



PRŮZKUM

Názory lékařů a veřejnosti na práci lékařské posudkové služby

čtěte na straně 3



K VĚCI

Jak metoda Zkus to jinak spatřila světlo světa

čtěte na straně 4



ZE SVĚTA

Kolik dětí je na světě nuceno pracovat?

čtěte na straně 8

Slovo ministra



Všichni pocítujeme, že oproti loňsku podražily potraviny, elektřina, plyn, voda, uhlí, městská doprava. Stalo se tak nejen u nás, ale i v mnoha dalších státech Evropy. Jsme součástí světa, a proto musíme počítat s tím, že pohyb cen na světových trzích zasáhne i do našich peněženek. Důchodci to vnímají asi nejcitlivěji. Uvedené komodity tvoří podstatnou část jejich spotřebního koše. Právě tak jako nájemné, které prochází regulací.

Zákon však vládě umožňuje přistoupit k mimořádné valorizaci důchodů jen tehdy, když ceny vyskočí meziročně o desetinu. K tak vysokému nárůstu u nás nedošlo, cenové navýšení za období srpen 2007 až leden 2008 je zatím zhruba pětiprocentní. Nechtěl jsem, aby důchodci se svými napjatými rozpočty museli čekat až na každoroční lednovou valorizaci. Zasadují se proto o změnu zákona o důchodovém pojištění, která by umožnila nejen této vládě, ale i každé další, přistoupit k mimořádné valorizaci důchodů již ve chvíli, kdy ceny meziročně stoupnou o pět procent. Důchodci se tak v letošním roce dočkají zvýšení svých penzí celkově o devět procent, tedy v průměru o 814 korun. Průměrný starobní důchod dosáhne 9 580 Kč. V lednu 2009 mohou senioři očekávat valorizaci další. Předpokládáme, že průměrný důchod by se pak mohl přiblížit 10 000 Kč.

Sociální demokraté přicházejí s návrhem velmi nesystemovým. Jednorázová částka 6 000 Kč, kterou by důchodcům chtěli vyplatit, nic neřeší. Příjemce by jistě potěšila, ale po jejím vyčerpání by se opět museli vrátit ke svým nevalorizovaným důchodům. Navíc by tato jednorázová akce stála 17 miliard korun, což by znamenalo propad důchodového účtu do minusu. To nemohu připustit. Líbivé gesto by mělo za následek, že v budoucnu bychom v případě jakékoli nepředvídané události neměli na výplatu důchodů dost financí. A to se nesmí stát.

Na důchodovém účtu je v tuto chvíli více než desetimiliardová rezerva. Srpnová mimořádná valorizace bude stát 6,6 miliardy korun. V současné ekonomické situaci je to maximum možné, co si můžeme dovolit. Na účtu zůstane rezerva ve výši 3,8 miliardy Kč. Bez ní bychom těžko řešili možné inflační skoky, které mohou nastat například při přiblížení české koruny euru.

Smyslem důchodového systému je zajistit důstojnou životní úroveň ve stáří. Je tedy jasné, že při růstu cen a mezd musí stoupat také penze. Aby to však mohlo platit i v budoucnu, musíme urychleně přistoupit k důchodové reformě.

PETR NEČAS

MÍSTOPŘEDSEDA VLÁDY

A MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

V Česku se nyní chodí do penze dříve než v ostatních evropských zemích Vláda schválila důchodovou reformu

Nejdůležitější zákon roku – důchodová reforma – získal v únoru podporu vládního kabinetu. Pokud ho schválí parlament, dotkne se postupně všech občanů České republiky, kteří jsou mladší padesáti let. Předkladatel návrhu ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas je připraven poslance a senátory o nezbytnosti důchodové reformy přesvědčit podloženými argumenty.

Zvyšování hranice odchodu do důchodu je logickou reakcí na prodloužení lidského věku, a to nejen v České republice, ale i v blízkém a vzdáleném zahraničí. Je to účinná obrana systému důchodového pojištění před neudržitelným deficitem, který by jinak stárnutí populace vyvolávalo. Dalším jasným trendem ve vyspělém světě je postupné sbližování důchodové hranice pro ženy a muže. Růst důchodového věku se netýká pouze tzv. „nových“ členských zemí EU, ale i řady zemí bývalé EU15 a států mimo EU. Vzhledem k obecně vyšší naději dožití tam diskuse o zvyšování důchodového věku jde za horizont 65 let věku. Např. Německo již schválilo zvýšení na 67 let do roku 2029. Růst je patrný u skandinávských zemí: Island a Norsko již dnes považují 67 let za standard, ve Finsku byla avizovaná debata o růstu z 65 let o dva až tři roky zhruba do roku 2050, v Dánsku by mělo k růstu na 67 let dojít do roku 2027. Kon-

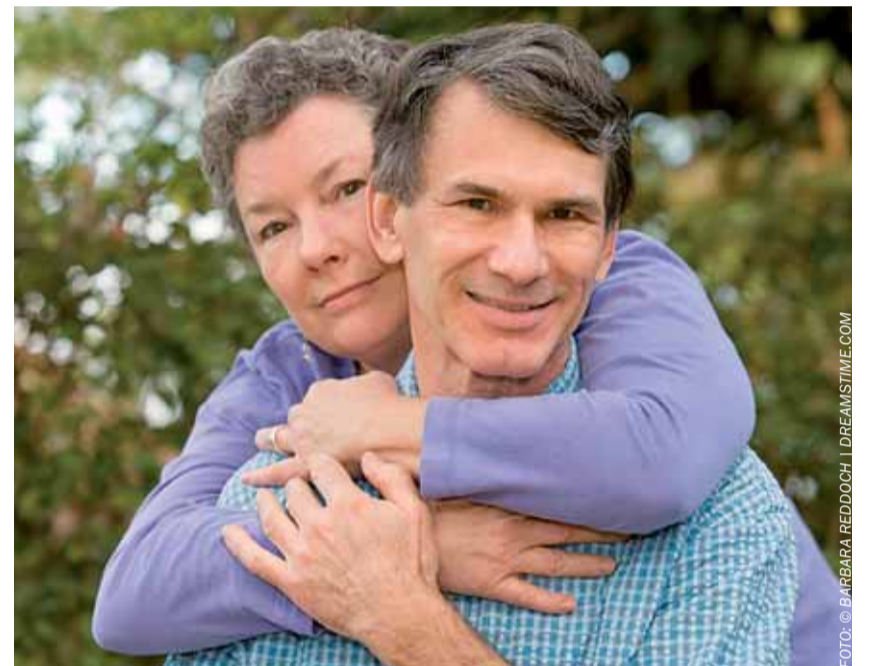
cepční úvahy ve Velké Británii doporučují růst na 68 let v horizontu let 2024–2044. V USA probíhá postupné zvyšování z 65 let na cílových 67 let (důchodový věk 67 let bude platit pro narozené v roce 1960 a později).

VLÁDNÍ NÁVRH OBSAHUJE NÁSLEDUJÍCÍ OPATŘENÍ:

- Pokračovat v postupném zvyšování věkové hranice pro nárok na starobní důchod tak, aby v roce 2031 odcházeli do důchodu v 65 letech muži, bezdětné ženy a ženy, které vychovaly jedno dítě. Ostatní ženy by podle počtu vychovaných dětí odcházely do důchodu v 62–64 letech.
- Postupně sjednotit věkovou hranici žen a mužů pro „trvalý“ nárok na vdovský, resp. vdovecký důchod.
- Postupně prodloužit potřebnou dobu pojištění pro nárok na starobní důchod a redukovat náhradní doby pojištění (studium).
- Přehodnotit stávající definici plně a částečné invalidity.
- Transformovat invalidní důchod na důchod starobní při dovršení věku 65 let.

MOŽNOST PŘEDČASNÉHO DŮCHODU MŮŽE BÝT I VÝRAZNĚJŠÍ

Předčasné důchody podle vládního návrhu zůstávají zachovány. „V prvním ze tří let předčasného důchodu by se výpočtový základ snížil za každých započatých devadesát dní o 1,5% místo o 0,9%, jak je tomu dnes,“ vysvětluje Petr Nečas. V dalších dvou letech by byl předčasný důchod krácen stejně jako doposud,



PROJEKCE POČTU OBYVATEL ČR

Rok	Počet obyvatel	Počet obyvatel nad 65 let	Podíl obyvatel nad 65 let (%)
2002	10 203 269	1 417 962	3,9
2008	10 093 454	1 518 260	15
2010	10 053 473	1 587 044	15,8
2030	9 298 135	2 213 462	23,8
2050	8 119 234	2 647 763	32,6

zdroj ČSÚ (údaje nepočítají s migrací)

o 0,9%. „Jsme připraveni jednat o tom, že by postupně, jak se bude zvyšovat věk odchodu do důchodu nad 63 let, zůstala zachována možnost odcházet do důchodu v šedesáti letech. Nata-

hovala by se délka předčasného důchodu až na pět let, ale s progresivní sazbou snížení toho výpočtového základu,“ dodal ministr.

Pokračování na straně 2

VALORIZACE

V srpnu by se měly zvýšit důchody v průměru o 465 Kč



FOTO: © PETAR NEYCHEV | DREAMSTIME.COM

Podle zákona o důchodovém pojištění lze důchody zvýšit v mimořádném termínu, pokud růst úhrnného indexu spotřebitelských cen ve stanoveném období dosáhl aspoň 10%. Stanovené období začíná kalendářním měsícem následujícím po posledním kalendářním měsíci období pro zjišťování růstu cen použitého pro poslední valorizaci a končí kalendářním měsícem, ve kterém růst cen dosáhne aspoň 10% (k poslednímu zvýšení důchodů došlo od lednové splátky v letošním

roce, růst cen byl pro tuto valorizaci zjišťován za období srpen 2006 až červenec 2007).

RŮST CEN V OBDOBÍ OD SRPNA 2007 DO LEDNA 2008

Ještě v listopadu 2007 byl růst cen za uvedené období odhadován asi na 3,5%. V důsledku neočekávaného vývoje cen některých komodit (zejména potravin) na světovém a tuzemském trhu byl skutečný růst cen v prosinci a lednu téměř o 2 procentní

body vyšší a dosáhl za období srpen 2007 až leden t. r. 5,1%. Z predikce vývoje spotřebitelských cen vyplývá, že růst cen za období srpen 2007 až červenec 2008 by mohl dosáhnout přibližně 6,9%. Podmínka pro mimořádné zvýšení důchodů v rozhodném období splněna nebude.

MOŽNOST MIMOŘÁDNĚ ZVÝŠIT DŮCHODY V ROCE 2008

Ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas z těchto důvodů předložil vládě návrh novely zákona o důchodovém pojištění, která změní podmínku 10% růstu cen pro mimořádné zvýšení důchodů na 5%.

HARMONOGRAM LEGISLATIVNÍCH PRACÍ

Předpokladem pro mimořádné zvýšení důchodů již od srpnové splátky je podstatně urychlit legislativní proces. Záměrem je předložit návrh novely zákona co nejdříve do Poslanecké sněmovny. V případě, že nebude schválen již v prvním čtení, přicházelo by v úvahu svolat mimořádnou schůzi a využít dalších možností ke zkrácení legislativního procesu.

Teprve po schválení novely zákona bude moci vláda přijmout nařízení o zvyšování důchodů a ČSSZ a ostatní plátců důchodů (orgány

sociálního zabezpečení ministerstev obrany, vnitra a spravedlnosti) zahájit realizaci vlastního zvyšování důchodů od srpnové splátky. Zvýšeny budou všechny druhy důchodů.

ZVÝŠENÍ DŮCHODŮ OD SRPNA 2008

Při mimořádném zvýšení důchodů od srpna 2008 bude zohledněn skutečný růst cen od srpna 2007 do ledna 2008 ve výši 5,1%, což znamená zvýšení průměrného starobního důchodu o 465 Kč. Na provedení pravidelné valorizace v lednu 2009 nebude mít mimořádná valorizace téměř žádný vliv. Relace průměrného starobního důchodu k průměrné mzdě by se tak zvýšila ze 40,6% v roce 2007 na 41,9% koncem roku 2008 (k čisté mzdě z 52% v roce 2007 na 56% v roce 2008). Dojde tak i k výraznému nárůstu reálné hodnoty průměrného starobního důchodu (na 113% úrovně roku 1989).

