

**PROJEKT****Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání**

čtěte na straně 2

**ČSSZ****Doby důchodového pojištění lze snadno zkontrolovat**

čtěte na straně 3

**K VĚCI****Práva a povinnosti při čerpání dovolené**

čtěte na straně 5

**Slovo ministryně**

Vážení čtenáři,

je mi ctí a zároveň potěšením, že vás můžu poprvé po svém jmenování do funkce oslovit v resortním měsíčníku Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, který je určen především vám občanům, kteří se zajímáte o sociální a pracovní právní problematiku a dění v resortu jako takovém.

Bezprostředně po svém jmenování do funkce ministryně práce a sociálních věcí v polovině listopadu jsem novinářům i široké veřejnosti představila za účasti předsedy vlády Petra Nečase své priority pro nejbližší období. Za klíčová témata považuji sKarty, důchodovou reformu a změnu komunikace celého resortu.

Pokud jde o sKarty, chtěla bych řešit možné změny fungování tohoto bezesporu moderního platebního prostředku. V současné chvíli vedu diskuzi se zástupci osob se zdravotním postižením, ale také s politiky napříč politickým spektrem a samozřejmě s dodavatelem tohoto systému, kterým je Česká spořitelna, a. s. Lidé by měli mít jistotu, že úřad práce jim nebude působit potíže s výplatou dávek, a jsem připravena pro to udělat maximum. Prozatím je však potřeba respektovat platnou právní úpravu, která jasně říká, že sKarta je jediným nástrojem výplaty nepojistných sociálních dávek. Pokud si člověk kartu nevyzvedne, zatím se bohužel k dávkám jiným zákonným způsobem nedostane.

V případě důchodové reformy je pro mne prioritou zabezpečení ostrého startu II. pilíře k 1. lednu příštího roku, tedy od ledna 2013. Jde především o to, aby Česká správa sociálního zabezpečení zajistila bezproblémové technické podmínky pro start reformy. Zahájení důchodové reformy není možné podcenit, jako tomu bylo v jiných případech, například u nového systému výplaty sociálních dávek.

Co se týká plánované změny komunikace, už z názvu tohoto ministerstva a celého resortu vyplývá, že jeho úkolem je pomáhat lidem ve složitých životních situacích a poskytovat jim určitou míru jistoty a zabezpečení. Tito lidé by tedy rozhodně neměli žít ve strachu, který je do určité míry zapříčiněn nedostatkem informací o schvalovaných reformách. To neplatí jen o problematice sKaret a důchodové reformy, ale i o sociálněprávní ochraně dětí, sociálním bydlení a dalších tématech. Budu usilovat o to, aby tento úřad nebyl vnímán jako ten, který občanům komplikuje život, ale jako ten, který jim pomáhá.

Jako důležitý úkol vnímám rovněž vnitřní stabilizaci ministerstva, jehož pracovníci jsou zneklidnění vývojem v posledních týdnech. Mojí velkou výhodou je, že nepřicházím na ministerstvo zvenčí, a tak vím, že na něm pracuje celá řada schopných lidí. Na novou formu spolupráce se svými kolegy se velmi těším a věřím, že i s vaší pomocí budu schopna zajistit úspěšný chod resortu a naplňovat očekávání, která, jak vím, do mě řada občanů vložila či vkládá.

Přeji vám klidný závěr tohoto roku a krásné prožití vánočních svátků.

Ing. LUDMILA MÜLLEROVÁ,  
MINISTRYŇE PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

## Blíží se start největší reformy penzí

**Od 1. ledna 2013 se spouští největší reforma penzí od roku 1989. Dobrovolné spoření pomůže budoucím důchodcům zajistit dostatek finančních prostředků na důstojné stáří.**

Prvního ledna příštího roku vznikne dobrovolný II. pilíř penzijního systému, který umožní převést občanům tři procentní body jejich sociálních odvodů na soukromé spoření za předpokladu, že k tomu přidají další dva procentní body ze svých prostředků. „Jsem přesvědčen, že právě dobrovolný systém je vhodným nástrojem, jak lidem umožnit výhodnější spoření na stáří, a zároveň nikoho k ničemu nenutit. Je to kompromis jak koalici, tak politiky. Věřili jsme totiž, že dobrovolný systém bude akceptovatelný i pro demokratickou levice,“ řekl na tiskové konferenci ke startu důchodové reformy premiér Petr Nečas.

### OCHRANA PENĚZ KLIENTŮ VE DRUHÉM PILÍŘI

Při tvorbě legislativní úpravy byl velký důraz kladen na bezpečnost prostředků klientů. V nových fondech budou prostředky klientů odděleny od prostředků správce. „Neefektivní nebo neúspěšné podnikání správce se tak klientů nemůže v žádném případě dotknout. Při ukončení činnosti penzijní společnosti by nedotčené úspory přešly podle rozhodnutí ČNB a přání klientů k novému správci,“ řekl premiér. Je vyloučeno zneužití prostředků klientů podvodným jednáním zaměstnance. Každý nákup nebo prodej majetku je prověřen bankou depozitáře, která má prostředky v úschově, a pouze tehdy, je-li v souladu se zákonem a zájmy klientů, je vypořádán. Pokud by depozitář při kontrole nebyl důsledný, škodu musí klientům nahradit ze svého majetku.

Pokračování na straně 2

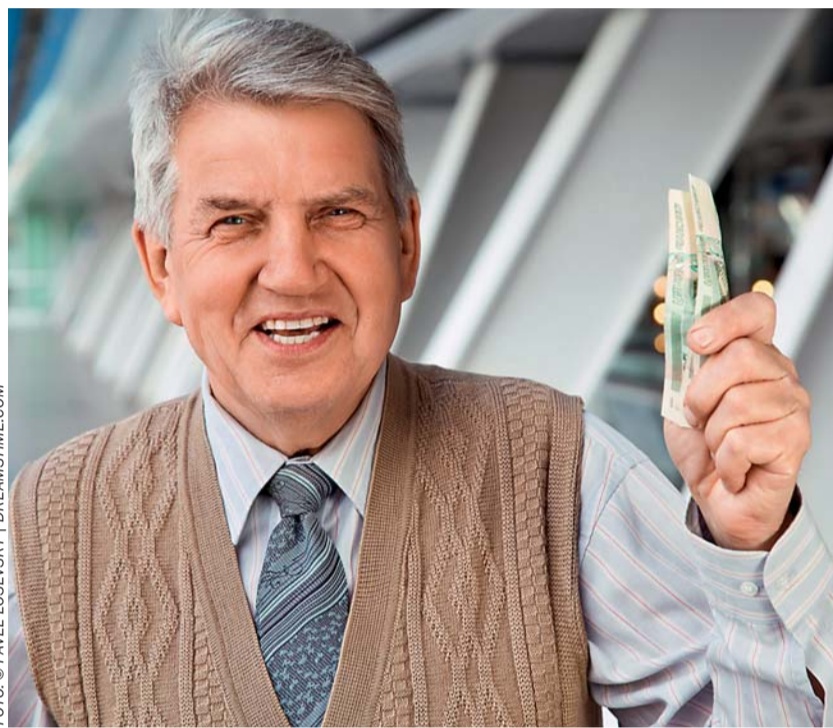


FOTO: © PAVEL LOSEVSKY | DREAMTIME.COM

**EY 2012**

## Česká republika získala druhé místo za mimořádný přínos Evropskému roku 2012

Evropská komise vyhlásila 14. listopadu v Bruselu vítěze cen za mimořádný přínos Evropskému roku 2012 pro aktivní stárnutí a mezigenerační solidaritu. Do soutěže, která měla šest kategorií, se přihlásilo více než 1 300 projektů. Mezi nimi se neztratili ani Češi.

Druhé místo v kategorii Pracoviště pro všechny získal Petr Ondráček za Seniorský program pro společnost ŠKODA AUTO, a. s. Jeho program přináší řadu dlouhodobých opatření zaměřených na řešení problémů, se kterými by se starší zaměstnanci mohli se-

tkat. Tato opatření jsou zacílena na udržení zaměstnanců ve společnosti déle a na udržení vysoké úrovně jejich výkonu, ale také na pomoc pracovníkům-seniorům zůstat zdraví a aktivní, udržet si životní rovnováhu a předávat znalosti mladším kolegům.

Vítěze soutěže podporující aktivní stárnutí oznámil László Andor, evropský komisař pro zaměstnanost, sociální věci a začlenění. „Přínos a inovativní nápady představené vítězi cen a tisíci ostatními, kteří pracovali, aby došli lepší a solidárnější společ-

nosti, mě přesvědčily, že můžeme úspěšně čelit výzvam stárnutí populace,“ uvedl komisař Andor.

Evropský rok 2012 pro aktivní stárnutí a mezigenerační solidaritu je zaměřen na zvýšení povědomí o těchto záležitostech a podporuje opatření, která vytvářejí více příležitostí pro starší lidi zůstat aktivní a nezávislí. Návrh ocenění odráží tři dimenze přístupu k aktivnímu stárnutí podporovanému v rámci Evropského roku 2012: zaměstnání, sociální účast a nezávislé žití.

ZDROJ: EUROPA.EU

**STATISTIKA**

## Jak a proč se mění výpočet nezaměstnanosti?

**Ministerstvo práce a sociálních věcí přechází na nový ukazatel nezaměstnanosti v ČR s názvem Podíl nezaměstnaných osob. Nový ukazatel bude vyjadřovat podíl nezaměstnaných ze všech obyvatel v daném věku, zatímco dosavadní míra nezaměstnanosti poměruje uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám.**

V posledním čtvrtletí roku 2012 MPSV zveřejňuje data podle stávající i nové metodiky paralelně, od ledna 2013 již přejde na zveřejňování údajů pouze podle nového výpočtu. K dohodě o změně výpočtu dospělo ministerstvo s Českým statistickým úřadem. Dosud obě instituce zveřejňovaly výsledky dvou různých šetření o nezaměstnanosti, a to přinášelo možnou záměnu těchto čísel.

### Výhody nového ukazatele

Registrovaná míra nezaměstnanosti (dosud zveřejňovaná) bude podle výše zmíněného harmonogramu na-



FOTO: © APRESINDERE | DREAMTIME.COM

hrazena výpočtem, který bude uvádět podíl nezaměstnaných osob vůči obyvatelstvu ve věku 15–64 let. „Tento nový ukazatel bude konzistentní pro všechny úrovně územní hierarchie, bude snadněji interpretovatelný, odstraní nesrovnalosti v podkladových číslech i možnost záměny s mezinárodně sledovanou obecnou mírou nezaměstnanosti, kterou zveřejňuje Český statistický úřad,“ vysvětluje Štefan Duhaň, ředitel odboru právní podpory a metodiky trhu práce MPSV.

### Dvě míry nezaměstnanosti

Dosud se v ČR sledují dvě odlišné míry nezaměstnanosti, které srovnávají počet nezaměstnaných, resp. uchazečů o zaměstnání, s velikostí pracovní síly (počtem ekonomicky aktivních):

1. Podle metodiky výpočtu ČSÚ se míra nezaměstnanosti počítá v rámci Výběrových šetření pracovních sil (VŠPS, vycházející z doporučení Eurostatu, Mezinárodní organizace

práce ILO) jako tzv. obecná míra nezaměstnanosti.

2. MPSV zveřejňuje míru registrované nezaměstnanosti na základě počtu uchazečů o zaměstnání registrovaných na pracovištích Úřadu práce ČR (ÚP ČR). Na rozdíl od údajů z VŠPS, určených především pro mezinárodní srovnání, se údaje o registrované nezaměstnanosti používají k hodnocení politiky zaměstnanosti vyplývající z české legislativy. Pro mezinárodní účely se využívají údaje z ÚP ČR pouze jako doplňující pohled k datům z VŠPS.

### Dlouhodobě neuspokojivá situace

Doposud užívaný ukazatel míry registrované nezaměstnanosti srovnává počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání dle evidence pracovišť ÚP ČR s pracovní silou, která zahrnuje jak zaměstnané, tak nezaměstnané osoby (nikoli ekonomicky neaktivní). Zdroje dat pro tento jmenovaný ukazatel (pracovní síla) jsou odlišné. Dosažitelní uchazeči o zaměstnání jsou bráni z evidence ÚP ČR, zaměstnané osoby jsou vzaty z dat VŠPS.

Pokračování na straně 2

# Blíží se start největší reformy penzí

Pokračování ze strany 1

Klienti jsou také chráněni před neúměrnými náklady maximální výší poplatků, kterou stanoví zákon. Vyšší náklady musí správce uhradit ze svého kapitálu.

