

**ZMĚNY****Sociální dávky související s péčí o děti**

čtěte na straně 2

**K VĚCI****Sociální rozměr práce posudkového lékaře**

čtěte na straně 3

**ZE SVĚTA****I v bohatých USA omezují sociální dávky**

čtěte na straně 8

Slovo ministra**Hra o čas**

Čas je nekompromisní. Bez reformy začne během několika málo let narůstat deficit důchodového účtu zhruba o deset miliard korun ročně. Důvod je zřejmý. Počet lidí v produktivním věku bude stagnovat. Demografický vývoj jasně hovoří o tom, že lidé se dožívají vyššího věku. Střední délka života se jen za posledních 15 let prodloužila o čtyři roky. V roce 2020 bude starší šedesátilet každý čtvrtý občan naší republiky. U věkové skupiny nad 80 let se očekává více než trojnásobný nárůst podílu na celkové populaci. To všechno jsou dobré zprávy. Aktivní život se prodlužuje a díky kvalitní lékařské péči se lidé vyššího věku nacházejí ve stále lepší kondici. Povinnosti politiků a ekonomů je zajistit, aby budoucí senioři mohli prožívat stáří v klidu, v přiměřeném finančním zajištění, které by je nenutilo obracet každou korunu. A právě to není bez reformy důchodového systému možné.

Je nutné postupně zvyšovat věkovou hranici pro odchod do důchodu a prodloužovat povinnou délku pojištění, a to v souladu s produkcí se schopnostmi starších lidí aktivně pracovat. Je také nutné podpořit další rozvoj doplňkových důchodových systémů.

K důchodové reformě je zapotřebí co nejdříve politické shody. Je důležité, aby byl penzijní systém politicky odolný a nestával se předmětem politických bojů. Pro mne osobně i pro tuto vládu je důchodová reforma prioritou. Od roku 2004 se snažíme o dohodu s ostatními politickými subjekty. Bohužel, zdá se, že naši oponenti k dohodě dospět nechtějí. Sociální demokracie například v roce 2005 souhlasila s postupným zvyšováním věkové hranice odchodu do důchodu do roku 2030, nyní však změnila názor a tento postup odmítá. Přál bych si, aby jednání, která ještě nad reformou povedeme, vedla k dohodě. S opozicí budeme nadále jednat, využijeme každé příležitosti k nalezení shody. Nebudeme však na ni čekat. Je to totiž natolik nutný krok z hlediska budoucnosti naší země, že s ním již není možné otálet.

RND. PETR NEČAS
MÍSTOPŘEDSEDA VLÁDY
A MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

S důchodovou reformou nelze otálet!

Důchodová reforma je nezbytná. Tento fakt je natolik podložen demografickým vývojem, že ho zpochybňují jen radikálové, kteří za budoucnost společnosti nenesou zodpovědnost. Intenzivní politická jednání se však vedou o způsob, jakým má být reforma provedena.

Na přípravě důchodové reformy pracují týmy expertů z jednotlivých politických stran již více než tři roky – od roku 2004. V roce 2005 se na základě jednání expertní Bezpečkové komise zdálo, že řešení je nadosah. Návrh dohody, kterou nakonec odmítly podepsat ČSSD a KSCM, ačkoli nad ní byla zpočátku většinová shoda, obsahoval čtyři body reformy:

- klíčovou roli v zajištění důchodových příjmů občanů bude hrát i nadále solidární, průběžné, státem zajištěné základní důchodové pojištění,
- od roku 2030 bude pokračovat postupné zvyšování zákonem stanoveného věku pro nárok na starobní důchod na 65 let věku (což nyní ČSSD odmítá),

- bude vytvořena finanční rezerva pro důchodovou reformu,
- bude podpořen další rozvoj doplňkových důchodových systémů.

Od té doby uběhly další roky, aniž bylo dosaženo dalšího konsenzu. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR připravilo v září 2007 návrh parametrických změn zákona o důchodovém pojištění a ještě v prosinci se zdálo, že kompromisní dohoda bude možná minimálně na bázi koaličních stran a ČSSD. ČSSD však vnesla další podmínky, které zkomplikovaly rýšující se kompromis. Hraje se přitom o čas. Každý rok prodlení může ohrozit životní úroveň budoucích důchodců. Nelze už déle čekat, jedná se příliš dlouho bez hmatatelných výsledků. Ministr práce a sociálních



Každý z nás si přeje prožít podzim života v pohodě a spokojenosti.

věcí Petr Nečas proto navrhl jednání koaličních stran nad podobou reformy a poté chce předložit návrh novely zákona o důchodovém pojištění vládě a parlamentu. Jednání s opozicí se však neuzavírá. Uvítal by, kdyby byla konečná podoba zákona v parlamentu podpořena širší politickou shodou.