Náklady NA MIMOŘÁDNOU VALORIZACI

Náklady na mimořádnou valorizaci provedenou od srpna 2008 budou činit 6,6 mld. Kč. Příjmy z pojistného na důchodové pojištění v roce 2008 však i tak převýší výdaje asi o 3,8 mld. Kč. Toto zvýšení nebude mít téměř žádný vliv na výdaje na důchody v roce 2009.

(12)

Vláda schválila důchodovou reformu

Pokračování ze strany 1

Novinka: postupný odchod do penze

Novela dále navrhuje umožnit pojištěncům „postupný“ odchod do starobního důchodu. Podle současné právní úpravy má pojištěnec po vzniku nároku na starobní důchod v podstatě dvě možnosti, a to požádat o výplatu starobního důchodu nebo být výdělečně činný bez pobírání starobního nebo plného invalidního důchodu a zvyšovat si procentní výměru starobního důchodu.

Nově se navrhuje další možnost, a to vyplácet polovinu starobního důchodu při souběžné výdělečné činnosti s tím, že za každých 180 kalendářních dnů výdělečné činnosti se zvýší procentní výměra starobního důchodu o 1,5% výpočtového základu.

Podle současné právní úpravy výši důchodu nijak neovlivňuje výdělečná činnost, vykonávaná po vzniku nároku na starobní důchod, i když se z této činnosti odvádějí daně a odvody na sociální a zdravotní pojištění. Nově se navrhuje zohlednit toto období a zavést možnost přepočtu procentní výměry starobního důchodu, a to nejdříve po uplynutí dvou let takovéto výdělečné činnosti nebo po jejím skončení. Za každých 360 kalendářních dnů výdělečné činnosti

se zvýší procentní výměra starobního důchodu o 0,4% výpočtového základu.

Tři stupně invalidity podle poklesu pracovní schopnosti

V návaznosti na novou definici invalidity se již nebude rozlišovat plná a částečná invalidita, ale navrhuje se vymezit tři stupně invalidity. S tím souvisí i návrh na odlišné stanovení výše procentní výměry invalidního důchodu pro invaliditu prvního, druhého a třetího stupně. Zvýšení počtu stupňů invalidity ze dvou na tři přispěje k přesnějšímu členění skupin následků dlouhodobě nepřiznivého zdravotního stavu promítajících se do míry poklesu pracovní schopnosti. Stávající pouhé dva stupně působí v tomto dělení poněkud „ostře“, zejména v určitých mezích situacích.

Navrhované opatření spočívá ve změně současných dvou typů invalidních důchodů (plného a částečného) na jeden typ invalidního důchodu, který bude členěn do tří stupňů. Faktická změna se ovšem bude týkat pouze důchodů částečných invalidních, které by měly být nově rozděleny na invalidní důchod prvního a druhého stupně, a to v závislosti na míře poklesu pracovní schopnosti.

Odhaduje se, že do invalidity prvního stupně (tj. pokles pracovní schopnosti nejméně o 35% a nejvíce o 49%)

bude zařazeno asi 75% pojištěnců, kterým jsou nyní přiznávány částečné invalidní důchody (důsledkem bude nižší nově přiznávány důchod, než je současný částečný invalidní), a do invalidity druhého stupně (tj. pokles pracovní schopnosti nejméně o 50% a nejvíce o 69%) bude spadat zhruba 25% pojištěnců, kteří by byli nyní částečně invalidními.

STUDIUM SE NEZAPOČÍTÁVÁ ANI V ZAHRAŇICÍ

Smyslem návrhu na zrušení doby studia na střední, vyšší odborné a vysoké škole jako náhradní doby pojištění je zredukovat dosavadní široký rozsah dob, které jsou v českém základním systému důchodového pojištění hodnoceny pro nárok na důchod a jeho výši, a to přesto, že za ně není placeno pojistné. U doby studia je (ve srovnání s ostatními náhradními dobami pojištění) nejméně odůvodněné její financování v rámci solidarity základního důchodového pojištění.

Doba studia přitom není podle dostupných informací ve většině zemí zahrnuta do tzv. náhradních dob započítávaných pro účely důchodového pojištění. Pokud se v zahraničních důchodových systémech studium hodnotí, pak je tendence snižovat rozsah hodnocené doby nebo hodnocení takové doby zrušit.

(RED)

Z REGIONU

Ve Vyškově vsadili na pořádání veletrhu

Úřad práce ve Vyškově uspořádal již XI. veletrh vzdělávání a pracovních příležitostí. Tato akce se do dnešní podoby vyvinula z klasické burzy středních škol. Na jednom místě se setkávají ti, kteří vzdělání poskytují, s těmi, kteří se vzdělávat chtějí, a také s těmi, kteří vzdělané lidi potřebují zaměstnat ve svých firmách. Vybraná škola či vzdělávací instituce musí ukázat, kde naleznou její absolventi uplatnění. Není proto výjimkou, že se v jedné expozici návštěvníci setkají se školou i s konkrétními firmami, byť dosud zpravidla v panelové formě. Postupně však roste počet zaměstnavatelů, kteří pochopili, že budoucí zaměstnance je nutné získávat a připravovat se značným předstihem. Akce tohoto typu jsou proto ideální možností, jak oslovit nejen budoucí zaměstnance, ale také jejich rodiče. Ze strany úřadu práce je zde po celou dobu k dispozici pracoviště informačního a poradenského střediska, právní poradna, poradna sociální podpory i kompletní databáze volných pracovních míst.

Každý rok se pořádající Úřad práce ve Vyškově snaží přijít s něčím novým. V loňském roce to byly prezentace právě probíhajících evropských

projektů a diskuse s jejich účastníky. Letos prostory určené prezentacím zaplnila společná vystoupení škol a firem. Každý z vystupujících měl k dispozici půlhodinový blok, ve kterém ukázal možnosti a konkrétní výsledky spolupráce své školy s firmami. Například Integrovaná střední škola ze Slavkova u Brna předvedla, jak její žáci nacházejí nejen praktickou výuku, ale i pracovní uplatnění ve firmě PEGAS GONDA, která je špičkovým evropským výrobcem pásových pil. Majitel firmy Ing. Josef Gonda na místě vysvětlil, v čem je tato spolupráce pro všechny zúčastněné výhodná a proč bude i v budoucnu potřebovat kvalifikované řemeslníky.

Jsem přesvědčen, že právě takovéto aktivity, při nichž úřad práce dokáže partnersky skloubit veškeré rozhodující aktéry na trhu práce, mají velkou budoucnost a do naší činnosti jednoznačně patří. Během dvou dnů navštívilo veletrh téměř 4 000 osob. Informace jim poskytl 43 škol a vzdělávacích institucí, které společně prezentovaly více než 60 spolupracujících firem.

JAN MAREK

ŘEDITEL ÚŘADU PRÁCE VE VYŠKOVĚ

ITP

Institut trhu práce připravuje digitální kartu pro studenty

Na odborné konferenci projektu Institutu trhu práce (ITP) ve Velkých Karlovicích byl představen Hospodářskou komorou v Ústí nad Labem projekt digitální karty pro studenty, která jim usnadní výběr budoucího povolání i vstup na trh práce. Karta je určena nejen samotným studentům, kteří díky ní získají odbornou praxi a budou moci aktivně budovat svou kariéru již během studia a komunikovat s budoucím zaměstnavatelem, ale i školám a zaměstnavatelům, kteří získají bezplatný poradenský servis při výběru potenciálních zaměstnanců a budou mít zároveň možnost vybírat a formovat studenty již během jejich studia.

Podle statistik jsou absolventi jednou ze skupin nejvíce ohrožených nezaměstnaností. Je proto nutné, aby se po ukončení studia co nejrychleji zapojili do pracovního procesu. Místo toho však často končí na úřadech práce. Postupně tak ztrácejí odborné

znalosti, aniž by získali jakékoliv pracovní návyky a dovednosti. Na druhé straně je velmi těžké sehnat schopné a kvalifikované zaměstnance, což při monitorovacích návštěvách pracovníků ITP a Hospodářské komory České republiky jednoznačně potvrdila většina zaměstnavatelů.

A jak bude Studentská karta v praxi fungovat? Využívá již vybudovanou databázi škol a zaměstnavatelů k poskytování kariérního poradenství na trhu práce, a díky propojení aktivit úřadů práce a hospodářských komor v rámci projektu ITP se tak může snadněji dostat k zaměstnavatelům. Na připravovaných internetových stránkách se budou moci studenti i školy zaregistrovat a vyhledávat tak pracovní místa podle oborů. Každý ze studentů bude ve škole spolupracovat s výchovným poradcem, který provede jeho hodnocení, zkontroluje vložené údaje a zaktivuje jeho digitální vizitku v databázi. Pracovníci ITP

zároveň zajistí propojení škol a zaměstnavatelů a aktivně budou tuto aktivitu prezentovat v rámci kariérního poradenství.

Digitální karta pro studenty je teprve na začátku své existence, v současné době probíhá testování na školách v Ústí nad Labem a celý systém je připraven na zavedení do praxe.

Aktuální informace o projektu Institutu trhu práce a jeho aktivitách naleznete na internetových stránkách portal.mpsv.cz/itp.

Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky.



Projekt

Jak si poradit s diskriminací v zaměstnání



Občanské poradenské středisko, o. p. s., Hradec Králové realizuje od 1. února loňského roku projekt Poslední služba občanské poradny v oblasti diskriminace v zaměstnání, který má přispět k vybudování vhodných pilířů právní regulace v oblasti diskriminace v zaměstnání, a to zejména zvýšením informovanosti o této problematice, získáním údajů o dosavadní praxi a hledáním nové formy antidiskriminačního nástroje. Je zaměřen zejména na firmy s více než 50 zaměstnanci. Financován je z programu Evropské unie Transition Facility 2005, ukončení je plánováno na květen 2008.

Mezi základní aktivity projektu patří přednášková činnost, anketní šetření, poradenství a návrh metodiky antidiskriminačního auditu.

Občanské poradny v Hradci Králové, Jičíně, Trutnově a Náchodě poskytují bezplatné poradenství obětem diskriminace. Je poskytováno v souladu s principy a metodami občanského poradenství, uživatel služby získá zejména informace o možnostech obrany proti diskriminačnímu jednání. V rámci osvětové činnosti byl vydán informační leták Víte, jak si poradit s diskriminací na pracovním trhu? Jednou za půl roku také vychází zpravodaj občanských poraden OPatrník, obsahující informace o projektu a jeho výsledcích, konkrétní případy z praxe apod.

