

**INVESTICE**

Podporujeme odpovědné a efektivní zadávání veřejných zakázek

čtete na straně 2

**LEGISLATIVA**

Sociální bydlení je neúčinnější řešení bytové nouze

čtete na straně 3

**TÉMA**

Zásady komunikace s lidmi s poruchou autistického spektra

čtete na straně 4

Slovo MINISTRYNĚ*Milé čtenářky, milí čtenáři,*

jsem velice ráda, že můžu těchto pár slov věnovat velkému úspěchu, kterého se nám podařilo dosáhnout, a to zvýšení minimální mzdy. Ta se od 1. ledna následujícího roku zvedne ze současných 9 900 na 11 000 korun a s tím samozřejmě dojde i k navýšení hodinové mzdy z 58,70 koruny na rovných 66 korun. Jde o dosud nejvyšší meziroční nárůst v historii a toto rozhodnutí vlády bude dalším krokem, který posune náš stát k vyspělejší ekonomikám v Evropě. Pracovat se musí vyplatit. Není možné, aby lidé, kteří poctivě pracují a pobírají minimální mzdu, žili na hranici, či dokonce pod hranici chudoby, proto chceme, aby minimální mzda pravidelně stoupla. Lidská práce by měla mít takovou hodnotu, aby z ní člověk byl schopen uhradit svoje základní lidské potřeby, nikoliv aby živil či byl závislý na sociálních dávkách. Jsem přesvědčená, že čím vyšší bude minimální mzda, tím spíše se vyplatí pracovat.

Těší mě, že se tato změna dotkne také zaměstnanců s invalidním důchodem, kteří dosud pobírali minimální mzdu ve zvláštní sazbě. Také pro ně bude od příštího roku platit stejná částka jako pro ostatní zaměstnance, což mi přijde daleko spravedlivější.

Na závěr nesmím zapomenout na noviniku, kde se týká zvýšení mezd u řidičů veřejných linkových autobusů, a to o 40 procent. Jejich platové ohodnocení dlouhodobě neodpovídalo pracovním podmínkám a především míře odpovědnosti, kterou mají za cestující. Kvalitní veřejnou dopravu považujeme za samozřejmost a stejně tak bychom si měli vážně vzít práci lidí, kteří pro nás tuto službu vykonávají.

Užijte si první podzimní dny.

Mgr. MICHAELA MARKSOVÁ

MINISTRYNĚ PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

O kolik se zvýší důchody?

Od začátku příštího roku se penze zvýší v průměru o 308 Kč měsíčně. Vládní shodu na valorizaci penzí považuje ministryně Michaela Marksová za rozumný kompromis.

„Od roku 1989 hodnota průměrného starobního důchodu k průměrné hrubé mzdě stále klesá, a kdyby valorizace pro příští rok byla jen 200 korun, tento trend by pokračoval,“ říká ministryně Michaela Marksová. Reálná hodnota důchodů by v tomto případě klesla pod čtyřicet procent průměrné hrubé mzdy. „Je nespravedlivé tvrdit, že zvyšování důchodů je na úkor budoucích generací. Lidé, kteří celý život pracovali, si zaslouží důstojný důchod, naše společnost jim to dluží,“ dodala ministryně. Připomněla, že deficit na důchodovém účtu se za sociálně demokratických vlád vždy snižoval. Loňský deficit 29 miliard korun se v polovině letošního roku snížil na 11 miliard korun a nadále klesá. Vláda díky novele zákona o důchodovém pojištění z července 2016 poprvé využije možnosti zvýšit důchody svým nařízením, a ne zdoluhavě formou změny zákona. Základní výměra starobních důchodů, které v ČR pobírají 2,37 mil. lidí, vzroste o 110 korun a procent-

ní výměra o 2,2 procenta, což dělá u průměrného důchodu 198 korun. Průměrný starobní důchod tak vzroste na 11 745 korun.

Zlepšení kvality života SENIORŮ

Prosazení vyšší valorizace penzí pro příští rok uvítal i premiér Bohuslav Sobotka. Jde o jedno z opatření, kterými chce vláda zlepšit životní podmínky seniorů. Mezi ta další patří například zastropování věku odchodu do důchodu na 65 let, obnovení slevy na dani pro pracující důchodce či zrušení poplatků ve zdravotnictví. „Ve zbytku funkčního období vlády chceme minimalizovat doplatky za léky pro pacienty nad 65 let. Připravovaným zákonem o sociálním bydlení pak chceme pomoci všem, kteří nemají bydlení či mohou mít problémy s financováním důstojného života – nevhovující bytová situace se často týká právě seniorů,“ dodal předseda vlády.



FOTO: © KURHAN | DREAMSTIME.COM

„Vyšší valorizaci důchodů podpořila například i Rada seniorů ČR. „Tento krok vlády podpoří úroveň mezigenerační solidarity a přinese

seniorům důstojnější životní podmínky,“ uvedl místopředseda organizace Milan Taraba.

(12)

Minimální mzda se sjednotí a bude 11 tisíc korun

Minimální měsíční mzda se od 1. ledna 2017 zvýší ze současných 9 900 na 11 000 korun, minimální hodinová mzda pak z 58,70 koruny na rovných 66 korun.

Návrh ministryně práce a sociálních věcí Michaely Marksové schválila 5. října na svém jednání vláda. „Nižší minimální mzdu než u nás mají pouze v několika málo evropských státech, například v Maďarsku, Rumunsku a Bulharsku. Pracovat se musí vyplatit, a proto jsme zvýšili minimální mzdu, aby pracující lidé mohli ze svých příjmů hradit svoje základní životní potřeby a nebyli závislí na sociálních dávkách,“ uvedla ministryně Michaela Marksová.

NA ÚROVEŇ 38,2% PRŮMĚRNÉ MZDY

Vláda tak pokračuje v realizaci svého záměru postupně zvyšovat minimální mzdu, tak aby se její úroveň přiblížila 40 procentům průměrné mzdy, který byl deklarován v Programovém prohlášení

vlády. Při schválené valorizaci minimální mzdy lze v roce 2017 předpokládat zvýšení jejího podílu k průměrné mzdě na 38,2 procenta. Minimální mzda se naposledy zvýšila na začátku letošního roku.

STEJNÁ VÝŠE BUDE PLATIT PRO VŠECHNY

Návrhem se rovněž ruší zvláštní nižší sazba minimální mzdy a sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy pro zaměstnance, kteří pobírají invalidní důchod. Od ledna 2017 vzroste ze současných 9 300 korun také na 11 000 korun. Na této změně se dohodli zástupci osob se zdravotním postižením, zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením a státu. „To, že jsme také zrušili nižší sazbu minimální mzdy pro pří-

jemce invalidního důchodu, považuji za mnohem spravedlivější stav, než tomu bylo doposud. Pro všechny tak bude platit stejná výše, a jsem ráda, že se na tom podařilo najít shodu,“ doplnila Michaela Marksová.

ZÁKLADNÍ FUNKCE MINIMÁLNÍ MZDY

V podobě, jak ji známe dnes, byla minimální mzda stanovena vládou 1. února 1991 v nařízení vlády č. 99/1991 Sb., o stanovení minimální mzdy. Ke zvyšování minimální mzdy docházelo s ohledem na ekonomickou situaci a také na politické složení vlády. Za pravicových vlád růst minimální mzdy stagnoval se zdůvodněním, že by zvýšení mělo negativní dopad na zaměstnanost v ČR. Současná vláda se snaží vrátit minimální mzdě její základní funkce (funkci sociálně-ochrannou a funkci ekonomicko-kriteriální) a pravidelně ji zvyšuje.

Pokračování na straně 2

Díky projektu MPSV může ve školních jídelnách obědovat přes tři tisíce dětí z chudých rodin

Na začátku školního roku řešila řada rodičů otázku, kde vzít peníze na zaplacení obědů pro své děti. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) jim opět podalo pomocnou ruku.

Ve školním roce 2016/2017 se do projektu Obědy do škol zapojilo přes 200 škol v celkem čtyřech krajích, které o projekt projevíly zájem. Nejvíce zapojených škol je v Praze (67), následují Vysočina (50), Jihomoravský (49) a Liberecký kraj (40). Podle odhadu ředitelů škol je navštěvuje přibližně 3 300 dětí, jejichž rodiče se nacházejí delší dobu v hmotné nouzi. Právě tento parametr je klíčový pro přiznání podpory. Pro tento školní rok je na obědy pro děti vyčleněno 18 milionů korun. „Počet škol, a tím pádem i dětí v krajích, které se už do projektu zapojily, nemusí být konečný, věříme, že se další školy přidají. Především ale chceme jednat i s dalšími krají, aby tuto

možnost dostaly děti opravdu v celé České republice,“ uvedla ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová.

Kdy se mohou přihlásit další kraje?

Příjemcem dotace je vždy kraj. Se školami uzavře smlouvu o partnerství a následně jim posílá peníze na úhradu obědů pro děti z nemajetných rodin. Zapojení dalšího kraje v tomto školním roce již není možné. „Výzvu pro předkládání projektových žádostí pro školní rok 2017/2018 vyhlásíme přibližně v březnu 2017. Do ní se může přihlásit jakýkoliv kraj. Věřím, že dobré zkušenosti z tohoto



FOTO: © IAN ALLEN | DREAMSTIME.COM

školního roku budou nejlepším argumentem pro zapojení všech krajů,“ říká ministryně Michaela Marksová.

(12)

Publikace Vývoj životní úrovně v Česku

Vývoj výše průměrného měsíčního příjmu domácností českých zaměstnanců za poslední dvě dekády, procentní nárůst příjmů domácností seniorů, struktury spotřeby, úspor a zadlužení domácností. To vše najdete v nové publikaci Vývoj vybraných ukazatelů životní úrovně v ČR v letech 1993–2015, kterou vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky.

Z publikace se například dozvíte, že průměrný měsíční příjem domácností zaměstnanců se v letech 1993–2015 zvýšil ze 3 571 na 14 036 korun na jednoho jejího člena a také že větší procentní nárůst zaznamenaly domácnosti důchodců, když jejich průměrný měsíční příjem na osobu byl v roce 2015 o více než devět tisíc korun vyšší než v roce 1993 a činil 12 207 korun.

(12)

Podporujeme odpovědné a efektivní zadávání veřejných zakázek

V pražském Lichtenštejnském paláci se 15. září konala odborná konference, na níž účastníci řešili, proč a jak uplatňovat ve veřejných zakázkách principy odpovědného zadávání.



Na konferenci podepsal 1. náměstek ministryně práce a sociálních věcí Robert Baxa (vpravo) memorandum o spolupráci s Masarykovou univerzitou, kterou zastupoval vedoucí odboru veřejných zakázek Martin Hadaš. FOTO: ARCHIV MPSV

Konferenci, na níž čeští i zahraniční odborníci diskutovali o možnostech, jak při zadávání veřejných zakázek zohledňovat aspekty například v oblasti zaměstnanosti nebo udržitelné ekonomiky, uspořádalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a Ministerstvo zemědělství ČR. Téma konference reflektovalo trendy EU i nový zákon o zadávání veřejných zakázek. „Je nezpochybnitelné, že odpovědné zadávání je v principu zákonné a přináší přidanou hodnotu. Nejde však o snadný koncept, vyžaduje strategický přístup, znalost prostředí a vůli dělat věci jinak a lépe,“

uvedla ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová. „My se o to snažíme a díky akcím, jako byla tato konference, můžeme o tématu odpovědného zadávání najednou debatovat s mnoha veřejnými zadavateli z ČR a zároveň čerpat inspiraci ze zahraničí, kde je již tento princip rozvinutý,“ dodala ministryně. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) chce tento koncept rozšířit mezi veřejné zadavatele v celé České republice. Projekt, který MPSV v tomto roce zahájilo, nabídne zadatelům veřejných zakázek podporu při přípravě konkrétních zakázek,

ale otevře i možnosti nastavení dlouhodobé spolupráce pro rozvoj odpovědného zadávání.

ZAPOJENÍ SOCIÁLNÍCH HLEDISEK MÁ SMYSL

Zahraniční odborníci na konferenci hovořili o legislativě i o nástrojích, které již v oblasti odpovědného zadávání uplatňují. „Pro mě osobně je odpovědné zadávání veřejných zakázek o chuti a ambici – pokud skutečně chcete něco změnit, můžete k dosažení cíle proces zadávání veřejných zakázek efektivně využít. Je zřejmé, že zájem o tuto oblast roste,“ uvedl Stuart Cairns, partner britské advokátní kanceláře Pinsent Masons. „Často je největším úskalím přesvědčit zadavatele, že zapojení sociálních hledisek má smysl. Pokud to ale přijmou za své, je klíčový problém vyřešen,“ dodal Stuart Cairns.

Principy odpovědného veřejného zadávání uplatňuje také Ministerstvo zemědělství ČR, a to i prostřednictvím svých resortních organizací, jako jsou státní podniky Povodí a Lesy ČR. Například Povodí Moravy se zaměřuje na podporu vzdělávání a praxe v technických oborech, státní podnik Lesy ČR klade zvýšený důraz na zajišťování důstojných pracovních podmínek a bezpečnosti práce. „Zadavatel tak de facto za stejné prostředky získává výraznou přidanou hodnotu. Nikoliv však pro svou instituci, ale pro společnost obecně či pro tu část občanů, kteří patří k nejpotřebnějším. Takové veřejné investice mají ten pravý význam,“ řekl na konferenci 1. náměstek ministra zemědělství Jiří Jirsa.