## Výhodný pro polovinu obyvatel

Výhodnost vstupu byla podrobně testována modelem Ministerstva práce a sociálních věcí ČR pro různé úrovně příjmů a pro různé věkové skupiny. Při stejném způsobu zhodnocování vychází výhodnost přibližně pro 50 procent obyvatelstva a téměř nezávisí na věku.

Doporučuje se, aby klienti nad 50 let volili investiční strategie bez zastoupení akcií a aby dynamický profil s vyšším zastoupením akcií zvolili pouze klienti do 40 let, max. do 45 let. Při takovéto racionální volbě pak zákonitě výhodnost s délkou spoření stoupá.

Při aplikaci strategie dynamické lze již u středního příjmu (22 tisíc Kč) s vysokou pravděpodobností očekávat zajímavý přínos a vstup se stává výhodným i pro příjmy kolem 20 tisíc Kč. Naproti tomu při aplikaci strategie konzervativní se hranice výhodnosti posouvá k příjmu průměrnému.

## Spoléhat jen na stát nestačí

V současnosti je extrémně vysoká závislost českých penzistů na státem organizovaném systému. Až 95 procent příjmů důchodců je tvořeno právě důchodem od státu. Takováto situace je pak vystavuje zvýšeným rizikům. To je velmi vysoká závislost, kterou nenajdete nejen v západní Evropě, ale ani v členských zemích EU. „Pokud dnes připadá na jednoho penzistu 1,8 ekonomicky aktivního obyvatele, za necelých 40 let to bude 1,2 člověka. Schodek důchodového účtu proto neustále roste. Současný systém tedy není při nynějším nastavení dlouhodobě udržitelný,“ řekl premiér a dodal: „Pokud bychom II. pilíř nezavedli, tak bychom měli pouze tři asociální varianty: snížit budoucí penze, významně zvýšit sociální odvody nebo ještě výrazněji posunout věk odchodu do důchodu.“ Důchodové spoření, zvláště pokud

připočteme dodávaná dvě procenta, umožní nemalé části populace získat vyšší důchody v řádu až několika tisíc korun měsíčně.

## Jedni z posledních bez důchodové reformy

Česká republika je jednou z mála bývalých zemí východního bloku, které doposud nezavedly druhý důchodový pilíř založený na penzijních fondech. V ostatních postkomunistických zemích, jako je například Bulharsko, Chorvatsko, Estonsko, Lotyšsko, Polsko nebo Slovensko, již pilíř penzijních fondů zavedli.

Historie dnešního systému sahá do doby před více než sto lety. Tehdy se ale doba strávená v důchodu počítala jen na roky. Dnes je to dvacet i více let a není možné systém průběžného modelu udržet. Současné výdaje na důchody činí více než 9 procent hrubého domácího produktu. I díky druhému pilíři se je podaří udržet v objemu kolem 10 procent HDP. Bez zavedení druhého pilíře a bez reformních změn v pilíři prvním by tyto výdaje eskalovaly minimálně na úroveň 12 a více procent HDP.

## Vstup do druhého důchodového pilíře

Občané starší 35 let mají na rozhodování, zda vstoupí do II. důchodového pilíře, půl roku, a to do 30. června 2013. Do té doby se musí rozhodnout, zda budou nadále spoléhat jenom na stát, nebo státní důchod doplní celoživotním spořením. Občané mladší se mohou zapojit také, ale nemusí hned v prvním půlroce, mají čas do konce roku, ve kterém jim bude 35 let.

„Proces vstupu je velmi jednoduchý. Po podpisu smlouvy s penzijní společností obdrží klient oficiální potvrzení o registraci, které předá svému zaměstnavateli. Vše ostatní za něj zřídí zaměstnavatel, finanční správa a penzijní společnost,“ říká ministryně práce a sociálních věcí Ludmila Müllerová.

OSVČ si pojistné bude platit sama, stejně jako dnešní pojistné na důchodové pojištění – jen bude 5 procent do druhého pilíře posílat na jiný účet. Může platit zálohy nebo může zaplatit pojistné za celý rok najednou po vyúčtování příjmů.

## Čerpání prostředků z druhého pilíře

Prostředky důchodového spoření ve II. pilíři jsou vytvářeny s cílem poskytnout důchodcům zdroj stabilních příjmů. Proto je není možné vyčerpat jednorázově, pouze formou pravidelné penze.

Výplata penze je možná nejdříve od vzniku nároku na státní důchod. Kdo si zvolí doživotní penzi, nemusí ve splátkách penze obdržet stejné množství prostředků, jako si naspóřil, ale má jistotu, že mu penze bude vyplácena do konce života, a to i v případě, kdy by jeho konto bylo jakoby vyčerpáno.

Doživotní penzi lze spojit i se zajištěním vybrané osoby po dobu tří let po úmrtí příjemce penze. Je nutno počítat, že splátky penze budou ale o něco nižší.

„Kdo chce mít jistotu, že buď on sám, nebo prostřednictvím dědiců vyčerpá všechny naspóřené prostředky, může si zvolit penzi na dvacet let. Pokud by takový příjemce penze po nějaké době zemřel, nepotřebovaná rezerva na zbývající roky se jednorázově vyplátí dědicům,“ říká Ludmila Müllerová.

## Způsob dělení naspóřených prostředků z II. pilíře

Na rozdíl od státních důchodů je nepochybnou výhodou druhého pilíře osobní vlastnictví prostředků a z toho vyplývající dědicé nároky. Pokud účastník II. pilíře zemře v průběhu spořicí fáze, mohou nastat tři situace:

- Budou-li některými dědici nezletilé osoby, pak budou zajištěny ze svého dědicého podílu pětiletým pozůstalostním důchodem.
- Dědic starší 18 let, který má smlouvu o důchodovém spoření, získá z dědicého podílu další jednorázový vklad ke své smlouvě a jeho budoucí penze bude ztateně vyšší.
- Dospělý dědic, který smlouvu důchodového spoření nemá, ani si ji nově neuzavřel, bude dědit prostředky ze smlouvy důchodového spoření výplatou hotovosti.

## Typy fondů

### A možnosti zhodnocení

„Po startu druhého pilíře se široká veřejnost nově dostane do kontaktu s investičním rozhodováním. Svět

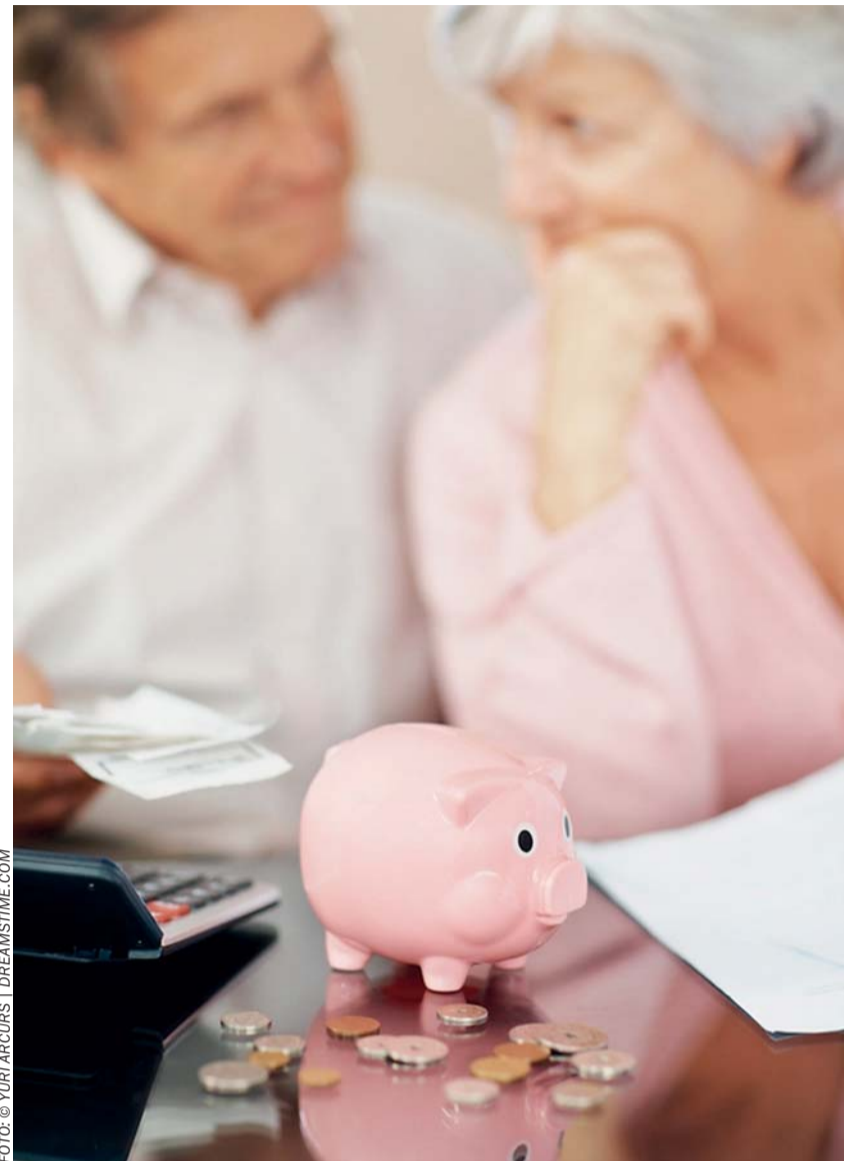


FOTO: © YURI ARCURI | DREAMSTIME.COM

investic je velmi různorodý, nabízí mnoho příležitostí, ale druhou stranou mince je, že přináší také nemalé rizik,“ říká ministryně práce. Cílem vlády při tvorbě zákonů k důchodové reformě byla co největší přehlednost pro účastníky spoření. V zákoně o důchodovém spoření proto byly způsoby zhodnocování prostředků omezeny na čtyři možné důchodové fondy. Žádná penzijní společnost nemůže nabídnout důchodových fondů více a žádná nemůže nabídnout důchodových fondů méně.

Kdo preferuje zhodnocování prostředků s nižším kolísáním hodnoty svého účtu, ví, že si má vybrat fond konzervativní nebo fond státních

dluhopisů, ve kterých nejsou zastoupeny žádné akcie. Kdo ale spoří delší dobu, měl by pro zajištění ochrany svých prostředků před inflací sáhnout po důchodovém fondu, který už do akcií část prostředků ukládá. Jak napovídají samy názvy, vyvážený fond má podíl akcií vyšší a tato poslední volba se proto doporučuje občanům maximálně do věku 40–45 let. Důležité je, že klient není vázán volbou investiční strategie ani penzijní společnosti po celou dobu trvání smlouvy. Obojí může kdykoli změnit, ve vybraných situacích dokonce bezplatně.

(TZ)

## Statistika

# Jak a proč se mění výpočet nezaměstnanosti?



FOTO: © JANNOON28 | DREAMSTIME.COM

Pokračování ze strany 1

ČSÚ zpracovává výstupy VŠPS maximálně do úrovně krajů. Vzhledem k menšímu rozsahu souboru nejsou data z VŠPS vhodná pro vyšší regionální detail, přesto ČSÚ doposud poskytuje MPSV údaje pro výpočet pracovní síly až do úrovně okresů právě pro stanovení míry registrované nezaměstnanosti. Za nižší územní a správní jednotky se již musí použít počet ekonomicky aktivních osob ze sčítání lidu, domů a bytů prováděných ČSÚ pouze jednou za deset let. Další rozšiřování VŠPS tak, aby poskytovalo podrobnější údaje, nepřichází v úvahu u souvislosti s úspornými opatřeními ve veřejné správě. „Řešením dlouhodobě neuspokojivé situace bylo přejít na jinak definovaný ukazatel,“ řekl Dalibor Holý, ředitel odboru statistiky trhu práce a rovných příležitostí ČSÚ.

## Výpočet nového ukazatele

Z výše uvedených důvodů na návrh ČSÚ schválila porada vedení MPSV nahrazení „míry registrované nezaměstnanosti“ novým ukazatelem, tedy „podílem nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15–64 let“. Číselník (tj. počet evidovaných lidí bez práce) zůstane nezměněn, pouze se přizpůsobí věková skupina jmenovateli (15–64 let). Ve jmenovateli bude pracovní síla nahrazena celkovým počtem obyvatel v tomto věku z bilance obyvatel. Data z tohoto zdroje jsou dostupná podle pohlaví až do úrovně obcí. Nový ukazatel bude vyjadřovat podíl nezaměstnaných ze všech obyvatel v daném věku, zatímco míra nezaměstnanosti poměřuje uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám, což je obtížněji interpretovatelné.

