

**PROJEKT****Informační kampaň k důchodové reformě**

čtete na straně 2

**PENZE****Evidence na Úřadu práce ČR a nárok na starobní důchod**

čtete na straně 3

**EURES****Nábor pracovníků na letní sezonu 2013 už v březnu**

čtete na straně 8

**Slovo ministryně**

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 spokojeni, 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, zlepšit služby sKarty pro všechny občany, kteří potřebují pomoc státu, a také usnadní budoucím seniorům zajištění na penzi.

Těším se na další dobrý rok s vámi.

Ing. LUDMILA MÜLLEROVÁ  
MINISTRYŇE 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 spoření. Lidé se mohou sami rozhodnout, zda do systému vstoupí – smlouvu o důchodovém spoření může uzavřít každý, komu je víc 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 důchodové spořit 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 spoření ve výši pěti procent, tyto prostředky se budou převádět na jeho individuální účet u penzijní společnosti.

Klient si může zvolit jeden ze tří způsobů výplaty: doživotní starobní důchod, doživotní starobní důchod se sjednanou výplatou pozůstalostního 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 spoření: došlo k oddělení



majetku účastníků a správců. Dosaďovaní 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 čtvrtek loňského roku proběhlo na Novoměstské radnici v Praze slavnostní vyhlášení druhého ročníku Národní ceny Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR – pracovníci 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 přihlášek pak komise složená z odborníků ze sociální oblasti vybrala ty nejlepší v kategorii pracovníků v sociálních službách a sociální pracovníků v rámci Národní ceny APSS ČR a deset pracovníků v rámci ocenění Pečovatel/ka roku 2012.

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



se umístila Zdeňka Koněřová z Pečovatelského centra Praha 7, druhé místo obsadila Eva Pekařová 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.

Ke konci listopadu veřejnou službu vykonalo či vykonávalo více než 47 tisíc uchazečů o zaměstnání. Průměrná délka výkonu veřejné služby loni byla 90 dní. Za tu dobu odmítly vykonávat veřejnou službu zhruba čtyři tisíce uchazečů o zaměstnání. Z lidí, kteří prošli systémem veřejné služby, jich 3 254 získalo zaměstnání na volném trhu práce, dále 2 358 uchazečů o zaměstnání získalo zaměstnání podpořené příspěvkem v rámci aktivní politiky zaměstnanosti (veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa). Na vlastní žádost bez udání důvodu bylo 2 765 uchazečů o zaměstnání odhlášeno z evidence uchazečů o zaměstnání.

**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



FOTO: © ZUPERPUPS | DREAMTIME.COM

udržoval pracovní návyky dlouhodobě nezaměstnaných. Rozhodně nešlo o žádnou šikanu občanů, kteří přišli o práci před několika málo mě-

síci a aktivně hledali nové pracovní místo,“ uvedla ministryně práce a sociálních věcí Ludmila Müllerová.

Pokračování na straně 2

## Nová výtvarná soutěž pro děti

Žáci základních škol, nižších stupňů víceletých gymnázií a děti z dětských domovů mají možnost zúčastnit se celostátní výtvarné soutěže s názvem **Bezpečnost v práci – Dej zdravý 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





# 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. Vybírat své zaměstnance může zaměstnavatel sám, prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce ČR, za pomoci 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 zásadně 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 dospěje k závěru, že žádá z nich nespěje všechna hlediska dle jeho představ, tj. hledisko kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností. Zaměstnavatel rovněž nemá zákoníkem práce stanovenou povinnost sdělovat nepřijatým uchazečům důvody, proč s nimi pracovní poměr neuzavřel. Na druhé straně důvody odmítnutí nesmějí být diskriminační, neboť s odmítnutím uchazeče 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 odporují dobrým mrávům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Na žádost uchazeče 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, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

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

## ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ ÚŘADEM PRÁCE ČR

Zprostředkováním zaměstnání se rozumí:

- vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly, a
- poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí. Krajské pobočky Úřadu práce ČR poskytují fyzickým osobám



FOTO: © AUREMAR | DREAMSTIME.COM

## Co je státní politika zaměstnanosti?

Státní politika zaměstnanosti je součástí sociální politiky státu a jejím cílem je dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou 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.

Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk je jedním ze základních práv občana.

a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti. Poradenství pro zaměstnavatele 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 ÚŘADEM 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 zaměstnavatele povinné, ale pouze dobrovolné. Zaměstnavatel však může i nadále získávat zaměstnance v potřebném počtu a struktuře sám nebo za pomoci Úřadu práce ČR, od kterého může vyžadovat informace o situaci na trhu práce, popřípadě poradenskou činnost při výběru vhodných zaměstnanců z řad uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání, nebo za pomoci agentury práce.

Využije-li zaměstnavatel možnosti získávat zaměstnance prostřednictvím Úřadu práce ČR, je potřeba, aby pro kvalifikované zprostředkování zaměstnání byly dodržovány tyto základní postupy:

### 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 kterými naváže pracovněprávní vztah, tj. pracovní poměr, dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce.

Volná pracovní místa je možné nahlašit krajské pobočce Úřadu práce

ČR při osobním kontaktu, telefonicky, mailem, faxem nebo za pomoci internetu přes Integrovaný portál MPSV. Nahlášená volná pracovní místa nabízí krajská pobočka Úřadu práce ČR evidovaným uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání. 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 směřovat svoji činnost na zabezpečování rekvalifikací pro nedostatkové profese, získává přehled o místech vhodných pro zaměstnávání cizinců apod.

### 2. Základní charakteristika pracovního místa

Podle ustanovení § 37 je krajská pobočka Úřadu práce ČR povinna vést evidenci volných pracovních míst, která obsahuje základní charakteristiku pracovního místa. To je určení druhu práce a místa výkonu práce, předpoklady a požadavky stanovené pro zastávání pracovního místa, základní informace o pracovních a mzdových podmínkách. Dále evidence obsahuje informaci o tom, zda jde o zaměstnání na dobu neurčitou nebo určitou, a jeho předpokládanou délku. Charakteristika může dále obsahovat zejména informace o možnostech ubytování, dojíždění do zaměstnání a další informace, které zaměstnavatel požaduje zveřejnit.

Správně charakterizovat pracovní místo je důležité pro efektivní výkon státní správy i pro zaměstnavatele samotného. Správnou charakteristikou pracovního místa se zamezí neúčelnému zatěžování (časovému a finančnímu) občanů hledajících práci a stejně tak zaměstnavatelů, kteří si mnohdy oprávněně stěžují na své ekonomické ztráty způsobené ztrátou času stráveného s pohovory s uchazeči o práci a vyplňováním doporučenek do zaměstnání vydaných krajskými pobočkami Úřadu práce ČR.

### 3. Vyplňování doporučenek do zaměstnání

Zákon o zaměstnanosti přisuzuje zaměstnavatelům důležitou úlohu podílet 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 doporučkách do zaměstnání jsou pro krajské pobočky Úřadu práce ČR i pro uchazeče o zaměstnání důležitými právními skutečnostmi s významnými právními důsledky. Uvedení důvodu zaměstnavatelem na doporučení do zaměstnání, proč odmítl navázat s doporučeným uchazečem o zaměstnání pracovněprávní vztah, zejména jeho pravdivá a správná konkretizace, rozhoduje o dalším vedení fyzické osoby v evidenci uchazečů 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 vřazení 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 registračních míst zřízených u příslušných živnostenských úřadů.

### ZAMĚSTNÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ ZE ZAHRAŇIČÍ

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

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

V případě zaměstnání cizince je zaměstnavatel povinen nabídnout tomuto cizinci pracovní a mzdové podmínky obvyklé u občana ČR ve stejném pracovním zařazení podle platných právních předpisů, případně v souladu s kolektivními smlouvami nebo pracovními smlouvami.

### ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Fyzickým osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Osoby se zdravotním postižením mají právo na pracovní rehabilitaci, kterou zabezpečuje krajská pobočka Úřadu práce ČR místně příslušná podle bydliště osoby se zdravotním postižením ve spolupráci s pracovněrehabilitačními středisky nebo může na základě písemné dohody pověřit zabezpečení pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobu. 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 zaměstnavatelé zřizují chráněná pracovní místa, na tato místa může příslušné pracoviště Úřadu práce ČR poskytnout finanční podporu.

Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 procenta.