■ ČR A EU

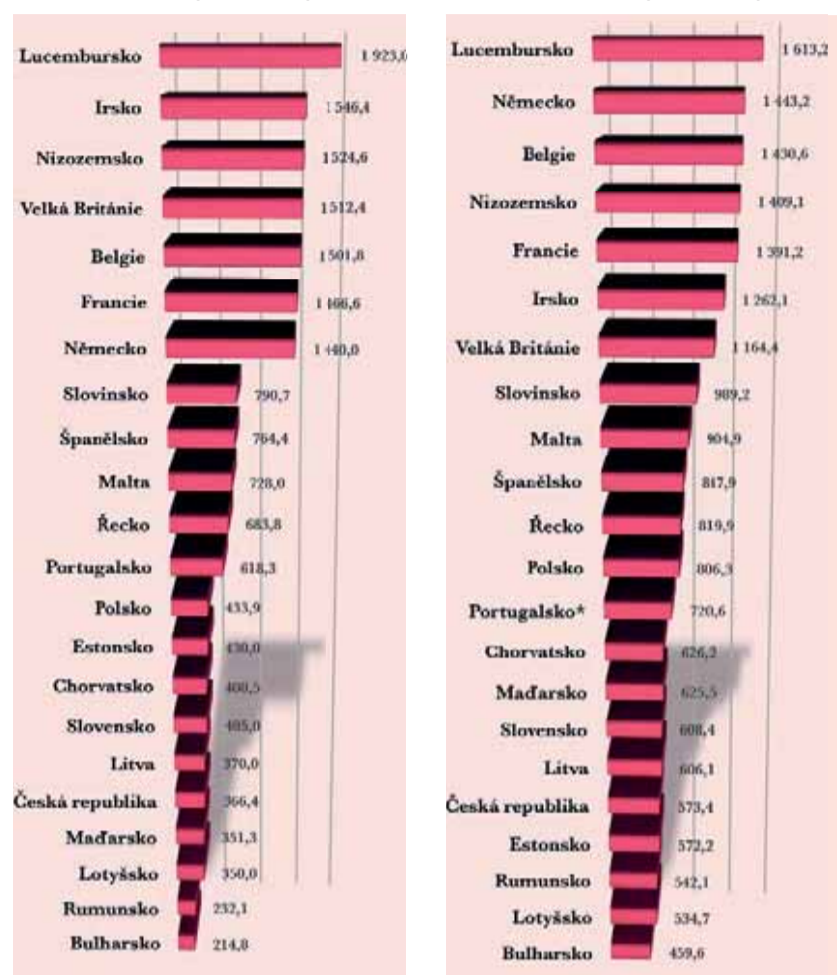
Minimální mzda se sjednotí a bude 11 tisíc korun

Pokračování ze strany 1

V současné době má zákonem stanovenou minimální mzdu 22 z 28 členských států Evropské unie.

Měna (euro) – minimální mzda v eurech (1. 1. 2016)

Standard kupní síly (PPS) – minimální mzda v PPS (1. 1. 2016)



ZDROJ: EUROSTAT/M. PICL, O. KÖRNER: VLIV MINIMÁLNÍ MZDY NA NEZAMĚSTANOST V ČR (AKTUALIZOVANÁ VERZE), ZÁŘÍ 2016, ODBOR ANALÝZ A INFORMACÍ ÚŘADU VLÁDY ČR

Vláda dofinancuje sociální služby a podpoří i sociální práce v obcích

Dlouhodobě podfinancované sociální služby dostanou ze státního rozpočtu navíc 700 milionů korun, zejména na platy zaměstnanců. Další 200 milionů korun půjde na posílení sociální práce v obcích.

Ministryně Marksová považuje toto dofinancování za nutné minimum, tak aby byly sociální služby zachovány v dnešní kvalitě a dostupnosti. Podle ministryně lidé v této oblasti nejsou za velmi těžkou práci adekvátně ohodnoceni. Předsedkyně Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče Dagmar Žitňáková dodává, že zaměstnanci i klienti sociálních služeb jsou velmi zranitelní, a proto navýšení peněz v této oblasti by neměl být jen zájem odborů, ale měl by to být zájem všech občanů. Sociální práce v obcích dostane finanční injekci 200 milionů korun.

Peníze půjdou hlavně na posílení prevence u sociálně nejzranitelnějších. „Musíme bránit zneužívání sociálních dávek, vytváření ghett a prevenci směřovat hlavně na děti, jinak se situace nezlepší nikdy,“ uvedla ministryně Michaela Marksová. Jednání o státním rozpočtu jsou už podle ministryně Michaely Marksové uzavřena a další dofinancování sociálních služeb bude možné v průběhu roku 2017, přesto připomena na vládě potřebu zvýšení peněžních prostředků na sociální služby a terénní sociální práci.

Letošních Sportovních her tělesně postižených se zúčastnilo přes 200 soutěžících

Jubilejní 15. ročník Sportovních her tělesně postižených měl rekordní účast. Do Hrabyně přijelo 29. srpna 2015 soutěžících ze 12 různých míst Moravskoslezského, Zlínského, Jihomoravského a Královéhradeckého kraje.

Akce se každoročně setkává s obrovským ohlasem startujících i veřejnosti. Účastníci se letos utkali ve 13 disciplínách: v jízdě na mechanických a elektrických vozících na okruhu, slalomu na mechanických a elektrických vozících, hodu granátem, hodu kriketovým míčkem, střelbě ze vzduchovky, elektronických šípů, foukacích šípů, ruských kuželkách, hodu oštěpem, hodu diskem, minigolfu a lukostřelbě. Po vyhlášení výsledků a předání medailí následovala společenská zába, která byla zakončena ohňostrojem.

Akce, která se konala díky podpoře četných partnerů a sponzorů, se zúčastnili také ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová, hejtmán Moravskoslezského kraje Miroslav Novák a jeho náměstci Svatomír Recman a Daniel Havlík.



Ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová přijímá pozvání na 15. ročník Sportovních her tělesně postižených, které uspořádalo Centrum sociálních služeb Hrabyně.

FOTO: ARCHIV MPSV

Sněmovna v prvním čtení podpořila zavedení otcovské dovolené

Poslanecká sněmovna schválila 14. září návrh Ministerstva práce a sociálních věcí ČR k zavedení tzv. otcovské dovolené. Novopečení tatínkové by mohli už od příštího roku mít možnost využít po narození potomka týdenní otcovskou dovolenou. Návrhy ministryně práce a sociálních věcí Michaely Marksové

na svém jednání schválili poslankyně a poslanci, novela tak míří do druhého čtení. „Nabízíme rodinám možnost rozložit péči o novorozence mezi oba rodiče. Smyslem je, aby otcové nebyli ochuzeni o čas strávený s dítětem a maminkou v důležitém období krátce po porodu,“ uvedla ministryně práce a sociálních věcí Michaela

Marksová. „V Evropské unii jde o standardní opatření, protože již 23 zemí z celkového počtu 28 členských států obdobnou dávku přiznává,“ dodala ministryně.

Otcovská dovolená bude fungovat jako nová dávka, z nemocenského pojištění bude otec dítěte po jeden týden dostávat 70 procent vy-

měrovacího základu svého výdělků. Podpora bude stejná jako výše peněžité pomoci v mateřství. Nástup na otcovskou dovolenou bude možný v období šesti týdnů ode dne narození dítěte a týdenní otcovskou nebudou možné přerušit. V České republice se ročně narodí okolo 100 tisíc dětí.

■ Událost

Na XIII. Hradeckých dnech sociální práce se sešli odborníci z celého světa

Zda a jak mohou žít lidé s různými handicap v přirozeném prostředí, přijeli diskutovat odborníci na XIII. Hradecké dny sociální práce, které se konaly 23. a 24. září.

Mezinárodní vědecká konference se již tradičně uskutečnila na půdě Univerzity Hradec Králové za velké podpory rektora prof. ing. Kamila Kučí, Ph.D. „Jsme rádi, že se konference, na kterou přijeli diskutovat odborníci z celého světa, koná na půdě naší univerzity. Téma je nám blízké, neboť i na jedné z našich součástí – Ústavu sociální práce – se vzdělávají budoucí odborníci v oborech sociální práce. Navíc vzhledem k měnící se demografické křivce bude potřeba kvalitních sociálních pracovníků a sociálních projektů stále růst. A na to se musíme připravovat již dnes.“

DISKUZE NA AKADEMICKÉ PŮDĚ

Konference se zúčastnilo přes 350 hostů například z USA, Tchajwanu,

Jižní Koreje nebo Norska. Téměř polovina z nich patřila mezi aktivní účastníky, a mohli tak na této konferenci podrobit své názory širší kritice odborníků a získat nové pohledy na dané téma. V několika diskutovaných oblastech představilo vlastní teze a záměry také Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: „Pro nás je velmi důležité, že o tomto tématu se diskutuje i v akademických kruzích, protože práce sociálních pracovníků je velmi často podceňována, a ne vždy dostatečně oceněna,“ uvedla ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová.

„Je nutné využít všechny nástroje, které už jsou k dispozici – příspěvek na péči, kompenzační pomůcky, úpravu bytu, automobil či individuální

dopravu, také sociální služby, domácí zdravotní péči i podporu tvorby pracovních míst pro lidi s postižením,“ uvedl David Pospíšil, ředitel odboru sociálních služeb, sociální práce a sociálního bydlení Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. „Další zlepšení situace lidí, kteří potřebují pomoc někoho jiného, jsou už připravována, a to jak ve formě profesionalizace sociální práce, dostupnosti sociálního bydlení, tak i osobní asistence, která bude nově lépe dostupná i lidem se závažným postižením,“ dodal David Pospíšil.

Konference byla pořádána v rámci projektu Život jako každý jiný, jenž je financován z prostředků Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost.



Hlavním cílem XIII. mezinárodní vědecké konference Hradecké dny sociální práce bylo přiblížit jejím účastníkům možnosti podpory člověka závislého na péči jiné osoby v jeho přirozeném prostředí.

FOTO: ARCHIV MPSV

Co je cílem sociálního bydlení?

To byl název odborné konference o sociálním bydlení, která se konala na pražském magistrátu 27. září. Diskutovalo se zejména o tom, zda současný stav navrhované legislativní úpravy reflektuje potřeby všech zainteresovaných stran.

Ve čtyřech samostatných blocích vystoupili zástupci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Ministerstva pro místní rozvoj ČR, Ministerstva pro lidská práva ČR, zástupci samospráv, neziskového sektoru a uskupení lidí bez domova. V jeden den a na jednom místě tak zazněly názory čtyř zúčastněných stran, které problematiku dostupného sociálního bydlení řeší.

Sociální bydlení a obce

Současný stav zákona o sociálním bydlení na konferenci prezentovala Linda Sokačová, vedoucí oddělení sociálního bydlení a sociálního začleňování Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Ve svém příspěvku mj. zmínila, že obce již mají podle zákona povinnost uspokojovat potřeby svých občanů v oblasti bydlení. „Sociální bydlení nemá starostům obcí ztěžovat život, ale naopak nabízí cestu, jak tuto povinnost naplnit – za jasných pravidel a s garantovanými penězi, které ob-

cím pomohou síť sociálních a dostupných bytů vybudovat. Obce budou nadále držitelé hlavních rozhodovacích pravomocí, budou rozhodovat, komu, kdy a jaký byt bude nabídnut k sociálnímu nájmu,“ uvedla Linda Sokačová. Jednou z podmínek přidělení sociálního bydlení je plnění tzv. individuálního plánu podpory. Pokud rodiny nespolečně spolupracují se sociálními pracovníky nebo způsobují jiné závažné problémy, může jim být sociální byt odebrán a dočasně jim zaniká možnost znovu o byt žádat. Naprostou samozřejmostí je, že lidé v sociálním bydlení musejí platit nájem a nemohou byt poškozovat. I to může být důvodem pro zánik smlouvy o sociálním nájmu.

Účinné řešení bytové nouze

„Bezdomovectví je jako vana, kam natéká další a další voda. Je na nás, zda s pomocí sociálního bydlení utáhneme kohoutek a vanu začneme vypouštět, nebo ji necháme přetékat,“ uvedl ve své prezentaci Štěpán



Cílem konference, která se konala 27. září na pražském magistrátu, bylo poskytnout všem zúčastněným stranám prostor k otevřené diskusi o sociálním bydlení.

FOTO: ANNO ČR, FOTO NA STRANĚ 1: © ALEXANDER RATHS | DREAMSTIME.COM

Ripka, předseda Platformy pro sociální bydlení, uskupení nevládních neziskových organizací, odborníků a zástupců veřejnosti věnujících se tématu sociálního bydlení a lidských práv. „Počet lidí bez domova či jinak vyloučených z bydlení se v letech 2010 až 2015 ztrojnásobil. Pokud chceme snížit jejich počet, je třeba zákon o sociálním bydlení, který bude pomáhat osobám v bytové nouzi,“ uvedl také Štěpán Ripka. Zmínil, že existuje silný politický tlak na omezení státních

výdajů na dávky na bydlení pro lidi v substandardním bydlení a že přidělení finančně dostupného bydlení je z dlouhodobého hlediska neúčinnější řešení bytové nouze.