MPSV počínaje údaji za říjen 2012 publikuje souběžně po dobu tří měsíců oba ukazatele, k definitivnímu přechodu na nový ukazatel dojde v lednu 2013. Pro sledování vývoje nového ukazatele bude zpětně do počtena časová řada od roku 2005 do úrovně okresů, protože nový ukazatel má kvůli odlišné definici výrazně jinou úroveň, a je tudíž s původním ukazatelem nesrovnatelný.

(TZ)

## Projekt

# Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání

Fond dalšího vzdělávání (FDV), příspěvková organizace Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, je realizátorem projektu, který nabízí zájmům a studentům posledních ročníků získání pracovní praxe ještě během studia. Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání (Stáže pro mladé) se tímto snaží řešit nezaměstnanost čerstvých absolventů škol na trhu práce. Projekt poběží od září 2012 další tři roky a podpoří na 840 žáků a studentů z celé ČR.

Důvody vzniku projektu jsou nasnadě – nejen Česká republika, ale celá Evropská unie se potýká s nedostatkem pracovních příležitostí pro mladé uchazeče o zaměstnání. Většina firem absolventy nechce přijmout právě kvůli chybějícím praktickým zkušenostem. Tento nedostatek by měl nově kompenzovat projekt Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání, který poskytnutím pracovní praxe přispěje ke zvýšení zaměstnanosti a konkurenceschopnosti budoucích absolventů na trhu práce. Projekt má také za cíl usnadnit navázání kontaktů mezi zaměstnavateli a potenciálními zaměstnanci, ale především – žáci a studenti získají prostřednictvím stáže pracovní návyky a praktické zkušenosti ze svého oboru, které tolik potřebují. Pro-



FOTO: © EDYTA PAWLOWSKA | DREAMSTIME.COM

jekt Stáže pro mladé přesahuje běžný rámec školních osnov, tudíž jeho účelem není tyto osnovy doplňovat či upravovat, nýbrž řešit nezaměstnanost absolventů škol na trhu práce. Pro uchazeče o stáž to znamená, že se jedná o dobrovolnou aktivitu, která žádným způsobem nezasahuje do jejich školních povinností.

## Jak stáže probíhají?

Šanci zúčastnit se projektu má v následujících třech letech 840 žáků posledního ročníku středních škol a studentů posledních dvou semestrů VOŠ a VŠ. Stáže trvají od jednoho do tří měsíců, záleží pouze na konkrétní dohodě stážisty s firmou. Součástí stáže je také e-learningový kurz zaměřený na rozvoj tzv. měkkých dovedností (soft skills). Pro uchazeče je rovněž připraveno individuální poradenství, které jim pomůže lépe se orientovat při prvním vstupu na trh práce. Stáže jsou pro žáky a studenty ze strany poskytovatelů placené, za každou odpracovanou hodinu dostávají 60 Kč.

## Výhody pro firmy

Zapojení se do projektu má však značné výhody i pro samotné poskytovatele stáží. Těm účast v projektu dává příležitost „odzkoušet“ si možného budoucího pracovníka a zavázat si ho případně k další spolupráci (ta však není podmínkou). V neposlední řadě firma obdrží částečnou náhradu mzdy mentora, která vychází z průměrné mzdy dle oborů v jednotlivých krajích. Veškeré náklady na mzdu mentora a proplacení mzdy stážisty budou poskytovateli uhrazeny po úspěšném vyhodnocení stáže. Poskytovateli stáže se mohou stát pouze soukromé subjekty podnikající na území České republiky a disponující mentorem, který stážistu povede v průběhu působení ve firmě.

## REGISTR STÁŽÍ

Párování uchazečů o pracovní stáž s firmami začne probíhat na přelomu února a března 2013. Pro všechny, kteří se chtějí do projektu zapojit, je nutné se nejprve zapsat do registru stáží na webových stránkách www.stazepromlade.cz, které budou spuštěny na konci tohoto roku. Poskytovatele zde uveřejní své pracovní nabídky, na které se mohou přihlásit uchazeči, již odpovídají stejnému oboru studia. Firma si poté ze všech přihlášených vybírá nejvhodnějšího zájemce.

Rozpočet projektu dosahuje výše téměř 72 milionů Kč a je financován z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. ZDROJ: FDV

SENIORI

# Kdo dosáhne důchodového věku v roce 2013, musí získat 29 let důchodového pojištění

Zákon o důchodovém pojištění stanovil, že od roku 2010 se postupně prodlužuje doba pojištění potřebná pro nárok na starobní důchod, a to v závislosti na důchodovém věku, který se rovněž postupně zvyšuje. Mnoho lidí ale prodlužování důchodového věku a potřebné doby pojištění ještě nemá zažito.

Dobu pojištění 26 a více let již musí splňovat muži narození v roce 1948 a později, bezdětné ženy narozené v květnu 1949 a později či ženy, které vychovaly dvě děti a narodily se v květnu 1951 a později. „Pracovníci České správy sociálního zabezpečení se poměrně často setkávají s tím, jak málo informované jsou některé ženy, které odpracovaly 25 let nebo jen 15 let a pak zůstaly v domácnosti. Ty často až v okamžiku podání žádosti o důchod zjistí, že podle současných předpisů nesplní podmínky pro nárok na starobní důchod,“ konstatuje Petr Poncar, t. č. ústřední ředitel ČSSZ.

### Jak se postupně prodlužuje doba pojištění pro muže i ženy?

Při dosažení důchodového věku	Činí potřebná doba pojištění:
v roce 2010	26 let
v roce 2011	27 let
v roce 2012	28 let
v roce 2013	29 let
v roce 2014	30 let
v roce 2015	31 let
v roce 2016	32 let
v roce 2017	33 let
v roce 2018	34 let
po roce 2018	35 let

### Věk odchodu do důchodu

Pro lidi narozené v období mezi lety 1936 a 1977 stanovuje přesný věk odchodu do důchodu zákon o důchodovém pojištění. Kolik činí důchodový věk u mužů a žen, které vychovaly jedno a dvě děti, a v dohledné době mohou žádat o důchod, uvádí tabulka.

Rok narození	Důchodový věk činí (roků + kalendářních měsíců) u		
	mužů	žen s počtem vychovaných dětí	
		jedno dítě	dvě děti
1949	62r+4m	59r+4m	58r
1950	62r+6m	59r+8m	58r+4m
1951	62r+8m	60r	58r+8m
1952	62r+10m	60r+4m	59r
1953	63r	60r+8m	59r+4m
1954	63r+2m	61r	59r+8m
1955	63r+4m	61r+4m	60r

Celá tabulka důchodového věku je zveřejněna v zákoně o důchodovém pojištění (zákon č. 155/1995 Sb.) nebo na webu ČSSZ. Důchodový věk vám spočítá kalkulačka na webu MPSV.

### Tzv. „čistá“ doba pojištění

Nárok na starobní důchod vznikne také lidem, kteří sice nesplnili tyto podmínky, ale dosáhli důchodového věku po roce 2014 a získali alespoň 30 let tzv. „čisté“ doby pojištění, tj. doby, do které se nezahrnují náhradní doby pojištění (evidence u Úřadu práce, doba studia po 18. roce věku, pobírání plného invalidního důchodu apod.). Pro názornost pár příkladů:

#### Příklad 1:

Žena narozená 15. 2. 1953 vychovala dvě děti. Její důchodový věk je 59 let a čtyři měsíce, toho dosáhla 15. 6. 2012. Pro nárok na starobní důchod musí získat alespoň 28 let pojištění. Žena pracuje od svých 15 let a s dobou péče o děti získala 27 let pojištění. Od roku 1995 je v domácnosti, na úřadu práce evidována nebyla. Nárok na důchod k 15. 6. 2012 jí nevznikl. Možnost je, aby doplatila jeden rok formou dobrovolného důchodového pojištění (lze jeden rok zpětně od podání přihlášky k účasti na pojištění), tím získá potřebných 28 let po-

jištění a nárok na starobní důchod jí vznikne ode dne zaplacení pojistného.

#### Příklad 2:

Důchodový věk muže narozeného 1. 10. 1953 činí 63 let. Toho dosáhne 1. 10. 2016. Pro nárok na starobní důchod musí získat alespoň 32 let pojištění. Muž odpracoval 30 let, rok byl v evidenci úřadu práce, získal tedy celkem 31 let pojištění. Potřebný počet let pojištění sice nezískal, ale důchodového věku dosáhne po roce 2014, stačí mu tedy 30 let pojištění (bez náhradních dob). I když už nebude pracovat, nárok na starobní důchod k 1. 10. 2016 mu vznikne.

### V případě kratší doby pojištění

Možnost získat nárok na starobní důchod při splnění kratší doby pojištění existuje, ale při dosažení vyššího věku. Nárok na důchod vznikne



FOTO: © KURHAN | DREAMSTIME.COM

také, pokud občan získal níže uvedenou dobu pojištění a v daném roce dosáhl důchodového věku.

#### Příklad 3:

Žena narozená 3. 4. 1952 vychovala jedno dítě, s dobou studia a péče o dítě získala celkem 21 let pojištění. Nárok na starobní důchod by jí vznikl v 60 letech a 4 měsících, tedy 3. 8. 2012, pokud by získala 28 let pojištění. K 3. 8. 2012 tedy podmínku potřebné doby pojištění pro nárok na starobní důchod nespĺnila. Podmínku splní až k 3. 2. 2020, kdy dosáhne důchodového věku o 5 let vyššího, než je důchodový věk muže stejného data narození

- k tomuto datu jí stačí alespoň 20 let pojištění.

### KAM SE OBRÁTIT S DOTAZY?

Na dotazy ohledně důchodového věku a potřebné doby pojištění odpoví pracovníci okresních správ sociálního zabezpečení nebo call centra pro důchodové pojištění na telefonním čísle 257 062 860. Současně poradí, jak dlouhou dobu je nutné dopracovat, zda lze přihlídnout k případně náhradní době pojištění nebo situaci řešit doplacením dobrovolného důchodového pojištění.

ZDROJ: ČSSZ (TR)

Získaná doba pojištění:	při dosažení důchodového věku
15 let	před rokem 2010 alespoň 65 let
16 let	v roce 2010 věku alespoň o pět let vyššího, než je důchodový věk muže stejného data narození
17 let	v roce 2011 věku alespoň o pět let vyššího, než je důchodový věk muže stejného data narození
18 let	v roce 2012 věku alespoň o pět let vyššího, než je důchodový věk muže stejného data narození
19 let	v roce 2013 věku alespoň o pět let vyššího, než je důchodový věk muže stejného data narození
20 let	po roce 2013 věku alespoň o pět let vyššího, než je důchodový věk muže stejného data narození

## V Česku je přes 2 855 000 důchodců

Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) evidovala k 30. září letošního roku 2012 v České republice celkem 2 855 623 důchodců pobírajících starobní, invalidní a pozůstalostní důchod. Těm vyplácela celkem 3 482 546 důchodů. Kromě toho vyplácela ČSSZ 75 562 důchodů do zahraničí (do 78 zemí světa).

K 30. září 2012 vyplatila ČSSZ klientům v České republice 2 337 480 starobních důchodů, 440 421 invalidních důchodů (jedná se o invalidní důchody pro invaliditu prvního, druhého a třetího stupně) a 704 645 důchodů pozůstalostních (tj. vdovských, vdoveckých a sirotčích).

### Způsob výplaty důchodů se nemění

Občan si volí způsob výplaty důchodu při podání žádosti o důchod, ale i kdykoliv později má možnost požádat ČSSZ o změnu způsobu výplaty. Podle zákona o důchodovém pojištění vyplácí ČSSZ důchody buď v hotovosti prostřednictvím České pošty na adresu trvalého nebo přechodného bydli-



FOTO: © PHOTONSEL | DREAMSTIME.COM

ště, nebo bezhotovostním převodem na bankovní účet klienta. ČSSZ zajišťuje výplaty důchodů i do ústavů sociální péče s celoročním pobytem.

### Kolik je průměrný starobní důchod?

Průměrná výše starobního důchodu činila ke konci září 2012 celkem 10 765 Kč, z toho u mužů 11 935 Kč a u žen 9 771 Kč (jedná se o sólo vypláčené starobní důchody vč. předčasných bez souběhů s pozůstalostními). Průměrný věk penzistů pobírajících starobní důchod byl k 30. září letošního roku 68 let - muži 70 a ženy 67 let.