# DŮCHODOVÁ REFORMA

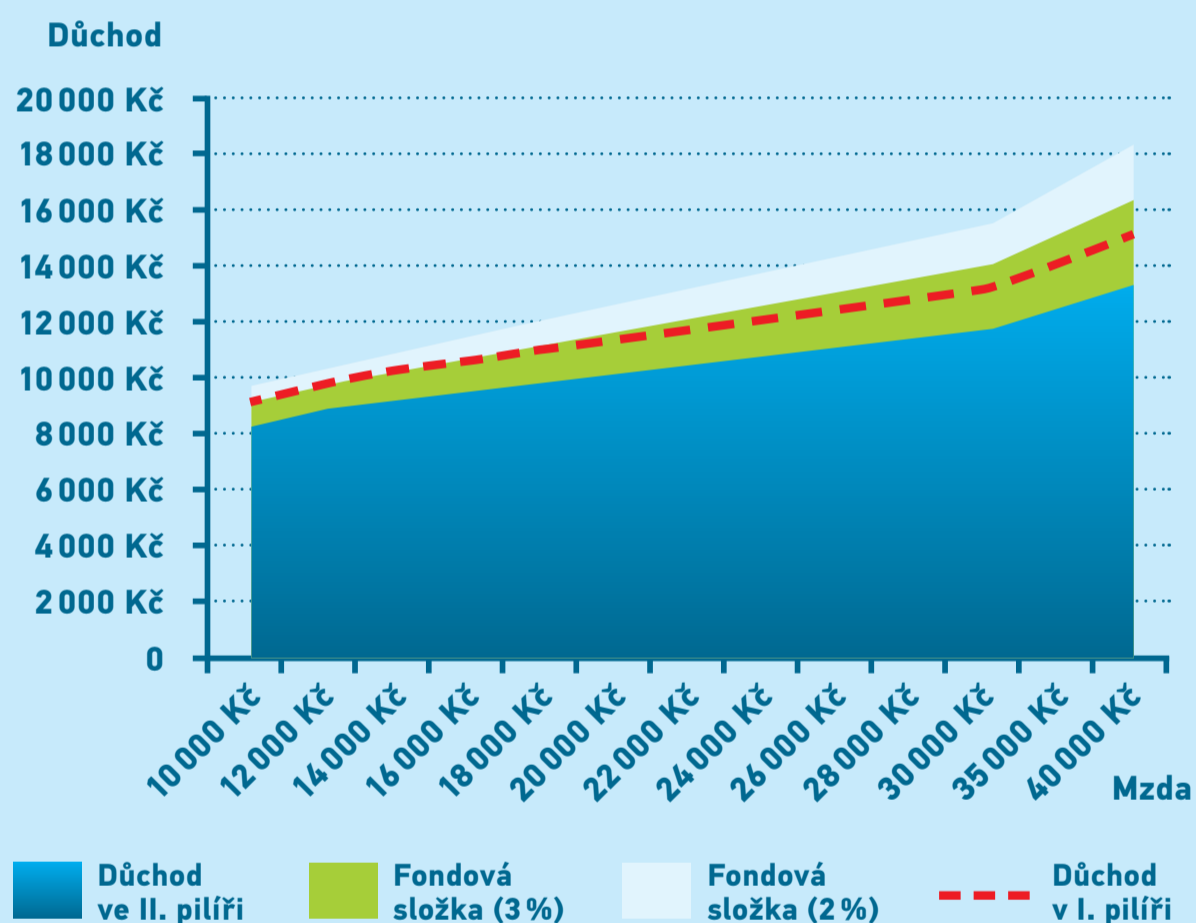
MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ



**„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**  
ministerně práce a sociálních věcí

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



Věk	Výše příjmu	Investování / výnos	Státní důchod	Účast v reformě
35	23 000	opatrné (2,5 %)	12 006	12 527
35	23 000	vyvážené (4,5 %)	12 006	13 200
50	25 000	opatrné (2,5 %)	11 939	12 337

*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 ¼ příjmu v důchodu. Údaje v tabulce jsou uvedeny v Kč.*