Odbornou konferenci Co je cílem sociálního bydlení? uspořádala Asociace nestátních neziskových organizací ČR ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí a Magistrátem hlavního města Praha.

ZDROJ: ASOCIACE NESTÁTNÍCH NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ ČR

Riziko ztráty bydlení a jeho prevence: Rozbor problému a vyhodnocení nástrojů

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí vydal monografii, která mapuje situaci v oblasti prevence ztráty bydlení v České republice. Publikace se zaměřuje především na popis současné praxe v užítí nástrojů a opatření na podporu prevence ztráty bydlení, ale také praxe v oblasti spolupráce mezi jednotlivými aktéry.

Cílem je zejména identifikace pozitivních efektů plynoucích z užítí jednotlivých opatření a nastavení spolupráce mezi různými aktéry, ale také bariér, které realizaci preventivních aktivit znesnadňují. V závěrečné kapitole monografie nastává charakteristika programů prevence ztráty nájemního bydlení ze zahraničí (Skotsko, Nizozemsko, Rakousko a Německo), jež fungují na trhu s nájemním bydlením a z jejichž dobré praxe by mohly být odvozeny některé prvky přístupu k prevenci ztráty bydlení na území ČR. Publikaci si lze bezplatně stáhnout z webových stránek www.vups.cz (Vydavatelská činnost – Publikace)

ZDROJ: VÚPS

Ročníky 1955 a 1958 dostaly přehledy dob důchodového pojištění

V září opět zaslala Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) přehledy tzv. důchodového konta, tentokrát mužům narozeným v roce 1955 a ženám ročníku narození 1958.

Více než 100 tisíc lidí předdůchodového věku obdrželo ve druhé polovině září přehled dob důchodového pojištění. Díky němu si mohou v předstihu zjistit stav svého tzv. důchodového konta. „Ze zaslaneho přehledu dob důchodového pojištění lidé zjistí, zda má ČSSZ ve své evidenci všechny doklady o jejich pracovní minulosti a kolik činí součet jejich dob pojištění. Pokud naši klienti objeví nedostatky, mohou je včas, tedy ještě před podáním žádosti o důchod, začít řešit a pozitivně tak ovlivnit dobu řízení o přiznání důchodu,“ zdůraznil ústřední ředitel ČSSZ Jiří Biskup.

Co vše v přehledu najdete?

Přehled dob důchodového pojištění obsahuje výčet a celkový součet dob důchodového pojištění (odpracovaných let), případně náhradních dob pojištění (např. dobu vedení v evidenci Úřadu práce ČR), uložných v evidenci ČSSZ. Jsou v něm rovněž uvedeny vyměřovací základy

(výdělků/příjmy) a vyloučené doby (např. doba dočasné pracovní neschopnosti) od roku 1986. Zasláné údaje mohou lidé využít i k předběžnému informativnímu výpočtu výše starobního důchodu. Stačí je podle návodu „dosadit“ do důchodové kalkulačky umístěné na webových stránkách ČSSZ.

Pro radu za odborníky

Přehled zároveň informuje o dobách nevidovaných, tzn. o dobách, ke kterým ČSSZ nemá žádný doklad, na jehož základě by je mohla zaevidovat. ČSSZ tak očekává zvýšený zájem lidí o dodatečné zaevidování dob, k nimž dohledali doklad, nebo o rady v situaci, kdy k určitému nevidovanému období naopak doklady nemají. „Rozhodně doporučujeme, aby lidé s doklady přišli na okresní správu sociálního zabezpečení, kde jim odborníci vysvětlí, které z nich lze před podáním žádosti o důchod zaevidovat a které předložit až při sepisování žádosti. Samozřejmě jim

také poradí v dalších záležitostech spojených s dobou pojištění. Není namístě zaslat doklady úřadu unáhleně,“ upřesnil ústřední ředitel ČSSZ.

Kdo přehled nedostal?

Přehled dob důchodového pojištění nezaslala ČSSZ těm klientům zmíněných ročníků, kteří si letos již zažádali o tzv. informativní osobní list důchodového pojištění (potřebné informace tak již mají nebo budou mít k dispozici). Nepošle ho ani těm, kterým vyplácí starobní důchody nebo invalidní důchody III. stupně, a ani příjemcům důchodů vyplácených silovými resorty, tedy Ministerstvem vnitra ČR, Ministerstvem spravedlnosti ČR a Ministerstvem obrany ČR. Neznamena to ovšem, že by tito lidé (nebo kdokoliv mladší či starší) nemohli přehled získat. V případě zájmu mají možnost požádat o vyhotovení tzv. informativního osobního listu důchodového pojištění, avšak za předpokladu, že si o něj letos dosud nepožádali, nebo naopak v období po vystavení informativního listu doložili další (nové) nárokové podklady.

ZDROJ: ČSSZ

Z REGIONU

Úřad práce ČR dbá na ochranu zdraví svých zaměstnanců

Úřad práce ČR bedlivě sleduje vývoj situace kolem epidemie žloutenky typu „A“ v Brně a během září zajistilo preventivní očkování 110 svým zaměstnancům.

Už v průběhu srpna, kdy epidemie začínala, rozšířila Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Brně preventivní opatření. Kontaktní pracoviště vybavila účinnými hygienickými prostředky, zvýšila frekvenci úklidu prostor a zaměřila se také na důkladné čištění klik, frekventovaných prostor, předmětů apod. Samotní zaměstnanci také důsledně dodržují hygienu rukou, která je jedním z neúčinnějších opatření proti žloutence. „Možné ohrožení touto virovou nákazou je rizikem zejména pro ty úředníky, kteří pracují v tzv. první linii, u přepážek,

a jsou v každodenním a úzkém kontaktu s klienty. Neprodleně jsme proto zajistili preventivní očkování zaměstnanců na kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR v rámci celého města Brna,“ říká ředitel Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Brně Josef Bürger.

V případě, že by se epidemie rozšířila i do dalších oblastí Jihomoravského kraje, je Úřad práce ČR připraven ochránit stejným způsobem před nákazou také zaměstnance z dalších kontaktních pracovišť v tomto regionu.

ZDROJ: ÚŘAD PRÁCE ČR

V srpnu nahlásily hromadné propouštění čtyři firmy

Hromadné propouštění, které v srpnu Úřadu práce ČR nahlásily čtyři společnosti, se dotkne 212 zaměstnanců. Nejvíce lidí, které zaměstnavatelé v nadcházejících měsících propustí, pracuje v Plzeňském a Ústeckém kraji. Firmy se chystají propouštět především v hutnictví, ve výrobě, v rozvodu elektřiny a ve výrobě nekovových minerálních výrobků. Z hlediska profesí se bude propouštění týkat zejména dělníků v polygrafii, technických a odborných pracovníků, obsluhy strojů a montážních dělníků.

ZDROJ: ÚŘAD PRÁCE ČR

FINANCE

Od ledna do června vyplatila ČSSZ přes 1,1 miliardy korun věřitelům svých klientů

Přesně 84 699 důchodců mělo v červnu letošního roku exekuci z důchodu, který vyplácí Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ). Vzrostl také počet exekucí na nemocenské dávky.

Průměrná výše srážky ze všech druhů důchodu činila v červnu letošního roku 1 902 Kč. Za prvních šest měsíců letošního roku ČSSZ pokázala na účty nikoliv důchodcům, ale jejich věřitelům celkem 973 milionů korun. „ČSSZ k červnu 2016 nemohla exekuci zařadit u více než 45 000 důchodů po jejich nízkou výši, důchod dlužníků nedosahoval tzv. zabavitelné výše. Dluh však zaniká. Pokud ho dlužník-důchodce neuhradí jiným způsobem, ČSSZ výkon rozhodnutí stále eviduje. V okamžiku, kdy se dlužníkovi důchod zvýší nebo se u něj změní např. počet vyživovaných osob, ČSSZ je povinná srážky zařadit,“ konstatoval ústřední ředitel ČSSZ Jiří Biskup.

NEZABAVITELNÁ ČÁSTKA PRO DLUŽNÍKA

Exekuční srážky ČSSZ provádí ze všech druhů důchodů, tedy ze starobních, invalidních i pozůstalostních. Srážky z důchodu může ČSSZ ukončit až po splacení dluhu včetně úroků a nákladů řízení (tzv. příslu-

šenství), popř. na základě rozhodnutí subjektu, který o exekuci rozhodl. Nezabavitelná částka pro dlužníka (tj. povinného) činí 6 178,67 korun (v roce 2015 činila 6 118 Kč). Pokud ji výše důchodu nepřekračuje (důchod nedosahuje tzv. zabavitelné výše), nemůže ČSSZ exekuční srážku zařadit. Na každou osobu, kterou je dlužník povinen vyživovat, se nezabavitelná částka dále zvyšuje o 1544,67 Kč (vroce 2015 o 1529,50 korun). Částka, nad níž se zbytek důchodu může srazit bez omezení, je stanovena na 9 268 Kč (v roce 2015 činila 9 177 Kč).

EXEKUCE A ODCHOD DO DŮCHODU

Zvyšuje se počet lidí, kteří si exekuci nebo dokonce několik exekucí do důchodu už přinášejí, což způsobuje mj. i vyšší časové nároky na zpracování dávek. Srážky z platu (příjmu) zaměstnaným lidem, kteří se ještě před odchodem do důchodu dostali do finančních obtíží končících uvalením exekuce, provádějí

jejich zaměstnavatelé. Po odchodu dlužníků do důchodu tuto povinnost ze zákona přebírá ČSSZ coby plátce důchodu, tj. příjmu dlužníka. Má-li žadatel o důchod exekuci nebo je-li v insolvenční, je vhodné k žádosti o důchod předložit i tzv. exekuční příkazy, v případě insolvence sdělit spisovou značku. Praxe ukazuje, že klienti si to neuvědomují, za dluhy se stydí či je nechtějí přiznat. Toto jejich jednání však zpravidla ovlivní délku řízení žádosti, která se může prodloužit.

VÍCE EXEKUCÍ NA NEMOCENSKÉ DÁVKY

V prvním pololetí 2016 ČSSZ evidovala téměř 2,5krát více exekucí na nemocenské dávky než před dvěma lety. Jestliže v roce 2014 v daném období byly provedeny srážky z důvodu nařízené exekuce a insolvence z dávek nemocenského pojištění (tj. z nemocenského a z peněžité pomoci v mateřství) v necelých 38 tisíc výplat, v pololetí roku 2016 jich bylo citelně více – přesně 86 392. Z dostupných údajů k pololetí 2016 je zřejmé, že i objem peněz putujících věřitelům z nemocenských dávek strmě stoupá. Za pololetí roku 2014 jim bylo vyplaceno 47,16 milionu ko-



FOTO: VOJTECH VLK | DREAMSTIME.COM

run, letos to byl téměř trojnásobek, věřitelé na účty dostali 137,25 milionu korun.

DOPORUČENÍ PRO DLOUHODOBĚ NEMOCNÉ

Srážky z nemocenských dávek se vždy provádějí z dávek za celý kalendářní měsíc, proto lidem, kteří jsou v pracovní neschopnosti několik měsíců z důvodu vážné nemoci či náročné léčby a mají na svůj příjem exekuci, lze doporučit, aby si potvrzení o trvání dočasné pracovní neschopnosti (tzv. lístek na peníze) nechali od lékaře vystavit k posled-

nímu dni v měsíci. Výše uvedené neplatí na začátku nebo na konci sociální události, kdy se dávka zpravidla vyplácí za část kalendářního měsíce. I v těchto případech platí, že zaměstnanec veškeré podklady, kterými se prokazuje nárok na výplatu nemocenských dávek, včetně podkladů potřebných pro provádění srážek, předává svému zaměstnavateli, jenž je spolu s doklady pro výpočet dávek bezodkladně předá příslušné okresní správě sociálního zabezpečení (v Praze Pražské, v Brně Městské), která teprve poté, co obdrží veškeré doklady, může začít vyplácet dávky nemocenského pojištění.

ZDROJ: ČSSZ

Rádce

Zásady komunikace s lidmi s poruchou autistického spektra

Přiblížit a ozřejmit zásady jednání s lidmi s poruchou autistického spektra (PAS) je cílem nového komunikačního souboru. Má také pomoci detekovat člověka, s nímž je nutné takto komunikovat.

Komunikační soubor byl představen veřejnosti 8. září na tiskové konferenci Úřadu vlády v Poslanecké sněmovně, a to za účasti zástupců Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a dalších resortů. „Ministerstvo práce a sociálních věcí si velmi váží nasazení rodičů dětí s autismem při navrhování konkrétních opatření, které má stát ve zlepšení péče o tyto osoby a jejich blízké udělat. Jsme rádi, že jsme se na této věci mohli spolupodílet. Ministerstvo na svých webových stránkách zveřejnilo komunikační soubor, který je tak dostupný široké veřejnosti. Dále jej bude distribuovat na krajské úřady a jejich prostřednictvím na obecní úřady, poskytovatelům sociálních služeb, zaměstnancům Úřadu práce ČR, lékařské posudkové služby a České správy sociálního zabezpečení,“ uvedl David Pospíšil, ředitel odboru sociálních služeb, sociální práce a sociálního bydlení Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.

