

ROVNÉ ZACHÁZENÍ A ZÁKAZ DISKRIMINACE

Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměnování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

V pracovněprávnych vztazích je zakázána jakákoli diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případů, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.

ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ ÚŘADEM PRÁCE ČR

Zprostředkováním zaměstnání se rozumí:

- a) vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly, a
- b) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

Krajské pobočky Úřadu práce ČR poskytují fyzickým osobám



Co je státní politika zaměstnanosti?

Státní politika zaměstnanosti je součástí sociální politiky státu a jejím cílem je dosažení rovnováhy mezi nabídkou a požádkou po pracovní síle. Základem právní úpravy politiky zaměstnanosti je v České republice zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, který v souladu s právem Evropských společenství upravuje zabezpečení politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.

a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti. Poradenství pro zaměstnatele se zaměřuje na výběr zaměstnanců podle kvalifikačních a osobnostních předpokladů a zajištění souladu mezi požadavky zaměstnavatelů a nabídkou pracovních sil na trhu práce. Informační činnost spočívá zejména v informování o možnostech zaměstnání a o volných pracovních místech a volných pracovních silách.

HLÁŠENÍ VOLNÝCH PRACOVNÍCH MÍST ÚŘADU PRÁCE ČR

Podle ustanovení § 35 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 367/2011 Sb., není od 1. ledna 2012 hlášení volných pracovních míst pro zaměstnatele povinné, ale pouze dobrovolné. Zaměstnavatel však může i nadále získávat zaměstnance v potřebném počtu a struktuře sám nebo za pomocí Úřadu práce ČR, od kterého může vyžadovat informace o situaci na trhu práce, popřípadě poradenskou činnost při výběru vhodných zaměstnanců z řad ucházejců o zaměstnaní. Se souhlasem zaměstnavatele je zveřejňuje, a to i v elektronických médiích.

Prostřednictvím nahlášených volných pracovních míst je krajská pobočka Úřadu práce ČR zároveň informována o nabídce na trhu práce, a může tak směrovat svoji činnost na zabezpečování rekvalifikací pro nedostatkové profese, získává přehled o místech vhodných pro zaměstnávání cizinců apod.

1. Nahlašování volných pracovních míst

Podle ustanovení § 35 zákona o zaměstnanosti může zaměstnavatel oznámit příslušné krajské pobočce Úřadu práce ČR volná pracovní místa a jejich charakteristiku. Volnými pracovními místy se rozumí nově vytvořená nebo uvolněná pracovní místa, na která zaměstnavatel zamýšlí získat zaměstnance, se kterým naváže pracovněprávní vztah, tj. pracovní poměr, dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce.

Volná pracovní místa je možné nalákat krajské pobočce Úřadu práce ČR poskytují fyzickým osobám

práce ČR musí být totožná s charakteristikou místa, kde bude zaměstnaný vykonáváno.

Zaměstnavatel může cizince získávat pouze na volná pracovní místa, která nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak. Svůj záměr zaměstnávat cizince, včetně jejich počtu, druhu práce, kterou budou vykonávat, a předpokládané doby výkonu práce cizince, je zaměstnavatel povinen oznámit a projednat předem s krajskou pobočkou Úřadu práce ČR.

Oznámení a projednání záměru zaměstnávat cizince se nevyžaduje v případě zaměstnavatele, jenž hodlá zaměstnat cizince,

- kterému je vydáváno povolení k zaměstnání bez ohledu na situaci na trhu práce,
- u kterého se povolení k zaměstnání nevyžaduje,
- který žádá o prodloužení povolení k zaměstnání, nebo
- který bude zaměstnáván jako držitel zelené nebo modré karty.

Právnická nebo fyzická osoba je povinna mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu a dokladů prokazujících oprávněnost pobytu cizince na území České republiky. Kopie dokladů prokazujících oprávněnost pobytu cizince na území České republiky je zaměstnavatel povinen uchovávat po dobu trvání zaměstnaní a dobu tří let od skončení zaměstnávání tohoto cizince.

OPRÁVNĚNOST ZAMĚSTNÁVAT CIZINCE

Zaměstnavatel může cizince zaměstnávat pouze tehdy, pokud tento cizinec má platné povolení k zaměstnání od příslušné krajské pobočky Úřadu práce ČR, platné povolení k pobytu, písemně uzavřenou pracovní smlouvu na dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno, písemně uzavřenou dohodu o pracovní činnosti nebo písemně uzavřenou dohodu o provedení práce, a za předpokladu, že zaměstnavatel cizince přihlásil k platbě dávek sociálního a zdravotního pojištění.

3. Vyplňování doporučenek do zaměstnání

Zákon o zaměstnanosti přisuzuje zaměstnavateli důležitou úlohu podle se společně se státem a dalšími subjekty činnými na trhu práce na vytváření státní politiky zaměstnanosti jako druhu státní správy a tím i na provádění politiky státu. Údaje na doporučenkách do zaměstnání jsou pro krajské pobočky Úřadu práce ČR i pro uchazeče o zaměstnání důležitými právními skutečnostmi s významnými právními důsledky. Uvedení důvodu zaměstnavače na doporučence do zaměstnání, proč odmítl navázat s doporučovaným uchazečem o zaměstnání pracovněprávní vztah, zejména jeho pravdivá a správná konkretizace, rozhoduje o dalším vedení fyzické osoby v evidenci uchazeče o zaměstnání a je důležité pro právní posouzení důvodu takového odmítnutí krajskou pobočkou Úřadu práce ČR a slouží jako důkazní prostředek v případném správním řízení o vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání.

I PROSTŘEDNICTVÍM ŽIVNOSTENSKÝCH ÚŘADŮ

Od 1. srpna 2006 mohou osoby samostatně výdělečně činné a právnické osoby, které budou chtít na nově vzniklých nebo uvolněných pracovních místech zaměstnávat další fyzické osoby v pracovněprávních vztazích, hlásit volná pracovní místa prostřednictvím centrálních registracích míst zřízených u příslušných živnostenských úřadů.

ZAMĚSTNÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ ZE ZAHRANIČÍ

Zaměstnavatel je povinen oznámit příslušné krajské pobočce Úřadu práce ČR volné pracovní místo a jeho charakteristiku v případě, že zaměstnává cizince. Volným pracovním místem se rozumí takové místo, které zaměstnavatel nově vytvoří nebo které bylo uvolněno. Charakteristika volného pracovního místa hlášeného krajské pobočce Úřadu

Fyzickým osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Osoby se zdravotním postižením mají právo na pracovní rehabilitaci, kterou zajišťuje krajská pobočka Úřadu práce ČR místně příslušná podle bydliště osoby se zdravotním postižením ve spolupráci s pracovní reabilitačními středisky nebo může na základě písemné dohody pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobou. Mezi formy pracovní rehabilitace patří také příprava k práci, kterou lze mimo jiné provádět i na pracovištích zaměstnavatele osoby se zdravotním postižením individuálně přizpůsobených zdravotnímu stavu této osoby.

Zaměstnavatel, který provádí na svém pracovišti přípravu k práci osob se zdravotním postižením, může Úřad práce ČR uhradit náklady na přípravu k práci těchto osob. Příprava k práci může být prováděna s podporou asistenta.

Ke zvýšení zaměstnatelnosti osob se zdravotním postižením zaměstnavatel zřizuje chráněná pracovní místa, na tato místa může příslušné pracoviště Úřadu práce ČR poskytnout finanční podporu.

Zaměstnavatel 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 procenta.

Mgr. OLGA BICÁKOVÁ



DŮCHODOVÁ REFORMA

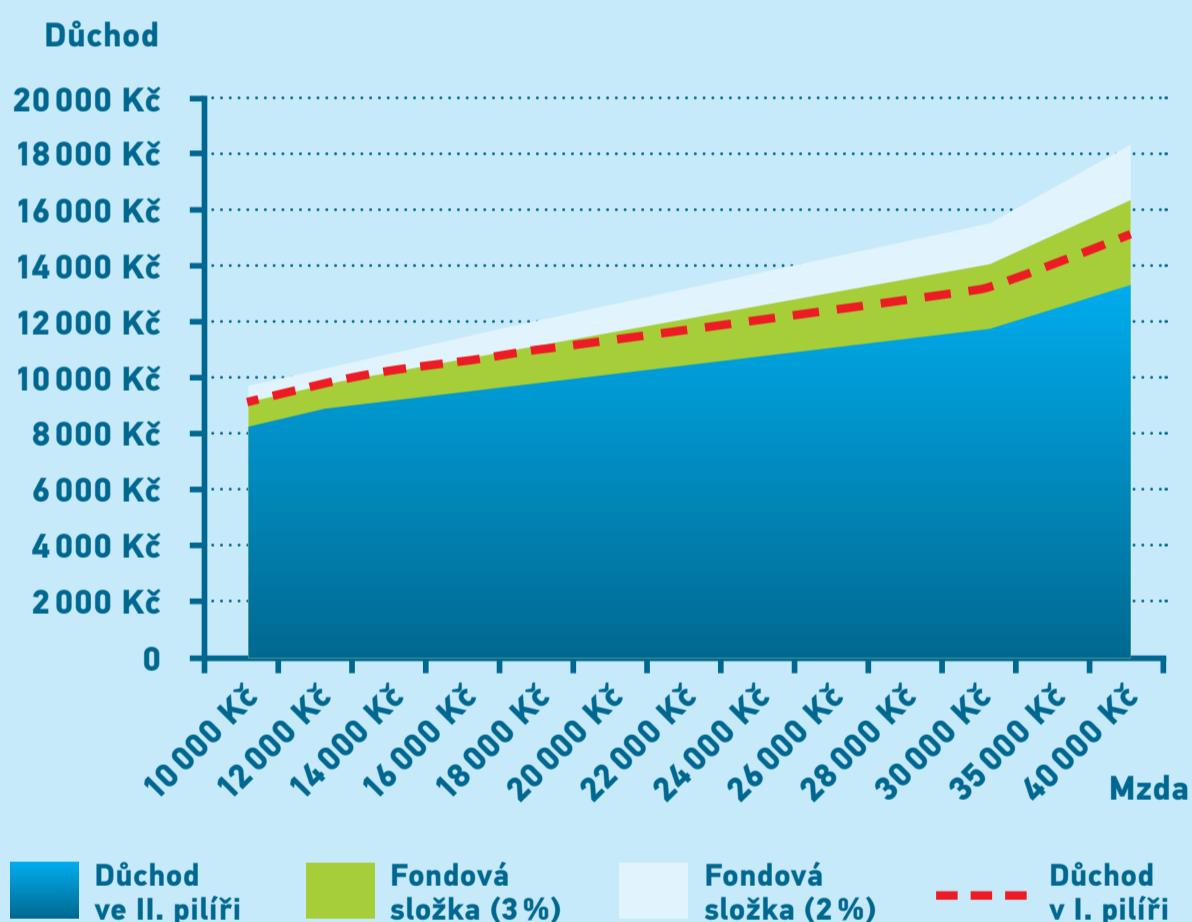
MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ



„Chceme změnit pohled české společnosti na zajištění ve stáří. Senioři se v historii vždy spoléhali také na své úspory a pomoc rodiny. Jen jedinkrát byli zcela závislí na státu, a to posledních 50 let za minulého režimu. Myslet na dobu, kdy už nebudu moci pracovat, to byla a je to osobní zodpovědnost a přirozenost každého člena rodiny. Proto jsme udělali změny, kterým říkáme důchodová reforma a nabízíme vám možnosti, jakou cestou jít.“

Ing. Ludmila Müllerová
ministryně práce a sociálních věcí

Změna důchodu pro účastníka reformy (muž, r. n. 1976)



Při třicetileté době spoření je vstup do II. pilíře výhodný pro většinu občanů. Podle délky spoření a výše pojistného zajistí v budoucnu II. pilíř až $\frac{1}{4}$ příjmu v důchodu. Údaje v tabulce jsou uvedeny v Kč.

- › Zapojení do reformy se vyplatí mladším lidem, zvlášť pokud si vyberou i přiměřený způsob investování (alespoň část do akcií). Za pouhá 2 % navíc ze svého příjmu si zvýší penzi vstupem do reformy až o jednu desetinu.
- › Pokud si mladší účastník vybere opatrny způsob zhodnocování (v naší tabulce 2,5 %), nepřináší zapojení do reformy velkou výhodu, protože navýšení důchodu v podstatě odpovídá vlastním dodatečným vkladům 2 %.
- › Pro staršího klienta (v příkladu 50 let) již akcie nedoporučujeme, je pro něj vhodné opatrnejší investování. Na reformě takový občan zcela jistě nevydělá, díky konzervativnímu investování ovšem také neprodělá.