Nově přiznaných důchodů, jejichž trvalá výplata byla zahájena od ledna do září 2012, bylo celkem 125 382, z toho bylo 63 126 důchodů starobních, 25 681 invalidních a 36 575 pozůstalostních. ZDROJ: ČSSZ (TR)

### Vývoj počtu důchodců

	k 30. 9. 2011	k 31. 12. 2011	k 31. 3. 3012	k 30. 6. 2012	k 30. 9. 2012
Starobní	2 310 238	2 340 147	2 340 218	2 337 454	2 337 480
Invalidní	451 409	445 033	442 543	441 142	440 421
Pozůstalostní	80 977	87 824	88 692	88 957	77 722
<b>Celkem</b>	<b>2 842 624</b>	<b>2 873 004</b>	<b>2 871 453</b>	<b>2 867 553</b>	<b>2 855 623</b>

RADÍME

## Doby důchodového pojištění lze snadno zkontrolovat

Především lidem, kteří přemýšlejí o odchodu do důchodu, doporučuje Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) zkontrolovat si v dostatečném předstihu dobu důchodového pojištění. Stačí požádat o zaslání výpisu dob pojištění.

Výše důchodu je přímo závislá na délce získané doby pojištění a na výši výdělků. Kontrolou výpisu dob důchodového pojištění si lidé ověří údaje v evidenci ČSSZ, které jsou podkladem pro budoucí rozhodnutí o jejich důchodu.

### Zažádejte si o výpis dob pojištění

Žádost o výpis dob pojištění - tzv. informativní osobní list důchodového pojištění (IOLDP) - lze zaslat písemně na adresu: ČSSZ - Odbor správy údajové základny, Křížová 25, 225 08 Praha 5, elektronicky (e-mail musí být opatřen zaručeným elektronickým podpisem) nebo prostřednictvím datové schránky. Kromě rodného čísla, jména, příjmení (i všech dřívějších příjmení) je důležité uvést i adresu, kam má být IOLDP odeslán. Informativní list odešle ČSSZ do 90 dnů ode dne doručení žádosti. Výpis obsahuje přehled dob důchodového pojištění (zaměstnání, podnikání, dobu dobrovolného důchodového pojištění), případně náhradních dob pojištění uložených v evidenci ČSSZ a přehled vyměřovacích základů (výdělků) od roku 1986. Žádat o IOLDP je možné jednou za kalendářní rok.

Některé doklady o náhradních dobách pojištění ČSSZ neeviduje. Jde o doklady o studiu, péči o dítě a vojenské službě. Tyto doklady se předkládají až při podání žádosti o důchod na příslušné okresní správy sociálního zabezpečení. Doklady o dobách pojištění v zahrani-

čí si ČSSZ vyžádá u příslušné zahraniční instituce v rámci důchodového řízení.

### Co dělat, když chybí doba ZAMĚSTNÁNÍ?

K této situaci může dojít, když zaměstnavatel nesplnil svoji povinnost tím, že nevyhotovil evidenční list důchodového pojištění (ELDP) a neodeslal jej ČSSZ. Pokud zaměstnavatel existuje, je nutné ho požádat přímo nebo prostřednictvím příslušné okresní správy sociálního zabezpečení, aby splnil svou povinnost a ELDP vyhotovil dodatečně. V případě, že zaměstnavatel již zanikl a jeho činnost převzala (včetně zaměstnanců) nástupnická organizace, přebírá tím i povinnost vyhotovit ELDP. Tuto povinnost přebírá i případný insolvenční správce či likvidátor.

Nepodaří-li se chybějící dobu zaměstnání prokázat ELDP, mohou za důkaz posloužit náhradní doklady, např. potvrzení zaměstnavatele, zápočtové listy a dále výplatní pásky nebo mzdové listy potřebné zejména po 31. 12. 1995. Pokud lidé žádné náhradní doklady nemají, mohou se obrátit na některý z archivů. Pracovníci okresních správ sociálního zabezpečení mají k dispozici seznamy archivních míst a mohou poradit, kam se v konkrétním případě při dohledání dokladů obrátit a které z nich jsou dostatečně průkazné. Radu poskytnou i pracovníci call centra pro důchodové pojištění na telefonním čísle 257 062 860.



FOTO: © SERGEITELEGIN | DREAMSTIME.COM

### ZÁJEM O STAV důchodového pojištění

Dohledané doklady prokazující získanou dobu pojištění slouží jako podklad okresním správám sociálního zabezpečení k vyhotovení ELDP za zaniklého zaměstnavatele, případně se předkládají při podání žádosti o důchod. Ve výjimečných případech po dohodě s OSSZ lze chybějící dobu zaměstnání prokázat svědeckým prohlášením alespoň dvou svědků.

Až při samotném zahájení důchodového řízení může chybějící dobu došetřit i ČSSZ. V praxi to ale často způsobí prodloužení doby řízení o důchod. „Klientům proto doporučujeme, aby se sami v předstihu podíleli na dohledání dokladů o chybějících dobách pojištění. Přeci jen je i v jejich zájmu doložit neevidované doby pojištění, které ovlivní nárok na jejich důchod. Zájem o stav důchodového pojištění by měl přijít jeden až dva roky před plánovaným odchodem do důchodu,“ radí bývalý ústřední ředitel ČSSZ JUDr. Petr Poncar. ZDROJ: ČSSZ (TR)

# Kdy máte nárok na podporu v nezaměstnanosti?

**Podle zákona o zaměstnanosti musí být každý, kdo chce pobírat podporu v nezaměstnanosti, zařazen a veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Není to však jediná podmínka, kterou je nutné splnit.**

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který získal v posledních dvou letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce alespoň 12 měsíců, požádal krajskou pobočku Úřadu práce ČR, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není pozivatelem starobního důchodu.

## O podporu se písemně žádá

Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek ode dne podání písemné žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Krajská pobočka Úřadu práce ČR rozhodne ve správním řízení o podpoře v nezaměstnanosti.

Uchazeč o zaměstnání je povinen skutečnosti rozhodné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti doložit, a to například evidenčním listem důchodového pojištění, potvrzením o zaměstnání, potvrzením o výši průměrného výdělku, dokladem o výkonu jiné výdělečné činnosti, u osoby samostatně výdělečně činné potvrzením o době trvání účasti na důchodovém pojištění a o vyměřovacím základu pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a změny těchto skutečností je povinen písemně oznámit krajské pobočce Úřadu práce ČR nejpozději do osmi kalendářních dnů.

## Kdo nemá nárok na podporu?

Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání:

- se kterým byl v době posledních šesti měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovní právní vztah z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem,
- se kterým byl v době posledních šesti měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovní právní vztah z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a) zákoníku práce zvlášť hrubým způsobem,
- kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek podle zvláštních právních předpisů a tento příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by uchazeči o zaměstnání náležela, pokud by neměl nárok na výsluhový příspěvek,
- který ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, vykonává tzv. nekolidující zaměstnání.

## Tzv. nekolidující zaměstnání

Tzv. nekolidujícím zaměstnáním se rozumí:

- výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo
- výkon činnosti na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na jeden měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy.

Zákon o zaměstnanosti ukládá uchazeči o zaměstnání povinnost krajské pobočce Úřadu práce ČR výkon této činnosti bez ohledu na výši měsíčního výdělku nebo odměny oznámit při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti, a ve lhůtě stanovené krajskou pobočkou Úřadu práce ČR dokladat



výši měsíčního výdělku nebo odměny. V případě, že vykonává více činností, se pro účely splnění podmínky měsíčního výdělku měsíční výdělky (odměny) sčítají.

## Kdy se podpora neposkytuje?

Uchazeči o zaměstnání se podpora v nezaměstnanosti neposkytuje po dobu:

- poskytování starobního důchodu,
- poskytování dávek nemocenského pojištění, s výjimkou dávek nemocenského pojištění, které jsou uchazeči o zaměstnání poskytovány z účasti na nemocenském pojištění z titulu výkonu činnosti na základě tzv. nekolidujícího zaměstnání nebo krátkodobého zaměstnání,
- vazby.

Po výše uvedené dobu krajská pobočka Úřadu práce ČR poskytování podpory v nezaměstnanosti zastaví rozhodnutím vydaným ve správním řízení.

Uchazeči o zaměstnání se dále neposkytuje podpora v nezaměstnanosti po dobu trvání právního vztahu, na jehož základě vykonává některou z činností v rámci tzv. nekolidujícího zaměstnání, a po dobu, po kterou je mu poskytována podpora při rekvalifikaci.

Krátkodobým zaměstnáním je zaměstnání, které není pro uchazeče o zaměstnání vhodným zaměstnáním a je zprostředkováno krajskou pobočkou Úřadu práce ČR nejdéle na dobu tří měsíců, pokud odpovídá jeho zdravotnímu stavu.

## Zánik nároku na podporu

Nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká:

- uplynutím podpůrní doby, přičemž se do podpůrní doby nezapočítává doba, po kterou pobírá dávky nemocenského pojištění a z tohoto důvodu mu nebyla vyplácena podpora v nezaměstnanosti, doba, po kterou uchazeč o zaměstnání vykonává některou z činností v rámci tzv. nekolidujícího zaměstnání a z tohoto důvodu mu nebyla vyplácena podpora v nezaměstnanosti, doba poskytování podpory při rekvalifikaci a doba vazby,

- ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, nebo
- vyrazením z evidence uchazečů o zaměstnání.

## Čerpání jen části podpůrní doby

Uchazeč o zaměstnání, kterému v posledních dvou letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání neuplynula celá podpůrní doba a po uplynutí části podpůrní doby získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce alespoň tří měsíců, má nárok na podporu v nezaměstnanosti po celou podpůrní dobu. Jestliže získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce kratší než tři měsíce, má uchazeč o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti po zbývající část podpůrní doby, přičemž musí být splněna podmínka celkové doby předchozího zaměstnání v délce alespoň 12 měsíců v posledních dvou letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.

## Opětný nárok na podporu

Uchazeč o zaměstnání, kterému v posledních dvou letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání uplynula celá podpůrní doba, má nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokud po uplynutí této podpůrní doby získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň šesti měsíců; tato doba se nevztahuje v případech, kdy uchazeč o zaměstnání skončil zaměstnáním nebo výdělečnou činností ze zdravotních důvodů nebo skončil zaměstnáním z důvodů uvedených ve zvláštním právním předpisu (tzn. podle ustanovení § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, tj. z tzv. organizačních důvodů) nebo proto, že zaměstnavatel porušil podstatnou povinnost vyplývající z právních předpisů, kolektivní smlouvy nebo sjednaných pracovních podmínek. Současně i v těchto případech musí být splněna podmínka celkové doby předchozího zaměstnání v délce alespoň 12 měsíců v posledních dvou

letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.

## Vyrazení z evidence uchazečů

Zákon o zaměstnanosti stanoví, že krajská pobočka Úřadu práce ČR uchazeče o zaměstnání vyřadí rozhodnutím vydaným ve správním řízení z evidence uchazečů o zaměstnání, jestliže:

- nastala některá ze skutečností bránících zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, s výjimkou skutečností zákonem stanovených, a uchazeč o zaměstnání nesplní oznamovací povinnost, kterou mu zákon ukládá. Zákon o zaměstnanosti stanoví, že uchazeč o zaměstnání osvědčuje krajské pobočce Úřadu práce ČR skutečnosti rozhodné pro zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a změny těchto skutečností je uchazeč o zaměstnání povinen osobně nebo písemně oznámit nejpozději do osmi kalendářních dnů. Dále je povinen ve stejné lhůtě osobně nebo písemně oznámit důvody, pro které se ve stanoveném termínu nedostavil na krajskou pobočku Úřadu práce ČR nebo na kontaktní místo veřejné správy stanovené krajskou pobočkou Úřadu práce ČR.
- uchazeč o zaměstnání bez vážných důvodů:
  - nesplní svou oznamovací povinnost v souvislosti s výkonem tzv. nekolidujícího zaměstnání, nebo
  - ve lhůtě osmi kalendářních dnů neoznámí krajské pobočce Úřadu práce ČR osobně nebo písemně další skutečnosti, které mají vliv na zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, nebo důvody, pro které se nedostavil na krajskou pobočku Úřadu práce ČR nebo kontaktní místo veřejné správy ve stanoveném termínu,
- uchazeč o zaměstnání není podle lékařského posudku schopen plnit povinnost součinnosti s krajskou pobočkou Úřadu práce ČR při zprostředkování zaměstnání,
- uchazeč o zaměstnání zrušil souhlas se zpracováním osobních údajů, nebo

- uchazeč o zaměstnání vykonává nelegální práci.