Lidé s poruchou autistického spektra

Poruchy autistického spektra jsou „neviditelným“ handicapem – na lidech s PAS není na první pohled nic zvláštního. Hlavní deficit osob s PAS spočívá v odlišném vnímání, porozumění a sociální komunikaci. K tomu se často druzí přecitlivělost na různé podněty (zvuky, světla, barvy, pachy, doteky a další), která může člově-

ku s PAS působit až fyzickou bolest. Proto jsou veřejností nepochopitelné jejich až neadekvátní reakce, afekty, repetitivní a další varianty projevů v situacích, které z titulu svého postižení nemohou zvládnout vůbec nebo jen s největším vypětím sil. Pro tyto projevy jsou odsuzováni, odmítáni, vylučováni ze společnosti až pacifikováni. Stává se tak nejen v různých vypjatých situacích – při cestování dopravními prostředky, návštěvě zdravotnického zařízení, jednání na úřadech, ale také při tak na první pohled banálních situacích, jako jsou nákup v obchodě nebo procházka. „Radě problémů a v některých případech až diskriminaci jsou lidé s autismem a jejich rodiny vystaveni z důvodu neznalosti tohoto handicapu. Proto vznikl komunikační soubor skládající se z materiálů usnadňujících komunikaci s lidmi s autismem,“ uvedla náměstkyně pro řízení Sekce pro lidská práva ministryně pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu Martina Štěpánková.

Co obsahuje komunikační soubor?

Odborné veřejnosti, tj. lékařům, zdravotnickému personálu, záchranářům, hasičům, policii, úředníkům, pracovníkům v sociálních službách, sociálním pracovníkům, pedagogickým a dalším pracovníkům různých resortů pomůže komunikační soubor lépe zvládnout i pro ně zátěžo-



FOTO: © LUCIAN MILASAN | DREAMSTIME.COM

vou a náročnou situaci, která je důsledkem nedorozumění plynoucího z nedostatku informací. Jednotlivé dokumenty nového komunikačního souboru, tj. informační leták, komunikační klíč v popisné i zkrácené verzi, desatero komunikace s pacientem s poruchou autistického spektra, průkaz osoby s PAS a komunikační profil držitele průkazu – výrazně

usnadní komunikaci s lidmi s autismem i naopak. „V letošním roce Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR zahájilo realizaci projektu Systémová podpora sociální práce na obcích, v rámci něhož dojde například k navržení modelu vstupního vzdělávání sociálních pracovníků ve veřejné správě, do nějž budou tyto znalosti rovněž zahrnuty, a také dojde k pi-

lotnímu ověření typové pozice koordinátor sociální podpory, který by mimo jiné měl pomoci při komunikaci s osobami, které jsou postiženy poruchou autistického spektra, ale i dalším osobám s postižením,“ dodává David Pospíšil.

(12)

FOTO NA STRANĚ 1: © WAVEBREAKMEDIA LTD | DREAMSTIME.COM

Doporučení

Klíč pro komunikaci s lidmi s autismem

Toto stručné vodítko si neklade žádné nároky na úplnost ani na univerzálnost. Bez ohledu na to, že se vyplatí dodržovat určitá obecná pravidla, jsou lidé s autismem charakterově stejně pestří jako kdokoli jiný a nikdy nebude existovat žádný soubor pravidel uplatnitelný na všechny bez rozdílu.

Lidé s autismem a především s Aspergerovým syndromem lze do jisté míry rozlišovat podle toho, jak reagují na situaci, kdy se stanou neobratní v pro ně nesrozumitelných společenských situacích: zatímco aktivní subtyp se spíše začne projevat a vyjadřovat emotivně a někdy až provokativně, aby svou neobratnost skryl za toto jednání, pasivní subtyp spíše přerušuje jakoukoli komunikaci a projevy omezí spíše na pláč nebo odmítání dalšího kontaktu. Oba subtypy mají někdy tendenci se v takové situaci uchýlovat ke stimulaci (kývání, hrání si s prsty, stereotypní pohyby), tyto stimuly doporučujeme ignorovat – člověku s autismem pomáhají udržet si psychickou rovnováhu.

Následující body se týkají situací, kdy se lidé s autismem ocitnou v potížích a podlehnou panice – potom je obzvláště důležité pamatovat na zdánlivě drobnosti, které mohou rozhodnout mezi úspěšným zvládnutím či totálním selháním na obou stranách. Neberte tedy prosím tato pravidla jako univerzální klíč, vezte však, že osvojíte-li si tato pravidla pro chvíli nouze, velmi vám pomohou i v běžných životních situacích, kdy se dostáváte s lidmi s autismem do styku.

- 1. Jednej předvídatelně.** Vyvarujte se situací, kdy se například – být s těmi nejlepšími úmysly – dotknete paže, ramene či dokonce hlavy člověka s autismem, aniž předem uvidíte, že se tak chystáte učinit. Mnozí z nich jsou velmi citliví na hmatové podněty, a když je takový člověk v úzkých, velmi ho to vyleká.
- 2. Plánuj.** Rozhodně se vyplatí, když předem popíšete, co se bude dít (například: „Teď si promluvíme o tom, co se vám přihodilo, a potom si půjdete odpočinout.“). Člověku s autismem to velmi pomůže v orientaci a snáze přečká i nepříjemný rozhovor.
- 3. Nekřič.** Nikdy na člověka s autismem nekřičte, ani nezvyšujte hlas, to bude mít za následek jen

to, že se tím zablokuje další komunikace, a dokonce ho to může uvrhnout do autistické krize (dekompenzace a ztráta orientace) a během ní komunikace nemůže pokračovat. Může vadit i silnější hlas, protože mnoho lidí s autismem má mnohem citlivější sluch, než si dokážete představit. Někdy proto také pomůže, když mluvíte úmyslně potichu.

- 4. Ptejte se jasně.** Snažte se formulovat otázky tak, aby byly jednoznačné a spíše uzavřeného typu (umožňující jen jednu ze dvou odpovědí, například ano/ne). Otázka „Jak jste na tom?“ je nesrozumitelná, protože se může teoreticky týkat mnoha různých témat, zatímco otázka „Máte nějaký problém?“ nebo „Bolí vás něco?“ je jasná a srozumitelná otázka uzavřeného typu. Nečekejte ale jako odpověď vyprávění životního příběhu, čekejte jen „ano“ nebo „ne“. Pečlivě se vyvarujte kladení několika otázek najednou, protože zatímco vy budete registrovat většinou jen svou poslední otázku, člověk s autismem vám – byť jednoslovně – zodpoví všechny v pořadí, v jakém jste je položili, vy však budete obtížně odpovědi k otázkám přiřazovat.
- 5. Mluv jednoduše.** Nepokoušejte se oslnit člověka s autismem svou slovní zásobou a znalostí cizích slov, jednak je možné, že jich bude znát podstatně více než vy a jednak ve chvíli, kdy se ocílí v tísní, může být pro něj velmi náročné se soustředit na to, co někdo jiný říká. Proto je lepší mluvit pomalu a spíše v kratších větách než v květnatých souvětích a předat sdělení srozumitelně a bez odbíhání od tématu. Vyvarujte se řečnických otázek (např. „Co si myslíš, že děláš?“) a nevíte se, pokud na ně bude odpovídat, nejde o provokaci, jen se snaží být přesný), příměří (např. „Koukáš jako suva z nudlí.“) a nevíte se, pokud začne popisovat odlišnosti, nejde o provokaci, jen se snaží být přesný) a nad-



FOTO: © ANDRES RODRIGUEZ | DREAMSTIME.COM

- sázky, ironie či sarkasmu (např. „To se ti tedy povedlo.“ a nevíte se, pokud reaguje vlastním prohlášením, nejde o provokaci, jen se snaží být přesný).
- 6. Buď trpělivý.** Pokud člověk s autismem neodpovídá na otázku nebo nereaguje na vyřčení, nemusí to znamenat, že odpovědět nechce. Pokud se dlouze rozmýšlí, pak uvažujte o pravidlech 4 a 5. Pokud nerozumí, nemusí být v tu chvíli schopen to sdělit, ale na uzavřenou otázku „Rozuměl/a jste mi?“ odpoví. Jestliže člověk s autismem odpověď chvíli trvá (viz pravidlo 5), rozhodně nepomůže ho pobízet a upomínat. To je naopak jeden z nejjistějších způsobů, jak komunikaci zpomalit.
 - 7. Rozumět a vědět.** Pokud rozumí, a přesto se nevyjadřuje, pak je velmi pravděpodobně,

že si prostě v panice nedokáže rozmyslet odpověď. Zvenčí to není vidět, ale v panice či v autistické krizi často na jeho mysl ůtočí stovky obrazů, myšlenek, slov a všem každou vteřinu a v tu chvíli je velmi obtížné poslouchat druhé a soustředit se na vlastní myšlení. Nebojte se například zopakovat otázku, přestože byla srozumitelná. Člověku s autismem to pomůže se soustředit na její smysl i na vlastní následné myšlenky. Určitě neškodí pokusit se změnit formulaci – možná reakci zbrzdila jen nějaká asociace pro tazatele nečekaná, ale pro člověka s autismem logická.

- 8. Jaký je den?** Člověk s autismem, procházející autistickou krizí, může přechodně ztratit přístup ke krátkodobé a střednědobé paměti. Tento stav trvá nejvýše desítky minut a velmi pomáhá popsat, co se vše stalo například za poslední hodiny nebo dny. Zároveň může mít tento člověk s autismem výrazně zhoršenou orientaci v prostoru. Pokud s ním potřebujete někde dojít a vidíte, že váhá a tápe, tak ho buď vedte, nebo mu popište cestu, přestože jí jinak dobře zná.
- 9. Omezuj pohled do očí.** Toto pravidlo sice radí přesný opak toho, co doporučují mnohé knihy, ale pokud se chcete s lidmi s autismem domluvit, dodržujte ho. Každý pohled do očí a zejména navázání vytrvalého očního kontaktu může vyvolat v člověku s autismem nejistotu nebo i paniku, což může komunikaci na nějakou dobu zbrzdit nebo zcela přerušit.
- 10. Dej najevo pochopení.** Dokonce i tehdy, kdy vám nejsou motívy člověka s autismem jasné, rozhodně neproděláte, když vyjádříte alespoň účast. Vyvarujte se však frázi, protože když řeknete „Já vám rozumím“ a onen člověk je si vědom toho, že tomu tak není, klidně to i popře, protože obecné vyjádření účasti je sociální funkce a té nemusí rozumět. Ale když řeknete například „Chci vám pomoci“, je to pravda a je to jasné. Pro vás to bude téměř totožné, pro onoho člověka nikoli.

ZDROJ: VLÁDNÍ VÝBOR PRO ZDRAVOTNÉ POSTIŽENÉ OBČANY

Jak může pomoci průkaz osoby s PAS?

Lidé s poruchou autistického spektra (PAS) se dostávají do kritických situací mnohem častěji než ostatní. Je proto nutné, aby taková osoba nebo její doprovod mohly diagnózu PAS jednoznačně prokázat.

Průkaz osoby s PAS vydaný odbornou institucí musí mít odlehčovací funkce. Jde zejména o oblasti zdravotnictví, všechny ty situace, na jejichž řešení se podílí jakékoli pořádkové či bezpečnostní služby včetně požárních, policejních a pohraničních, a také jednání na úřadech.

FUNKCE PRŮKAZU

Průkaz představuje prostředek k zajištění odpovídajícího přístupu osob, se kterými přijde držitel průkazu do styku, po stránce komunikace a respektu k jeho specifickým potřebám. Lze ho v případě potřeby využít v krizových situacích. Pomůže předcházet situacím, které by vedly k selhání člověka s PAS na veřejnosti a sociálnímu vyloučení. Napomůže účastníkům zátěžových situací zvládnout je s minimálním negativním dopadem na ně samotné a přispěje k rychlejšímu a efektivnějšímu vyřešení problému.

KOMUNIKAČNÍ PROFIL

Komunikační profil představuje souhrn informací o způsobu komunikace držitele průkazu osoby s PAS. U verbálně zdatných osob s PAS uvádí případná specifika jejich projevu. U neverbálních osob s PAS informuje o formě – metodě využívané alternativní komunikace a včtu pomůcek, které využívá pro dorozumění s okolím. Obsahuje upozornění na uklidňující rituály, činnosti, předměty, postupy, podněty apod.

Podoba a podmínky vydávání průkazu osoby s PAS a komunikačního profilu držitele průkazu budou stanoveny Ministerstvem zdravotnictví ČR.