(RED)

STATUTÁRNÍ VĚKOVÁ HRANICE PRO NÁROK NA STAROBNÍ DŮCHOD (NEJEN) VE STÁTECH EU

Stát	Věková hranice		Stručná vysvětlující poznámka
	Muži	Ženy	
Belgie	65	65	zvýšení u žen ze 62 let probíhá od roku 1997 do roku 2009, v současnosti je důchodový věk žen asi 63/64 let
Dánsko	65 (67)	65 (67)	ke zvýšení by mělo dojít v letech 2024–2027, mělo by rovněž docházet k pravidelné reakci na vývoj naděje dožití
Estonsko	63	63	původní věkové hranice (60/55 let) z roku 1994 postupně upravovány do roku 2016, rok 2004 – ženy 59 let, muži 63 let
Řecko	65	60 (65)	nová věková hranice platí pro pojištěnce vstoupivší do systému od roku 1993, jinak platí pro ženy 60 let
Itálie	57–65 (65)	57–65 (60)	flexibilní věková hranice, pozdější odchod do důchodu znamená vyšší dávku, rozdíly mezi <i>old age</i> a <i>senior</i>
Lotyšsko	62	62	od roku 1996 sjednocování (z 60/57 let) do roku 2008/9, v roce 2004 věk žen 60 let (zvysňování o 6 měsíců ročně)
Litva	62,5	60	cílového stavu z původních 60/55 let dosaženo v roce 2006, pro rok 2004 platil pro ženy věk 59 let
Maďarsko	62	62	od roku 1997 postupně sjednocování z původních 60/55 let do roku 2002, resp. 2009
Rakousko	65	60 (65)	k růstu věkové hranice 60 let u žen dojde mezi lety 2024 a 2033 na cílových 65 let
Slovensko	58, 63, 65	58, 61, 63	odvozeno od doby pojištění, delší doba = nižší věk; původní hranice u žen 53/58/60, zvysňování do 2009/23
Slovensko	62	62	od roku 2004 do let 2007–14 sjednocení a prodloužení z původních 60/53–57 let
Británie	65	60 (65)	růst věkové hranice u žen mezi lety 2010 a 2020 z 60 let na 65 let
Německo	65 (67)	65 (67)	diskuse o eventuálním prodloužení na 67 let v období 2012–2029 je údajně uzavřena – k prodloužení dojde
Irsko	65	65	zpráva irské aktuárské společnosti o nutnosti růstu na více než 70 let v roce 2050 byla prozatím odmítnuta
Polsko	65	60	probíhá diskuse o zvýšení věkové hranice pro ženy na 65 let
Francie	60	60	pro doplňková schémata 65 let, nutnost 40 let pojištění (povinná doba pojištění může zvyšovat věk „skrytý“)
Kypr	65	65	možnost čerpat dávku od 63 let za specifických podmínek
Finsko	65	65	v souvislosti s růstem naděje na dožití avizována debata o postupném růstu věku o dva až tři roky do roku 2050
Španělsko	65	65	
Švédsko	61–67	61–67	pružný věk v důsledku NDC systému, garance minimálního důchodu od 65 let
Nizozemí	65	65	
Portugalsko	65	65	vláda navrhuje růst důchodového věku u státních zaměstnanců z 60 na 65 let během cca 10 let
Lucembursko	65	65	
Malta	61	60	navrženo sjednocení věkových hranic na 61 let v roce 2007
Bulharsko	63	60	cílového stavu bude dosaženo v roce 2009 postupným zvyšováním o 6 měsíců ročně z původních 60/55 let
Rumunsko	65	60	původní věkové hranice (62/57) zvyšovány od roku 2001 do roku 2014
Island	67	67	nižší věk možný jako výjimka pro námořníky po 25 letech služby
Norsko	67	67	značná část zaměstnanců může odejít dříve (62 let) s relativně malým snížením dávky
Švýcarsko	65	64	zvýšení během let 2001 až 2005 pro tzv. <i>basic scheme</i> u žen z původních 62 let
Lichtenštejnsko	65	64	nové věkové hranice platí pro ročníky narození 1935 (muži) a 1946 (ženy) a mladší, původně 64/62 let
USA	67	67	postupně zvyšování důchodového věku do roku 2024 z 65 let (67 let pro narozené 1960 a mladší)
Austrálie	65	65	sjednocení věku žen (60 let) s věkem mužů do roku 2013 (zvysňování o 6 měsíců za dva roky)
Chorvatsko	65	60	zvysňování z původních 60/55 od roku 1999 do roku 2008
Arménie	65	63	zvysňování (62,5/57,5) do roku 2005, resp. 2011 a sjednocení tzv. <i>employment a social pension</i>

Zdroj: Synthesis report on adequate and sustainable pensions 2006 - (Country summaries), MISSOC 2007, Comparative Tables (Council of Europe) 2006, MISSCEC 2002, pro Bulharsko a Rumunsko - Study on Social Protection Systems in the 13 Applicant Countries, January 2003

Poznámka: Existence značného množství výjimek a provázanosti např. s dobou pojištění. Údaje o důchodovém věku jsou většinou u zemí, kde probíhá zvyšování cílovým stavem. Výše skutečného/reálného odchodu do důchodu je zpravidla nižší.

PRŮZKUM

Názory lékařů a veřejnosti na práci lékařské posudkové služby

Pomalou si zvykáme na předpovědi o hrozícím nedostatku lékařů, který je citelný především v oborech, jako je např. praktické lékařství, anesteziologie či ortopedie. Odborná ani laická veřejnost však netuší, že největší nedostatek lékařů má obor posudkové lékařství.

Neřeší sice jako jiné obory odliv specialistů do zahraničí, ale urputně bojuje s vlivem stárnutí populace, které postihuje zejména posudkové lékaře, neboť přicházejí do oboru převážně ve zralém věku, a rovněž s malým zájmem kolegů jiných specializací a absolventů lékařských fakult.

Odpovědět na otázky, proč není obor posudkové lékařství atraktivní, jak pohlíží lékařská a laická veřejnost na osobu posudkového lékaře a jak vnímá činnost lékařské posudkové služby, měla dotazníková akce, kterou MPSV realizovalo prostřednictvím společnosti Factum Invenio na konci roku 2007.

Šetření se zaměřilo na odbornou lékařskou veřejnost (lékaři pracující v posudkové službě nebo s ní úzce spolupracující) s cílem zjistit, jaká opatření zvýší zájem o práci v oboru posudkové lékařství. Součástí výzkumu byla rovněž dotazníková akce se zaměřením na klientelu lékařské posudkové služby s cílem zjistit, jaká opatření zlepšují její pozitivní vnímání.

Šetření bylo provedeno na vzorku 348–500 respondentů technikou standardizovaného řízeného telefonického rozhovoru. Metodika zpra-

cování výzkumu odpovídá standardům sdružení SIMAR a ESOMAR.

Názory posudkových lékařů na obsah jejich práce

Se současnou prací posudkového lékaře je spokojeno 88% lékařů. K hlavním důvodům, proč se lékaři rozhodli vykonávat práci posudkového lékaře, patří zajímavý obsah této práce (70%). Práci posudkového lékaře by opět zvolily dvě třetiny lékařů.

Důvodem, proč by profesi znovu nezměnili, je především nízký plat (28%) a nízká prestiž povolání (19%). Lékaři rovněž uvádí, že jako posudkoví lékaři mají malý kontakt s medicínou (16%).

Naprostá většina lékařů (96%) je však přesvědčena, že při výkonu práce posudkového lékaře dostatečně využívá svou lékařskou kvalifikaci.

Zkvalitnění činnosti lékařské posudkové služby by podle lékařů mohlo být dosaženo především zlepšením finančního ohodnocení lékařů posudkové služby (94%) a zvýšením počtu posudkových lékařů (88%). Většina lékařů se rovněž shoduje v tom, že k vyšší kvalitě práce se dospěje posílením o pracovníky na administrativní

práci (78%), což by pochopitelně vedlo ke snížení administrativní zátěže posudkových lékařů, kterou za cestu ke zkvalitnění práce považuje 88% posudkových lékařů.

Názory lékařů na práci lékařské posudkové služby

Náplň práce posudkového lékaře lékaři většinou znají, především pak lékaři starší 50 let. Z hlediska specializace jsou lépe s náplní práce posudkového lékaře seznámeni všeobecní lékaři, méně pak pediatri a ambulantní specialisté. Náplň práce posudkového lékaře považují lékaři za administrativně i odborně náročnou, ale i nezajímavou.

Za nízkou či průměrnou označují lékaři prestiž posudkového lékaře především z důvodu nízké atraktivity práce (78%) a neklidného zaměření oboru (76%).

Ztráta možnosti uplatnění v současné době je nejčastěji lékaři zmiňovaným důvodem, proč se stát posudkovým lékařem (76%).

Názory laické veřejnosti na práci lékařské posudkové služby

Většina lidí, kteří mají osobní zkušenost s lékařskou posudkovou službou, je o potřebnosti této lékařské služby více či méně přesvědčena. S tím, že posouzení zdravotního stavu posudkovým lékařem je nezbytné pro zajištění osob, které se ocitly v nepříznivé sociální situaci, souhlasí 82% z nich. Současně se ale 59%

z nich domnívá, že posuzování zdravotního stavu, které v současnosti provádí posudkoví lékaři, by mělo být svěřením praktickým lékařům.

Lidé se nejčastěji domnívají, že práce posudkových lékařů by měla být ohodnocena zhruba stejně jako práce praktických lékařů (36%).

Pokud jde o možnosti zlepšení lékařské posudkové služby, ukazuje se, že většina lidí (91%) zastává názor, že je potřeba zvýšit informovanost občanů o problematice posuzování zdravotního stavu.

Téměř stejné množství lidí (89%) zdůrazňuje potřebu zlepšit spolupráci mezi praktickými a posudkovými lékaři.

Co dotazníková akce přinesla

Průzkum jasně ukázal, že je třeba zlepšit vnímání prestiže oboru posudkové lékařství odbornou i laickou veřejností, ale i posudkovými lékaři samými. Prostředky ke zvýšení prestiže oboru a ke zlepšení vnímání činnosti lékařské posudkové služby odhalil provedený výzkum.

Z dotazníkového šetření vyplývá, že je třeba zvýšit odbornou erudovanost posudkových lékařů, tzn. věnovat zvýšenou pozornost celoživotnímu vzdělávání. Dále je zapotřebí zlepšit finanční ohodnocení. Posudkoví lékaři by za ideální považovali plat vyšší, než je mzda všeobecného lékaře. Z průzkumu lze rovněž dovést, že posudkoví lékaři, převážně v seniorském věku, jsou z důvodu velké pracovní zátěže a náročnosti práce velice ohroženi syndro-

mem vyhoření. Zjištění rizikových faktorů vzniku syndromu vyhoření a navržení preventivních opatření proti jeho vzniku a optimalizace metod práce a pracovních podmínek, které by zamezily rozvoji příznaků syndromu a odstranily již vzniklé příznaky, přispěje ke zvládnutí „zátěže“ vyplývající z charakteru práce lékařů lékařské posudkové služby. Dalším důležitým poznatkem je nezbytnost intimnější provázanosti oboru na „klinickou medicínu“ a prohlubování spolupráce s úzce spolupracujícími obory, zejména s praktickými lékaři. Neméně závažným zjištěním je potřeba zvýšit informovanost laické veřejnosti o obsahu činnosti lékařské posudkové služby.

Předpokládáme, že chceme zvyšovat požadavky na vzdělávání, uspokojit požadavky lékařů na tolik kritizované platové ohodnocení a také zlepšit věkovou strukturu lékařského stavu. Pokud se však nebudeme zabývat potřebami posudkových lékařů a plánováním personálního rozvoje resortních lékařů, nemůže být překvapující ani současná věková struktura, ani vysoký počet lékařů bez předepsané specializované způsobilosti.

Musíme si uvědomit, že každý z asi 510 posudkových lékařů, pracujících v současné době v resortu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, který splňuje kvalifikační předpoklady, je členem exkluzivního týmu, jehož činnost dopadá na státní rozpočet v řádu desítek miliard korun.

ROSTISLAV ČEVELA, LIBUŠE ČELEDVÁ
ODBOR POSUDKOVÉ SLUŽBY MPSV

INTERNET

Bez bariér po železnici

České dráhy spustily speciálně upravené internetové stránky pro handicapované cestující na adrese www.cd.cz/bezprekazek. Stránky jsou vytvořeny na základě konzultací s Národní radou osob se zdravotním postižením ČR a odpovídají i požadavkům nevidomých.

„Na stránkách jsou všechny důležité informace od souhrnu vlakových spojů, které jsou vybaveny vozy a zařízeními pro vozíčkáře, přes seznamy bezbariérových stanic a stanic se zdvižnou plošinou, přímé telefonní kontakty na nádraží, až po informace o tom, jak jsou vozy pro zdravotně postižené vybaveny a kolik za cestu handicapovaní zaplatí,“ říká Petr Štáhlavský, ředitel kanceláře náměstka generálního ředitele ČD pro osobní dopravu. Uživatelé na stránkách najdou také on-line formulář, přes který si mohou cestující na vozíku objednat svou cestu a asistenci zaměstnanců ČD při nástupu do vlaku.

Internetové stránky www.cd.cz/bezprekazek maximálně zohledňují mezinárodní pravidla Blind Friendly Web. Prakticky to znamená, že si mohou zrakově postižení nechat celý text nahlas přečíst pomocí tzv. Screen Readeru, tedy „mluvící hlavy“.