Krajská pobočka Úřadu práce uchazeče o zaměstnání rozhodnutím vydaným ve správním řízení vyřadí z evidence uchazečů o zaměstnání, jestliže bez vážného důvodu:

- odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání,
- odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci, neúčastní se rekvalifikačního kurzu ve stanoveném rozsahu teoretické a praktické přípravy, neplní studijní a výcvikové povinnosti stanovené vzdělávacím zařízením, které rekvalifikaci provádí, nebo se nepodrobí závěrečnému ověření získaných znalostí a dovedností, anebo uchazeč o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než pět měsíců, odmítne nabídku krajské pobočky Úřadu práce ČR na rekvalifikaci,
- neposkytne součinnost při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci nebo vyhodnocování anebo neplní podmínky v něm stanovené, v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než dva měsíce,
- odmítne se podrobit vyšetření svého zdravotního stavu nebo psychologickému vyšetření, anebo
- maří součinnost s krajskou pobočkou Úřadu práce ČR.

## Kdy uchazeč maří součinnost?

Uchazeč o zaměstnání maří součinnost s krajskou pobočkou Úřadu práce ČR, jestliže:

- je podle lékařského posudku schopen plnit povinnosti vůči krajské pobočce Úřadu práce ČR, a přesto je neplní,
- neprojedná doporučené zaměstnání ve lhůtě stanovené krajskou pobočkou Úřadu práce ČR,
- se nedostaví na krajskou pobočku Úřadu práce ČR nebo kontaktní místo veřejné správy ve stanoveném termínu bez vážných důvodů,
- neplní povinnosti stanovené zákonem v souvislosti se svou zdravotní způsobilostí, nebo
- jiným jednáním zmaří zprostředkování zaměstnání nebo nástup do zaměstnání.

Zákon o zaměstnanosti stanoví, že vyrazení z evidence uchazečů o zaměstnání se provede dnem, kdy nastala některá z výše uvedených skutečností a uchazeč o zaměstnání, který byl vyrazen z evidence uchazečů o zaměstnání z některého z výše uvedených důvodů, může být na základě nové písemné žádosti do evidence uchazečů o zaměstnání znovu zařazen nejdříve buď po uplynutí tří, nebo šesti měsíců ode dne vyrazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

## Neprávem odepřená podpora

Zjistí-li se dodatečně, že podpora v nezaměstnanosti byla uchazeči o zaměstnání neprávem odepřena nebo přiznána anebo poskytována v nižší částce, než v jaké náležela, anebo přiznána od pozdějšího dne, než od kterého náležela, dodatečně se přizná nebo zvýší a doplátí. obdobně se postupuje, bylo-li příslušným orgánem rozhodnuto, že skončení pracovního nebo jiného pracovního vztahu, které bylo důvodem pro to, že uchazeč o zaměstnání neměl nárok na podporu v nezaměstnanosti, je neplatné.

## Neprávem odepřené zařazení do evidence

Bylo-li uchazeči o zaměstnání neprávem odepřeno zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, podpora v nezaměstnanosti mu náleží při splnění stanovených podmínek ode dne zařazení do evidence, nežádá-li o její přiznání k pozdějšímu datu.

Krajská pobočka Úřadu práce ČR vydá ve správním řízení rozhodnutí o dodatečném přiznání nebo zvýšení podpory v nezaměstnanosti. Nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo jejich jednotlivých splátek zaniká uplynutím pěti let ode dne, od kterého náležela, nebo měly být poskytnuty splátky.

■ PŘÍTE SE...

# Práva a povinnosti při čerpání dovolené

Novelou zákoníku práce (zákon č. 365/2011 Sb.) byly s účinností od 1. 1. 2012 provedeny některé podstatné změny v úpravě dovolené tak, aby právní úprava byla v souladu s právem Evropské unie, zejména s novější judikaturou Evropského soudního dvora.

Obecně platí, že dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel (§ 217 odst. 1 zákoníku práce). Z tohoto pravidla existují dvě výjimky, které jsou uvedeny v § 217 odst. 5 (čerpání dovolené na žádost zaměstnankyně bezprostředně po skončení mateřské dovolené – zaměstnavatel je povinen žádosti vyhovět) a v § 218 odst. 3 zákoníku práce (viz dále).

## PÍSEMNÝ ROZVRH ČERPÁNÍ DOVOLENÉ

Podle § 217 odst. 1 zákoníku práce dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud v zákoníku práce není stanoveno jinak. Při určení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance. Poskytují-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně dva týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné dělce čerpané dovolené. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.

V určitých situacích (překážkách v práci na straně zaměstnance) zaměstnavatel zaměstnanci dovolenou určit nesmí – jde o případy, kdy zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení, kdy je uznán dočasně práce neschopným, kdy je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené. Na dobu ostatních překážek v práci na straně zaměstnance smí zaměstnavatel určit čerpání dovolené jen na jeho žádost (§ 217 odst. 4 zákoníku práce).

## POVINNOST ZAMĚSTNAVATELE A PRAVO ZAMĚSTNANCE

Z výše uvedeného vyplývá, že je povinností zaměstnavatele, aby zaměstnancům určil dobu čerpání dovolené v souladu s příslušnými ustanoveními zákoníku práce, zejména v souladu s § 217 a § 218 zákoníku práce.

Z § 218 zákoníku práce vyplývá, že:

1. Čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpával v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody. Jinak řečeno, zaměstnavatel je povinen zaměstnanci určit celou dovolenou, na kterou mu vzniklo právo v roce 2012 tak, aby ji vyčerpával do konce roku 2012. Pouze v případě, že existují naléhavé provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo překážky v práci na straně zaměstnance (například dočasná pracovní neschopnost, mateřská nebo rodičovská dovolená, ošetřování nemocného člena rodiny nebo jiná překážka v práci), dojde k čerpání dovolené později (viz ad 2 až 4). Pokud zde nejsou provozní důvody nebo překážky v práci na straně zaměstnance bránící čerpání dovolené a zaměstnavatel by dovolenou zaměstnanci neurčil, porušil by zákonem stanovenou povinnost.

2. Nemůže-li být dovolená vyčerpána v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku, není-li ad 4) stanoveno jinak. Jinak řečeno, v případě, že existují naléhavé provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo překážky v práci na straně zaměstnance, zaměstnavatel je povinen určit dovolenou, na



FOTO: © MONKEY BUSINESS IMAGES LTD. | DREAMSTIME.COM

kterou zaměstnanci vzniklo právo v roce 2012 tak, aby byla vyčerpána nejpozději do 31. 12. 2013 (s výjimkou uvedenou ad 4).

3. Není-li čerpání dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo čerpání dovolené určit rovněž zaměstnanec. Čerpání dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době oznámení. Z uvedeného vyplývá, že pokud dovolená, na kterou zaměstnanci vzniklo právo v roce 2012, nebude zaměstnanci určena zaměstnavatelem do 30. 6. 2013, může si zaměstnanec určit dovolenou sám. Jde o výjimku z pravidla, že dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel. V případě, že si tuto dovolenou zaměstnanec sám včas neurčí, zaměstnavatel je povinen mu ji určit tak, aby byla vyčerpána do konce roku 2013 (nejde-li o situaci ad 4). Pokud by tak za-

městnavatel neučinil, mohl by mu orgán inspekce práce uložit pokutu podle zákona o inspekci práce. Pro úplnost je třeba dodat, že dovolená nemusí být vyčerpána do 30. 6. 2013, ale musí být do tohoto data určena. Zaměstnavatel například dne 30. 6. 2013 může zaměstnanci určit čerpání dovolené (její nevyčerpané části) z roku 2012 na dobu od 25. 10. do 5. 11. 2013.

4. Nemůže-li být dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci. V případě, že z výše uvedených důvodů nemůže být dovolená za kalendářní rok 2012 vyčerpána do konce roku 2013, zaměstnavatel je povinen určit dobu čerpání dovolené po návratu zaměstnance do práce – např. v roce 2014, 2015 apod.

## KUMULACE A PROPÍČENÍ DOVOLENÉ

Podle nové úpravy § 218 zákoníku práce již právo na dovolenou nezánikne v případě, že dovolená, na kterou vzniklo právo v jednom roce, nebude vyčerpána do konce příštího kalendářního roku. Pokud zaměstnavatel poruší svou povinnost a neurčí zaměstnanci dovolenou v souladu s § 217 a § 218 zákoníku práce, stále má právo si ji určit zaměstnanec, takže může dojít ke kumulaci dovolené za více let.

Dovolenou, na kterou zaměstnanci vzniklo právo, je třeba vyčerpávat ve volnu. Náhrada mzdy (platu) za nevyčerpanou dovolenou (tzv. „propíčení“ nevyčerpané dovolené) připadá v úvahu jen při skončení pracovního poměru. Podle § 222 odst. 2 zákoníku práce zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru.

(12)

■ Projekt

## Gender v pracovním a soukromém životě

Takto Akademie J. A. Komenského v České Lípě nazvala svůj projekt, který obsahuje aktivity propagující principy rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce v regionu Českolipska a svými aktivitami se snaží skloubit gender v profesním i soukromém životě.

Jako cílové skupiny, které se do projektu mohou zapojit, byly zpracovatelé projektu vybrány ženy vracějící se na trh práce po rodičovské dovolené nebo muži, kteří jsou v obdobné situaci, dále ženy v předdůchodovém věku a ženy nezaměstnané déle než šest měsíců. Pro tyto osoby je připravena řada aktivit. Na počátku realizace projektu bude zřízeno tzv. poradenské centrum, ve kterém budou zapojeny v projektu k dispozici notebooky s připojením na internet, odborná literatura atd.

### Aktivity poradenského centra

Poradenské centrum bude nabízet individuální poradenství při hledání zaměstnání, tj. odborný poradenství bude pomáhat s vyhledáváním vhodného zaměstnání, ale i pomáhat s přípravou na přijímací pohovory. Dalšími aktivitami poradenského centra bude finanční poradenství, které bude zaměřeno zejména na finanční gramotnost a pracovní-právní minimum, ale i kariérní poradenství a podnikatelské poradenství.

### Podpora při zahájení podnikání

Pravidelně bude také realizátor projektu pořádat osvětové akce určené pro zájemce z řad široké veřejnosti na témata týkající se rovných příležitostí žen a mužů a sladování rodinného a pracovního života. Další aktivitou projektu je komplexní

program na podporu zahájení samostatné výdělečné činnosti, který kromě palety nabídky vstupu do skupinových či individuálních rekvalifikačních kurzů nabízí možnost absolvovat kurz Základy podnikání, a komplexně tak svého absolventa připraví na vstup do podnikatelského prostředí.

### Podnik přátelský rodině

Výše uvedená cílová skupina však není jediná, se kterou realizátor projektu bude pracovat. Další zásadní cílovou skupinou projektu jsou zaměstnavatelé z regionu Českolipska, kteří budou v rámci projektových aktivit motivováni k odbourávání genderových stereotypů na trhu práce, a to jak formou workshopů, tedy osvětové činnosti, tak formou poskytnutí mzdových příspěvků na pracovní místa využívající flexibilní formy práce a vyhlášení soutěže Podnik přátelský k rodině.

### PARTNEŘI PROJEKTU

Při realizaci projektu budou pomáhat i partneři projektu, kterými jsou město Česká Lípa zastoupené starostkou města Mgr. H. Moudrou a personální agentura Grafton Recruitment Praha zastoupená Mgr. H. Vodičkovou. S oběma subjekty realizátor uzavřel partnerství bez finančního příspěvku. Jejich účast na realizaci projektu spočívá zejména v oslovování zaměstnavatelů regionu Českolipska. Prioritně budou tedy zprostředkovávat dialog mezi předkládaným projektem a zaměstnavateli a dále se budou podílet na organizaci a vyhlášení výsledků soutěže Podnik přátelský k rodině. Participovat budou i na publicitě projektu a v neposlední řadě na využívání a propagaci trvale udržitelných výstupů projektu.



FOTO: © MISHKACZ | DREAMSTIME.COM

č. 88 – Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladování pracovního a rodinného života, kterou vyhlásilo MPSV ČR. Projekt byl schválen k realizaci a je podpořen v celkové výši 6 208 758,48 Kč.

### Kde najdete více informací?

Projekt bude realizován v období od 1. 11. 2012 do 31. 10. 2014. Akademie J. A. Komenského v České Lípě podala projekt v rámci výzvy

č. 88 – Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladování pracovního a rodinného života, kterou vyhlásilo MPSV ČR. Projekt byl schválen k realizaci a je podpořen v celkové výši 6 208 758,48 Kč.

Na financování projektu se 85 procenty podílí Evropský sociální fond a 15 procenty státní rozpočet ČR. Podrobnější informace o projektu získáte na webových stránkách realizátora projektu ([www.ajak-cl.cz](http://www.ajak-cl.cz)) nebo osobně na adrese Mariánská 605, Česká Lípa (tel. 487 521 875).