U klientů s konzervativnějším přístupem k investování pak pro vstup do reformy mluví spíše skutečnost, že na osobním účtu se spoří skutečné hmatatelné prostředky, které jsou předmětem dědictví. Takovou možnost státní důchodový systém nenabízí.

WEB: duchodovareformampsv.cz



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Nástin budoucího vývoje na trhu práce

V prostorách Českého statistického úřadu (dále „ČSÚ“) se už pošesté sešli odborníci u kulatého stolu na téma českého pracovního trhu. Ve spolupráci s thinktankem IDEA při CERGE-EI se tentokrát diskutovalo o jeho budoucnosti, především z hlediska demografického vývoje.

Stárnutí obyvatelstva vede ke zvýšení počtu osob v postprodukтивním věku, řečí císel k nárostu ukazatelů indexu stáří, indexu závislosti a ekonomického zatížení. Pokud tedy nenašanou nepředvídatelné demografické změny (významné zvýšení úrovně plodnosti, výrazné navýšení intenzity migrace či nenadálé zhoršení umírnostních podmínek), trh práce bude v budoucnu ovlivněn významným úbytkem produktivní složky obyvatelstva.

Jaká bude situace v roce 2050?

Podle predikce ČSÚ klesne do roku 2050 podíl lidí ve věku 15 až 64 let z předloňských více než 70 procent na 55,4 procenta. Naopak stoupne podíl lidí starších 65 let, a to z 15,5 procenta v roce 2011 na necelých 32 procent v roce 2050. Rovněž podíl mladých lidí klesne ze 14,4 procenta na 12,7 procenta. Při zachování současné úrovně zaměstnanosti klesne v České republice do roku 2050 podíl zaměstnaných osob na 37,8 procenta z celkového počtu obyvatel. V roce 2011 byl tento podíl 46,6 procenta.

Nedostatek částečných úvazků

Hlavní faktor ohrožení pracovního trhu spočívá ve velmi omezeném množství flexibilních úvazků, a to především úvazků na kratší pracovní dobu. Absolutní nedostatek těchto úvazků může vést k vyloučení celých skupin obyvatel z trhu práce a zásadně ovlivňuje využití potenciální pracovní sily. „V České republice jsou tři potenciální zdroje k většimu využití – studenti, matky s dětmi a starší lidé,“ říká demograf Ondřej Nývlt z ČSÚ:

- **Studenti** – v České republice není zvykem kombinovat pracovní a studijní život, nedostatek částečných úvazků neumožňuje většině studentů získat základní pracovní zkušenosti již na škole. To samozřejmě pak znesnadňuje vstup mladých lidí na trh práce.
- **Matky s dětmi** – u nich se absence částečných úvazků ukazuje nejvíce. Obecně lze říci, že zaměstnanost matek s malými dětmi je velmi nízká, naopak míra nezaměstnanosti je velmi alarmující. V současné době je velmi obtížné



FOTO: © ALAIN LACROIX | DREAMSTIME.COM

pro mladé matky kombinovat své rodinné a pracovní povinnosti.

- **Osoby ve starším věku** – Česká republika se vyznačuje relativně vysokou úrovní zaměstnanosti do doby dosáhnutí důchodového věku, pak však dochází k velmi strmému poklesu úrovně zaměstnanosti. Postupné přecházení z trhu práce do ekonomické neaktivity je tak další možností, jak zmírnit negativní dopady stárnutí obyvatel.

Česko bude rychle stárnout

V současnosti má Česko velmi vysokou úroveň zaměstnanosti, přede-

vším mužů ve středním věku, kdy je plně využit potenciál pracovní sily. To ale dluhou nepotrvalo. „Českou republiku čeká velmi výrazná a velmi rychlá demografické stárnutí. Na evropské poměry to bude velmi rychlé,“ předpovídá Daniel Münich z CERGE-EI. Kromě řešení pomocí rozšíření částečných úvazků také upozorňuje, že u nás mladí lidé vstupují na pracovní trh později než ostatní Evropané. „ČR vykazuje v oblasti terciárního vzdělávání extrémně dlouhý čas, po kterém se vysokoškoláci vzdělávají,“ říká přímo. Připomíná, že řada dětí také jde do první třídy v sedmi až v osmi letech.

ZDROJ: ČSÚ (TR)

STATISTIKA

Stále více firem nabízí zaměstnancům odborné vzdělávání

Počet českých podniků poskytujících svým pracovníkům další odborné vzdělávání stále roste. Podle posledního šetření za rok 2010 své zaměstnance odborně proškolilo 72,2 procenta firem, zatímco o pět let dříve to bylo 69,9 procenta.

víc mužů (64,4 procenta oproti 35,6 procent žen). Po pěti letech od předcházejícího šetření nastal významný přesun od interních kurzů k externím (o více než 20 procentních bodů). Podíl nákladů na kurzy na úplných nákladech práce poklesl z 0,9 procenta na 0,6 procenta.

Hlavní limitující faktory vzdělávání

„Hlavním důvodem, který limitoval podniky v poskytování dalšího vzdělávání, byla skutečnost, že stávající kvalifikaci, dovednosti a schopnosti odpovídaly současným potřebám podniku,“ vybírá z šetření expert ČSÚ Josef Kotýnek. Teprve za tímto důvodem následovaly ty, kdy podnik upřednostňoval získávání osob s požadovanou kvalifikací a dovednostmi, náklady na kurzy se mu jevily vysoké a v neposlední řadě se jeho zaměstnanci nemohli účastnit kurzů pro značné pracovní významená. Těmto faktorům odpovídají i výsledky šetření, kdy se podniky nejvíce vzdělávání poskytují na vnitřních kurzech, když je vzdělávání financováno samotním podnikem.

POROVNÁNÍ S OSTATNÍMI STÁTY EU

Z hlediska hodnocení dosud dostupných základních údajů u 17 států EU je pozice Česka velmi dobrá. Pokud například porovnáme podniky, které poskytovaly svým zaměstnancům některý ze dvou základních typů odborného vzdělávání, pohybujeme se jejich podíl (z celkového počtu podniků) v intervalu od 23 procent do 87 procent; z toho pak u více než poloviny států (vč. ČR) přes 70 procent. Jedním z dalších zajímavých zjištění je doba průměrného času stráveného na kurzech, kdy se zhruba polovina států pohybovala v rozmezí 9 až 12 hodin (v ČR 9 hodin).