- › Zapojení do reformy se vyplatí mladším lidem, zvláště pokud si vyberou i přiměřený způsob investování (alespoň část do akcií). Za pouhých 2 % navíc ze svého příjmu si zvýší penzi vstupem do reformy až o jednu desetinu.
- › Pokud si mladší účastník vybere opatrný 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 opatrnější 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: [duchodovareforma.mpsv.cz](http://duchodovareforma.mpsv.cz)**

ZMĚNA

KTERÁ

MÁ SMYSL



PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

# Nástin budoucího vývoje na trhu práce

V prostorách Českého statistického úřadu (dále „ČSÚ“) se už po šesté 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 zvyšování počtu osob v postproduktivním věku, řečí čísel k nárůstu ukazatelů indexu stáří, indexu závislosti a ekonomického zatížení. Pokud tedy nastanou nepředvídatelné demografické změny (významné zvýšení úrodné plodnosti, výrazné navýšení intenzity migrace či nenadálé zhoršení úmrtnostních podmínek), trh práce bude v budoucnu ovlivňován 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 síly. „V České republice jsou tři potenciální zdroje k většímu 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 dosažení 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 síly. To ale dlouho nepotrvá. „Českou republiku čeká velmi výrazné a velmi rychlé 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 terciálního vzdělávání extrémně dlouhý čas, po který se vysokoškolské 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 proškoloilo 72,2 procenta firem, zatímco o pět let dříve to bylo 69,9 procenta.

Šetření o dalším odborném vzdělávání zaměstnanců v podnicích proběhlo na evropské úrovni již počtvrté. Orientovalo se na dvě základní oblasti vzdělávání zaměstnanců, a to na kurzy a tzv. ostatní formy. Jedná se celkem o pět forem: vzdělávání na pracovišti, rotace zaměstnanců na pracovních místech (včetně výměn zaměstnanců a studijních návštěv), účast na konferencích, seminářích, veletrzích a přednáškách, vzdělávací kroužky a kroužky kvality a v neposlední řadě samostudium. Závěrečná část šetření byla věnována oblastí počátečního odborného vzdělávání, reprezentované učni provádějími odbornou praxi v podnicích.

## 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. Těmi jsou například bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP), požární ochrana, kurzy pro řidiče, elektrikáře, svářeče a další. Ve všech typech kurzů se vzdělávalo výrazně

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 kvalifikace, 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 jevíly vysoké a v neposlední řadě se jeho zaměstnanci nemohli účastnit kurzů pro značné pracovní vytížení a nedostatek volného času.

## 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, pohybuje 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)



FOTO: © 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).

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do 21. ledna 2013. Jeden z vás získá publikaci *Jak zvládat emoce pomocí obrazů žvlů* z produkce nakladatelství Grada Publishing. Díky této knížce pochopíte zákonitosti lidských emocí a pomocí vizualizace základních přírodních obrazů – žvlů se naučíte pracovat se svými emocemi na nehlubší úrovni lidské duše. Knížka je jedinečná tím, že srozumitelně popisuje, jak obrazy žvlů fungují a jak s nimi prakticky a zábavně pracovat, aby se člověk zcela zásadně emocionálně posunul, dosáhl citové stability, štěstí a kvalitních mezilidských vztahů.