ZDROJ: AKADEMIE J. A. KOMENSKÉHO V ČESKÉ LÍPĚ (TR)



evropský sociální fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST

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

## Publikace k vývoji v oblasti práce a sociálního zabezpečení

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR vydalo publikaci s názvem *Základní ukazatele z oblasti práce a sociálního zabezpečení v České republice ve vývojových řadách a grafech – 2011*. Formou tabulek a grafů zachycuje dlouhodobý vývoj hlavních socioekonomických ukazatelů s důrazem na vybrané ukazatele v oblasti sociálních dávkových systémů.

Publikace je rozdělena do devíti kapitol. Úvodní kapitola se stručně věnuje hlavním tendencím vývoje základních demografických ukazatelů a aktuálnímu ekonomickému vývoji ČR. Následují základní statistické přehledy za pojistné dávkové systémy v působnosti resortu MPSV (důchodové a nemocenské pojištění) a systémy nepojistné (státní sociální podpora, poskytování příspěvku na péči, dávek pro osoby se zdravotním postižením a dávek pomoci v hmotné nouzi). Další kapitoly se věnují vývoji struktury poskytovaných sociálních služeb, rozboru složení příjmů domácností, analýze vývoje hlavních ukazatelů trhu práce a výdajů na státní politiku zaměstnanosti. Závěrečná kapitola obsahuje zhodnocení vývoje výdajů na sociální ochranu včetně mezinárodního srovnání.

Publikace *Základní ukazatele z oblasti práce a sociálního zabezpečení v České republice ve vývojových řadách a grafech – 2011* má 50 stran a byla vydána v české i anglické verzi v celkovém nákladu 800 ks. V elektronické podobě ji najdete na adrese <http://www.mpsv.cz/cs/13909>.

(12)

# Počty zaměstnanců vyslaných do zahraničí rostou

Průzkum, kterého se zúčastnilo více než 520 společností z celého světa, ukázal, že firmy očekávají další nárůst počtu zaměstnanců vyslaných do zahraničí, a to během příštích dvou let o 20 procent u dlouhodobých vyslání a 10 procent u vyslání krátkodobých.



FOTO: © MICHAL NOWOSIELSKI | DREAMSTIME.COM

Podle mezinárodního průzkumu, který realizovala společnost Ernst & Young pod názvem Global Mobility Effectiveness Survey 2012 – Driving business success, plánuje téměř polovina společností výrazně zvýšit počet zaměstnanců vyslaných do rozvíjejících se ekonomik, především do Číny, Indie a afrických zemí.

## NÁPOR NA FIRMNÍ PROCESY

Průzkum však také ukázal, že firmní pravidla a procesy s dalším nárůstem počtu vyslaných zaměstnanců jen obtížně drží krok. Z odpovědí respondentů vyplynulo, že 68 procent společností nemá kontrolní mechanismy pro řízení rizik v oblasti daní a sociálního zabezpečení, přestože firmám v případě porušení předpisů hrozí ztráta dobré pověsti a značné finanční škody. Pětačtyřicet procent dotázaných (o čtyři procenta více než v loňském roce) si myslí, že interní funkce zajišťující ve firmách globální mobilitu zaměstnanců nejsou dostatečně personálně obsazeny. Rozdíl mezi tím, co by pracovníci zodpovědní za vyslání za-

městnanců měli dělat, a tím, co jsou fakticky při rostoucím počtu zahraničních pracovních pobytů schopni zajistit, jsou stále větší.

## Největší výzvy a rizika

Mezi největší výzvy, které musí firmy při vyslání zaměstnanců do zahraničí řešit, patří podle účastníků průzkumu dodržování daňových a imigračních předpisů, oblast odměňování a zaměstnaneckých výhod a optimální nastavení interních pravidel pro vyslané zaměstnance. Zavedení odpovídajících interních pravidel vidí jako jeden z největších problémů dokonce 46 procent respondentů. Z průzkumu rovněž vyplynulo, že ve 23 procentech firem jsou interní pravidla pro vyslání zaměstnanců příliš komplexní a nesrozumitelná.

Nejrizikovější oblastí je podle oslovených společností dodržování daňových předpisů (na některém z prvních tří míst v rámci rizik uvedlo daně 70 procent respondentů), dále oblast sociálního zabezpečení (50 procent respondentů oblast zmínilo

na prvních třech místech), krátkodobé zahraniční pobyty (48 procent), dodržování imigračních předpisů (42 procent).

## SITUACE PO NÁVRATU DOMŮ

Z průzkumu vyplývá, že z celkového počtu pracovníků, jejichž vyslání do zahraničí skončilo v roce 2011, se 46 procent vrátilo na jinou pozici, než zastával před vysláním, 27 procent pokračuje na svém předchozím místě, 20 procent odešlo na další zahraniční pobyt a 11 procent ukončilo pracovní poměr. Tato čísla do značné míry souvisí s chybějícím propojením programů mobility zaměstnanců s řízením talentu v celé řadě firem, což dále zvyšuje již tak vysoké náklady na vyslané pracovníky. Firmy, které umí efektivně propojit řízení talentu s programem globální mobility, jsou schopné mnohem lépe využít odborný potenciál a zkušenosti svých zaměstnanců. Podíl těch, kteří po návratu domů zaměstnavatele opouští, je u těchto firem také výrazně nižší.

ZDROJ: ERNST & YOUNG (TR)

## ■ SČÍTÁNÍ LIDU

# Nejvíce lidí bez domova je v Moravskoslezském kraji

Český statistický úřad (ČSÚ) se ve spolupráci se Sdružením azylových domů v ČR a s Asociací poskytovatelů sociálních služeb ČR pokusil v rámci sčítání lidu v celé zemi zmapovat život lidí bez domova. Poprvé v historii tak získává Česká republika ucelené informace, kdo jsou lidé, kteří využívají služeb azylových domů, domů na půli cesty a dalších sociálních zařízení.

„Určitá skupina lidí, kteří žijí na ulici, s úřady nekomunikuje, komunikovat nechce a ani se nezajímá o nabízenou pomoc. Sčítací komisaři nechodili po parcích ani pod mosty, nešlo o to zjistit, kolik je v Česku celkem všech bezdomovců,“ upozorňuje místopředseda ČSÚ Stanislav Drápal. „Zaměřili jsme se na ty, kteří využívají služeb sociálních zařízení, jsou ochotní komunikovat a nabízet pomoc přijmout. Jenom tím je možné pomoci, proto jsme zjišťovali maximum informací právě o nich.“

## Kde všude se sčítalo?

ČSÚ získal sčítací komisaře z řad zaměstnanců azylových domů a ti se se svými klienty pokusili vyplnit na sčítací list osoby všechny informace, které byl daný člověk schopen dát dohromady. Sčítalo se v azylových domech, domech na půli cesty, noclehárnách a v nízkoprahových denních centrech.

V minulosti se některá města pokoušela pomocí vlastních výzkumů získat aspoň základní informace, kolik lidí bez domova se v jejich ulicích pohybuje. Pokaždé ale šlo o jinou metodiku, a zatím tak nikdo neměl o lidech bez domova v ČR ucelené a jednotné informace.

## SITUACE V REGIONECH A VZDĚLÁNÍ

Nejvíce lidí bez domova bylo sečteno v Moravskoslezském kraji (2 574), na druhém místě skončila Praha (1 254) a na třetím Jihomoravský kraj (1 156). Naopak nejméně lidí využívá služeb sociálních zařízení v Karlovarském (256) a Libereckém kraji (262). Celkem sebrali sčítací komisaři informace od 11 496 lidí, kteří byli podle dané metodiky označeni jako lidé bez domova. Z pohledu vzdělání je nejčetněji zastoupena skupina bezdomovců s vyučením listem nebo se středoškolským vzděláním bez maturity (47,2 procenta). Na druhém místě pak



FOTO: © OUTLINEZOS | DREAMSTIME.COM

skončili bezdomovci se základním vzděláním (28,5 procenta). Hypotéza, že mezi lidmi bez domova žije možná velké množství vysokoškoláků, se nepotvrdila.

## EKONOMICKÁ AKTIVITA

Jednoznačně nejvíce je mezi bezdomovci staršími 15 let nezaměstnaných (40,2 procenta). Ze sčítaných bezdomovců 28,5 procenta uvedlo, že jsou ekonomicky aktivní, a 14,2 procenta jsou nepracující důchodci. Ze zhruba 4 700 ekonomicky aktivních bezdomovců jich podle odvětví nejvíce působí: 33,0 procenta ve zpracovatelském průmyslu (výroba motorových vozidel, kovových konstrukcí, hutnictví), 19,0 procenta ve stavebnictví, 8,6 procenta v dopravě a skladování.

## K ČEMU BUDOU DATA SLOUŽIT?

Půjde o důležité podklady pro stát a všechny organizace, které se snaží lidem bez domova pomáhat. Budou to velmi důležité informace pro plánování sociálních služeb v celé ČR a také pro vytváření programů a projektů zapojování lidí bez domova do běžného života. ZDROJ: ČSÚ (TR)

## ■ Křížovka

**Sociální začleňování je proces, který zajišťuje, aby osoby sociálně vyloučené nebo sociálním vyloučením ohrožené dosáhly příležitostí a možností, které jim napomáhají plně se zapojit do ekonomického, sociálního i kulturního života společnosti a žít způsobem, který je ve ... (viz tajenka).**

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do 21. prosince 2012. Jeden z vás získá publikaci *Time management (Mějte svůj čas pod kontrolou)* z produkce nakladatelství Grada Publishing. Tato příručka vás naučí smysluplně si plánovat svůj denní a týdenní program. Dozvíte se, jak si stanovovat cíle, určovat správné priority, lépe se vypořádávat se ztrátou času a pracovat účelněji i účinněji. Vedle osvědčených technik pro řízení času vám zde představíme celou řadu moderních elektronických pomůcek, které vám usnadní plánování – ať už to jsou mobilní a chytré telefony nebo Outlook.



Tajenka z minulého čísla: „... účast na odborném rozvoji.“ Publikaci *Tajemství skvělých prezentací Steva Jobse* od Carmine Galla z produkce nakladatelství Grada Publishing získává P. Beranová z Ostravy. Gratulujeme.

POMŮCKA: AT. ESP. LUNET.A MONO	SÍŤ ČERPACÍCH STANIC	NAPADANÁ HMOTA	POŽÁRNÍ OCHRANA ZKR.	PSACÍ NÁČNÍ	UPRAVIT VLASY	JMÉNO ZPĚV. LAN- GEROVÉ	KUS ZKR.	OSVĚDČENÍ O TECHNIC. PRŮKAZU ZKR.	HL. MĚSTO PORTU- GALSKA	OSTYCH	MINUTA ZKR.	ANGLICKÁ PŘEDLOŽKA	VÝSEČ V KLENBĚ	ČÁST AUTA
KÓD ŠPANĚLSKA				SPZ PARDUBIC ZN. MOBIL. TELEFONŮ			BÁSNICKY OKOLO OSOBNÍ ZÁJMEMO		SKLOVITÁ HMOTA					
1. DÍL TAJENKY									NÁZEV TI DRUŽÍ					
ZVRATNÉ ZÁJMEMO SLOV.			JAMKOVŠ- TĚ V GOLFU ČÍSLOVKA ŘADOVÁ				PRÉRIJNÍ HLODAVEC OCHRNUTÁ					INICIÁLY ZPĚVAČKY URBÁNKOVÉ PŘEDLOŽKA		
ČESKÁ POLITICKÁ STRANA ZKR.				STUD SEVERSKÉ JMÉNO			SPOJKA A ANGLICKY STARÉ ČES. ZÁJMEMO				HLÍNA JAŘMO			
	CITOSLOVCE OHRAZENÍ	ZDE TITUL BAKALÁRE UMĚNÍ ZKR.		INIC. TENIS. AGASSIHO ZESILENÝ ZÁPOR			ŽIDOVSKÝ UČITEL BOHÁČ			CESTOVATÍ VOZEM KOŽNÍ NEMOC				
BYDLIT							OPICE ŠPANĚLSKY PRIMA			INIC. ZPĚV. HLOŽKA DRUH SYRA			ÁČKOLIV DOPRAVNÍ PODNIKY ZKR.	
HOKEJOVÝ KLUB ANG. ZKR.			NÁZEV HLÁSKY N KUJNÉ MATERIÁLY		ZVUK ZVONU LEHKÉ TOP- NÉ OLEJE ZKR.			RYBÁŘ. SÍŤ NÁRODNÍ DIVADLO ZKR.					ČASNÁ	RYTÍM ZAPSAT
OKRESNÍ AGRÁRNÍ KOMORA ZKR.				VKUS. OB- LEC. ČLOVĚK KUCHYŇSKÁ POTŘEBA					OBÝVATEL IRSKA ORG. ZAHR. OBCHODU			DÁV ZASTAR. NEUSPOŘA- DANÝ POHYB		
	INICIÁLY ZPĚVAKA ULRYCHA	INICIÁLY HERCE VETČEHO TEN		TO ZNA- MENÁ ZKR. SPOJKA			DORUČIT NÁRODNÍ PODNIK ZKR.						IN. POLITIKA RAŠINA ŽIVNOSTEN. LIST ZKR.	
2. DÍL TAJENKY								3. DÍL TAJENKY						
MDLE					ASOCIACE TENIS. PROFES. ZKR.			INICIÁLY HEREČKY MUTOVÉ			PROKLÍNAT ŘIDCE			

Zdravé pracoviště

# Nejlepší dokumentární film roku s pracovní tematikou je ze Španělska

Vítězem filmové ceny kampaně Zdravé pracoviště 2012 se stal film *Chica Pereiry* ze Španělska nazvaný *Pablo's Winter*. Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) představila na 55. mezinárodním festivalu dokumentárního a animovaného filmu v Lipsku svou čtvrtou filmovou cenu (DOK Leipzig).