ZDROJ: ČSÚ (TR)

POSUN OD INTERNÍCH KURZŮ K EXTERNÍM

Firem poskytujících v Česku odborné vzdělávání bylo 72,2 procenta z celkového počtu podniků (v roce 2005 to bylo 69,9 procenta). Mírně nadpoloviční část placené pracovní doby (51,6 procenta) byla zaměstnanci strávena na povinných kurzech v návaznosti na zákonné normy platné v ČR. Těm jsou například bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP), požární ochrana, kurzy pro řidiče, elektrikáře, svářeče a další. Ve všech typech kurzu se vzdělávalo výrazně

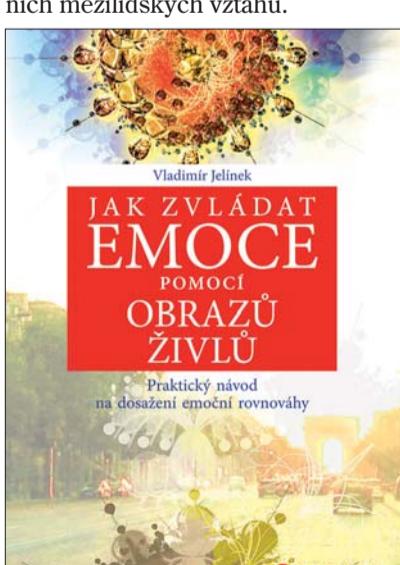


ZDROJ: © MONKEY BUSINESS IMAGES | DREAMSTIME.COM

Křížovka

Při přípravě důchodové reformy byl velký důraz kladen na bezpečnost prostředků klientů. V nových fondech budou prostředky klientů... (viz tajenka).

POMŮCKA: IBER, IŽ, SO	CHAPLINO- VA MAN- ŽELKA	NĚKDO BÁSNIKY	PŘEDLOŽKA	ČÁST KOSTELA	NEOCHOTA	STŘEDOVĚ- KÝ VOJÁK		TAK NĚMECKY	OTÁZKA 1. PÁDU		SAMEC KACHNY	OBYVATEL BELGIE	AUTOMOTO- KLUB ZKR.	ZNAČKA PASCALU	POSMĚ- VÁČEK	STRATEG		
NÁDOBA U STUDNY				IN. HER. KON- VALINKOVE			SPORTOVNÍ KLUB ZKR.			POSPÍCHAT								
1. DÍL TAJENKY							AFRIICKÝ SLON			SKŘÍŇ HOVOR, POROST NA HLAVĚ								
HOTOROVÝ SOUHLAS			PŘÍRODNÍ SÍLA					PLEMENO PSA						OZNAČ. ČES. LETADEL				
			SPOJKA					LESNÍ ZVÍŘE						ČÍN. LITER. SOUĐCE				
OZNAČENÍ CITLIVOSTI FILMU			PENZE					OBRUBA						TRINITRO- TOLUEN ZKR.				
			ZKRATKA UMĚLECKÉ SKOLY					VYSOKÉ UČENÍ TECH- NICKÉ ZKR.						STÁT JIHO- VÝCH. ASIE				
ÚDAJ NA DOPISE ZKR.	PŘEDLOŽKA		MÍSTNÍ ČAS ANGL., ZKR.			STŘEDOVĚKÝ NÁJEZDNÍK								ŘÍMSKÝCH 53				
			MOUDRÝ POZNATEK			PÍŠKÁNÍ								ZN. BULHAR. CIGARET				
ZTRÁTA MIMICKÝCH PROJEVŮ					OŠKLIVOST					PŘITAKÁNÍ				INIC. SPIS. KLOSTER- MANNA				
					PŮLMĚSÍC					SAVAK KLESTÍ				SLÉZ				
PŘEDLOŽKA		JIŽ	CHEMICKÝ PRVEK, KOV ZN. NB	ZEMĚ				O NĚČEM						MÍT MOŽNOST HOVOR.	PŮVODNÍ OBYVATEL PYRENEJ, POLOOSTR.			
BĚŽET ANGLICKY			MOŽNÁ KNIŽNĚ	HAJNÝ				SVAZKY ROSTLIN										
	DIETNÍ VÝROBKY		VYCPÁVKOVÁ SUROVINA			SMOTEK VLASŮ				OPUŠTĚNI				TENISOVÝ ÚDER				
	INIC. BÁSN. BEZRUCÉ		ZÁJMENO			KRAJSKÝ ÚŘAD ZKR.				POMLUVA				SLOVENSKÁ POLNÍ MÍRA				
2. DÍL TAJENKY																		
DRUH LUŠTĚNINY			ARMÁDNÍ TĚLOVÝCH. KLUB ZKR.		PŘÍBYTKY VČEL									SOURO- ZENEC				



Tajenka z minulého čísla: „...sponzori povážován za běžný“. Publikaci Time management (Mějte svůj čas pod kontrolou) z produkce nakladatelství Grada Publishing získává J. Koreš z Brna.

EUROFOUND hledá, jaké podmínky činí práci celoživotně udržitelnou

V prosinci loňského roku zveřejnila Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (EUROFOUND) studii o podmínkách celoživotně udržitelné práce. Studie se zabývá pěti rozměry práce, které se ukázaly jako základní pro pochopení udržitelnosti práce: pracovní podmínky, fyzické a duševní zdraví, realizační rozdíl práce, sladění pracovního a nepracovního času, socioekonomické podmínky.

Otzáka aktivního stárnutí v oblasti zaměstnanosti se se v evropské politice objevuje již dlouho, zejména v rámci evropských strategií zaměstnanosti. Panuje shoda, že zvýšení míry zaměstnanosti starších pracovníků nelze dosáhnout bez významného zlepšení pracovních podmínek.

Co patří mezi hlavní zjištění studie?

S výším věkem se snižuje pravděpodobnost výkonu práce v noci a na směny. Problemy s dosažením rovnováhy mezi prací a osobním životem se zmenšují s věkem, zejména od 50 let výše. Pokud jde o vystavení fyzické námaže v práci (včetně stresujícího pracovního prostředí), je mezi věkovými skupinami malý rozdíl. Pracovníci starší 50 let uvádějí méně příležitostí ke vzdělávání, méně příležitostí přístupu k odborné přípravě a menší podporu ze strany kolegů a manažerů. Muži zdůrazňují pokles profesních vyhlídek. Na druhou stranu starší pracovníci uvádějí více volnosti v práci a možnost uplatňovat své vlastní nápadů. Přibližně 40 percent žen a 10 percent mužů ve věku 55–59 let pracuje na částečný úvazek, což je o něco více než mezi muži ve věku 50–54 let. Pocit nejistoty pracovního místa je vyšší mezi ženami čtyřicátnicemi a mezi muži ve věku 45–49 a 50–54 let.