Lidský přístup TECHNIKA NENAHRADÍ

České dráhy zahájily školení zaměstnanců v železničních stanicích, kteří se učí vidět provoz očima zdravotně postižených cestujících. „Cílem školení je naučit zaměstnance vidět překážky tam, kde je nejsou zvyklí hledat, a také považovat služby pro zdravotně postižené za zcela standardní,“ vysvětluje za České dráhy Jiří Nohovec, který školení povede. „Nejde jen o nasazování souprav, které usnadní cestování vozíčkářům nebo jinak handicapovaným lidem, ale o to, umět se dívat jejich očima a všimnout si zdánlivých maličkostí, které jim mohou udělat cestu neprůchodnou.“

Cílem školení je motivovat zaměstnance, aby se snažili překonávat vlastní předsudky při jednání se zdravotně postiženými. „Zaměst-



FOTO: ARCHIV ČD

nanci se trénují v umění naslouchat, vyjádřit podporu, nestydět se a nebyť lhostejní k potřebám handicapovaných,“ dodává Jiří Nohovec. „Náš zákazník se nesmí v žádném případě cítit diskriminovaný nebo omezoval.“

DESATERO PRO LEPŠÍ KOMUNIKACI

Společně s Národní radou osob se zdravotním postižením ČR připravují České dráhy Desatero pro lepší komunikaci. „Pokud cestuje vlakem nevidomý, musí mu průvodčí při podávání označeného lístku oznámit, že ho vrací. Při popisování cesty je zase vhodné vyvarovat se označení míst slovy ‚tamhle‘ nebo ‚tady‘, anebo se namísto na zdravotně postiženého obracet na jeho doprovod. Pro osoby se zdravotním postižením je pak cestování s profesionálně vyškoleným personálem příjemnější a skutečně bezbariérové,“ upozorňuje předseda rady Václav Krása.

ZDROJ: ČD

V březnu startuje projekt Počítač v ordinaci

Místopředseda vlády ČR a ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas převzal na návrh Milana Cabrnocha, předsedy Správní rady Českého národního fóra pro eHealth, záštitu nad vzdělávacím projektem Počítač v ordinaci. Projekt, který občanské sdružení České národní fórum pro eHealth (ČNFeH) připravilo ve spolupráci s Českou společností zdravotnické informatiky a vědeckých informací (ČSZIVI), se stal součástí kampaně za zavedení eHealth v České republice v souladu se státní strategií rozvoje eHealth jako součástí eGovernmentu.

Cílem vzdělávacího programu je zvýšit informovanost zdravotnických pracovníků o možnostech využití informačních a komunikačních technologií při poskytování zdravotní péče. Projekt Počítač v ordinaci poskytne lékařům a dalším zdravotnickým pracovníkům základní informace o elektronické zdravotní dokumentaci, výměně a sdílení informací v elektronické podobě, elektronickém předepisování léků, elektronickém identifikátoru, portálech zdravotních pojišťoven, Ministerstva práce a sociálních věcí ČR i České správy



FOTO: JAROPK SMOJKOVSKÝ | DREAMSTIME.COM

sociálního zabezpečení a o dalších nástrojích eHealth.

Záměrem projektu není naučit zdravotnické pracovníky s eHealth nástroji pracovat, ale pouze je s nimi seznámit. ČNFeH spolu s ČSZIVI připravují navazující eLearningové

kurzy, díky kterým by zdravotníci pracovníci zvládli jednotlivé technologie a nástroje eHealth.

Už 29. února se uskutečnila v rámci Kongresu primární péče veřejná generální zkouška připravovaných seminářů, které proběhnou dle následujícího harmonogramu:

28. 3. 2008	Plzeň
4. 4. 2008	Ústí nad Labem
16. 5. 2008	Brno
23. 5. 2008	Hradec Králové
6. 6. 2008	Ostrava
19. 9. 2008	České Budějovice
3. 10. 2008	Olomouc
17. 10. 2008	Praha

Odpovědní pracovníci za metodické řízení lékařské posudkové služby na všech stupních aplikací projektu Počítač v ordinaci podporují. Rozšíření informací lékařů o elektronické výměně dat v rámci jejich celoživotního vzdělávání přispěje k zefektivnění činnosti resortní lékařské posudkové služby. Proto vítáme možnost co nejširší účasti posudkových lékařů na vzdělávacích seminářích.

LIBUŠE ČELEDVÁ
ODBOR POSUDKOVÉ SLUŽBY MPSV

Jak metoda Zkus to jinak spatřila světlo světa

Příběh společnosti MG&A

„Lidský duch je osvětlován malým vnitřním světlem pochybování o tom, zda máme pravdu.“ (Saul Alinsky, 1971)

TROCHA HISTORIE

Koncem 60. let začal Marc Gold, speciální pedagog z východní části Los Angeles, formulovat koncepční rámec vzdělávací metody založené na několika základních předpokladech:

- v lidech s těžkým zdravotním postižením se skrývá podstatně větší potenciál, než je předpokládáno;
- všichni lidé s postižením by měli dostat příležitost prožívat své životy stejně jako ostatní;
- každý je schopen se vzdělávat, pokud ho vzděláváme vhodným způsobem.

Tyto předpoklady motivovaly Marca k absolvování doktorátu na University of Illinois a vytvoření systému vzdělávacích aktivit pro osoby s těžkým zdravotním postižením, zejména pro jedince označované jako „mentálně retardovaní“. Do začátku 70. let Marc vyučoval na University of Illinois v Champaign-Urbana a věnoval se i lektorské činnosti na území Spojených států a Kanady. Jeho kurzy zahrnovaly mimo jiné třídní praktickou prezentaci zcela nového vzdělávacího programu nazvaného Zkus to jinak. Tento systém nabízel organizační rámec, vzdělávací strategie a zásady využitelné při vzdělávání osob dokonce i s nejtěžšími formami postižení, aby dokázaly zvládnout i poměrně náročné úkoly a kompetence. Odborná literatura v oblasti sociálních služeb obsahovala v polovině 70. let řadu Marcových výzkumů, které potvrzovaly efektivitu tohoto nového přístupu, a také předpoklad, že učít se může každý.

Jak si jistě vzpomínají všichni, kdo v té době pracovali v přímé péči v oblasti sociálních služeb, vzdělávání osob s těžkým mentálním postižením byla věnována jen velmi malá pozornost. Už jenom ti, kdo byli ochotni zařadit lidi s těžkými formami mentálního postižení do svých programů, byli považováni za inovativní jedince. Marc Gold byl ale přesvědčen, že to rozhodně nestačí. Cítil, že všichni lidé mají právo na rozvoj, důstojnost a kontrolu nad vlastním životem. Třídní konference, které začal pořádat, přinášely silnou a nadějnou zprávu mnoha lidem, kteří pracovali s jedinci označovanými jako „těžce postižení“. Jedno z Marcových vystoupení v Kalifornii udělalo takový dojem na státního ředitele odborné rehabilitace, že požádal Marca, aby v celém státě vyškolil personál zařízení sociálních služeb v tomto netradičním přístupu. Došlo proto k založení společnosti Marc Gold & Associates (MG&A), která se dodnes věnuje



FOTO: © EUROPEAN COMMUNITY, 2008

rozšíření vzdělávacích strategií programu Zkus to jinak (Try Another Way – TAW), ale také zlepšování společenského postavení a sociální integrace všech osob s postižením.

ZKUS TO JINAK – STŘET MINULOSTI S BUDUCNOSTÍ

Původní nastavení programu Zkus to jinak předpokládalo, že patřičné dovednosti by u handicapovaných osob měly být rozvíjeny nejprve v „tréninkových“ podmínkách a následně pak v přirozeném prostředí, kde budou konkrétním člověkem nakonec také využívány. Řada z těchto dovedností však nebyla nikdy klienty využívána mimo prostředí agentur poskytujících služby osobám s těžkým zdravotním postižením. Dá se říci, že tito handicapovaní lidé dostali pouze zřídka příležitost použít své dovednosti smysluplným a integritivním způsobem. Jako zásadní problém se následně ukázala otázka filozofie nebo hodnotového rámce, který vedl učitele (lektory) při jejich interakci se vzdělávanými osobami s postižením.

V roce 1980 tedy Marc Gold zpracoval manuál programu Zkus to jinak, který lze shrnout do následujících bodů:

- Nejlepší službou pro osoby s handicapem je učít je zvládat dále využitelné dovednosti.
- Pro osoby označované jako „handicapovaní“ je nutné využívat takové

vzdělávací situace, které jsou vždy založeny na respektu jejich lidské hodnoty a jejich schopností.

- Tito tzv. „handicapovaní“ disponují velkým rozsahem schopností, které se prokážou v jejich kompetencích, jakmile k tomu dostanou příležitost. Na tomto předpokladu je pak nutné vystavět konkrétní vzdělávací strategie.

Na září 1982, tři měsíce předtím, než zemřel na rakovinu, svolal Marc Gold společné setkání pracovníků společnosti, kde byl na základě zkušeností asistentů a dalších zaměstnanců sestaven manuál orientovaný na proces systematické instruktáže a podporovaného zaměstnávání osob s postižením. Zásadní poučení a následně změny v přístupu ke klientům připravovaným na pracovní uplatnění právě pomocí programu Zkus to jinak by se daly shrnout asi takto:

- Zjistilo se, že nelze vyškolit tzv. „komplexního pracovníka“. To znamená, že instruktóři „zvenčí“ nedokážou připravit ani pro konkrétního zaměstnavatele člověka, který by zvládal všechny potřebné pracovní dovednosti a nepotřeboval žádný další výcvik; dojem, že jedině vyškolený personál v sociálních službách dokáže vyškolit zaměstnance s těžkým zdravotním postižením pro pracovní uplatnění, je mýlný. Pro řadu těchto osob je totiž nezbytně nutná další průběžná

a někdy i trvalá podpora v přirozené komunitě.

- Změnila se také strategie vytváření pracovních postupů. Namísto rozepisování bezpočtu detailních kroků pro každý úkon, který je třeba se naučit, začaly být pracovní postupy rozdělovány pouze na tolik kroků, kolik jich pro úspěšné zvládnutí stejného úkonu potřebuje kterýkoliv jiný průměrný pracovník, a to z následujících důvodů:
 - takovýto postup vytváří logické východisko pro analýzu a následné zvládnutí úkonu;
 - většinou už stejně není nezbytně jednotlivé úkony dále rozdělovat na menší kroky;
 - zaměstnavatel a spolupracovníci člověka s postižením shledávají takový postup práce jako shodný s jejich rozdělením pracovního úkonu na jednotlivé kroky – je tedy snazší vzájemně porozumět;
 - vytváří se tím rámec pro případně nutné rozdělení úkonu na menší části, které se potom lze snáze naučit.
- Začaly se využívat více neformální analýzy pracovních úkonů. Do té doby používané typizované formuláře, v nichž mohl být zachycen každý myslitelný aspekt pracovního úkonu, znamenaly vysokou náročnost vytvoření takové analýzy, která dokonce vyžadovala někdy i delší čas než samotné vyškolení zaměstnance ve zvládnutí tohoto úkonu. Navíc se tím odstranila zbytečná administrativní, kterou pracovní asistenti museli zvládat ještě nad rámec ostatních povinností.
- Integrace znevýhodněných osob začala být považována za důležitější než to, že získají určité pracovní dovednosti. Výcvik se tak stal pouze prostředkem na cestě k dosažení cíle, nikoliv cílem samotným. Upustilo se od všech postupů, které pouze systematicky vedly k exkluzi osob s těžkým postižením – např. od nácviku zvládnutí konkurzního pohovoru, nácviku pohotovému jednání v různých situacích apod.
- Přestaly být využívány standardizované analýzy pracovních postupů, které se s prohlubujícím rozdílem mezi různými druhy zaměstnání a pracovními podmínkami a také vzhledem k problémům s vytvářením postupů obecně použitelných pro většinu osob s těžkým postižením ukázaly jako nepoužitelné.
- Výcvik dospělých osob se začal odehrávat vždy tam, kde mají klienti získávané dovednosti následně používat. Z programu zmizely všechny důvody pro využívání učeben a jiného nepřirozeného výcvikového prostředí.