ZDROJ: VLÁDNÍ VÝBOR PRO ZDRAVOTNÉ POSTIŽENÉ OBČANY

Podpora zaměstnávání handicapovaných by měla být součástí firemní kultury

Pod heslem **Měníme zařité postoje – vracíme zdravotně postižené do života se v polovině září konala v Senátu konference s názvem Reforma podpory pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením.**

Konferenci pořádala Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR (AZPP ČR) pod záštitou místopředsedy Senátu Zdeňka Škromacha. „Skutečná pracovní místa OZP jsou součástí trhu práce. A trh práce je jen jeden a řídí se nabídkou a poptávkou a ekonomickými pravidly. Systém podpory není součástí sociální politiky, ale její nadstavbou,“ říká Karel Rychtář, místopředseda AZPP ČR. Na konferenci vystoupil se svým referátem také Jiří Vaňásek, náměstek ministryně práce a sociálních věcí pro sekci zaměstnanost, který mj. uvedl: „Naším společným cílem je efektivní trh práce. Potřebujeme fungující chráněný trh i volný trh práce, které na sebe budou navazovat a vzájemně spolupracovat.“

Během konference AZPP ČR ocenila tři osobnosti – Petra Šimerku, Josefa Šulce a Jiřího Hlavatého – za jejich dlouhodobý celoživotní přínos ke společenské odpovědnosti ve prospěch znevýhodněných osob na trhu práce.

VÝRAZ SPOLEČNÉ ODPOVĚDNOSTI

V závěru konference se její účastníci dohodli, že pro efektivní řešení jsou potřeba politické zadání a podpora. Cílem je, aby společnost konečně začala vnímat podporu zaměstnávání znevýhodněných ne jako prostředí pro spekulace a podvody, ale jako výraz společenské odpovědnosti – součásti podnikatelské kultury. Integrovaní sociální podnikání je jednou z cest k tomuto cíli. „Na časové ose reformy se pohybujeme na jejím úplném počátku. Dojednané změny jsou základními stavebními kameny, na nichž bude nový koncept podpory vystaven. Kromě zjednodušení administrativy je v tomto okamžiku nejvýznamnějším prvkem záměna složitějšího systému s mnoha restrikcemi za jednoduchý systém postavený na vzájemné důvěře s následnou kontrolou,“ zdůraznil Zdeněk Věchet, předseda kontrolní komise AZPP.



FOTO: © ANDREA DE MARTIN | DREAMSTIME.COM

Na konferenci navazují regionální akce, jejichž společným cílem je prostřednictvím zapojení dalších partnerů získat společenskou a politickou podporu pro navrhované změny systému.

ZDROJ: AZPP ČR

KONFERENCE

Práce 4.0 – dopady digitalizace na pracovní trh

V Praze se 21. září uskutečnila celostátní konference na téma **Práce 4.0 v časech Průmyslu 4.0.** Účastníci se na ní zabývali tím, jak technologický rozvoj ovlivňuje trh práce.



FOTO: © LDPROD | DREAMSTIME.COM

Na konferenci, kterou pořádala společnost Seminaria, byly prezentovány různé pohledy na změny v zaměstnávání způsobené technologickým rozvojem a také možná hlediska budoucího vývoje v recruitmentu. Digitální revoluce a s tím spojený technologický pokrok přímo ovlivňují pracovní podmínky. Lidé se musejí rychle přizpůsobit novým požadavkům a potřebám. Ty se v budoucnu budou měnit stále rychleji, proto by lidé v produktivním věku měli být ochotni stále se učit něčemu novému a nebát se moderních

zařízení. Negativa technologického rozvoje, která budou muset v blízké budoucnosti řešit i zaměstnavatelé, se týkají oblasti zdraví, volného času, vzdělávání a ochrany poskytovaných dat o zaměstnancích.

NEGATIVA MOBILNÍ KOMUNIKACE

„Stírání hranice mezi prací a volným časem v důsledku flexibilizace práce nám umožňují chytré mobilní přístroje, které si s sebou můžeme vzít kamkoliv,“ říká Kateřina Smejkalová, vědecká pracovnice zabý-

vající se otázkami sociologie práce. „Moderní zařízení nám umožní flexibilní práci z hlediska času i prostoru, nicméně to není jednoznačně pozitivní věc a nikdo to v dnešní době neřeší,“ dodává. Člověk je neustále k zastížení a nemá dostatek času na odpočinek. Stanovená osmihodinová pracovní doba je často prodloužena o nutnost být k zastížení 24hodin denně, ale každý si zaslouží nerušený oddech. Dobrým příkladem eliminace tohoto negativního nešvaru může být přesné stanovení doby práce na pracovišti, mobilní práce a stanovení doby, kdy není zaměstnanec k zastížení. Tento princip ale předpokládá zastupitelnost zaměstnanců a přiměřený objem práce.

TŘI PARALELNÍ ZPŮSOBY VÝVOJE

Technologický vývoj mění trh práce. Experti odhadují tři možné paralelní způsoby vývoje: mizení současných pracovních míst, nahrazení zmizelých pracovních pozic novými a vznik zcela nových profesí. Jako kompenzace zaniklých pracovních míst se uvažuje o zkracování pracovní doby nebo přerozdělení objemu práce, který by musel být současně podmíněný zásadní reformou sociálního systému. Digitalizace neovlivňuje pouze průmyslovou výrobu a ne každá technologická změna znamená automaticky pokrok. Odborníci se na konferenci shodli, že neefektivnějším utvářením budoucího rozvoje je jeho promyšlené řízení a především spolurozhodování a vytváření ve spolupráci zaměstnavatelů a zaměstnaných.

ZDROJ: SEMINARIA

STORY

Můj obyčejně neobyčejný život s osobní asistencí

Jmenuji se Tomáš, je mi 39 let a od narození jsem kvadruplegik – postižení všech čtyř končetin v důsledku dětské mozkové obrny na vozíku. Od začátku svého života jsem žil v úplné rodině – s oběma rodiči a sestrou bez handicapu. Doba mého dětství lidem s handicapem příliš nepřála. Sociální služby tenkrát příliš neexistovaly, takže veškerá péče v mém případě byla pouze a jen na rodině. Do ústavního zařízení jsem docházel pouze za vzděláním, jelikož možnost studovat s vrstevníky bez postižení v klasické škole tehdy nebyla. Jinak jsem žil doma v domácnosti a láskyplném prostředí. Víím, že má situace je spíše výjimečná, každý v mém okolí takové štěstí neměl.

Od 17 let žiji s pomocí osobní asistence. Hlavně díky této službě prožívám téměř běžný život jako každý jiný. Někteří lidé si myslí, že když je člověk s postižením závislý na fyzické pomoci druhé osoby, potřebuje obléknout, zajistit osobní hygienu a další věci, které ostatní dělají sami a téměř rutinním způsobem, nemůže za sebe svobodně rozhodovat a dělat věci „po svém“. Ale proč bych nemohl? Vystudoval jsem vysokou školu, pracuji, věnuji se svým zálibám. Někomu to přijde zvláštní. Mně ne. Jen často potřebuji pomoc svého asistenta, svých rukou a nohou, jak já říkám.

Na úřadech ještě dosti často mívají tendenci hovořit s mým doprovodem, nikoliv se mnou, protože v první chví-

li mě snad považují za nesvéprávného. Záhy však pochopí, že asistent je pouze má fyzická síla a o mých záležitostech neví nic.

Stále se řeší otázka, zda lidé s handicapem mají žít v ústavním zařízení nebo doma. Za sebe říkám doma, samozřejmě pokud je to ze zdravotního i organizačního hlediska jen trochu možné, se zajištěním vhodné a účinné pomoci. Pro mě osobně to 100% splňuje služba osobní asistence. Velmi mi vyhovuje i to, že si zatím sám a svobodně mohu vybrat a vyškolit tým lidí, který se o mě stará. Neprádeji si totiž zajišťuji vše sám, nechci být součástí služby, kterou mi někdo organizuje, často bez mého vědomí a jejíž průběh nemohu ovlivnit. Jsem již takový solitér. Ne každému však tento způsob vyhovuje. Proto se domnívám, že nejdůležitější je individuální přístup ke každému jednotlivci a možnost volby i třeba nějaké vhodné nabídky nebo – řekněme – alternativy jednotlivých služeb. Každopádně by ústavní zařízení asi nemělo být první a jedinou možností. Domnívám se, že nové názvosloví domovy pro seniory či domovy pro osoby se zdravotním postižením, ačkoli se třeba snaží evokovat rodinné prostředí, ten pravý domov nahradit nedokáže. Proto děkuji všem svým lidem, kteří mi pomáhají žít úplně normální život a ten pravý domov se mnou tvoří. Můj život má prostě „barvy všechny“. A co ten váš?

Plánujete změnit zaměstnání? A proč jste se tak rozhodl(a)?

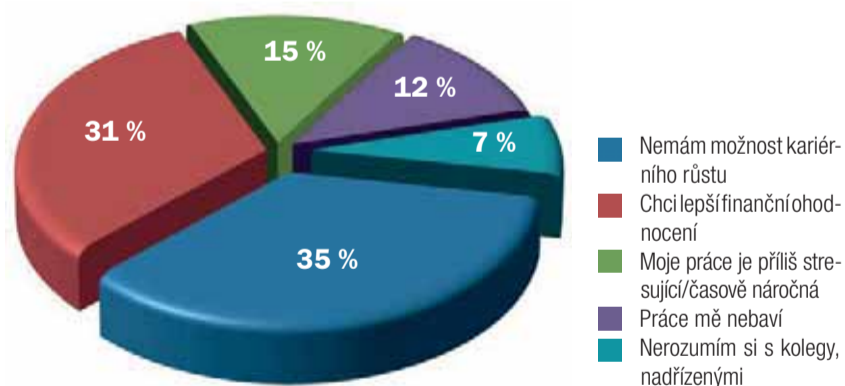
Motivace ke změně místa může být různá. Zářijová anketa pracovního portálu Profesia.cz se proto zaměřila na nejčastější důvody, kvůli nimž lidé o změně místa uvažují.

Výsledky zářijové ankety na Profesia.cz dokládají, že nejčastější motivací jsou lepší vyhlídky na kariéru, respektive jejich absence na dosavadním místě, jak uvedlo 35 procent respondentů. Necelá třetina (31 procent) lidí chce lepší finanční ohodnocení, pro 15 procent respondentů je jejich práce příliš stresující nebo časově náročná, 12 procent nebaví a sedm procent si nerozumí s kolegy nebo nadřízenými.

Zaměstnanci v ČR jsou podle průzkumů poměrně konzervativní, časté střídání zaměstnavatelů je u nás vnímáno spíše negativně. V anketě Profesia.cz z konce loňského roku dokonce více než pětina dotazovaných (21 procent) považovala za optimální u jednoho zaměstnavatele setrvat více než 11 let a téměř třetina respondentů (31 procent) jako ideální dobu uvedla čtyři roky až šest let. Pracovní trh se ale mění, zaměstnanci už nemají strach o místo a jsou pozitivněji naladěni ke změnám. Zvláště lidé do 30 let nemají se střídáním zaměstnání problém. Největší fluktuaci vykazují podle údajů Profesia.cz absolventi těsně po škole, ve věku 20 až 26 let.

ZDROJ: PROFESIA.CZ

Důvody, proč chtějí lidé změnit zaměstnání



Zaslouhují pozornost, ale je těžké je oslovit. Kontakt s pracovními migrantkami jako výzva pro sociální práci

Žijí a pracují za zavřenými dveřmi. Nehovoří česky a v některých případech se obtížně domlouvají i v angličtině. Přijely do České republiky často z oblastí, které jsou stíženy chudobou, aby uživily sebe či svoji širší rodinu.

Jejich pobytové oprávnění je přímo vázané na pracovní smlouvu s konkrétním zaměstnavatelem, u něhož pracují a který jim v mnoha případech poskytuje také střechu nad hlavou. Reč je například o filipínských domácích pracovnicích, které bydlí a pracují přímo v rezidencích rodin, jež je zaměstnávají, či o thajských ženách pracujících v masážních salonech.

OHROŽENÍ SOCIÁLNÍM VYLOUČENÍM

Proč by mělo z hlediska sociální práce jít o skupiny, kterým má být věnována pozornost? V obou přípa-

dech totiž můžeme hovořit o značném ohrožení sociálním vyloučením, porušování práv, zneužívání skrze trestnou činnost a zároveň mnoha bariérách, které ztěžují obranu proti těm, kteří práva porušují, a jež ztěžují i vyhledání pomoci. Podle zahraničních výzkumů i studií, které byly uskutečněny v České republice, jde v obou případech také o osoby ze skupin, jež jsou ve vyšší míře vystaveny pracovnímu vykořisťování, porušování pracovních předpisů ze strany zaměstnavatele, násilí či obchodování s lidmi. Z hlediska sociální práce jde však také o skupiny, které jsou velmi obtížně kontaktovatelné a oslovitelné.

ZVYŠOVÁNÍ INFORMOVANOSTI MIGRANTEK

Řešení tohoto problému se v posledních dvou letech věnovala organizace La Strada Česká republika spolu s Ban Ying z Německa a organizací Lefö z Rakouska v rámci projektu Zvyšování informovanosti migrantek ohrožených vykořisťováním či obchodováním s lidmi. Ten byl završen v říjnu mezinárodním seminářem a především představením metod práce, jak těmto skupinám nabízet podporu.

Organizace, které poskytují podpůrné a sociální služby, v průběhu projektu analyzovaly situaci a hledaly cesty, jak tyto osoby nalézt, kontaktovat, nabídnout jim pomoc, ale také jak snižovat jejich zranitelnost vůči vykořisťování. Ukázalo se, že je

nutné udělat opatření na dvou rovnicích.