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

POMŮCKA: IBER. IZA, SO	CHAPLINOVA MANŽELKA	NĚKDO BÁSNICKY	PŘEDLOŽKA	ČÁST KOSTELA	NEOCHOTA	STŘEDOVĚKÝ VOJÁK	TAK NĚMECKY	OTÁZKA 1. PÁDU	SAMEC KACHNY	OBYVATEL BELGIE	AUTOMOTOKLUB ZKR.	ZNAČKA PASCALA	POSMĚVÁČEK	STRATÉG		
NÁDOBA U STUDNY					IN. HER. KONVALINKOVÉ	SPORTOVNÍ KLUB ZKR.							POSPÍCHAT			
1. DÍL TAJENKY													SKŘÍŇ HOVOR. POROST NA HLAVĚ			
HOVOROVÝ SOUHLAS			PŘÍRODNÍ SÍLA				PLEMENO PSA						LESNÍ ZVÍŘE	OZNAČ. ČES. LETADEL ČIN. LITER. SOUDCE		
OZNAČENÍ CITLIVOSTI FILMU				PENZE				OBRUBA VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ ZKR.			TRINITROTOLUEN ZKR.			STÁT JIHOVÝCH. ASIE		
	ÚDAJ NA DOPISE ZKR.	PŘEDLOŽKA			MÍSTNÍ ČAS ANGL. ZKR.		STŘEDOVĚKÝ NÁJEZDNIK				ŘÍMSKÝCH 53				ZN. BULHAR. CIGARET	
ZTRÁTA MIMICKÝCH PROJEVŮ					OBEC NA SLOVENSKU									PŘITAKÁNÍ	INIC. SPIS. KLOSTERMANNNA	SLÉZ
PŘEDLOŽKA			JÍŽ			ZEMĚ								SVAZEK KLESTÍ		MÍT MOŽNOST HOVOR. PŮVODNÍ OBYVATEL PYRENEJ. POLOOSTR.
BĚŽET ANGLICKY				VYCPÁVKOVÁ SUROVINA				INIC. ZPĚV. TURNEROVÉ			OPUŠTĚNÍ					
	DIETNÍ VÝROBKY			MOŽNÁ KNÍŽNĚ				ŠACHTA			POMLUVA					
	INIC. BÁSN. BEZRUČE				OBCHOD PRŮMYSL. VYM ZBOŽÍM ZÁJMEMO			SMOTEK VLASŮ							TENISOVÝ ÚDER	
2. DÍL TAJENKY								KRAJSKÝ ÚŘAD ZKR.							SLOVENSKÁ POLNÍ MIRA	
DRUH LUŠTĚNINY				ARMÁDNÍ TĚLOVÝCH. KLUB ZKR.										SOUROZENEK		

# 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 rozměr práce, sladění pracovního a nepracovního času, socioekonomické podmínky.

Otázka aktivního stárnutí v oblasti zaměstnanosti 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 vyšším věkem se snižuje pravděpodobnost výkonu práce v noci a na směny. Problémy s dosažením rovnováhy mezi prací a osobním životem se zmenšují s věkem, zejména od 50 let výše. Pokud jde o vystavení fyzické námaze v práci (včetně stresujícího pracovního prostředí), je mezi věkovými skupinami malý rozdíl. Pracovníci starší 50 let uvádějí méně příležitostí 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 nápady. Přibližně 40 procent žen a 10 procent 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 čtyřicátníky a mezi muži ve věku 45–49 a 50–54 let.

Statistická analýza navrhla 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 ohrožuje 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 ohrožuje 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 procent) a v povoláních vyžadujících nízkou kvalifikaci (54 procent) na rozdíl od manažerů a odborníků z řad mužů (17 procent) a odborníků se střední kvalifikací obecně (25 procent). 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 procent 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](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1266.htm).

ZDROJ: EUROFOUND (TR)