Statistická analýza osm klíčových ukazatelů udržitelnosti pracovního místa: práce na směny nebo v noci, unavující nebo namáhavá práce, práce pod tlakem termínů, neslučitelnost pracovních a dalších závazků, malá volnost v práci, malá sociální podpora v práci, špatné profesní vyhlídky a nejistota pracovního místa.

Postoje k setrvání v práci ve věku 50+

Počet mužů a žen, kteří tvrdí, že práce ohrozuje jejich zdraví, je nejvyšší ve věkové skupině 50–54 let. Tyto počty jsou zvláště vysoké mezi

manažery a odborníky ve věkových skupinách 50–54 a 55–59 let. Namáhavé pozice, práce na směny a v noci a nerovnováha mezi prací a osobním životem jsou hlavními faktory, proč mají pracovníci ve věku 50–59 let pocit, že práce jejich zdraví ohrozuje a negativně ovlivňuje.

Jedna třetina zaměstnanců ve věku 50–54 let má pocit, že nebude schopna pracovat až do věku 60 let nebo by do té doby nechtěla dělat stejnou práci. Toto vnímání je častější mezi ženami v manuálních povoláních vyžadujících střední kvalifikaci (55 percent) a v povoláních vyžadujících nízkou kvalifikaci (54 percent) na rozdíl od manažerů a odborníků z řad mužů (17 percent) a odborníků se střední kvalifikací obecné (25 percent). Namáhavá práce, nerovnováha mezi

prací a osobním životem, vnímaná nejistota pracovního místa a špatné vyhlídky profesního růstu jsou uváděny jako hlavní důvody, proč není možné dělat stejnou práci až do věku 60 let.

Přibližně 29 percent zaměstnanců ve věku 50–59 let by raději pracovalo méně hodin než v současné době a jejich procento je vyšší v povoláních, která vyžadují vysokou kvalifikaci. Nerovnováha mezi prací a osobním životem, malá sociální podpora v práci a namáhavá práce jsou uváděny jako hlavní důvody přání snížit počet pracovních hodin.

Zprávu *Sustainable work and the ageing workforce* (Udržitelná práce a stárnoucí pracovní síla) naleznete na adrese www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1266.htm.

ZDROJ: EUROFOUND (TR)



FOTO: © BOWIE15 / DREAMSTIME.COM

PŘÍRUČKA

Přátelštější pracovní prostředí pro chronicky nemocné

V rámci deváté iniciativy Evropské sítě podpory zdraví na pracovišti (ENWHP) a její kampaně *Work. Adapted for all. Move Europe* byla vydána příručka, která je určena všem zaměstnavatelům ochotným zlepšit pracovní podmínky pro chronicky nemocné zaměstnance.



pracovní schopnosti zůstává zaměstnána.

ENWHP usiluje o zavádění účinných postupů ochrany zdraví na pracovišti a vytvoření vhodných pracovních podmínek s cílem zvýšit zaměstnanost chronicky nemocných. Aby firmy dokázaly optimálně využít potenciál těchto zaměstnanců, nabízí jim ENWHP poradenství. Klepšimu porozumění potřeb chronicky nemocných zaměstnanců slouží i nedávno vydaná publikace – průvodce dobrou praxí. Obsahuje mj. šest kroků, které by měl provést každý odpovědný zaměstnavatel a manažer. V elektronické verzi (ve formátu pdf a v anglickém jazyce) je příručka dostupná zdarma na http://www.enwhp.org/uploads/media/ENWHP_Guide_PH_Work_final.pdf.

ZDROJ: ENWHP (TR)

ky nemocných zaměstnanců slouží i nedávno vydaná publikace – průvodce dobrou praxí. Obsahuje mj. šest kroků, které by měl provést každý odpovědný zaměstnavatel a manažer. V elektronické verzi (ve formátu pdf a v anglickém jazyce) je příručka dostupná zdarma na http://www.enwhp.org/uploads/media/ENWHP_Guide_PH_Work_final.pdf.

ZDROJ: ENWHP (TR)

Nová výtvarná soutěž pro děti

Pokračování ze strany 1

„Díky soutěži si děti budou moci uvědomit význam bezpečného chování pro plnohodnotný a kvalitní život, a samy tak přispět ke snižování pravděpodobnosti zranitelnosti sebe i svého okolí v běžném i pracovním životě,“ říká ministryně práce a sociálních věcí Ludmila Mühlová.

Výsledky soutěže, která se koná ve spolupráci s Evropskou agenturou pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rámci evropské kampaně Zdravé pracoviště, budou zveřejněny 23. dubna t. r. při příležitosti veletrhu FOR INDUSTRY 2013. Na tomto 12. mezinárodním veletrhu strojírenských technologií v Praze-Letňanech ceny získá pět vítězů v každé kategorii. Ohodnoceny budou rovněž vítězové školy a školská zařízení včetně



pedagogů, kteří přispěli k tvorbě vítězných prací a přihlásili je do soutěže.

Více informací a podrobné propozice k soutěži najdete na <http://skoly.vubp.cz>. (TZ)

Některé důležité údaje (platnost k 1. lednu 2013)

ZIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM * (měsíčné)	částky životního minima	pro jednorovnice 3 410 Kč, pro první osobu v domácnosti 3 140 Kč, pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem 2 830 Kč, pro nezaopatřené děti ve věku do 6 let 1 740 Kč, 6-15 let 2 140 Kč a 15-26 let (nezaopatřené) 2 450 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA *	pro zaměstnance odměňované měsíční mzdu:	8 000 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 48,10 Kč/hod.
NEJNÍŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY * (při týdenní pracovní době 40 hod.)	1. skupina prací: 52,10 Kč/hod. 2. skupina prací: 58,60 Kč/hod. 3. skupina prací: 64,70 Kč/hod. 4. skupina prací: 71,50 Kč/hod. 5. skupina prací: 78,90 Kč/hod. 6. skupina prací: 87,10 Kč/hod. 7. skupina prací: 96,20 Kč/hod.	8. skupina prací: 8 000 Kč/měs. 9 800 Kč/měs. 9 800 Kč/měs. 10 800 Kč/měs. 12 000 Kč/měs. 13 200 Kč/měs. 14 600 Kč/měs. 16 100 Kč/měs.
CESTOVNÍ NÁHRADY *	výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty: náhrady při použití silničního motorového vozidla (s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem):	5-12 hod.: 66 Kč-79 ¹⁾ Kč, více než 12 hod.-18 hod.: 100 Kč-121 ¹⁾ Kč, dělej než 18 hod.: 157 Kč-188 ¹⁾ Kč spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednotopá vozidla a tříkolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,60 Kč
NÁHRADA MZDY *	průměrné ceny PH:	benzin 95 oktanu 36,10 Kč; benzin 98 oktanu 38,60 Kč; motorová nafta 36,50 Kč
NEMOCENSKÉ *	- 60 % z DVZ od 22. kalendářního dne dočasně pracovní neschopnosti (karantény)	V období prvních 21 kalendářních dní dočasně pracovní neschopnosti nebo karantény náleží náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku, a to při dočasně pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne (směny), nejdéle však od 25. neodpracované hodiny z rozvržených směn, a při karanténě již od 1. pracovního dne (směny).
PENĚŽITÁ POMOC V MATERŠTVÍ (PPM) *	od 1. kalendářního dne nástupu na PPM	- 70 % z DVZ
OŠETŘOVNÉ *	od 1. kalendářního dne potřeby ošetřování	- 60 % z DVZ
DENNÍ VYMĚŘOVACÍ ZÁKLAD (DVZ)	<i>Nemocenské, peněžitá pomoc v materštví (PPM) a ošetřovné se vypočítává z denního vyměřovacího základu po jeho redukcí provedenou následujícím způsobem:</i> z částky do výše 151,03 Kč se započte 90 %, z částky přesahující 151,03 Kč, nejvýše však do 226,63 Kč se započte 60 %, z částky přesahující 226,63 Kč, nejvýše však do 453,08 Kč se započte 30 %, z částky nad 453,08 Kč se nezpříjemní.	z částky do výše 151,03 Kč se započte 90 %, z částky přesahující 151,03 Kč, nejvýše však do 226,63 Kč se započte 60 %, z částky přesahující 226,63 Kč, nejvýše však do 453,08 Kč se započte 30 %, z částky nad 453,08 Kč se nezpříjemní.
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ * v roce 2013	zaměstnavatel:	25 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců účastníků NP, z toho 2,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ
důchodové (DP) a nemocenské pojistění (NP) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (SPZ)	zaměstnanc:	6,5 % (bez účasti na důchodovém spojení) 3,5 % (s účasti na důchodovém spojení)
	OSVČ:	29,2 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,2 % na SPZ (meni-li po celém roce dočasně dítěčka důchodového spojení) a 26,2 % na DP a SPZ, z toho 25 % na DP a 1,2 % na SPZ (je-li ale spolu po částečném rozhodnutí obdržet účastníka důchodového spojení) a 2,3 % na NP (je-li ho dobrovolně účastník)
	osoby dobrovolně účastní DP:	28 % na DP (bez účasti na důchodovém spojení) 30 % (s účasti na důchodovém spojení)
Rodičovský příspěvek *	Výše a čerpání rodičovského příspěvku: rodičovský příspěvek náleží do doby, kdy je výčerpána celková částka 220 000 Kč, nejdéle však do 4 let věku dítěte	Možnost volit délku pobírání rodičovského příspěvku a jeho výši Konkrétní výši lze zvolit ve vazbě na denní vyměřovací základ pro PPM (DVZ) jednoho z rodičů. Volbu výše příspěvku lze měnit jednou za 3 měsíce.
Rodičovský příspěvek *		* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády ** pramen MPSV; *** pramen ČSÚ – aktuální publikované údaje; **** pramen ČSSZ 1) pro veřejnou sféru 2) důchod vyplácen samostatně (bez současně vypláceného pozůstatkového důchodu)

■ EY2012

Co přinesl Evropský rok aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity?

Ze sedmadvaceti zemí Evropské unie má Česká republika podle Eurostatu desátou nejvyšší míru zaměstnanosti osob ve věku 50 až 64 let. Ve druhém čtvrtletí letošního roku bylo zaměstnáno 60,5 procenta obyvatel ČR daného věku, v EU 58,6 procenta. Lidem, kterým je více než padesát let a přišli o zaměstnání, se nová práce neshání zrovna snadno.

Loňský rok byl vyhlášen Evropským rokem aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity. Jeho hlavním motivem byla podpora vitality a důstojnosti osob každého věku. „Aktivní stárnutí je důležité nejen pro seniory v produktivním věku, ale pro celou společnost. Cílem Evropského roku proto bylo pomáhat vytvořit společnost všestrannou všem věkovým skupinám a také podporovat činnosti, které bojují proti diskriminaci na základě věku, usilují o překonávání stereotypů souvisejících s věkem a odstraňují bariéry, zejména pokud jde o zaměstnatelnost starších osob.“ říká ministryně práce a sociálních věcí Ludmila Müllerová.

NEZAMĚSTNANOST lidí nad 50 let

V ČR je podle statistik přibližně čtvrtina lidí starších 50 let bez práce. Z analýzy Českého statistického úřadu vyplývá, že zhruba třetina lidí počítuje okolo 50. roku života dramatické zhoršení zdravotního stavu. Společně s nedostatečnou kvalifikací a někdy i nechutí učit se nové věci se jedná o nejčastější příčiny, proč se řada obyvatel nad 50 let ocitne bez zaměstnání. V souvislosti s prodlužu-