Letošní vítěz filmové ceny kampaně Zdravé pracoviště Španěl Chico Pereira. V pozadí Peter Rimmer, zástupce agentury EU-OSHA v porotě. FOTO: OSHA, EUROPA.EU

Tato filmová cena podporuje význam bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti v celé Evropě tím, že filmaře vybízí a podněcuje k natočení a uvedení dokumentárních filmů na témata bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti. Z deseti nominovaných filmů byl vybrán snímek *Pablo's Winter*, který vypráví o horníkovi v důchodu, jednom z poslední generace horníků z nyní uzavřeného španělského rtuťového dolu starého 2 000 let.

## Čím film poroty zaujal?

Peter Rimmer, zástupce agentury EU-OSHA v porotě, uvedl, že *Pablo's Winter* je hodnotný vítěz soutěže. Na předání ceny v Lipsku řekl: „Tento upřímný film, nádherně natočený v černobílém formátu, vypráví příběh definitivního pádu malého města a jednoho z jeho obyvatel.“

Film šikovným využitím technik fikce odhaluje vážné zničující vlivy špatných pracovních podmínek a voleb životního stylu chudých. Film rovněž evokuje potřebu posílit přesčasnost a zaměstnatelnost všech pracovníků s cílem předcházet předčasnému odchodu do důchodu nebo nadbytečnosti starších osob. To jsou problémy, které budou zkoumány v novém projektu o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci u starších pracovníků, o jehož realizaci požádala agentura EU-OSHA Evropská komise.

## Z Více než 2 850 dokumentů

Do soutěže bylo nominováno deset snímků od filmařů z různých zemí, které vyzývají k zamyšlení a dokumentují každodenní rutinu lidí ve všech fázích jejich produktivního života. Ve filmech byla vyobra-

zena celá řada pracovních prostředí a jejich pozornost se soustředila na zkušenosti pracovníků z velkých výrobních provozů i malých podniků. Nominace byly vybrány z více než 2 850 dokumentárních filmů, které byly na Festivalu dokumentárního a animovaného filmu v Lipsku letos přihlášeny, přičemž o vítězi rozhodla mezinárodní porota složená z odborníků z řad filmařů i odborníků z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

ZDROJ: EU-OSHA (TR)

## Filmová cena v rámci kampaně Zdravé pracoviště

Cenu je oceňován nejlepší dokumentární film s pracovní tematikou. Cenu agentura EU-OSHA předává na Mezinárodním filmovém festivalu dokumentárního a animovaného filmu v Lipsku (DOK Leipzig). Vedle peněžní ceny ve výši 8 000 eur bude vyrobeno 1 000 kopií vítězného filmu ve vybraných osmi jazycích EU, které agentura EU-OSHA bude distribuovat po celé Evropě. V roce 2011 byla cena udělena německé režisérce Carmen Losmannové za film *Work Hard Play Hard*, zkoumání moderních teorií organizace a řízení práce. Před dvěma lety cenu získal český režisér Tomáš Kudrna za svůj film *Mičeti zlato* (*All that Glitters*) o pracovních podmínkách ve zlatém dole v Kyrgyzstánu. V prvním roce existence ceny, v roce 2009, byl oceněn nizozemský režisér Ton Van Zantvoort za film *A Blooming Business*, který ukazuje těžké pracovní podmínky v globalizovaném květinářském odvětví.

## EU-OSHA

# Znáte nové výstražné symboly upozorňující na nebezpečí chemických látek?

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) zpřístupnila novou sadu nástrojů, která upozorňuje na změny v označování chemických látek. Tato sada nástrojů přispívá k tomu, aby zaměstnavatelé a jejich zaměstnanci věděli, jak správně manipulovat s nebezpečnými chemickými látkami a jak se při práci vyhnout nebezpečí.

Nová on-line sada nástrojů zahrnuje film *Nebezpečí: chemické látky!*, plakát a leták. Hlavní postavou je Napo, hrdina řady animovaných filmů, jejichž cílem je představit problematiku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zábavnou a zapamatovatelnou formou.

Lepší porozumění významu symbolů

V členských státech v současné době probíhá postupně zavádění nových výstražných symbolů nebezpečnosti pro chemické produkty v rámci globálně harmonizovaného systému. Z nedávného průzkumu provedeného



Evropskou agenturou pro chemické látky však vyplývá, že mnohé z těchto symbolů nejsou uznávány nebo správně chápány. Uvedená sada nástrojů zaměstnavatele a jejich zaměstnance na tyto nové symboly znovu upozorňuje a přispívá k lepšímu porozumění významu těchto symbolů pro jejich bezpečnost při práci.

Zabránit zdravotním rizikům

Přibližně 15 procent evropských pracovníků uvádí, že při své každodenní práci manipulují s nebezpečnými látkami. I minimální expozice některé z těchto látek může pracovníkům přivodit zdravotní újmu s nejrůznějšími

následky: od drobného podráždění očí nebo pokožky až po astma, nepříznivé účinky na reprodukci, vrozené vady nebo rakovinu. Agentura EU-OSHA chce zajistit, aby pracovníci a jejich zaměstnavatelé nové výstražné symboly nebezpečnosti používané u chemických produktů dobře znali a aby s nebezpečnými chemickými látkami zacházeli s náležitou opatrností.

## Kde najdete podrobné informace?

Agentura EU-OSHA podporuje Evropskou komisi v jejím úsilí o zvyšování povědomí o změnách požadavků na označování a o významu těchto změn pro pracoviště. Sada nástrojů je přístupná prostřednictvím zvláštní sekce webových stránek (<http://osha.europa.eu/cs>) - Téma - Nebezpečné látky - CLP - klasifikace, označení a balení...), kde naleznete rovněž celou řadu dalších vzdělávacích materiálů a pokynů, jakož i často kladené otázky (FAQ) o CLP (nařízení EU o klasifikaci, označování a balení chemických látek) a REACH (nařízení o registraci, hodnocení, povolování a omezování chemických látek), které poskytují podrobnější informace k tématu.

ZDROJ: EU-OSHA (TR)

# Některé důležité údaje (platnost k 1. prosinci 2012)

<b>ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM * (měsíčně)</b>	<i>Částky životního minima</i> 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
	<i>Částka existenčního minima</i> 2 200 Kč
<b>MINIMÁLNÍ MZDA *</b>	8 000 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 48,10 Kč/hod.
<b>NEJNIŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY * (při týdenní pracovní době 40 hod.)</b>	1. skupina prací: 48,10 Kč/hod. 8 000 Kč/měs. 2. skupina prací: 53,10 Kč/hod. 8 900 Kč/měs. 3. skupina prací: 58,60 Kč/hod. 9 800 Kč/měs. 4. skupina prací: 64,70 Kč/hod. 10 800 Kč/měs. 5. skupina prací: 71,50 Kč/hod. 12 000 Kč/měs. 6. skupina prací: 78,90 Kč/hod. 13 200 Kč/měs. 7. skupina prací: 87,10 Kč/hod. 14 600 Kč/měs. 8. skupina prací: 96,20 Kč/hod. 16 100 Kč/měs.
<b>CESTOVNÍ NÁHRADY *</b>	<i>výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:</i> 5 - 12 hod. 64 Kč - 76 <sup>1)</sup> Kč, více než 12 hod. - 18 hod. 96 Kč - 116 <sup>1)</sup> Kč, déle než 18 hod. 151 Kč - 181 <sup>1)</sup> Kč <i>náhrada za použití vlastního vozidla:</i> spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednopřevodové vozidlo a tříkolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,70 Kč <i>průměrné ceny PH:</i> benzín 95 oktanů 34,90 Kč; benzín 98 oktanů 36,80 Kč; motorová nafta 34,70 Kč
<b>NÁHRADA MZDY *</b>	V období prvních 21 kalendářních dní dočasně pracovní neschopnosti nebo karantény náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku, a to až do 4. pracovního dne (směny), nejdelší však od 25. nepracované hodiny z rozvržených směn, a při karanténě již od 1. pracovního dne (směny). <i>Výše náhrady mzdy se stanoví z průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance po jeho redukcii v rámci redukčních hranic, a to tak, že:</i> z částky do výše 146,65 Kč se započte 90 %; z částky přesahující 146,65 Kč, nejvýše však do 219,98 Kč se započte 60 %; z částky přesahující 219,98 Kč, nejvýše však do 439,95 Kč se započte 30 %; k částce nad 439,95 Kč se nepřihlíží
<b>NEMOCENSKÉ *</b>	- 60 % z DVZ od 22. kalendářního dne dočasně pracovní neschopnosti (karantény)
<b>PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ (PPM) *</b>	od 1. kalendářního dne nástupu na PPM - 70 % z DVZ
<b>OŠETŘOVNÉ *</b>	od 1. kalendářního dne potřeby ošetřování - 60 % z DVZ
<b>POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ *</b>	<i>Denní vyměřovací základ (DVZ): nemocenské, peněžní pomoc v mateřství (PPM) a ošetřovné se vypočítává z denního vyměřovacího základu po jeho redukcii v rámci redukčních hranic, a to tak, že:</i> z částky do výše 838 Kč se započte u nemocenského a ošetřovného 90 %, u PPM 100 %; z částky přesahující 838 Kč, nejvýše však do 1 257 Kč se započte 60 %; z částky přesahující 1 257 Kč, nejvýše však do 2 514 Kč se započte 30 %; k částce nad 2 514 Kč se nepřihlíží
	<i>Sazby pojistného z vyměřovacího základu:</i> 25 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 2,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ - - - - - 28 % z úhrnu vyměřovacích 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 tuto skutečnost včas příslušné OSSZ písemně oznámí) 21,5 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců účastných pouze DP
	zaměstnavatel: 6,5 % OSVČ: 29,2 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,2 % na SPZ a 2,3 % na NP (e-li ho dobrovolně účastna) osoby dobrovolně účastné DP: 28 % na DP
<b>Rodičovský příspěvek *</b>	<b>Výše a čerpání rodičovského příspěvku:</b> Možnost volit délku pobírání rodičovského příspěvku a jeho výši rodičovský příspěvek náleží do doby, kdy je vyčerpána celková částka 220 000 Kč, nejdelší však do 4 let věku dítěte Maximální výše rodičovského příspěvku činí 11 500 Kč/měsíc. Konkrétní výše lze zvolit ve vazbě na denní vyměřovací základ pro PPM (DVZ) jednoho z rodičů. Vůle výše příspěvku lze měnit jednou za 3 měsíce.