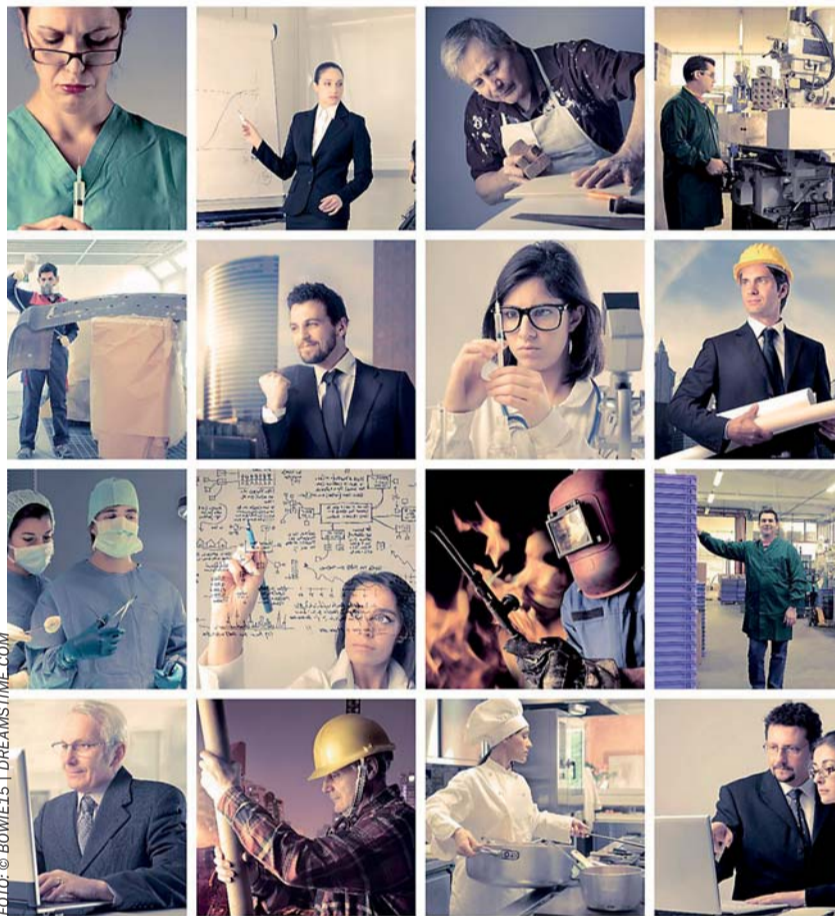


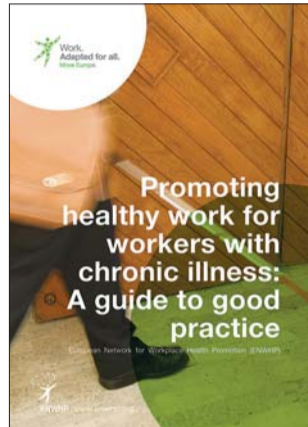
FOTO: © BOWIE/ISTOCKPHOTO.COM

## ■ 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.

V důsledku demografických změn, kdy evropská populace rychle stárne, se firmy budou v dlouhodobém horizontu potýkat s nedostatkem kvalifikovaných pracovníků. Přitom v Evropské unii trpí nějakou chronickou chorobou 23,5 procenta lidí v produktivním věku a 19 procent uvádí, že má dlouhodobé zdravotní problémy. Mezi chronická onemocnění patří například cukrovka, astma, epilepsie, rakovina, kardiovaskulární choroby, nemoci pohybového ústrojí, hepatitida, HIV, deprese atd. Jak ve své zprávě z roku 2010 uvádí Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD), v důsledku zdravotních potíží opouští trh práce příliš mnoho pracovníků (invalidita, předčasný starobní důchod) a jen velmi malá část lidí se sníženou



pracovní schopností 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. K lepšímu 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](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 snížení pravděpodobnosti zranitelnosti sebe i svého okolí v běžném i pracovním životě,“ říká ministryně práce a sociálních věcí Ludmila Müllová.

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 vítězné 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* (měsíčně)	částka životního minima	pro jednotlivce 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*	částka existenčního minima	2 200 Kč
NEJNIŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY* (při týdenní pracovní době 40 hod.)	pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou:	8 000 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 48,10 Kč/hod.
CESTOVNÍ NÁHRADY*	1. skupina prací:	48,10 Kč/hod.
	2. skupina prací:	53,10 Kč/hod.
	3. skupina prací:	58,60 Kč/hod.
	4. skupina prací:	64,70 Kč/hod.
	5. skupina prací:	71,50 Kč/hod.
	6. skupina prací:	78,90 Kč/hod.
	7. skupina prací:	87,10 Kč/hod.
	8. skupina prací:	96,20 Kč/hod.
NÁHRADA MZDY*	výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:	5-12 hod. 66 Kč-79 <sup>1)</sup> Kč, více než 12 hod.-18 hod. 100 Kč-121 <sup>1)</sup> Kč, déle než 18 hod. 157 Kč-188 <sup>1)</sup> Kč
NEMOCENSKÉ*	náhrady při použití silničního motorového vozidla (s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem):	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednopř. vozidla a tříkolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,60 Kč
	průměrné ceny PH:	benzin 95 oktanů 36,10 Kč; benzin 98 oktanů 38,60 Kč; motorová nafta 36,50 Kč
PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ (PPM)*		V období prvních 21 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku, a to při dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne (směny), nejdelší však od 25. nepracované hodiny z rozvržených směn, a při karanténě již od 1. pracovního dne (směny). Výše náhrady mzdy se stanoví z průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance po jeho redukcii v rámci redukčních hranic, a to tak, že: 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 %, k částce nad 453,08 Kč se nepřihlíží
OŠETŘOVNÉ*		- 60 % z DVZ od 22. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény)
DENNÍ VYMĚROVACÍ ZÁKLAD (DVZ)		od 1. kalendářního dne nástupu na PPM - 70 % z DVZ
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ* v roce 2013	Sazby pojistného z vyměrovacího základu:	
důchodové (DP) a nemocenské pojistnění (NP) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (SPZ)	zaměstnavatel:	25 % z úhrnu vyměrovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 2,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ
	zaměstnanec:	26 % z úhrnu vyměrovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 3,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ (pokud si při splnění stanovených podmínek tuto sazbu zaměstnavatel sám stanoví a to skutečnost včas příslušné OSSZ písemně oznámí)
	OSVČ:	6,5 % (bez účasti na důchodovém spoření) 3,5 % (s účasti na důchodovém spoření)
	osoby dobrovolně účastné DP:	29,2 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,2 % na SPZ (není-li po celé rozhodné období účastna důchodového spoření) 26,2 % na DP a SPZ, z toho 25 % na DP a 1,2 % na SPZ (je-li alespoň po část rozhodného období účastna důchodového spoření) a 2,3 % na NP (je-li ho dobrovolně účastna)
Rodičovský příspěvek*		28 % na DP (bez účasti na důchodovém spoření) 30 % (s účasti na důchodovém spoření)