V oblasti sociální práce, která směřuje k podpoře konkrétního klienta či klientky, je potřebné využívat spolupráci kulturní mediátorky či mediátora, kteří pocházejí přímo z komunit. Musí se též počítat se značnou časovou i personální investicí do aktivit, jež vedou k hledání míst, kde je možné tyto osoby oslovit. Je rovněž třeba hledat stále nové a nové kanály, jak jim informace doručit, kterými jsou např. výlep informáčních samolepek na neobvyklých místech či jejich šíření přes osoby z komunity.

KONTROLA PRACOVNÍCH PODMÍNEK

Neméně potřebné je však také investovat úsilí do změn systému a legislativy, jež přímo k sociálnímu

vylučování těchto osob přispívají a jejich zranitelnost vůči vykořisťování posilují. V této oblasti je palčivým problémem např. závislost zaměstnaneckých karet (které jsou zároveň pracovním povolením a povolením k pobytu) na konkrétní pozici u konkrétního zaměstnavatele. Rovněž je velmi potřebné umožnit vstup inspektorátů práce na pracoviště pracovníků v domácnosti, jenž je nyní omezen, což znemožňuje efektivní kontrolu pracovních podmínek.

Konkrétní doporučení ke změnám a metody sociální práce jsou popsány detailněji v publikaci Migrantky a obchodování s lidmi a dalších materiálech z projektu, které jsou dostupné na webu organizace La Strada www.strada.cz.

Projekt byl financován z programu Daphne Evropské unie.

ZDROJ: LA STRADA

Jak firmy podporují zdravý životní styl zaměstnanců?

Zdravý životní styl je důležitý pro čím dál větší část populace. Využívají toho i zaměstnavatelé. Aby si udrželi či získali schopné pracovníky, nabízejí širší škálu benefitů.



FOTO: © WAVEBREAKMEDIA LTD | DREAMSTIME.COM

Že je tento typ benefitů v kurzu mezi zaměstnanci i zaměstnavateli, potvrzují také statistická data. Podle průzkumu společnosti Benefitly jsou jednoznačně nejžádanějšími a také nejvyužívanějšími benefity, které jsou zaměřené na oblast zdraví. Preferuje je zhruba 60 procent zaměstnanců. Následuje rekreace (19 procent), do níž se ovšem řadí také benefity na sport a péči o zdraví (10 procent). Teprve za nimi jsou benefity zaměřené na vzdělávání či kulturu.

PŘÍNOSNÉ PRO OBE STRANY

Odpovídají tomu i výsledky nejnovější ankety Profesia.cz. Respondenti odpovídali na otázku, zda jejich zaměstnavatel podporuje sportovní vyžití. Většina jich uvedla, že by tyto firemní bonusy uvítala, ale jejich zaměstnavatel je nenabízí (45 procent). Více než čtvrtina lidí uvedla, že mají možnost sportovního vyžití na pracovišti (24 procent), dalším 15 procentům pak zaměstnavatelé na sportovní aktivity přispívají. Necelá pětina (16 procent) lidí uvedla, že o bonusy tohoto typu nemá zájem. „Firmy si uvědomují, že podpora aktivní relaxace a péče o zdraví zaměstnanců je přínosná i pro ně, protože přispívá ke snížení nemocnosti a zlepšení výkonnosti pracovníků, a navíc mezi lidmi je o tento typ bonusů velký zá-

jem,“ říká Zuzana Lincová, ředitelka Profesia.cz.

Podle údajů Svazu průmyslu a dopravy se tento trend netýká pouze několika vybraných společností. Čtvrtý nejčastěji nabízený firemní benefit jsou lékařské prohlídky (poskytuje je 77 procent českých firem) a výjimkou nejsou ani příspěvky na rehabilitace (36 procent) a sport (35 procent).

SPORTOVIŠTĚ VE FIRMÁCH

Některé organizace se rozhodly nejlépe cestou proplácení výdajů za určité sportovní aktivity, ale poskytnout svým zaměstnancům možnost zdravotní péče, relaxace a sportovního vyžití přímo na pracovištích. Zejména ve velkých společnostech se tak čím dál častěji objevují soukromé posilovny a sportoviště pro zaměstnance. Mezi oblíbené typy cvičení, které je možné zvládnout na pracovišti, patří například lekce jógy. „Jóga je vhodný typ cvičení pro skupiny ve firmách. Je nejen o fyzické, ale i mentální cvičení, které lidem pomáhá opravdu zregenerovat a zlepšit fyzickou i duševní pohodu,“ říká Marta Nováková, instruktorka jógy z Joga Live. „Navíc pro cvičení jógy potřebujete jen příjemný klidný prostor bez náročného vybavení, který lze najít na většině pracovišť.“

ZDROJ: PROFESIA.CZ

Videokonference – nový nástroj pro nábor zaměstnanců

Nízká nezaměstnanost a nedostatek kvalitních a kvalifikovaných zaměstnanců nutí firmy k inovativnímu přístupu v náboru nových pracovníků. Jednou z novinek jsou videokonference.

Zatímco v komunikaci v rámci firmy nebo s dodavateli či obchodními partnery jsou videokonference už celkem obvyklé, v oblasti lidských zdrojů se teprve začínají využívat. V prvním kole přijímacího procesu jsou většinou kandidáti posuzováni na základě zaslání životopisu a potom kontaktování telefonicky. Obojí se dá také zvládnout v rámci počátečního videorozhovoru, během něhož získá HR manažer o příslušném uchazeči lepší povědomí,

než když se ho snaží odhadnout na základě životopisu a reakcí v telefonickém rozhovoru.

Videohovory však šetří čas a náklady nejen firmám, ale i uchazečům o danou pozici, kteří nemusejí cestovat a čekat. Navíc zjednodušují koordinaci – hledání společných volných termínů, přesouvání schůzek atp. To je důležité zejména při hledání kandidátů do manažerských pozic, kteří jsou často velmi vytížení. Kandidáti na manažerská místa navíc musí spl-

ňovat určité předpoklady, jako jsou dobré komunikační a prezentační schopnosti, kultivované vyjadřování a zvládnutí komunikačních technologií. Kandidát, který se nedokáže vypořádat s videoaplikací, při přenosu působí nervózně a nepřesvědčivě, neadekvátně reaguje, zřejmě nebude pro vedoucí pozici ten pravý. Zajímavým aspektem je také to, že nápaditě využití moderních technologií, jakým využití videotechnologií v náborovém procesu určitě je, hraje významnou roli při ztraktivnění firmy jako zajímavého potenciálního zaměstnavatele.

ZDROJ: AUDIOPRO, s. r. o.

REKVALIFIKACE

Profesionální chůvy rozšiřují možnosti péče o dítě

Moderní doba, finanční situace i zájem matek o kvalitní péči o dítě. Tyto a další faktory ovlivňují poptávku po zařízeních, která budou dětem i rodičům k dispozici od útlého věku potomka.

V dnešní době se na trhu vyskytují soukromé organizace, jesličky a mateřská centra, která za poplatek nabízejí služby opatrování a péče o děti. Poptávka však nadále stoupá a tato situace vede také k rozvoji nové profesní kvalifikace – chůva do zahájení povinné školní docházky. Tato nová pracovní pozice chůvy umožňuje péči o děti od jejich narození do nástupu ke školní docházce. Chůva o dítě pečuje v soukromé domácnosti, dětských skupinách, ale i rodinných a mateřských centrech. A právě těmto zařízením se díky chůvám otevírá možnost přijmout děti mladší dvou let.

Jak se kvalifikovat?

Chůva musí absolvovat zkoušku profesní kvalifikace, která se skládá z teoretické a praktické části. Absolováním zkoušky získá certifikát, který je oprávněním k výkonu tohoto povolání. Díky certifikátu může chůva získat i živnostenské oprávnění. Závěrečná zkouška se skládá z témat bezpečnosti a ochrany zdraví, poskytování první pomoci, péče o nemocné dítě, zásad zdravého životního stylu s ohledem na věk dítěte a mnoha dalších témat týkajících se péče o dítě, jeho socializace, ale také například profesního života chůvy. Žadatelky mohou absolvovat rekvalifikační kurz, který zahrnuje 160 výukových hodin (120 hod. teorie, 40 hod. praxe) a je zakončen závěrečným testem získaných dovedností.

ZDROJ: ADVEY SERVICES, s. r. o.



FOTO: © WALLKY | DREAMSTIME.COM

Plošné benefity nahrazuje individuální přístup

Individuální vzdělávací programy pro zaměstnance, finanční spoluúčast na jazykové výuce, měření pokroku ve vzdělávání a naopak opouštění plošné jazykové výuky zaměstnanců ve formě benefitu. To

je trend posledních čtyř let v oblasti firemního vzdělávání. Za poslední čtyři roky došlo u 22 procent klientů jazykové školy Caledonian School, což je více než 500 firem a zhruba 13 tisíc zaměstnanců, ke změně v přístupu ke vzdělávání. „Zaznamenali jsme 13procentní meziroční nárůst zaměstnanců, kteří si výuku částečně hradí sami,“ konstatuje Martina Šmidová z Caledonian School.

ZDROJ: CALEDONIAN SCHOOL

Křížovka

Vláda stanovila strop odchodu do starobního důchodu na 65 let. Vycházela přitom i ze závěrů odborné komise pro důchodovou reformu, která navrhla, aby očekávaná doba strávená ve starobním důchodu byla pro všechny generace stejná a činila v průměru čtvrtinu... (viz tajenka).

Vyluštěnou tajenku zasílejte do 24. října 2016 na e-mail info@pressgroup.cz. Jedna nebo jeden z vás získá publikaci *Jak vybrat správného člověka na správné místo* od Františka Bělohávků z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s. Čtivě a srozumitelně napsanou knihu sestavil autor, který má jako konzultant a psycholog bohaté zkušenosti s výběrem tisíců lidí v českých, německých a slovenských firmách. Otevřeně popisuje správná i nesprávná rozhodnutí při výběru pracovníků.



Tajenka z minulého čísla: „... jejich aktuální situace.“ Publikaci Síla pozitivního přístupu z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s., získává S. Trňáková z Přerova.

POMŮCKA: ARA, SONP, TABUN, ULEV, YLO	POLIBEK ZASTAR.	VEGETAČNÍ PÁSMO	UŠNÍ, NOSNÍ, KRČNÍ MEDICÍNSKÁ ZKR.	DÁMSKÝ KLOBOUK	SOUZVUK TŘÍ TÓNŮ	JAKÉ SLOVENSKY	OXID URANATY	PEVNÁ	REORGANIZACE MN. Č.	SPORTOVNÍ KLUB ZKR.	SÍŤ OBCHODŮ PRO KUTILY	OBOJZÍ-VELNÍCI	ODLÉVACÍ FORMA	OPAK PROFESIONÁLA
NEČAS HOVOR.					ZÁMEZÍ VE SPORTU				INIC. HERCE SKAMENE		ORGÁNY ZRAKU ZDROB.			
PODDANÝ					MALÁ ČÁST BUNIČINA						ROZMACH ANGLICKY			
1. DÍL TAJENKY							DVŮR NĚMECKY HUDEBNÍ ZNAČKA			MALÝ RODINNÝ DŮM SVOJÍ				
INICIÁLY ZPĚVAČKY PILAROVÉ			SOUHVĚZDÍ OLTÁŘ ASPIK			NAPLAVENINY NECHÁPÁVÍ EXPRES.					NĚHA MOHUTNÝ CELEK			
TISKAŘSKÉ ZAŘÍZENÍ				ZKRATKA PRO TOTÉŽ POPĚVEK				DŘEV ZASTAR. PRŮZOR VE ZDI			PŘÍJEMNĚ V DOBĚ ŽITÍ			
	VÝPUST	RUSKÉ MĚSTO MLÁDĚ PTÁKA			MOTOROVÉ VOZIDLO ČÍSLOVKA ŘADOVÁ				KREV STROMŮ OTRAVNÁ LÁTKA			INIC. BÝV. POL. RAŠINA LES BÁSNICKY		
ODEZVA					SMLOUVY VKOPNUTÍ					POPEL ANGLICKY POŠKOZENÍ OHNĚM			I TENTO TAHLE	
TITUL DOCENTA ZKR.				TVOJÍ LÉPE HOVOR.				ZN. NANO-AMPÉRU OPRAVNA LODÍ		VZKRÍSIT AFRICKÝ SLON				
ZDE			MEDIKAMENT ZNAČKA MILIMETRU			2. DÍL TAJENKY CHEM. ZN. CHLORU								
STOJÍCÍ NA OSMÉM MÍSTĚ					OTÁZKA PŘI SÁZCE			KALIFORN- SKÁ EMISNÍ NORMA				NÁZEV HLÁSKY Z		
TÁBOŘIŠTĚ					TLACH			DOLNÍ KONČETINA				SPODEK NÁDOBY		

EU-OSHA

V menších firmách hrozí větší riziko pracovního úrazu a nemoci z povolání

Podle zjištění Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) je práce v menších podnicích více riziková než ve velkých firmách.

Různé studie – včetně vlastního průzkumu agentury EU-OSHA nazvaného Evropský průzkum podniků na téma nových a vznikajících rizik (ESENER) – ukazují, že výzvy při zvládnutí bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) jsou tím významnější, čím je podnik menší.