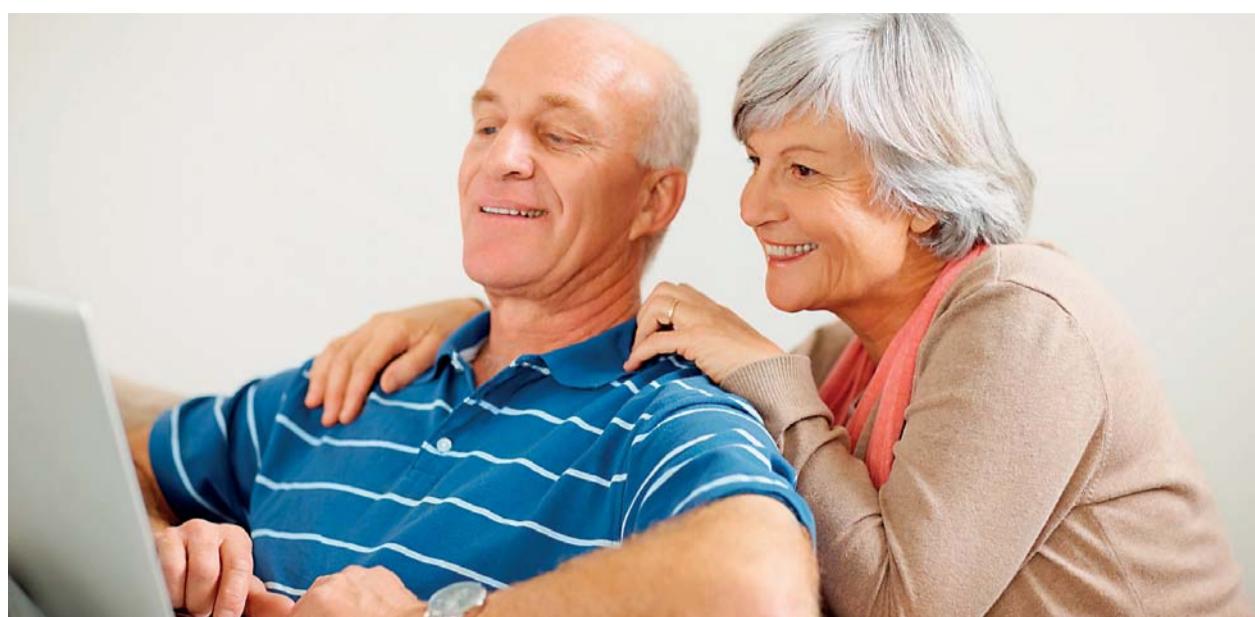


FOTO: © YURI ARCURS | DREAMSTIME.COM

jícím se věkem odchodu do důchodu se jedná o velmi tíživou životní situaci. Existuje však několik možností, jak situaci řešit.

Pomáhá Evropský sociální fond

Jednu z forem pomoci nabízí Evropský sociální fond (ESF). V rámci něj se realizují podpůrné programy zaměřené na úspěšný návrat paděsáti letých do práce. Celkem existuje více než 550 projektů Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ), které obsahují cílovou skupinu osob nad 50 let. V souvislosti s Evropským rokem aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity zvýhodnily některé výzvy (č. 86 a č. 88) OP LZZ v loňském roce projektové žádosti zaměřené na osoby starší 50 let. Z těchto výzev vzešlo 47 projektů, které obsahovaly cí-

vou skupinu 50+. V projektech hradí 85 procent nákladů EU a 15 procent rozpočet ČR. Detailní informace najdete na www.esfcr.cz.

Důraz na vzdělávání a revalidaci

Projekty z Evropského sociálního fondu se zaměřují především na vzdělávání a revalidaci osob. Pomáhají také umisťovat osoby starší 50 let na pracovní místa, která pro ně byla v rámci projektů vytvořena, nebo jim zprostředkovávají již existující volné pracovní místo.

Jeden z projektů, který se týká starších zaměstnanců ve Středočeském kraji, se jmenuje *Začínáme po padesátku*. Je určen lidem, kteří se skutečně snaží aktivně hledat práci, chtějí svou situaci změnit a jsou ochotni pro to něco udělat. Během pěti měsíců je čeká spousta práce na svých pracovních i

komunikačních dovednostech. Vedle získání nové kvalifikace se totiž učí i dovednostem, které doposud nepotřebovali, jako např. sestavení životopisu, správné vystupování na pracovním pohovoru, pracovněprávní minimum a případně i základy finanční gramotnosti. Velký zájem je o prohlubování IT dovedností. „Do programu se hlásí jak lidé se základním, tak s vysokoškolským vzděláním. Nabídka revalidační je tak poměrně široká. Velký zájem je o práci grafika, účetní, populární je i pozice pracovníka sociálních služeb nebo obsluhy vysokozdvizného vozíku,“ říká Hana Čárová z Okresního střediska společnosti Mavo v Berouně. Podle ní absolventům pomáhá už jenom vědomí toho, že na řešení své situace nejsou sami. Stejně důležitý je ale i pozitívý přístup a chuť učit se novým věcem. „Člověk se učí po celý život, málokdo si dnes vystačí jen s tím, co se naučil ve škole,“ dodává Hana Čárová. (TZ)

I ZAMĚSTNAVATELÉ MĚNÍ PŘÍSTUP

Význam služebně starých pracovníků si uvědomují i zaměstnavatelé. Oceňují zkušenosť a životní nadhled. Lidé, kteří ve firmě strávili podstatnou část pracovní kariéry, jsou často nositeli firemního know-how, což motivuje zaměstnavatele hledat nové způsoby, jak zkušenosť lidí v předdůchodovém věku využít.

Podobně k situaci přistoupila např. společnost Škoda Auto, která za Program seniority získala titul Top odpovědná firma 2012. Reší problémy, se kterými se speciálně tato skupina zaměstnanců potýká – otázky zdraví či správné ergonomického uspořádání pracoviště pro starší lidi. Než přijít o zkušeného zaměstnance, který na druhou stranu již nemůže zvládat rychlé pracovní tempo nebo těžkou fyzickou práci, najde se pro něj méně náročná práce. Tzv. personální pool přebírá zaměstnance, kteří ze zdravotních či sociálních důvodů nemohou pracovat na původním místě, a nabízí jim méně náročnou práci. Přesně tak pomohli panu Adolfovi, který v automobilce pracuje už šestnáct let. Před několika lety si poranil ruku a práce se pro něj stala příliš náročnou. Nemoc ale neznamenala vyhazov, dostal jinou práci v chráněné dílně, na kterou stačí a při které může uplatnit své zkušenosť. Těmito projekty se Škoda Auto snaží udržet zaměstnance v aktivním pracovním poměru, podporovat jejich zdraví a také hledat řešení pro lidi se změněnou zdravotní způsobilostí.

Ať takové projekty financují samy firmy, nebo se na jejich vzniku podílí Evropský sociální fond, v dlouhodobém horizontu pomáhají lidem po padesátku zařadit se zpět do pracovního procesu. Nebo se jim zvýší šance uplatnit se na trhu práce. (TZ)

■ ESF

Vzpruha pro českou ekonomiku s projekty Vzdělávejte se pro růst!