Rodičovský příspěvek*	Výše a čerpání rodičovského příspěvku v případech, kdy ani jeden z rodičů nesplní podmínku nároku na PPM: 7 600 Kč do konce 9. měsíce věku dítěte a následně 3 800 Kč do 4 let věku dítěte
MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI**	průměr za rok 2005: 9,0 %, 2006: 8,1 %, 2007: 6,6 %, 2008: 5,4 %, 2009: 8,0 % 2010: 9,0 %, 2011: 8,6 %, 2012: 8,6 % listopad 2012: 8,7 % prosinec 2012: 9,4 %
PODÍL NEZAMĚSTNANÝCH NA OBYVATELSTVU (v %)***	listopad 2012: 6,8 % prosinec 2012: 7,4 %
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ**	celkem: 545 311 z toho: 266 593 žen 62 038 osob se zdravotním postižením 36 120 absolventů škol a mladistvých
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA** (VPM) k 31. 12. 2012	hlášena na ÚP ČR - celkem za ČR: 34 893
UCHAZEČI NA VPM**	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 12. 2012: 15,6
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNIHO DŮCHODU (sola) celkem**	prosinec 2012: 10 793 Kč
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI*** (rok 2011)	počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.: 25 528 smrtelné úrazy: 125
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY*** (CR celkem)	v roce 2011: 45 482
DŮCHODY	celkem: 184 829 385 starobní 148 051 623 invalidní pro invaliditu I. stupně 6 137 653 invalidní pro invaliditu II. stupně 2 614 700 invalidní pro invaliditu III. stupně 14 323 446 vdovský 10 797 496 vdovecký 1 218 625 sirotčí 1 685 841
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA***	2010: celkem v národním hospodářství 23 864 Kč, PS 23 733 Kč, NS 24 453 Kč 2011: celkem v národním hospodářství 24 436 Kč, PS 24 429 Kč, NS 24 469 Kč 1.-3. čtvrtletí 2012: celkem v národním hospodářství 24 408 Kč, PS 24 446 Kč, NS 24 232 Kč
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE***	absolutní údaje sňatky 38 502 4,9 živé narození 81 772 10,4 zemějí 80 217 10,2 celkový přírůstek 7 764 1,0 střední stav obyvat. 10 508 906 x
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJISTĚNÝCH OSOB****	zaměstnanci celkem OSVČ vykonávající činnost OSVČ povinné platit zálohy na důchod. poj.

\* 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 pozůstalostního 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 vstřícnou všem věkovým skupinám a také podporovat činnost, 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.

### NEZAMĚSTANOST 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 pociťuje okolo 50. roku života dramatické zhoršení zdravotního stavu. Společně s nedostatečnou kvalifikací a někdy i nechtíví učít se nové věci se jedná o nejčastější příčiny, proč se řada obyvatel nad 50 let ocitne bez zaměstnání. V souvislosti s prodluž-



FOTO: © YURI ARCOURS | 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 padesátiletých 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 cílo-

vou skupinu 50+. V projektech hrají 85 procent nákladů EU a 15 procent rozpočet ČR. Detailní informace najdete na [www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz).