Mikropodniky, malé a střední podniky

Malé a střední podniky jsou považovány za klíčové motory hospodářského růstu, inovací, zaměstnanosti a sociální integrace a představují pátý hospodářství EU. Kategorie malé a střední podniky (MSP) zahrnuje tři velikosti firem – mikropodniky a malé a střední podniky. V doporučení Evropské komise č. 2003/361/ES ze 6. května 2003 jsou definovány takto:

- střední podnik má méně než 250 zaměstnanců a jeho roční obrát nepřesahuje 50 milionů eur a/nebo jeho bilanční suma nepřesahuje 43 milionů eur,
- malý podnik má méně než 50 zaměstnanců a jeho roční obrát nebo bilanční suma nepřesahuje 10 milionů eur,
- mikropodnik má méně než 10 zaměstnanců a jeho roční obrát nebo bilanční suma nepřesahuje dva miliony eur.

V průměru zaměstnávají tyto podniky v Evropské unii 4,22 osoby, a naprostá většina firem v EU (92,4 procenta) je tedy klasifikována jako mikropodniky. Tyto mikropodniky představují 67,4 procenta všech pracovních míst v Evropě, a jejich význam pro evropské hospodářství je tak obrovský.

BOZP a specifika malých podniků

Relativně slabé řízení BOZP je zapříčiněno specifiky malých podniků, k nimž například patří struktura a or-

ganizace práce, provozní rozmanitost a flexibilita nebo přístup a kompetence vlastníků a zaměstnanců. Kvůli těmto specifickým vlastnostem je pro mikropodniky a malé podniky těžší vytvořit a udržet zdravé a bezpečné pracovní prostředí. Mezi další faktory, které mají dopad na řízení BOZP v těchto podnicích v porovnání s velkými podniky, se řadí:

- potíže s regulací, protože jsou obvykle heterogenní, geograficky rozptýlené a chybí jim soudržné zastoupení;
- rozpočtová omezení, kvůli kterým často chybějí zdroje k zavedení iniciativ v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a intervencí, jako jsou platba za poradenství v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, informace, nástroje a kontroly;
- menší množství zdrojů brání provádění preventivních činností;
- není dostatek času a energie na úkoly, které nejsou klíčové, a k nim se někdy řadí i bezpečnost a ochrana zdraví při práci, řádná bezpečnost a ochrana zdraví při práci není považována za prioritu;
- hodnocení rizik může být nákladné a jejich provedení matoucí, zvláště chybějí-li podniku prostředky nebo know-how v oblasti BOZP, aby tak učinily efektivně;
- pro organizace podporující nebo vymáhající řádnou bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti může být obtížné mikropodniky a malé podniky přímo oslovit.

Incidenty mohou být likvidační

Méně než polovina mikropodniků a malých podniků se udrží na trhu déle než pět let a jen zlomek z nich se prosadí do klíčové skupiny vysoce výkonných firem. Jak ukázaly výsledky jedné studie, mezi novými mikropodniky a malými podniky v USA měly ty,



FOTO: © ANTONIODIAZ / DREAMSTIME.COM

kteří během jednoho roku nebo dvou let ukončily svoji činnost, více než dvakrát tak vysokou průměrnou míru úrazovosti na pracovišti než firmy, jež byly v provozu déle než pět let. Mikropodniky a malé podniky se z incidentů v oblasti BOZP mnohem hůř vzpamatovávají. Klíčové pracovníky v nich nelze snadno nebo rychle nahradit. Krátkodobé přerušení provozu může vést ke ztrátě zákazníků a důležitých zakázek. Závažný incident může vést až k zavření firmy kvůli přímým nákladům na jeho vyřešení nebo kvůli ztrátě zakázek či zákazníků. Dobrá bezpečnost a ochrana zdraví při práci jsou pro úspěch a dlouhodobé přežití mikropodniků a malých podniků zásadní.

Účinné řízení BOZP je zásadní

Průzkum ESENER agentury EU-OSHA poskytl důkazy o tom, že v některých zemích a odvětvích v EU i velmi malé podniky vykazují vysokou úroveň řízení BOZP. Náznačuje to, že bude-li možné vytvořit příznivé prostředí, řízení BOZP v mikropodnicích a malých podnicích by se mohlo značně zlepšit.

Účinné řízení BOZP je nejen zásadní pro zlepšení obecné pohody pra-

covníků, ale také zajišťuje, že podniky a ekonomiky dlouhodobě prosperují, jelikož se minimalizují výrobní ztráty v důsledku zranění či nemoci. S cílem zlepšit bezpečnost a ochranu zdraví při práci v těchto podnicích agentura EU-OSHA zahájila projekt, který se

snaží určit faktory úspěchu politik, strategií a praktických řešení. Výsledky první fáze tohoto projektu již byly zveřejněny a uskutečnil se seminář, na němž zainteresané subjekty mohly o zjištěních diskutovat.

ZDROJ: EU-OSHA

Když se řekne...

OiRA – on-line interaktivní nástroj pro hodnocení rizik

Řádné hodnocení rizika je klíčem k ochraně zdraví na pracovišti. Hodnocení rizik však může být poměrně náročné, zvláště pro mikropodniky a malé podniky, kterým mohou k jejich efektivnímu provádění scházet zdroje nebo know-how v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP).

On-line interaktivní nástroj pro hodnocení rizik (Online interactive Risk Assessment tool – OiRA) agentury EU-OSHA má jako první iniciativa na úrovni EU za cíl toto úskalí překonat a pomoci evropským mikropodnikům a malým podnikům hodnotit jejich rizika. Platforma OiRA umožňuje vybudovat snadno použitelné a on-line

dostupné bezplatné nástroje, které mohou mikropodnikům a malým podnikům pomoci krok za krokem zavést postup hodnocení rizik – od určení a posouzení rizik na pracovišti přes proces rozhodování a provádění preventivních činností až po monitorování a podávání zpráv. Nástroj používají odvětvové sociální partneri (organizace zaměstnavatelů a zaměstnanců), vnitrostátní orgány (ministerstva, inspektoráty práce, instituty BOZP atd.) k vytvoření nástrojů pro hodnocení rizik specifických pro určité odvětví, přičemž cílí na malé podniky.

ZDROJ: EU-OSHA

Některé důležité údaje (platnost k 1. říjnu 2016)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM * (měsíčně)	částky 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		
	částka existenčního minima	2 200 Kč		
MINIMÁLNÍ MZDA * základní sazba při týdenní pracovní době 40 hodin	pro zaměstnance v pracovním poměru, jejich mzda je srovnána v kolektivní smlouvě a zaměstnanec na DPP a DPČ	9 900 Kč za měsíc nebo 58,70 Kč za hodinu		
	pro zaměstnance, který je poživatelem invalidního důchodu	9 300 Kč za měsíc nebo 55,10 Kč za hodinu		
NEJNIŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY * (při týdenní pracovní době 40 hod.)	pro zaměstnance v pracovním poměru a pro zaměstnance na DPP a DPČ pro zaměstnance, který je poživatelem invalidního důchodu	1. skupina prací:	58,70 Kč/hod.	9 900 Kč/měs.
		2. skupina prací:	64,80 Kč/hod.	10 900 Kč/měs.
		3. skupina prací:	71,60 Kč/hod.	12 100 Kč/měs.
		4. skupina prací:	79,00 Kč/hod.	13 300 Kč/měs.
		5. skupina prací:	87,20 Kč/hod.	14 700 Kč/měs.
		6. skupina prací:	96,30 Kč/hod.	16 200 Kč/měs.
		7. skupina prací:	106,30 Kč/hod.	17 900 Kč/měs.
		8. skupina prací:	117,40 Kč/hod.	19 800 Kč/měs.
		9. skupina prací:	130,00 Kč/hod.	22 000 Kč/měs.
CESTOVNÍ NÁHRADY *	výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty	5–12 hod. 70 Kč–83 ¹⁾ Kč, více než 12 hod.–18 hod. 106 Kč–127 ¹⁾ Kč, déle než 18 hod. 166 Kč–198 ¹⁾ Kč		
	náhrady při použití silničního motorového vozidla (s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem)	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednoosobá vozidla a tříkolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,80 Kč		
	průměrné ceny PH	benzin 95 oktanů 29,70 Kč; benzin 98 oktanů 33,00 Kč; motorová nafta 29,50 Kč		
	V období prvních 14 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), nejdříve však od 1. pracovního dne (směny), a při karanténě již od 1. pracovního dne (směny).			
NÁHRADA MZDY *	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 157,68 Kč se započte 90 %, z částky přesahující 157,68 Kč, nejvýše však do 236,43 Kč se započte 60 %, z částky přesahující 236,43 Kč, nejvýše však do 472,68 Kč se započte 30 %; k částce nad 472,68 Kč se nepřihlíží			
NEMOCENSKÉ *	- 60 % z DVZ od 15. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény)			
PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ (PPM) *	od 1. kalendářního dne nástupu na PPM - 70 % z DVZ			
OŠETROVNÉ *	od 1. kalendářního dne potřeby ošetřování - 60 % z DVZ			
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ * v roce 2016	zaměstnavatel:	25 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 2,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ		
	zaměstnanec:	6,5%		
	OSVČ:	29,2 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,2 % na SPZ a 2,3 % na NP (je-li ho dobrovolně účastna)		
	osoby dobrovolně účastné DP:	28 % na DP		

Rodičovský příspěvek *	Výše a čerpání rodičovského příspěvku: 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. Volbu výše příspěvku lze měnit jednou za 3 měsíce. 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		
	PODÍL NEZAMĚSTNANÝCH NA OBYVATELSTVU (v %) **	průměr za rok 2008: 4,1 %, 2009: 6,1 %, 2010: 7,0 %, 2011: 6,7 %, 2012: 6,8 %, 2013: 7,7 %, 2014: 7,7 %, 2015: 6,6 %, srpen 2016: 5,3 % září 2016: 5,2 %	
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 30. 9. 2016	celkem:	378 258	
	z toho:	201 366 žen	
		54 385 osob se zdravotním postižením	
		21 054 absolventů škol a mladistvých	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 30. 9. 2016	hlášená na ÚP ČR - celkem za ČR:	140 993	
UCHAZEČI NA VPM **	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 30. 9. 2016:	2,7	
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sól) celkem ²⁾	září 2016:	11 456 Kč	
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	nově hlášené případy prac. neschopnosti pro prac. úrazy (v r. 2015) ***:	46 331	
	smrtelné úrazy (rok 2015)****:	132	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem)	v r. 2015:	45 621	
DŮCHODY výdaje v 1. pol. 2016 (v tis. Kč)	celkem:	188 762 005	
	v tom:	starobní	154 786 432
		invalidní pro invaliditu I. stupně	5 878 778
		invalidní pro invaliditu II. stupně	2 887 629
invalidní pro invaliditu III. stupně		12 221 226	
	vlovcový	10 119 391	
	vlovcový	1 273 434	
	sirotčí	1 595 115	
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA *** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2014: celkem v národním hospodářství 25 768 Kč, PS 25 742 Kč, NS 25 884 Kč 2015: celkem v národním hospodářství 26 467 Kč, PS 26 387 Kč, NS 26 830 Kč 1. pololetí 2016: celkem v národním hospodářství 26 898 Kč, PS 26 967 Kč, NS 26 625 Kč		
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** v 1. pololetí 2016	absolutní údaje	relativní údaje	
	sňatky	19 177	3,7
	rozvody	13 477	2,6
	živě narození	55 050	10,5
zemřelí	54 096	10,3	
celkový přírůstek stídní stav obvat.	11 023	2,1	
	10 558 838	x	
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB****	zaměstnanci celkem	2. čtvrtletí 2015	4 557 323
		1. čtvrtletí 2016	4 588 650
		2. čtvrtletí 2016	4 615 750
	OSVČ vykonávající činnost	2. čtvrtletí 2015	983 631
		1. čtvrtletí 2016	966 406
		2. čtvrtletí 2016	986 847
		1. čtvrtletí 2015	679 617
	OSVČ povinně platit zálohy na důchod. poj.	1. čtvrtletí 2016	662 482
	2. čtvrtletí 2016	678 285	

* hodnoty stanovené zákonem, nařízením vlády nebo vyhláškou; ** pramen MPSV;

*** pramen ČSÚ – aktuální publikované údaje; **** pramen ČSSZ; ***** pramen VÚBP

1) pro veřejnou sféru; 2) důchod vyplácen samostatně (bez současné vyplácené pozůstalostního důchodu)

3) podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu = počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let/počet obyvatel ve věku 15–64 let v %

EU

Evropský sbor solidarity nabídne mladým lidem zajímavé uplatnění

Evropská komise navrhuje zřídit tzv. evropský sbor solidarity. Mladí lidé z celé EU by jeho prostřednictvím mohli dobrovolně pomáhat tam, kde je nejvíc potřeba.