- Bylo rozhodnuto, že vedle zaměstnanců budou vždy vyškoleni také „přirození asistenti“. Zjistilo se totiž, že mají-li se klienti úspěšně integrovat bez neustálé přítomnosti asistenta „zvenčí“, je nutné vyškolit osoby, které se ujmou role „asistentů“ v přirozeném prostředí. Celý proces výcviku i předávané informace přitom musí být: a) snadné pro porozumění a využití; b) přirozené (generické); c) efektivní a d) vést k setrvání osoby v přirozeném, integrovaném prostředí.
- Zjistilo se, že je nutné také plánovat využívání přirozené asistence a poradenství. Ve společenském i pracovním prostředí musí být asistenti připraveni na takovou pomoc, která neobrací negativním způsobem pozornost na osobu, které je asistence poskytována. Navíc se ukázala nezbytnost asistence pro klienty při získávání přístupu k přirozenému poradenství v prostředí, kde žijí.
- Začaly být shromažďovány o každé osobě pouze takové údaje, které jsou naprosto nezbytné pro zajištění její úspěšné sociální integrace. Mnoho tradičních způsobů shromažďování dat působí totiž velmi rušivě a vede často k nadměrné péči o klienta.
- Ukázalo se, že systematické vzdělávání a příprava nejsou jedinou cestou k dosažení úspěšné integrace. Častokrát buď povaha úkolu, který má klient zvládnout, anebo individuální potřeby osoby, které je poskytována asistence, vyžadují využití takových postupů, pro které není potřeba žádný speciální nácvik. V některých případech je naopak daleko vhodnější spoléhat na přirozené vyučovací metody, adaptační schopnosti jedince a alespoň částečné spolupodílení se klienta na celém procesu.

POUČENÍ, ZMĚNY A NOVÝ SMĚR

Metoda Zkus to jinak (TAW) se stala obecně fungujícím vzdělávacím systémem, využitelným při vzdělávání kohokoliv, kdo se učí zvládat jakékoliv nové úkony – tedy nejenom při systematické instruktáži a přípravě osob s handicapem na pracovní uplatnění. Jako mimořádně důležitá podpora se ukázala přítomnost neplacených, neprofesionálních vztahů v životě každého člověka, zejména pak osob s těžkým postižením. Společnost MG&A se začala mimo jiné orientovat na vyhledávání a podporu agentur, organizací i jednotlivců poskytujících v integrovaném prostředí odborné, rezidenční a rekreační služby osobám s těžkým postižením; informace i asistence poskytovaná společností MG&A jsou přitom zaměřeny výhradně na usnadnění plné sociální integrace lidí s postižením, nikoliv pro vzdělávání osob s postižením v segregujících podmínkách. Systematický výcvik a podpora jsou nastaveny tak, aby zasahovaly do životů osob s postižením co možná nejméně. Trendem je poskytování hrazené trvalé podpory nezbytné pro všechny lidi se závažným postižením k tomu, aby mohli vést plně integrovaný způsob života. Společnost MG&A stále nabízí podporu agenturám, školám, organizacím a dalším poskytovatelům smysluplných služeb pro všechny osoby s postižením. Z původní společnosti, která konzultanty a instruktory zaměstnávala, vznikl méně formální, ovšem nikoliv méně výkonný svazek, který se dále rozrůstá o lidi s postižením, jejich rodiny, a také další členy místní komunity.

Přeloženo a upraveno podle:
A technology evolves: The story of MG&A. What happened when „Try another way“ met the real world. [online] Dostupné na: <http://www.marccgold.com/technologyevolves.html > [cit. 12. 2. 2008]

Z ORIGINÁLU PŘELOŽIL A UPRAVIL:
 PhDr. J. Slowík, Ph.D.



www.mameotevreno.cz

CHYTŘEJŠÍ NEŽ VÁŠ STÁŽISTA

LIDÉ S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM JSOU STEJNÍ JAKO OSTATNÍ, JEN NEMAJÍ PRÁCI.

 OBČANSKÉ SDRUŽENÍ
**MÁME
 OTEVŘENO?**

Tip

Cílená zpětná vazba

Zpětná vazba je termín vyskytující se v mnoha variantách a převlecích jak v technických i společenských vědách, tak i v běžné komunikaci. Můžeme ji definovat jako informaci upozorňující na to, zda chování nějakého systému je nebo není na žádoucí cestě.

Zpětná vazba není nic uměle vytvořeného pro naši lidskou potřebu, můžeme ji sledovat v živých i neživých přírodních systémech – zvířata si neustále vyměňují informace o svém chování a odpovídají na ně přízpusobováním se nebo vymíráním, rostliny přijímají zpětnou vazbu ze svého okolí a reagují na ni.

Lidé si mohou předávat zpětnovazební informace buď neverbálně, převážně prostřednictvím mimiky, gest a postojů, nebo verbálně. Lidé o sobě navzájem hovoří, sdělují si informace a většinou také chtějí slyšet reakce na své jednání. Oproti pouhé běžné komunikaci je zpětná vazba něco, co potřebujeme ke svému vývoji, co tento vývoj často vyvolá, inspiruje, provokuje. Informace od okolí o tom, jak na ně působíme, nám umožňují propojovat akce s reakcemi na ně, pomáhají pochopit naši roli mezi ostatními, případně ji posouvat zvoleným směrem. Zpětná vazba v širším slova smyslu je nástroj umožňující učit se ze svých chyb a opakovat úspěchy.

Růst významu zpětné vazby je přímo úměrný zvyšujícímu se počtu informací, množství lidí, s nimiž přicházíme do styku, a lavině změn, kterým jsme každý den vystaveni. Abychom s úspěchem zvládali svou společenskou roli, potřebujeme se společnosti, ve které žijeme, neustále přizpůsobovat. Na druhou stranu si pro zachování vlastní jedinečnosti musíme stanovit mez svého přizpůsobení. Pro oba tyto směry postupných změn osobnosti je nezbytná právě pomoc zpětné vazby.

Fenomén zpětné vazby v mezilidských interakcích probíhá přirozeně a takřka v každé chvíli. Oproti tomu

cílená zpětná vazba (CZV) je něco, co neprobíhá zcela přirozeně, mimoděk. Jedná se o zpětnou vazbu chtěnou, která je zaměřena na nějakou charakteristiku (odtud slovo „cílená“). Je pro ni typické, že je vyvolána záměrně, většinou někým zvenčí, kdo ji iniciuje. Zpětnovazební informace se pak týkají konkrétních situací nebo osob, jsou otevřené a jasně srozumitelné. Podobného druhu zpětné vazby se využívá převážně v psychoterapeutickém a sociálně psychologickém výcviku, ve skupinách, které se zabývají sebezkušenostním učeníem či zážitkovou pedagogikou, při supervizích apod. Lidé hovoří o svých prožitcích a o vnímání svých interakcí s okolím. Díky takto formulovaným zkušenostem si pak snáze uvědomí, co mohou udělat pro vylepšení vzájemných interakcí (zkvalitnit spolupráci, zvýšit empatii vůči kolegům, usnadnit navazování kontaktů...). V těchto oblastech se rovněž můžeme setkat s tím, že cílená zpětná vazba se vyskytuje už jako nedílná součást uměle navozených situací – tedy různých aktivit, pracovních procesů. Pomocí konkrétních prožitků si jednotliví účastníci formulují konkrétní zkušenosti, případně přesah těchto zkušeností do budoucna – plán dalšího rozvoje. Cílenou zpětnou vazbu můžeme označit za součást výchovy v nejširším slova smyslu – tedy procesu, kdy se snažíme na základě nějakého záměru působit na chování jiných lidí. Aby takový proces mohl být úspěšný, je třeba nalézt a udržet křehkou rovnováhu mezi direktivitou a spontaneitou, mezi sledováním předem stanoveného cíle a svobodnou vůlí jednotlivců. Naším ideálem

by mělo být, aby člověk svému prožívání i jednání ostatních členů skupiny lépe porozuměl a aby k onomu porozumění došel na základě vlastních zkušeností. Proto je vedení cílené zpětné vazby jemným a empatickým uměním.

Diskuse je patrně nejvyužívanějším způsobem vedení cílené zpětné vazby. Nevyžaduje žádné pomůcky a účastníci si během ní mohou sdílet velké množství informací. Silný fyzický či psychický zážitek, kterým účastníci společně prošli, spolehlivě funguje jako spouštěč pro tzv. neřízenou diskusi. Účastníci zcela přirozeně vyhledávají někoho, s kým by mohli ústně znovu sdílet to, co právě prožili. Samo toto sdílení už částečně plní zpětnovazební funkci. Nevýhodami takovéto živelné diskuse jsou její nezacílenost, povrchnost (množství sdělovaných informací nedává prostor pro jejich hlubší analýzu) a nevyrovnanost v zapojení diskutujících skupin (převaha debatujících extrovertů).

Častěji využívanou alternativou je zpětnovazební diskuse vedená instruktorem, tzv. diskuse řízená. Během ní se instruktor snaží eliminovat vliv zmíněných negativních faktorů neřízené debaty – nezacílenosti, povrchnosti a nerovnováhy v zapojení diskutujících.

Pro zdárný průběh CZV je instruktor klíčový, má být:

- Empatický – cit pro prožívání jednotlivců i pro dění ve skupině, navození důvěry a atmosféry, pochopení i pro negativní pocity a názozy.
- Autentický – schopen přiznat chy-



FOTO: © MARCIN BALCERZAK | DREAMSTIME.COM

- bu, učit se a experimentovat.
- Se smyslem pro humor.
- Schopný vhodného verbálního i neverbálního projevu.
- Schopný pozorovat a všimát si.
- Schopný facilitovat skupinovou diskusi – jasně formulovat, držet se přípravy i improvizovat, zobecnit reálnou zkušenost, předcházet konfliktním situacím a také je řešit, pohotově reagovat na nečekané situace.
- Dostatečného vzdělání – má souhrn znalostí umožňujících rozvíjení komunikaci s okolím.
- Schopný nehodnotit – nedá se zcela ovlivnit prvním dojmem, nevytváří si předsudky.

Cílená zpětná vazba se může vydat několika směry lišícími se hloubkou,

v níž se bude zpětnovazební proces pohybovat. Může mít podobu pouhého sdílení emocí z právě prožitého až po komplexní rozbor zážitku s cílem si z něj odnést cenné informace do budoucna (učení). Během zpětnovazebního sezení pomáhá lektor účastníkům uvědomit si a formulovat stávajícího stavu skupiny nebo jednotlivých účastníků; k poznání mechanismů, na jejichž základě skupina funguje; k posouzení jejich různých vlastností apod.; k naplánování možných změn chování a fungování skupiny nebo jejich jednotlivých členů; ke zjišťování nových informací o reálném světě, vzdělávání se.

Ukázky z knihy **Cílená zpětná vazba**, Portál 2007, www.portal.cz

OCENĚNÍ

V Chrudimi se udílely ceny MOSTY 2007

Letos se konal již pátý ročník výroční ceny Národní rady osob se zdravotním postižením ČR (NRZP ČR) s názvem MOSTY 2007. Cena se každoročně předává za mimořádnou aktivitu nebo čin ve prospěch občanů se zdravotním postižením. Tento rok se tak stalo 5. února v Chrudimi.

Celkem bylo letos na udělení ceny nominováno 90 projektů a osobností (v první kategorii bylo podáno 20 nominací, ve druhé 42 a ve třetí kategorii 28). Posuzování návrhů se odehrávalo ve dvou kolech. V prvním kole v prosinci loňského roku vybrala nominální komise, kterou tvořili členové představenstva NRZP ČR, pět nejlepších návrhů v každé kategorii. Hodnotící výbor, složený ze zástupců vládního výboru pro zdravotně postižené občany, Svazu měst a obcí, krajů a NRZP ČR, pak ve druhém kole 8. ledna rozhodl o vítězích jednotlivých kategorií. Letošní předání cen se konalo již podruhé pod záštitou Livie Klausové, manželky prezidenta republiky, která se akce v Chrudimi zúčastnila.

A kdo byl oceněn?