Investice do firem, zaměstnanců i uchazečů o zaměstnání přicházejí od roku 2011 do odvětví, ve kterých se očekává růst. Podpora z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) reaguje na aktuální dění na trhu práce prostřednictvím tří projektů Vzdělávejte se pro růst!

Po dopadech prvních krizových let rozhodlo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV), které má program na starost, projekt *Vzdělávejte se pro růst!* Mnohá specializovaná odvětví vyžadují specificky vzdělané pracovníky, kteří na pracovním trhu často chybí. „Podporujeme firmy a odvětví, jež mají do budoucna potenciál. Je to prostředí, ve kterém mohou vznikat perspektivní pracovní místa,“ vysvětluje Radana Leistner Kratochvílová z MPSV. Firmy z oboru strojírenství, stavebnictví, odpadového hospodářství, subjekty poskytující terénní a ambulantní sociální služby a malé a střední podniky ze sféry nezávislého maloobchodu mohou z projektu čerpat peníze na vzdělávání svých zaměstnanců až do konce května roku 2013. Projekt tak firmám umožní připravit své stávající či nové zaměstnance na nároky, které na ně budou kladen v souvislosti se zvýšenou poptávkou. Navíc podnikům uhradí nejen náklady spojené se vzděláváním, ale i část mzdy vzdělávaných zaměstnanců. „V současné době zbyvá přidělit zhruba 250 milionů Kč z celkových 850 mil. Kč,“ říká Igor Sládek z MPSV zodpovědný za realizaci projektu.

ATRAKТИVNĚJŠÍ PRO TRH PRÁCE

Příležitost čerpat dotace na vzdělávání svých zaměstnanců využila například firma Fatra, která patří mezi silné hráče v oboru zpracovatelů plastů v České republice i střední Evropě. Jednou ze segmentů její výroby jsou i PVC podlahové krytiny. Aby uspěli v tvrdém konkurenčním prostředí, rozhodli se rozšířit nabídku služeb o pokládku podlahových krytin. Chyběli jim ale zkušení zaměstnanci. Oslovili proto



FOTO: © DMITRY KALINOVSKY | DREAMSTIME.COM
zaměstnance válcovny, kteří podlahy doposud pouze vyráběli, s nabídkou zúčastnit se kurzu na pokládku. „Díky prostředkům získaným z ESF jsme mohli školiť zaměstnance s tím, že nevyráběli a přitom jim byla zaplacená jejich plná mzda,“ vysvětluje personální ředitel Fatry Leoš Klofáč. Účastníci kurzů najdou nejen větší uplatnění v rámci Fatry, díky rozšíření své kvalifikace se stanou atraktivnější pro pracovní trh v rámci celého Zlínska.

Podpora pro regiony

Další regionálně zaměřené projekty z výzvy s názvem *Vzdělávejte se pro růst! - regiony* směřují podporu přímo do 13 krajů. Ty si již samy roz-

hodují podle aktuální ekonomické situace, do kterých prorůstových odvětví podporu nasměrují. Firmy pak mohou podporu čerpat za předpokladu, že potřebují přeškolit stále či zaškolit nové zaměstnance. Opět se jim z projektu uhradí nejen náklady na vzdělávání, ale i část mzdy školených zaměstnanců po dobu, kterou na vzdělávání stráví. „Dotace z tohoto programu bude možné čerpat do května 2014. Firmy s prorůstovým potenciálem se mohou stále informovat na příslušných krajských pobočkách Úřadu práce ČR. Od srpna do konce října 2012 byly ve všech 13 krajích podpořeny žádosti firem za 120 milionů Kč. V projektech je tak k dispozici ještě téměř 480 milionů Kč,“ říká Martin Žářský, náměstek generálního ředitele Úřadu práce ČR.

SANCE NA PERSPEKTIVNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

Třetí projekt *Vzdělávejte se pro růst! - rekvalifikace* pomáhá uchazečům a zájemcům o zaměstnání registrovaným na Úřadu práce ČR najít takový obor, ve kterém budou mít šanci získat perspektivní práci. „Projekt pomáhá získat odborné dovednosti a nalézt pracovní uplatnění nezaměstnaným, kteří se svou současnou kvalifikací stěží hledají zaměstnání. Rekvalifikace z tohoto programu bude možné realizovat až do června 2014,“ uzavírá Jaroslav Maroušek z generálního ředitelství Úřadu práce ČR, zodpovědný za realizaci projektu. (TZ)



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST
www.esfcr.cz

■ EURES

Nábor pracovníků na letní sezonu

I v nadcházející letní sezóně roku 2013 bude firma Wintour nabírat kandidáty na předem inzerované pozice. Zájemci o sezonní práci v zahraničí se mohou zúčastnit výběrového řízení pro holandsko-italskou firmu, které se uskuteční v období 25. a 26. března v Praze.



Společnost mimo jiné nabízí uplatnění pro více než 180 kandidátů v různých oborech, jakými jsou animátorky, číšnice, vedoucí týmu a choreografy. Kandidáti na ostatní pozice budou proškoleni v druhém termínu od 28. dubna do 4. května 2013. O podrobnostech budou všichni kandidáti informováni zástupcem firmy Wintour v Praze. Organizace garantuje ubytování, stravu (snídaně, oběd, večeře) s tím, že vybraný kandidát hrádí společnosti částku 80 eur. Pokud uchazeč nebude spokojen se školením a odstoupí od smlouvy, bude mu 80 eur vráceno po ukončení školení nebo při odstoupení od smlouvy.

KDE NAJDĚTE BLÍŽI INFORMACE?

Společnost Wintour NL B. V. byla založena v roce 2003 s hlavním sídlem v Eindhoven v Holandsku. Více informací o celém náboru naleznete na www.wintour.nl a www.eures.cz. Pokud máte zájem se účastnit výběrového řízení, na propagacních materiálech naleznete přímo odkaz, komu zaslat svůj životopis s průvodním dopisem.

ZDROJ: EURES



Požadavky na uchazeče jsou především jazykové. Podmínkou je dobrá znalost angličtiny, vítány jsou i další jazyky, především němčina, holandština, dánština, italština či francouzština. Termíny náborů na všechny publikované pozice budou probíhat v termínu od 25. do 26. března 2013 v Praze (místo konání