Evropský sbor solidarity (ESC) má Evropanům mladším 30 let nabídnout příležitost, jak se zapojit do práce nevládních organizací, místních úřadů či soukromých společností, které se snaží řešit náročné situace v Evropské unii. Jde například o obnovu obcí po přírodních katastrofách, řešení sociálních problémů, jako jsou sociální vyloučení, chudoba, zdravotní a demografické výzvy, nebo o přijímání a integraci uprchlíků. Zřízení evropského sboru solidarity oznámil předseda Evropské komise Juncker ve svém projevu o stavu Evropské unie, který přednesl 14. září: „Evropská unie může pomoci vytvářet příležitosti pro mladé lidi. V Evropě je řada mladých lidí se sociálním citěním. Ti chtějí pro společnost dělat něco, co má smysl, a chtějí pomoci šířit solidární chování. Evropská komise navrhuje zřídit evropský sbor solidarity. Mladí lidé z celé EU by jeho prostřednictvím mohli dobrovolně pomáhat tam, kde to je nejvíc potřeba. Chci, aby tyto evropské sbory solidarity vznikly a zahájily činnost co nejdříve. A aby se do roku 2020 na jejich činnosti podílelo prvních 100 000 mladých Evropanů.“

Základní evropská hodnota – solidarita

Sbor si vybuduje vlastní, specifickou identitu vycházející ze základních evropských hodnot spolupráce a solidarity. Vstupem do sboru jeho členové vyjádří své odhodlání a ochotu věnovat část svého času pomoci bližním, zejména nejzranitelnějším osobám v naší společnosti. Mladí lidé tak v praxi uplatní základ-

ní evropskou hodnotu – solidaritu – a také si osvojí nové dovednosti včetně jazykových znalostí nebo získají zkušenosti, které jim mohou být později užitečné při hledání zaměstnání či dalším studiu a odborné přípravě.

Sbor bude vycházet ze současných odborných a dobrovolnických programů EU pro mládež a využije rovněž již existující sítě vzdělávacích institucí, pracovních agentur a subjektů občanské společnosti v celé Evropě. Dobrovolná účast ve sboru potrvá od dvou měsíců do jednoho roku. U placeného zaměstnání bude minimální doba trvání čtyři měsíce.

Kdo se může stát členem sboru?

Ve sboru najdou uplatnění mladí lidé do 30 let bez ohledu na jejich původ a na to, zda se v současné době vzdělávají nebo učí, jsou zaměstnaní nebo bez práce. Měl by nabízet pracovní místa pro širokou škálu lidí – od těch, jež předčasně ukončí školní docházku, až po absolventy vysokých škol, kteří již mají pracovní zkušenosti. Vzhledem ke složitým problémům, jejichž řešení si vyžádá zapojení osob s nejrůznějšími dovednostmi, bude sbor potřebovat široké spektrum profesních profilů.

Mladí lidé, kteří se chtějí stát členy sboru, budou muset během registrace stvrdit jeho poslání a deklarovat svou angažovanost a ochotu účastnit se akcí založených na solidaritě, jakmile bude jejich status dobrovolníka potvrzen a budou přiděleni k některé z organizací.

Pokud bude člen sboru pracovat jako řádný zaměstnanec, stážista nebo učeň v některém jiném člen-

ském státě EU, bude mu přiznán plat (podle pracovní smlouvy) a/nebo dávky (v případě odborné přípravy či učňovské praxe) na pokrytí nákladů na cestu a pobyt, které lze například financovat prostřednictvím tzv. systému záruk pro mladé lidi. Půjde-li o dobrovolníka, budou jeho základní náklady (např. strava, ubytování, cestovní náklady) hrazeny z grantu, který organizaci přidělí Evropská dobrovolná služba (EDS). Tato osoba rovněž obdrží kapesné, jehož výše bude záviset na tom, v jaké zemi působí. Kromě toho se na všechny dobrovolníky EDS bude vztahovat povinné skupinové pojištění.

Pomoci řešit sociální problémy

Členové evropského sboru solidarity se mohou účastnit jakékoli činnosti týkající se připravenosti na katastrofy, jakož i činností, jež řeší sociální problémy, jako jsou sociální vyloučení, chudoba, zdravotní a demografické výzvy, nebo aktivit zaměřených na řešení uprchlické krize.

Program může například podporovat rozvoj sociálních, zdravotnických a rehabilitačních služeb pro osoby, které jsou ohroženy chudobou nebo sociálním vyloučením, k nimž patří Romové, osoby se zdravotním postižením, některé skupiny přistěhovalců a osoby, které čelí diskriminaci a předsudkům.

Nepatří sem však okamžitá reakce na katastrofy (např. boj s lesními požáry nebo vyhledávání lidí a záchraně akce ve městech), neboť tato činnost vyžaduje vysoce kvalifikované odborníky. Pokud by však třeba nějaká obec chtěla minimalizovat riziko lesních požárů vyčištěním podrostu, mohou být pro ni členové sboru samozřejmě přínosem.

ZDROJ: EC.EUROPA.EU



FOTO: © MALURCIO JORDAN DE SOUZA COELHO / DREAMSTIME.COM

Příklady využití tzv. evropského sboru solidarity

- Chorvatská organizace aktivní v postkonfliktní oblasti využívá dobrovolníky z několika členských států EU při pořádání akcí pro mladé lidi z rozdílných komunit s cílem usnadnit jim soužití v míru. Vzhledem k tomu, že dobrovolníci nepocházejí z tohoto regionu, místní komunity je mezi sebe přijímají snáze, a jejich činnost tak bude mít větší dopad.
- Po úniku ropy v Severním moři bude dobrovolnice z Dánska po dobu devíti měsíců pomáhat švédskému úřadu v nejlépe postižené oblasti s čištěním a záchranou zvířat. Její ubytování, stravu, cestovní výlohy, pojištění a kapesné proplatí místnímu orgánu Evropská dobrovolná služba.
- Po konzultaci s poradcem na místním úřadu práce přijal mladý řecký sociální pracovník z Athén nabídku pracovat v centru pro příjem uprchlíků v Soluni. Příštích osm měsíců bude spolupracovat s týmem psychologů, sociálních pracovníků a pedagogů, který bude pomáhat dětem uprchlíků přizpůsobit se nové realitě. Za svou práci obdrží mladý Řek měsíční plat a měsíční příspěvek ve výši 200 eur na pokrytí životních nákladů a cestovních výdajů.

Unie pro Středomoří se zaměří na boj s nezaměstnaností

Na konferenci o zaměstnanosti konané 27. září v Jordánsku ministři členských zemí Unie pro Středomoří opětovně stvrdili svůj závazek spolupracovat na řešení problémů týkajících se zaměstnanosti, zaměstnatelnosti a důstojné práce.

Na zasedání se řešily nejpalčivější problémy regionu: jak stimulovat tvorbu pracovních míst, zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost mladých lidí a jak podpořit sociální dialog. Ministři také jednali o způsobech, jak podnítit růst a zajistit důstojné pracovní podmínky a začlenění. Řešením může být například usnadnění přechodu z neformální ekonomiky k formální a odstranění problémů vyloučených uprchlickou krizí. „V některých zemích v oblasti Středomoří moře postihuje nezaměstnanost až polovinu mladých lidí. To nemůžeme dopustit. Slušná pracovní místa a dobré životní příležitosti jsou tou nejlepší investicí do naší budoucnosti, a je proto načase dát nový náboj naší spolupráci v rámci Unie pro Středomoří. Potřebujeme inkluzivní pracovní trhy, které poskytnou rovné příležitosti všem: ženám i mužům, mladým i starým, absolventům vysokých škol i lidem, kteří školu předčasně opustili,“ uvedla na konferenci evropská komisařka pro zaměstnanost, sociální věci, dovednosti a pracovní mobilitu Marianne Thyssenová, která předsedala dvoudennímu setkání společně s jordánským ministrem práce Alim Al-Ghezawim.

UPEVNĚNÍ STABILITY V REGIONU

Na konferenci ministři zdůraznili hodnotu, jakou má společný přístup k řešení otázky nezaměstnanosti, zejména postihující mladé lidi a ženy, jako prostředek k upevnění stability v regionu. Toto úsilí vynakládané v rámci regionu v souvislosti s tvorbou pracovních míst a důstojnou prací má zásadní význam v širším kontextu závazků nedávno přijatých Organizací spojených národů a Mezinárodní organizací práce v oblasti udržitelného rozvoje a důstojné práce, zakotvených v Agendě pro udržitelný rozvoj 2030.

Zúčastnění ministři diskutovali se zástupci sociálních partnerů. Mimo jiné uvítali záměr uspořádat v roce 2017/2018 fórum pro sociální dialog Unie pro Středomoří a rovněž přivítali finanční podporu ve výši tří milionů eur, kterou poskytla EU na regionální pilotní projekt na podporu sociálního dialogu v zemích jižního Středomoří. Tento projekt s celkovým rozpočtem 3,75 milionu eur bude nejprve realizován v Tunisku, Maroku a Jordánsku jakožto prioritních zemích a následně může být rozšířen i do dalších partnerských zemí Unie pro Středomoří.

ZDROJ: EC.EUROPA.EU

Co je Unie pro Středomoří?

Vznik Unie pro Středomoří byl formálně oznámen na Pařížském summitu hlav států a vlád EU 13. července 2008. Unie pro Středomoří je fórem pro spolupráci mezi členskými státy Evropské unie a státy Afriky a Blízkého východu v oblasti Středomoří moře. Unie pro Středomoří jakožto jižní větev Evropské politiky sousedství (European Neighbourhood Policy) usiluje o dobré sousedské vztahy se zeměmi ve svém blízkém okolí a snaží se toho docílit prostřednictvím ekonomické, politické a sociální spolupráce.

ZDROJ: WWW.MZV.CZ



FOTO: © CHRISTINA RICHARDS / DREAMSTIME.COM

Evropský parlament vyzval k podpoře družstevních podniků

V září schválil Evropský parlament zprávu s názvem Jak nejlépe využít potenciálu malých a středních podniků při vytváření pracovních míst?, která vyzdvihuje klíčovou roli těchto firem na pracovním trhu.

Jak se ve schválené zprávě uvádí, družstevní podniky se v době ekonomické krize ukázaly jako odolnější než jiné firmy, které působí ve stejných odvětvích. Odolnost družstev vůči hospodářským výkyvům byla prokázána nižším počtem zavřených podniků, nižším počtem zrušených pracovních míst a nižší mírou zadluženosti. Evropský parlament z těchto

důvodů vyzývá členské státy, aby podporovaly vznik a rozvoj družstevních podniků, jež jsou schopny vytvářet kvalitní pracovní místa.

Evropský parlament dále vyzývá k udržení stávajících pracovních míst prostřednictvím podporování převodů podniků na družstevní formu. Některým družstevním podnikům se dokonce i v krizových letech

podařilo rozšířit své aktivity a zvýšit počet pracovních míst, což dokazuje úspěšnost převodů na družstevní formu. Pro družstevní podniky působící v průmyslu a službách je charakteristické vlastnictví zaměstnanci, tvorba nových pracovních míst a zachování kvalitní zaměstnanosti. Pracovní místa se vyznačují dlouhodobými smlouvami, vysokou mobilitou uvnitř podniku nebo přístupem zaměstnanců k informacím a školením. Na manažerských pozicích v družstvech působí vysoký podíl žen a mladých lidí.

ZDROJ: ŠCMMVD

STATISTIKA

Česko má nejvyšší míru volných pracovních míst ze zemí Evropské unie

Míra volných pracovních míst – tedy podíl na celkovém počtu pracovních míst – byla ve druhém čtvrtletí letošního roku v celé Evropské unii 1,8 procenta, v Česku dokonce 2,9 procenta.

Eurostat – statistický úřad Evropské unie – vydal v září údaje o míře volných pracovních míst ve druhém čtvrtletí letošního roku. V zemích eurozóny byla míra volných pracovních míst ve sledovaném období 1,7 procenta (pro srovnání ve druhém čtvrtletí 2015 činila 1,5 procenta), v celé EU byla naměřena v hodnotě 1,8 procenta (ve druhém čtvrtletí 2015 činila 1,7 procenta). Za zmínku stojí hodnoty míry volných pracovních míst ve vybraných odvětvích. V EU byla míra volných pracovních míst v průmyslu 1,4 procenta (v eurozóně 1,3 procenta), ve službách 2,0 procenta (v eurozóně 1,9 procenta).

SITUACE VE ČLENSKÝCH STÁTECH EU

Ze členských zemí EU, od nichž získal Eurostat srovnatelná data za druhé čtvrtletí letošního roku, byla nejvyšší míra volných pracovních míst naměřena v České republice (2,9 procenta). Následují Belgie (2,8 procenta), Velká Británie (2,5 procenta), Německo (2,4 procenta) a Švédsko (2,3 procenta). Naopak nejnižší byla zjištěna v Portugalsku (0,7 procenta), Řecku (0,8 procenta, údaj za první čtvrtletí 2016), ve Španělsku a Polsku (obě 0,8 procenta), Bulharsku a Irsku (obě 0,9 procenta).

FOTO: © TSUNG-LIN WU / DREAMSTIME.COM



V meziročním srovnání vzrostla míra volných pracovních míst ve dvaceti členských zemích EU, v šesti zůstala na stejné úrovni a snížila se v Řecku a na Maltě (-0,1 procentního bodu). K nejvyššímu meziročnímu zvýšení míry volných pracovních míst došlo v Litvě (+1,1 p. b.) a České republice (+0,6 p. b.).

ZDROJ: EUROSTAT