V první kategorii, ve které se hodnotily projekty a činnosti institucí ve-

řejné správy, zvítězilo město Klatovy. Ocenění získalo za to, že obnovou historické budovy dominikánského kláštera vybudovalo Regionální centrum sociální integrace a celoživotního vzdělávání.

Občanské sdružení TRIANON Český Těšín zvítězilo ve druhé kategorii pro nestátní subjekty. Oceněno bylo za přípravu a postupné zavádění systému pracovní integrace osob se zdravotním postižením v rámci RCPM.

Ve třetí kategorii (zvláštní cena) bylo vítězů hned několik. Nejprve byla zvláště oceněna in memoriam Zdenka Hanáková, která většinu svého života věnovala práci pro lidi s tělesným postižením a prosazování jejich práv nad rámec svých povinností. Dále byli mimořádně vyhlášeni dva vítězové: Prof. MUDr. Jan Pfeiffer, DrSc. (za celoživotní od-



FOTO: © FRANZ PFLUEGL | DREAMSTIME.COM

bornou činnost v oblasti podpory integrace a zlepšení kvality života osob se zdravotním postižením) a Český svaz ledního hokeje za to, že vytvořil podmínky pro přípravu národního reprezentačního týmu tělesně postižených sledge hokejistů a pro jejich účast na Mistrovství Evropy 2007.

Pro rok 2008 vyhlásila NRZP ČR nově čtyři kategorie. Kromě již tradičních – instituce veřejné správy, nestátní subjekt a zvláštní cena – půjde o kategorii pro osobnost za celoživotní přínos. ZDROJ: NRZP ČR

CD-ROM

Do života s MESADOU



FOTO: © ALEXEY KOVALCHUK | DREAMSTIME.COM

Občanské sdružení MESADA v rámci projektu INOVA – Zvýšení účinnosti metody podporované zaměstnávání vnesením inovativních prvků – šance pro pracovní a společenské uplatnění lidí se zdravotním postižením vytvořila interaktivní CD-ROM

s příznačným názvem DO ŽIVOTA S MESADOU.

Celý soubor obsahuje deset témat, která jsou zaměřena na nácvik konkrétních situací. Témata jsou rozdělena podle náročnosti. Osm témat je

určeno převážně pro lidi s mentálním postižením a dvě témata jsou určena pro lidi bez mentálního postižení.

Témata CD-ROMu DO ŽIVOTA S MESADOU jsou:

- pro uživatele s větším stupněm mentálního postižení: hygiena, oblékání, vhodné chování, komunikace, životní prostředí;
- pro uživatele s menším stupněm mentálního postižení: rozvržení denních povinností, neobvyklé situace, provoz ve městě;
- pro uživatele programu podporované zaměstnávání bez mentálního postižení: telefonování, práce.

O projektu a o možnosti získání tohoto CD-ROMu se informujte na webových stránkách www.mesada.eu nebo na emailové adrese pisek@mesada.eu. ZDROJ: MESADA

Křížovka

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR dokončilo první fázi transformace sociálně-právní ochrany dětí ve vztahu k cizině. Nejdůležitějšími kroky jsou jmenování nové ředitelky Úřadu pro mezinárodněprávní ochranu dětí v Brně, nastavení nové koncepce tohoto úřadu a zahájení činnosti panelu poradců pro otázku tzv. ... (viz tajenka).

Vyluštěnou tajenku zaslejte na adresu redakce novin do 25. března. Jeden z vás získá publikaci Zbavit se minulostí autora B. Rancourta z produkce nakladatelství Portál.

U každého z nás, ať jsme jakéhokoliv věku, se projevuje nevědomý mechanismus, který nás vede k jednání, na něž má vliv prožitá bolestná zkušenost z dětství nebo z dávné doby, kterou si ani neuvědomujeme. Autor nás pomocí příkladů, cvičení a podnětů k postupné práci na sobě vede k tomu, jak se osvobodit od starých emočních zranění, jak odstranit nevědomé mechanismy a zdravě prožívat přítomnost.



Tajenka z minulého čísla: „... bez reformy důchodového systému možné“. Akreditaci na 10. ročník mezinárodního filmového festivalu dokumentárních filmů JEDEN SVĚT získala Irena Hladká z Moravského Berouna. Gratulujeme.

	JEHLIČ. STROM	SHAKE-SPEARŮV KRÁL	VÁZAT DO UZLŮ	BÁSNICKÝ ZÁPOR	SPZ KOMÁRNA	ÚRODNÉ MÍSTO V POUŠTI	BYLINA S BÍLYMI KVĚTY	VLASTNÍ PRVNÍMU MUŽI	SPZ KOMÁRNA	SETNOUT	AMBIT	HMATY NA KYTARU	CHLORID AMONNÝ	NENASY-CENÝ UHLOVDÍK	RYTMUS HUDBY
SLUNCE							TÍMTO ZPŮSOBEM					NĚMECKÝ MALÍŘ			
ZAČÁTEK TAJENKY												NĚMECKÝ „STUDENÝ“			
KÓD LETIŠTĚ RIVERSIDE M.				POKOJOVÁ ROSTLINA					POUZDRO NA PENÍZE						
POLNÍ BĚH				CHUTĚ					OVES (BOTAN.)	VŠIM NAKRMIT					
UMŘÍT		VĚDA A TECH. MLÁDEŽI (ZKR.)		OBAL NA LÉČIVA		OTÍKOVÁ					JMÉNO MANDLOVÉ				
POSVÁTÝ BROUK						PŘEDNÍ STRANA								SPZ AFGHÁN. LETADEL NA 50 %	NÁPADNÍ
OBJEDNÁV. ČASOPIS						NEROST		ZÁPORNÝ IONT						KOČOUR (NÁREČNĚ)	
PRIMÁT			MLADÝ MUŽ (NÁŘ.)	POPRAVCÍ				TUMÁŠ	CHEMICKÝ PRVEK					NĚMECKÝ „SMRT“	PŘEDLOŽKA
NÁRODNÍ SPORTOVNÍ KLUB (ZKR.)				BALKÁNSKÝ POKRM					JIHO-AFRICAN	PŘEDPOVÍDAT					PŘEDMĚT
STARO-ARMĚNI				SPZ ROKYCAN						VÁHAVÉ PŘITAKÁNÍ					
ZDOBIT TĚTOVÁNÍM							KONEC TAJENKY							CHEMICKÝ PRVEK	
							NÁZEV PŘÍPRAVKU NA MYTÍ SKEL								

Projekt

Institut pro ženy

První komplexní projekt pro ženy odstartoval. V únoru byl v Ostravě slavnostně otevřen Institut pro ženy, který nabízí ženám vzdělávání, cvičení, relaxační aktivity, mentoring a poradenství či kluby. Vše je doplněno minikavárnou a dětským koutkem, kde si ženy mohou nechat hlídat děti.

Institut pro ženy je určen všem ženám působícím v soukromých firmách, podnikajícím i zaměstnankyním různých institucí státní a veřejné správy, matkám s dětmi, ženám aktivně hledajícím zaměstnání, které se chtějí dále rozvíjet, zlepšit svůj svět, nalézt sebedůvěru a sama sebe. Jde zatím o první Institut pro ženy v České republice, ale v průběhu dalších let budou otevřeny pobočky v Praze, Mostě, Olomouci a dalších městech.

Pro lepší postavení NA TRHU PRÁCE

Jednou z nosných aktivit institutu jsou vzdělávací předměty. „Školní rok“ bude zahájen 1. dubna, kdy se rozběhnou čtyři předměty s názvy: Žena s velkým Z, Jak získat sebedůvěru a neztratit cit, Návrat do práce po mateřské dovolené, Řízení a organizace času ženy.

Každý předmět je vyučován jednou týdně po dobu tří měsíců. Ženy mohou s institutem „růst“, protože předměty se každé tři měsíce mění. Jsou v nich zahrnuta témata jako nalezení sebe sama, jednání v zaměstnání, možnosti sladit práci a profesní zájmy s osobním životem a rodinou, sebereprezentace apod. „Předměty vždy doplňujeme setkáním se zajímavými lidmi našeho kraje. Účastnice s nimi mohou diskutovat na dané téma, porovnávat své zkušenosti a podívat se na problém i z jiného úhlu,“ říká Ing. Renata Ptáčnicková, prezidentka společnosti Institut pro ženy, o. s.

Dalším pilířem institutu je mentoring jako specifický nástroj profesního a osobnostního rozvoje. Ing. Renata Ptáčnicková k mentoringu říká: „Ženy si mohou popovídat s druhým mentorem jsou vždy dva. Tato metoda je především ukázkou toho, jak by si poradil někdo zkušenější v podobné situaci či jak by situaci řešil.“ ZDROJ: ITP



FOTO: © FRANZ PFLUEGL | DREAMSTIME.COM

Řešení je již na straně mentorovaného, který se rozhodne sám.“ Právě v Mentorském salonku institutu si ženy mohou objednat mentorku, která je vhodná pro dané téma, a pohovořit si s ní o různých tématech, ve kterých ještě nenalezly řešení.

Zvýhodnění PRO NEZAMĚŠTNANÉ A ŽENY NA MATEŘSKÉ

Třetím pilířem jsou relaxační, pohybové a pěstíci aktivity. Ženy mohou navštívit masáže s odblokováním čaker, naučit se bruslit in-line, cvičit v lese, docházet na úpravu vizáže a správně formovat svůj vzhled tak, aby ladil s vnější podstatou ženy.

Institut je neziskovou organizací. Jeho ceník služeb se skládá z tzv. „balíčků“ a permanentek pro různé skupiny žen. „Snažili jsme se, aby ceny nebyly nedosažitelné ani pro ženy, které zatím hledají práci, nebo pro matky s dětmi. Balíčky jsme jim proto zvýhodnili a např. ženám na mateřské jsme do balíčků přidali hodiny zdarma na hlídání dětí, ženám hledajícím práci jsme dali několik hodin v Klubu pro pracetivě také zdarma. Jedním z balíčků je tzv. Sponzorský balíček, kde si firmy Moravskoslezského kraje mohou sponzorovat služby institutu pro své zaměstnankyně a darovat jim tyto balíčky např. k Vánocům, k zaměstnaneckým výhodám,“ říká Ing. Renata Ptáčnicková. ZDROJ: ITP

SERIÁL – BEZPEČNÁ PRÁCE

Bezpečnost práce v jaderné energetice

Jaderná energetika představuje téma na veřejnosti stále diskutované. Řada těchto diskusí probíhá nad oblastí jaderné bezpečnosti. Přestože oblast bezpečnosti práce není často zmiňována, je chování zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen BOZP) jedním z ukazatelů systému řízení a kvality.

Oblastní inspektoráty práce (dříve inspektoráty bezpečnosti práce) provádějí při plnění úkolů inspekce práce dohled jak v jaderné elektrárně Dukovany (dále jen JE Dukovany), tak v jaderné elektrárně Temelín (dále JE Temelín) prakticky od počátku jejich výstavby až po uvádění do provozu a samozřejmě také v rámci jejich dalšího provozu.

STAVEBNÍ ŘÍZENÍ A KOLAUDACE

Významnou roli pro BOZP zde sehrála otázka stavebních řízení a kolaudací. Podobně jako tomu je u ostatních orgánů státní správy, tak i ze strany orgánů inspekce práce byla těmto akcím věnována náležitá pozornost a byla zachována také kontinuita sledování akcí od projektové dokumentace až po kolaudaci. Stavební úřady pak bez souhlasných vyjádření příslušných orgánů státní správy nevydaly stavební povolení ani kolaudační rozhodnutí (např. v JE Temelín bylo těchto řízení okolo dvaceti).