<b>Rodičovský příspěvek *</b>	<b>Výše a čerpání rodičovského příspěvku v případech, kdy ani jeden z rodičů nesplní podmínku nároku na PPM:</b> 7 600 Kč do konce 9. měsíce věku dítěte a následně 3 800 Kč do 4 let věku dítěte
<b>MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI **</b>	průměr za rok 2004: 9,2 %, 2005: 9,0 %, 2006: 8,1 %, 2007: 6,6 %, 2008: 5,4 %, 2009: 8,0 %, 2010: 9,0 %, 2011: 8,6 % říjen 2012: 8,9 % listopad 2012: 8,7 %
<b>PODÍL NEZAMĚSTNANÝ NA OBYVATELSTVU (v %) <sup>3)</sup></b>	říjen 2012: 6,7 % listopad 2012: 6,8 %
<b>NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 30. 11. 2012</b>	celkem: 508 498 260 675 žen z toho: 60 999 osob se zdravotním postižením 35 850 absolventů škol a mladistvých
<b>VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 30. 11. 2012</b>	hlášena na ÚP ČR - celkem za ČR: 38 806
<b>UCHAZEČÍ NA VPM **</b>	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 30. 11. 2012: 13,1
<b>PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sola) celkem <sup>2)</sup></b>	září 2012: 10 780 Kč
<b>BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI *** (rok 2011)</b>	počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.: 25 528 smrtelné úrazy: 125
<b>PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (CR celkem)</b>	v roce 2011: 45 482
<b>DŮCHODOVÉ výdaje v 1. pololetí 2012 (v tis. Kč)</b>	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
<b>PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA *** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)</b>	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
<b>ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** v 1. pololetí 2012</b>	absolutní údaje sňatky 17 834 3,4 rozvody 12 949 2,5 živé narození 53 313 10,2 zemřelí 54 589 10,4 celkový přírůstek 6 763 1,3 střední stav obyvat. 10 508 486 x
<b>PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB****</b>	zaměstnanci celkem 3. čtvrtletí 2011 4 533 698 2. čtvrtletí 2012 4 501 910 3. čtvrtletí 2012 4 524 146 OSVČ vykonávající činnost 3. čtvrtletí 2011 1 011 611 2. čtvrtletí 2012 1 008 742 3. čtvrtletí 2012 1 012 603 OSVČ povinně platit zálohy na důchod. poj. 3. čtvrtletí 2011 751 945 2. čtvrtletí 2012 733 332 3. čtvrtletí 2012 736 117

\* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády

\*\* pramen MPSV; \*\*\* pramen ČSÚ – aktuální publikované údaje; \*\*\*\* pramen ČSSZ

1) pro veřejnou sféru

2) důchod vyplácen samostatně (bez současné vypláceného pozůstalostního důchodu)

Evropská komise

# Roční analýza růstu na rok 2013: cesta k hospodářské obnově

Evropská komise přijala 28. listopadu roční analýzu růstu na rok 2013 stanovující pět priorit, které mají členské státy vyvést z krize a obnovit hospodářský růst. Roční analýza růstu zahajuje evropský semestr koordinace hospodářských politik, který zajišťuje sladění rozpočtových a hospodářských plánů členských států s Paktem o stabilitě a růstu a strategií Evropa 2020.

K prioritám předseda Evropské komise José Manuel Barroso uvedl: „Považuji za zásadní pokračovat v naší strategii fiskální konsolidace podporující růst a v hospodářských reformách a cílených investicích. Je to jediný způsob, jak lze obnovit důvěru a zajistit trvalý růst. Víím, že jsou tyto reformy složité, bolestivé a mohou mít sociální následky, a Komise proto dělá, co je v jejích silách, aby zajistila obnovu vedoucí k co možná největšímu počtu pracovních míst. Roční analýza růstu dává členským státům politická vodítka, díky nimž je zátěž reformem spravedlivě rozložena a jsou ochráněny nejzranitelnější osoby.“

## Pokračovat v reformách

Přestože politiky EU začínají přinášet výsledky – deficity se snižují, napětí na finančních trzích se uvolňuje a v některých členských státech se objevují známky rostoucí konkurenceschopnosti, pro zajištění udržitelného růstu a pracovních míst je třeba pokračovat v reformách, což je také ústředním motivem letošní roční analýzy růstu. Komise proto zastává názor, že pět priorit obsažených v loňské roční analýze růstu zůstává v platnosti. Těmito pěti prioritami je: provádět diferencovanou fiskální konsolidaci, která bude brát ohledy na růst; obnovit běžné úvěrování ekonomiky; podpořit růst a konkurenceschopnost pro dnešek a budoucnost; řešit nezaměstnanost a sociální dopady krize a modernizovat veřejnou správu.

## Podpora růstu a zaměstnanosti

Každá z těchto pěti priorit se zaměřuje na zajištění růstu a tvorbu pracovních míst, přičemž zvláštní důraz je kladen na otázku spravedlnosti. Nejde o plán, který by vyhovoval všem situacím při podpoře růstu a zaměstnanosti, existují však společné cíle a řada reforem ke zvážení. Cílená podpora výzkumu ve veřejném a soukromém sektoru, výkonnější systémy vzdělávání a odborné přípravy, které zvyšují celkovou úroveň dovedností, zjednoduší právní režim pro zakládání podniků – všechna tato opatření mohou pomoci posílit konkurenceschopnost, a tedy i růst. Jednotný trh a další rozvoj síťových odvětví (infrastruktura v oblasti dopravy, energetiky a internetu) rovněž nabízejí podnikům obchodní příležitosti a spotřebitelům nabídku lepších služeb a výrobků.

## Situace na trhu práce

Roční analýza růstu zdůrazňuje, že situace na trhu práce naléhavě vyžaduje řešení. Za posledních 12 měsíců se počet nezaměstnaných zvýšil o dva miliony osob a bez práce je nyní více než 25 milionů osob. Dlouhodobá nezaměstnanost dosáhla alarmujících hodnot a situace mladých lidí se v mnoha zemích dramaticky zhoršila. Roční analýza růstu vytýčuje priority pro přípravu na obnovu vedoucí k tvorbě pracovních míst, pro zlepšení uplatnitelnosti na trhu práce a pro podporu sociální soudržnosti.



FOTO: © JUAN MOYANO | DREAMSTIME.COM



## Co je tzv. roční analýza růstu?

Roční analýza růstu stanoví, které věci považuje Evropská komise v nadcházejícím roce za obecné hospodářské a sociální priority. Přináší politické pokyny pro členské státy, jak podpořit růst a zaměstnanost v souladu se strategií Evropa 2020, což je dlouhodobá strategie EU pro růst. Touto analýzou se zahajuje evropský semestr, jenž je harmonogramem EU pro rozpočtovou a hospodářskou koordinaci, při které dochází ke kolektivnímu přezkumu vnitrostátních politik a k jejich schvalování na úrovni EU. To má zajistit, aby členské státy udržovaly stejný kurz. Roční analýza růstu platí pro EU jako celek, avšak později během semestru bude promítnuta do doporučení pro jednotlivé země. Jde o třetí roční analýzu růstu od zahájení evropského semestru v roce 2010.

tvorbu pracovních míst. Je třeba vyvinout další úsilí k zajištění účinnosti systémů sociální ochrany a rozvoji strategií aktivního začleňování, aby se napravily účinky krize.

## Další postup

V nadcházejících týdnech a měsících bude rada v různých složeních diskutovat o roční analýze růstu a bude informovat březnovou Evropskou radu, aby ta mohla vydat vhodné politické pokyny pro členské státy. Tyto pokyny by měly být začleněny do vnitrostátních rozpočtových a hospodářských plánů členských států, které se v dubnu zasílají Evropské komisi. V květnu Evropská komise vydá po posouzení těchto programů a s ohledem na priority roční analýzy růstu doporučení pro jednotlivé země, tak aby tato doporučení mohla být schválena v červnu Evropskou radou. Poté by členské státy měly tyto politické pokyny promítnout do svých ročních rozpočtů a odvětvových právních předpisů.

ZDROJ: EUROPA.EU (TR)

EY2012

## Modernizace sítě EURES pro mobilitu pracovníků

V listopadu přijala Evropská komise rozhodnutí, jehož cílem je modernizovat a zlepšit celoevropskou síť pro hledání zaměstnání EURES. Rozhodnutí pomůže zvýšit mobilitu pracovníků v členských státech a připravit cestu k vytvoření skutečného evropského trhu práce.



Island a Lichtenštejnsko) a ve Švýcarsku. Nové rozhodnutí Komise umožní síti EURES, aby přímo reagovala na konkrétní hospodářské potřeby. EURES tak bude moci proaktivně spojit uchazeče o zaměstnání i pracovníky, kteří chtějí zaměstnání změnit, s odpovídajícími volnými pracovními místy. Síť rovněž poskytne zaměstnavatelům lepší přístup do souboru uchazečů, u nichž mohou nalézt dovednosti potřebné pro rozvoj a růst svých podniků.

## Věší důraz na služby pro mladé

Reformovaná síť EURES se více zaměří na mladé lidi, kteří mají větší tendenci k mobilitě, a bude se týkat forem zaměstnání, které spojují práci a vzdělávací příležitosti, jako např. učňovská příprava. Konečně bude webový portál EURES upraven tak, aby vytvořil uživatelsky vstřícné online nástroje pro zprostředkování pracovní nabídky a poptávky a poskytl přístup k informacím o trhu práce, tříděným podle dovedností.

Reforma rozšíří počet partnerů, kteří prostřednictvím EURES nabízejí služby pro mobilitu, a zavede spolupráci mezi veřejnými a soukromými organizacemi poskytujícími služby v oblasti hledání práce tak, aby se pokrylo ještě vyšší procento volných pracovních míst.

Komise a členské státy mají uveřejněné rozhodnutí provést do 1. ledna 2014. Všechny zúčastněné země musí v uvedeném lhůtě určit zvláštní služby, které budou provádět reformu, spolupracovat s novými partnery a vyvíjet potřebné cílené služby.

ZDROJ: EUROPA.EU

## Úspěch českého uchazeče o zaměstnání ve švédské firmě

Štěpán D., uchazeč o práci v České republice, natolik oslnil své švédské zaměstnavatele, že nyní hledají více pracovníků z Čech.

Švédská marketingová společnost Apsis hledala zaměstnance na pozici sales account manager ve stejnou chvíli, kdy Čech Štěpán D. hledal práci. Pozice byla určena pro zaměstnance z České republiky, který perfektně ovládá anglický jazyk. Štěpán tuto podmínku bez problémů splňoval.

Švédská EURES poradkyně z Malmö Kristina Koch předala nabídku práce na český portál EURES, kde se zveřejňují nabídky volných pracovních míst z celé Evropy.

Štěpán okamžitě na inzerát reagoval a do firmy Apsis poslal svůj životopis. „Štěpán při pohovoru uspěl a nyní v Malmö pro společnost Apsis pracuje. Vzhledem k tomu, že je ve své práci velice dobrý, Apsis nyní hledá nové pracovníky z Česka. Opět za pomoci sítě EURES,“ tvrdí EURES poradkyně z Příbrami Dana Hušková.

V těchto dnech společnost Apsis hledá dva nové kolegy z ČR do své-

covních míst z celé Evropy. Štěpán předem vybírá vhodné kandidáty na základě jejich životopisů, které následně pošle do firmy Apsis. Ve firmě se poté rozhodne, kterého z kandidátů pozvou k ústnímu pohovoru, jenž bude probíhat prostřednictvím Skypu,“ říká Dana Hušková. Zaměstnavatelé společnosti Apsis poprvé využili služeb sítě EURES a byli natolik spokojeni, že i do budoucna se s ní chystají spolupracovat při obsazování volných pracovních pozic. Více informací najdete na www.eures.cz.

ZDROJ: EURES ČR

Událost

## Jaký byl mezinárodní veletrh pracovních příležitostí Profesia days 2012?

Druhý ročník Veletrhu práce v České republice Profesia days 2012 se uskutečnil 24.–25. října na výstavišti PVA EXPO v Praze-Letňanech. Navštívilo ho 13 tisíc lidí, tedy zhruba o tisíc více než loni.

Na tomto veletrhu nabízelí svá volná pracovní místa nebo své služby jak zástupci komerční, tak i veřejné sféry.

U vystavujících zaměstnavatelů získal návštěvník konkrétní nabídky práce a od státních a evropských subjektů informace i rady týkající se trhu práce a zaměstnanosti. Zaměstnavatelé měli možnost přímo na místě oslovit zájemce o zaměstnání, představit konkrétní pracovní nabídku na základě profilu uchazeče a domluvit se na dalším pohovoru či zaškolení.

Cílem veletrhu práce Profesia days 2012 bylo nejen nabídnout přímo na místě konkrétní pracovní pozice



Navštěvníci veletrhu práce Profesia days 2012 se také mohli zúčastnit 61 přednášek nebo 32 workshopů. FOTO: HRDAYS.CZ

a pomoci kandidátům začít novou kariéru v Praze, v České republice nebo kdekoli v Evropě, ale také prostřednictvím seminářů, přednášek a dalších speciálních možností návštěvníkům ukázat, jak uspět při přijímacích řízeních a úspěšně se uplatnit na sou-

časném dynamickém trhu práce.

Během dvou říjnových dnů navštívilo veletrh 13 tisíc kandidátů, jímž 94 českých i zahraničních zaměstnavatelů, personálních společností a institucí umožnilo učinit další krok v kariéře. Uskutečnilo se celkem 61 přednášek či 32 workshopů.

Ve stáncích EURES mohli návštěvníci konzultovat aktuální pracovní možnosti s 19 zahraničními poradci EURES z celkem 11 různých států a dozvědět se o životních a pracovních podmínkách v jednotlivých státech Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska.

ZDROJ: EURES