### DŮRAZ NA VZDĚLÁVÁNÍ A REKVALIFIKACE

Projekty z Evropského sociálního fondu se zaměřují především na vzdělávání a rekvalifikaci 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 padesátce*. 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, pracovní právní 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 rekvalifikací je tak poměrně široká. Velký zájem je o práci grafika, účetní, populární je i pozice pracovníka sociálních služeb nebo obsluhy vysokozdvížeňového vozíku,“ říká Hana Čápková 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 pozitivní přístup a chuť učít se novým věcem. „Člověk se učí po celý život, málokdo si dnes vystačí jen s tím, co se naučil ve škole,“ dodává Hana Čápková.

### I ZAMĚSTNATELÉ MĚNÍ PŘÍSTUP

Význam služebných starších pracovníků si uvědomují i zaměstnavatelé. Oceňují zkušenost 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 zkušenosti lidí v předdůchodovém věku využít.

Podobně k situaci přistoupila např. společnost Škoda Auto, která za *Program seniority* získala titul Top odpovědná firma 2012. Řeší problémy, se kterými se speciálně tato skupina zaměstnanců potýká – otázky zdraví či správného 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 nabídne 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 zkušenosti. Těmito projekty se Škoda Auto snaží udržet zaměstnance v aktivním pracovním poměru, podporovat jejich zdraví a také hledat řešení pro lidi se změnou zdravotní způsobilosti.

Ať takové projekty financují samy firmy, nebo se na jejich vzniku podílí Evropský sociální fond, v dlouhodobém horizontu pomáhají lidem po padesátce zařadit se zpět do pracovního procesu. Nebo se jim zvýší šance uplatnit se na trhu práce. (12)

■ 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 rozjelo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV), které má program na starosti, 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 Leister Kratochvílová z MPSV. Firmy z oboru strojírenství, stavebnictví, odpadového hospodářství, subjekty poskytující terénní i ambulanci 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 kladeny v souvislosti se zvýšenou poptávkou. Navíc podnikům uhradí nejen náklady spojené se vzděláváním, ale i část mzdy vzdělávaných zaměstnanců. „V současné době zbývá přidělit zhruba 250 milionů Kč z celkových 850 mil. Kč,“ říká Igor Sládek z MPSV zodpovědný za realizaci projektu.

### ATRAKTIVNĚJŠÍ 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. Jedním 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 zkušenosti zaměstnanci. Oslovili proto



FOTO: © DIMITRY KALINOVSKY | DREAMSTIME.COM

zaměstnance válcovny, kteří podlahy doposud pouze vyráběli, s nabídkou zúčastnit se kurzů na pokládku. „Díky prostředkům získaným z ESF jsme mohli školit zaměstnance s tím, že nevyrobili a přitom jim byla zaplácena 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 Žárský, náměstek generálního ředitele Úřadu práce ČR.

### ŠANCE 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. (12)

■ EURES

## Nábor pracovníků na letní sezonu

I v nadcházející letní sezoně 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 animátoři, číšníci (60), plavčíci (20) a recepční (20), vedoucí týmu a zvuková technici (téměř dvacet). Na základě informací od loňských absolventů byla práce pro Wintour velice dobře hodnocena. Úspěšní uchazeči získají možnost spolupráce v mezinárodní společnosti, která nabízí „vzájemný respekt a příjemné prostředí“. Firma poskytuje hotelový a kempinkový turistický servis v letoviscích, jakými jsou Toskánsko, Trentino, oblast jezera Garda a Isea, Sardinie a Jesolo.

### POŽADAVKY NA UCHAZEČE

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

bude z technických důvodů upřesněno později). Na základě výběrového řízení, na kterém se vyberou vhodné kandidáty, získá každý zúčastněný přesné instrukce formou povinného školení. Školení v Holandsku bude probíhat ve dvou termínech, a to od 14. do 19. dubna 2013 na pozici recepční, plavčíci, číšníci, vedoucí týmu a choreografové. 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 hraje společností 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 najdete bližší informace?

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

ZDROJ: EURES