JEDNOTNÝ SYSTÉM ŘÍZENÍ BOZP

Od roku 2004 došlo v oblasti BOZP ke sjednocení systému řízení v obou elektrárnách, což v konečném důsledku přineslo pozitivní výsledky.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v jaderných elektrárnách je součástí celé oblasti bezpečnosti v rámci ČEZ, a. s. Tato bezpečnost zahrnuje mj. jadernou bezpečnost, radiační ochranu, havarijní připravenost, fyzickou ochranu, požární ochranu, bezpečnost technických zařízení a ochranu životního prostředí. Za funkční řízení bezpečnosti v celém komplexu odpovídá sekce bezpečnosti, kterou řídí ředitel sekce.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v jaderných elektrárnách je zajišťována odborem BOZP a ekologie a bezprostředně řízena oddělením BOZP, které je stejně jako celý odbor společně pro JE Dukovany i JE Temelín. Pracovníci oddělení působí u obou organizačních jednotek – jaderných elektráren. V případě potře-



FOTO: SÚJP

by vykonávají činnosti ve prospěch druhé elektrárny. Tímto uspořádáním je zabezpečen jednotný přístup v zajišťování požadavků BOZP, přenos dobrých zkušeností a uplatňování správné praxe.

ŽÁDNÉ SMRTĚLNÉ A TĚŽKÉ PRACOVNÍ ÚRAZY

O systémovém přístupu k řízení BOZP svědčí i to, že obě jaderné elektrárny mají zavedený systém řízení BOZP podle programu Bezpečný podnik a jsou držiteli tohoto certifikátu (JE Dukovany od 14. 9. 1999 a JE Temelín od 25. 10. 2005).

Rovněž statistika úrazovosti je velmi příznivá: na obou jaderných elektrárnách nedošlo v letech 2006–2007 k žádnému smrtelnému ani závažnému pracovnímu úrazu. Jsou evidovány pouze čtyři ostatní pracovní úrazy, což při přibližném stavu 2 000 zaměstnanců v obou elektrárnách představuje četnost 0,1 (počet pracovních úrazů na 100 zaměstnanců v roce); přičemž četnost pracovních úrazů v rámci celé ČR je přibližně 1,8.

Spolupráce s dodavateli

Neoddělitelnou součástí procesu bezpečnosti tvoří také dohled nad dodavateli působícími v obou jaderných elektrárnách. Soustavnou a cílenou spoluprací s dodavateli pracujícími pro jaderné elektrárny je dosaženo velmi dobrých výsledků a dochází k výraznému zlepšování přístupů v oblastech bezpečnosti. O tom svědčí i klesající trend v počtu pracovních úrazů u dodavatelů.

Věříme, že uvedený stav bude i nadále pokračovat a orgány inspekce práce budou moci – kromě prověrek v rámci programu Bezpečný podnik, případných stavebních řízení a běžných kontrol prováděných v rámci plnění hlavních úkolů kontrolní činnosti – zaměřit svou pozornost na jiné problémové oblasti BOZP.

JOSEF BOŽOVSKÝ
VEDOUcí ODBORU INSPEKCE II,
OBLASTNÍ INSPEKTORÁT PRÁCE PRO JIHOČESKÝ KRAJ
A VYSOČINU SE SÍDLEM V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

NEZAMĚSTNANOST V ÚNORU 2008

Počet volných pracovních míst se opět zvýšil

Míra evidované nezaměstnanosti ve srovnání s předchozím měsícem poklesla o 0,2 % na 5,9%. V meziročním srovnání je nižší o 1,7%. V důsledku příznivého vývoje ekonomiky a příchodu nových investorů se zvýšil počet volných pracovních míst o dalších 4 407 na 150 328. A to je nejvyšší počet volných pracovních míst v evidenci úřadů práce v historii sledování.

EVIDOVANÍ UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ

Na konci února evidovaly úřady práce celkem 355 033 osob, což je o 9 511 osob méně než ke konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2007 je celkový počet uchazečů o zaměstnání nižší o 99 704. Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání je 330 641 dosažitelných uchazečů o zaměstnání, což je o 9 795 osob méně než ke konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2007 je počet dosažitelných uchazečů nižší o 92 303 osob. Meziročně poklesl počet uchazečů o zaměstnání o 99 104 osob, což je vůbec největší meziroční pokles v tomto měsíci.

V průběhu února bylo na úřadech práce nově zaevidováno 40 002 osob. Je to o 23 152 nově evidovaných uchazečů méně než v předchozím měsíci a o 718 méně než v únoru 2007.

Z evidence na úřadech práce v únoru odešlo celkem 49 513 uchazečů (ukončená evidence, vyřazení uchazečů). Je to o 3 975 uchazečů méně než v únoru 2007. V průběhu února nastoupilo do nového zaměstnání 31 735 osob, což je o 2 194 osob méně než v předchozím měsíci a o 2 193 osob méně než v únoru minulého roku, 17 778 uchazečů bylo vyřazeno bez umístění.

NEZAMĚSTNANOST V REJIONECH

Meziměsíční pokles nezaměstnaných zaznamenalo 75 úřadů práce, nejvyšší pokles byl v okresech Domažlice (o 5,8 %), Břeclav (o 5,6 %) a Náchod (o 5,0 %). Meziměsíční nárůst nezaměstnaných zaznamenaly dva úřady práce – Praha-západ (o 1,0%) a Prachatice (o 0,8 %).

Míra registrované nezaměstnanosti k 29. 2. 2008 činila 5,9 % (leden – 6,1 %, únor 2007 – 7,7 %). Míru nezaměstnanosti vyšší než republikový průměr vykazovaly 35 okresů, nejvyšší byla v okresech Most (14,9 %), Karviná (13,1 %), Znojmo a Jeseník shodně (11,9%) a Teplice (11,8 %). Nejnižší míra nezaměstnanosti byla v okresech Praha-východ (1,7 %), Praha-západ (1,9 %), Praha a Mladá Boleslav (shodně 2,2 %).

SROVNÁNÍ SE ZEMĚMI EU

Harmonizovaná míra nezaměstnanosti, která je zpracovávána EURO-STATEM pro mezinárodní srovnání, dosáhla v ČR v lednu 2008 5,0 %. V ostatních zemích EU byla následující: EU27 7,1 %, Belgie 7,2 %, Bulharsko 6,6 %, Dánsko 2,9 % (leden), Německo 8,2 %, Estonsko 6,1 %, Irsko 4,7 %, Řecko 7,9 % (září 2007), Španělsko 9,2 %, Francie 8,5 %, Itálie 5,6 % (září 2007), Kypr 4,2 %, Lotyšsko 5,2 %, Litva 4,9 %, Lucembursko 5,0 %, Maďarsko 7,2 %, Malta 6,1 %, Nizozemsko 3,0 %, Rakousko 5,1 %, Polsko 9,0 %, Portugalsko 7,7 %, Rumunsko 6,0 % (září 2007), Slovinsko 4,6 %, Slovensko 10,8 %, Finsko 6,8 %, Švédsko 6,4 %, Velká Británie 5,0 % (listopad 2007), Norsko 2,2 % (prosinec 2007).

VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA

Úřady práce evidovaly k 29. 2. 2008 celkem 150 328 volných pracovních míst. Je to o 4 407 míst více než v předchozím měsíci a o 45 451 míst více než v únoru 2007. Za měsíc únor bylo na úřadech práce nově nahlášeno nebo uvolněno 42 461 pracovních míst a 38 054 volných pracovních míst bylo nově obsazeno nebo zrušeno. Na jedno volné pracovní místo v současné době připadá v průměru 2,4 uchazeče, z toho nejvíce v okresech Jeseník (14,2), Děčín (13,7), Bruntál (11,6), Teplice (10,8) a Karviná (10,5).

Podrobnější informace o vývoji nezaměstnanosti jsou v elektronické formě zveřejněny na internetové adrese <http://portal.mpsv.cz/sz/stat>.

(TZ)

Některé důležité údaje (platnost k 1. březnu 2008)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM* (měsíčně) od 1. 1. 2007	částky životního minima	pro jednotlivce 3 126 Kč, pro první osobu v domácnosti 2 880 Kč, pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem 2 600 Kč, pro nezaopatřené děti ve věku do 6 let 1 600 Kč, 6-15 let 1 960 Kč a 15-26 let (nezaopatřené) 2 250 Kč	
	částka existenčního minima	2 020 Kč	
MINIMÁLNÍ MZDA od 1. 1. 2007*	pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou:	8 000 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 48,10 Kč/hod	
NEJNÍŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY* (při týdenní pracovní době 40 hod.) od 1. 1. 2007	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.
CESTOVNÍ NÁHRADY* od 1. 1. 2008	výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty	5-12 hod. 58-69 Kč, 12-18 hod. 88-106 Kč, nad 18 hod. 138-165 Kč	
	náhrada za použití vlastního vozidla	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednoosobá vozidla a tříkolky 1,10 Kč, osobní motorová vozidla 4,10 Kč	
	průměrné ceny PH	benzín 91 oktanů 30,60 Kč; benzín 95 oktanů 30,90 Kč, benzín 98 oktanů 33,10 Kč; motorová nafta 31,20 Kč	

NEMOCENSKÉ* (od 1. 1. 2008)	<p>Za první 3 kalendářní dny pracovní neschopnosti nemocenské nenádeží a poskytuje se od 4. kalendářního dne pracovní neschopnosti ve výši:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 60 % do 30. kalendářního dne pracovní neschopnosti, - 66 % od 31. kalendářního dne do 60. kalendářního dne pracovní neschopnosti, - 72 % od 61. kalendářního dne pracovní neschopnosti <p>Denní vyměňovací základ - nemocenské se vypočítává z denního vyměňovacího základu po jeho redukcii příslušnou procentní sazbou: z částky do výše 550 Kč se započte 90 %; z částky přesahující 550 Kč, nejvíše však do 790 Kč se započítává 60 %; k částce nad 790 Kč se nepřihlíží</p>
	<p>Podpora při ošetřování člena rodiny* (od 1. 1. 2008)</p> <p>60 % za kalendářní den z denního vyměňovacího základu, který se redukuje stejně jako při výpočtu nemocenského</p>
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ* (důchodové (DP) a nemocenské pojištění (NP) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (SPZ))	<p>Sazby pojistného z vyměňovacího základu:</p> <ul style="list-style-type: none"> u organizace a malé organizace: 26 %, z toho 3,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ u zaměstnanců: 8 %, z toho 1,1 % na NP, 6,5 % na DP a 0,4 % na SPZ u OSVČ: 29,6 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,6 % na SPZ a 4,4 % na NP (je-li ho dobrovolně účastna) u osob dobrovolně účastných DP: 28 % na DP
	<p>Výměry rodičovského příspěvku: zvýšená - 11 400 Kč; základní - 7 600 Kč; snížená - 3 800 Kč</p> <p>Čerpání rodičovského příspěvku: rychléjší čerpání: po peněžitě pomoci v mateřství nebo peněžitě pomoci poskytnuté mužům (PPM) ve zvýšené výměře do 24 měsíců věku dítěte</p> <p>klasické čerpání: po PPM v základní výměře do 36 měsíců věku dítěte pomalejší čerpání: po PPM nebo od narození dítěte v základní výměře do 21 měsíců věku dítěte a dále ve snížené výměře do 48 měsíců věku dítěte</p>
DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠÍ PŘÍJMU*	<p>porodné: 13 000 Kč na každé narozené dítě</p>
	<p>pohřebné: 5 000 Kč</p>

MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI** (od roku 2004 nová metodika)	průměr za rok 2000: 9,0 %, 2001: 8,5 %, 2002: 9,2 %, 2003: 9,9 %, 2004: 9,2 %, 2005: 9,0 %, 2006: 8,1 %, 2007: 6,6 % leden 2008: 6,1 % únor 2008: 5,94 %	
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ** k 29. 2. 2008	celkem: 355 033	
	z toho: 187 568 žen 65 258 osob se zdravotním postižením 21 566 absolventů škol a mladistvých	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA** (VPM) k 29. 2. 2008	celkem za ČR: 150 328	
UCHAZEČI NA VPM**	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 29. 2. 2008: 2,4	
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sóló) celkem ¹⁾	leden 2008: 9 111 Kč	
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI*** (v 1. pololetí 2007)	počet nemocí z povolání nově zjištěných: 348	
	počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.: 13 882	
	smrtelné úrazy: 72	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY*** (ČR celkem)	v 1. pololetí 2007: 37 376	
DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ**** (výdaje v roce 2007 (v tis. Kč))	celkem: 34 670 904	
	v tom: nemocenské: 27 880 801	
	podpora při ošetřování člena rodiny: 893 366	
	vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství: 3 847	
	peněžitá pomoc v mateřství: 5 892 890	
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA***	2005: celkem v národním hospodářství 18 992 Kč; PS 19 055 Kč; NS 18 777 Kč 2006 ²⁾ : celkem v národním hospodářství 20 207 Kč; PS 20 328 Kč; NS 19 784 Kč 2007 ²⁾ : celkem v národním hospodářství 21 692 Kč; PS 21 853 Kč; NS 21 117 Kč	
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE*** v 1.-3. čtvrtletí 2007 ²⁾	absolutní údaje	relativní údaje
	<p>snáhky: 48 132</p> <p>rozvody: 23 209</p> <p>živé narození: 86 358</p> <p>zemřelí: 76 551</p> <p>celkový přírůstek: 62 183</p> <p>střední stav obyvatel: 10 313 501</p>	<p>6,2</p> <p>3,0</p> <p>11,2</p> <p>9,9</p> <p>8,1</p> <p>x</p>
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB****	zaměstnanci celkem	<p>4. čtvrtletí 2006: 4 211 295</p> <p>3. čtvrtletí 2007: 4 242 533</p> <p>4. čtvrtletí 2007: 4 298 238</p>
	OSVČ vykonávající činnost	<p>4. čtvrtletí 2006: 907 946</p> <p>3. čtvrtletí 2007: 917 169</p> <p>4. čtvrtletí 2007: 920 846</p>
	OSVČ povinné platit zálohy na důchodové pojištění	<p>4. čtvrtletí 2006: 713 343</p> <p>3. čtvrtletí 2007: 719 444</p> <p>4. čtvrtletí 2007: 719 781</p>

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády

** pramen MPSV; *** pramen ČSÚ; **** pramen ČSSZ

1) důchod vyplácen samostatně (bez současně vypláceného pozůstalostního důchodu)

2) předběžné údaje

Chudoba nutí více než 200 milionů dětí po celém světě tvrdě pracovat

Dohlédneme za obzor vyloučení dětské práce?

Všechny vyspělé státy mají v programech podpora prosperity nových generací a zprávy o zneužívání dětí jsou vnímány spíše jako zavrženíhodné excesy jednotlivců. Problémy dětské práce se zdají být vzdálené... V globálním měřítku se však práce dětí jeví jako závažný problém, s nímž se lidstvo přes dosažený ekonomický pokrok dosud nedokázalo vyrovnat.

Práce milionů dětí je spojena s chudobou. Závisí na ní existence četných rodin v mnoha zemích. Místo toho, aby se děti zdravě vyvíjely a chodily do školy, pracují v továrnách a dolech, jako sloužící v domácnostech nebo pracují v zemědělských závodech a na plantážích. V nejhorších případech jsou objektem sexuálního a jiného vykořisťování. Podle odhadů Mezinárodní organizace práce (ILO) je jich více než 200 milionů. Z toho práce 126 milionů dětí je označena za velmi rizikovou. Celosvětově je nejvíce pracujících dětí v Asii a Pacifické oblasti (122 milionů), následuje Afrika na jih od Sahary (49,3 milionů). Zbytek připadá na ostatní oblasti a největší podíl má Latinská Amerika (5,7 milionů).

Příští sklizeň bez dětské práce?

Velkou většinu pracujících dětí najdeme v továrnách, dolech nebo v domácnostech, ale na polích a plantážích, kde často pracují od východu do západu slunce, sázejí a sklízí plodiny, rozstříkují pesticidy nebo pasou domácí zvířata. Pracují často v otravných podmínkách, vykonávají zdraví škodlivé a nebezpečné práce za mizivou nebo žádnou odměnu. Celkově najdeme v zemědělském sektoru 70% pracujících dětí, tj. 132 milionů dívek a chlapců ve věku od 5 do 14 let.

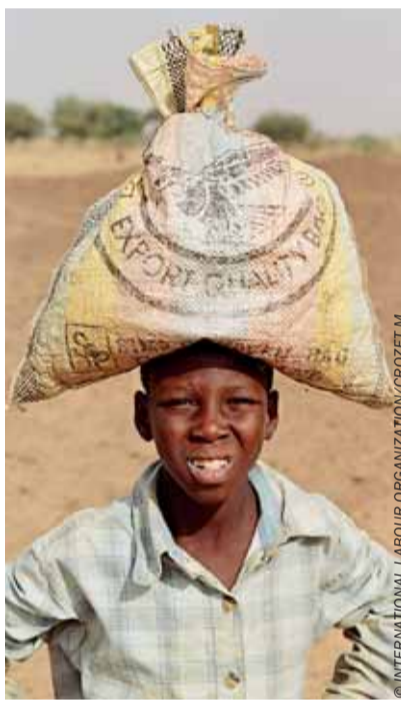
Ve všech případech je tato práce připravuje o řádné vzdělání. Jsou-li nuceny pracovat po velkou část dne na polích, nemohou chodit do školy a získávat kvalifikaci pro budoucí uplatnění. Dívky jsou na tom většinou ještě hůře než chlapci, protože musí současně vykonávat i práce v domácnosti.

Měřeno počtem smrtelných a ostatních úrazů a počtem nemo-

cí z povolání patří zemědělství, bez ohledu na věk, ke třem nejvíce rizikovým odvětvím (spolu s těžbou a stavebnictvím). Statistiky ILO ukazují, že k celé polovině všech smrtelných úrazů dochází v zemědělství. V zemědělství jsou četná potenciální ohrožení a práce je spojena s mnohými riziky. Děti často pracují s ostrými nástroji určenými pro dospělé, nosí příliš těžká břemena deformující jejich vyvíjející se organismus nebo pracují s nebezpečnou zemědělskou technikou. Jsou vystaveny účinkům pesticidů a nepřízní počasí. Trpí nedostatkem hygieny a mnohdy i špatným zacházením dospělých.

PARTNERSTVÍ PRO ZEMĚDĚLSTVÍ BEZ PRÁCE DĚTÍ

Jejich životní podmínky mnohdy ostře kontrastují s idylickou představou mnohých lidí ve vyspělých zemích, podle níž se děti spolu se svými rodiči učí na zdravém vzduchu poznávat hodnoty, vnímají plody vlastní práce a uspokojení z práce. Je skutečností, že mezi přijatelnou a nepřijatelnou prací pro děti není jasná dělící čára ani v rozvojových, ani ve vyspělých zemích. Vždy je však třeba mít na paměti, že ohrožení a rizika spojená s prací jsou vždy pro děti větší než pro dospělé, bez ohledu na to, zda pracují v rámci rodin nebo jsou nájímány na práce na farmách a plantážích. Vystavení dětí různým ohrožením má mnohdy dlouhotrvající až zničující následky. Riziko se zvyšuje jejich nedostatkem zkušeností a neschopností posoudit možné následky různých situací. K tomu je třeba přičíst nedostatek regulace a inspekce a v neposlední řadě zakořeněné vnímání role dětí v mnohých oblastech rozvojového venkova. Venkovské oblasti v rozvojových zemích většinou trpí nedostatkem škol, nízkou úrovní



Příliš těžké břemeno

I když inspekce provedené v různých zemích ve státech kontrolovaných podniky zabývajícími se těžbou nezjistily výskyt práce dětí, v současné době pracuje milion dětí v různých menších lomech a dolech, což je přímým porušením úmluvy č. 182 o vyloučení nejhorších forem práce dětí. Děti kopou a převážejí rudu v šachtách v podzemí a přenášejí těžká břemena. Drtí a rozmělnují kameny a také mísí drť s rtuťí k získání zlata. Rozbíjejí kameny na šterky. Pohybují se v oblastech, kde půda, voda a vzduch mohou být kontaminovány těžkými kovy. Každý den jsou vystaveny riziku těžkého a mnohdy smrtelného úrazu nebo chronického onemocnění.

Tyto skutečnosti se opírají o šetření provedené v r. 2006 v řadě států, například v Ghaně, Nigru, Tanzanii a Peru. Výsledky šetření byly publikovány v září 2007 na konferenci věnované podmínkám těžby prováděné v malém rozsahu konané v Ulánbátaru. Zpráva mj. zpochybňuje domněnky o rozdělení pracovních úkolů podle pohlaví. Bylo zjištěno, že i dívky vykonávají práce týkající se těžby, přepravy a zpracování. Vykonávají práce, které jsou stejně rizikové jako práce prováděné chlapci, pracují stejně dlouho a mají v průměru ještě méně času na případné vzdělávání vzhledem k domácím povinnostem. Navíc jsou zaměstnávány v barech a restauracích nabízejících služby těžebním komunitám, kde je práce spojena s rizikem sexuálního zneužívání. V oblasti Mirerani v Tanzanii 85 ze 135 dotazovaných dívek uvedlo, že jejich práce v těchto podnicích je spojena s komerčními sexuálními službami.

Rizika pro zdraví a vývoj

Děti putují s nástroji a výbušninami do šachet, které jsou hluboké až 300 metrů. Při práci je vysoké riziko zranění a poranění kloubů následkem pádu nebo nepředvídaných událostí. Nošení těžkých břemen nenávratně poškozuje páteř. Při rozbíjení kamene dochází k poranění od odlétajících úlomků. Hluk ohrožuje sluch, prach způsobuje infekci a mnohdy trvalé poškození dýchacích cest. Nejvíce alarmující je pak ohrožení ve stadiu vyluhování zlata s použitím kapalné rtuťi. Rtuť popálí kůži a způsobuje život ohrožující poškození vnitřních orgánů. Děti si nejsou vědomy rizik spojených s vykonávanou prací, nemají k dispozici základní osobní ochranné pomůcky, například rukavice a prostředky pro ošetření ran.

Jak dostat děti do škol

Na světě stále existují poměrně rozsáhlé komunity, kde práce dětí vychází z tradice a kdy si rodiče neuvědomují rozdíly mezi prací, která může být pro děti přínosnou (výpomoc, příprava na život dospělých), a činnostmi, které znamenají porušení základních práv dítěte. Mnohdy dochází k společnému působení celkové chudoby v dané oblasti, podmínek panujících v neformální ekonomice, která představuje jediný přístupný zdroj pro přežití, a zaměstnavatelů hledajících co nejlevnější pracovní sílu v této nekontrolované a nekontrolovatelné ekonomice.

Již tento letmý pohled naznačuje, že k splnění cílů, které si mezinárodní společenství vytyčilo, bude nutné vynaložit koordinované a dlouhodobé úsilí a předpokladem bude i pevná politická vůle. Zákazy a kontroly mohou přinést dílčí úspěch při potírání nejhorších forem práce dětí, jejich celkové vyloučení a postupná plná realizace práv dítěte budou však vyžadovat dlouhodobou práci na základě analýz místních situací, jejímž základem bude dosažení změny postojů lidí a zlepšení ekonomických podmínek postižených oblastí. Zkušenosti z projektů ILO ukazují, že investice do vyloučení práce dětí se vyplatí. Úkol přijatý v Miléniové deklaraci OSN, podle kterého by do r. 2015 měly všechny děti mít možnost ukončit základní školní vzdělání, je však ohromný. Zpráva týkající se programu Vzdělání pro všechny (EFA) za r. 2007 uvádí, že 77 milionů dětí školního věku není dosud zapsáno do školy. K tomu je třeba přičíst nepravidelnou školní docházku, její přerušování a nedokončení z převážně ekonomických důvodů. Jen dobudování sítě škol a příprava učitelů představuje ohromný problém.

Mezinárodní společenství se snaží o co nejširší koordinaci přístupu k řešení tohoto komplexního problému. Hlavní úsilí se v současné době soustřeďuje na tyto úkoly:

- přednostně se soustředit na odstranění nejhorších forem dětské práce;
- pomáhat nejvíce ohroženým, zejména dívkám;
- zařadit problematiku práce dětí do celkového rámce globálního rozvoje a lidských práv;
- přednostně se věnovat Africe, která představuje největší výzvu.

Pramen: S využitím článků The end of child labour, Future harvest without child labour a Child labour in mining and quarrying, World of Work č. 61, prosinec 2007

PŘEKLAD: Ing. ZDENĚK DRABEŠ