Vývoj projednávání důchodové reformy

Rok 2006/2007 – koaliční dohoda a programové prohlášení vlády

Koaliční dohoda mezi ODS, KDU-ČSL a SZ obsahuje záměr provést důchodovou reformu ve třech etapách.

První etapa důchodové reformy budou tvořit parametrické změny průběžného systému, včetně pokračování ve zvyšování důchodového věku na 65 let, prodloužení minimální délky doby pojištění na 35 let, zavedení maximálního vyměňovacího základu (stropů) pro pojistné, zavedení pásma průběžného věku pro odchod do důchodu a dalších úprav ve smyslu předběžné dohody ze začátku roku 2006.

Druhá etapa důchodové reformy bude spočívat v oddělení majetku akcionářů a klientů u systému dobrovolného důchodového pojištění, včetně možnosti poskytovat různé zaměřené penzijní plány včetně garantovaných. Dále ve zvýšení motivace

k vyšším příspěvkům, ve vyšší participaci zaměstnavatelů, v podpoře čerpání doživotních penzí z připojištění, ve vytvoření rezervního důchodového fondu a ve zřízení samostatné kapitoly státního rozpočtu pro financování důchodového pojištění. V souvislosti s ekologickou daňovou reformou bude vyřešeno její propojení s finančním důchodem a dojde ke snížení sazby pojistného v rozsahu výnosu ekologických daní. Minimální příjmy důchodců ve vyšší životní minima budou garantovány.

Třetí etapa důchodové reformy bude tvořit případné vytvoření dalšího dobrovolného spořicího pilíře důchodového systému založeného na možnosti opt-out.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR připravilo návrh novely zákona o důchodovém pojištění, který obsahuje parametrické změny základního důchodového pojištění. V září 2007 byl návrh zákona připraven k předložení vládě.

Politická komise pro důchodovou reformu

V červenci 2007 byla ustavena politická komise pro důchodovou reformu složená ze zástupců parlamentních politických stran se záměrem dosáhnout co nejdříve politické shody nad jednotlivými kroky v rámci všech tří etap důchodové reformy. Schází se k jednání jednou za měsíc. Koncem září 2007 byl připraven návrh zákona namísto vlády poskytnut členům komise právě za účelem dosažení politické shody. Na jednáních byly diskutovány možné alternativy těch opatření, s nimiž některé politické strany nesouhlasily.

Požadavky KDU-ČSL

KDU-ČSL nesouhlasí pouze s tím, aby byla bez náhrady zrušena možnost dřívějšího odchodu do důchodu žen. Za přijatelný kompromis považuje zohlednění žen, které vychovaly dvě, tři a čtyři a více dětí, a to vždy o jeden rok dřívějším odchodem do důchodu, tedy dřívějším odchodem o jeden, dva a tři roky (alternativní návrh MPSV toto stanovisko zohledňuje).

Požadavky ČSSD

ČSSD odmítá zavedení povinného i nepovinného pojištění v rámci II. pilíře, a to včetně vyvážení (tzv. opt-out) z I. pilíře v jakémkoliv rozsahu nejméně do doby vstupu ČR do Evropské měnové unie. **Komentář:** Návrh parametrických změn v základním důchodovém pojištění se této problematiky netýká, v současné době ještě o zavedení možnosti opt-out není definitivně rozhodnuto. Zároveň platí, že o možnosti opt-outu se jedná už déle než rok a byl součástí i politických jednání už na podzim 2006.

ČSSD připouští prodloužení důchodového věku na 65 let až někdy po roce 2035 a požaduje zavést povinné připojištění fyzicky namáhavých zaměstnání v rizikovém prostředí a poskytování starobních penzí z penzijního pojištění již od 55 let věku či při dlouhodobé nezaměstnanosti.



Komentář: Spojování tohoto požadavku s rozhodnutím o pokračování zvyšování důchodového věku i po roce 2016 není odůvodněné, protože:

- o zvýšení věkových hranic je v demokratické společnosti žádoucí informovat co nejdříve, nikoliv odkládat toto nepopulární sdělení až na dobu, kdy systém bude v krizi,
- za dobu 7 let nebudou naspořeny dostatečné finanční prostředky,
- zavedení povinného přispívání (financování) soukromých subjektů je velmi problematické,
- ani v období vlád ČSSD nebylo tato problematika řešena.

ČSSD doporučuje prodloužit možnost odchodu do předčasného důchodu na 5 let před dosažením věku pro odchod do důchodu.

Komentář: Alternativní návrh, který MPSV připravilo, tento požadavek zohledňovalo.

ČSSD nesouhlasí s prodloužením odpracované doby pro nárok na důchod z 25 na 35 let.

Komentář: K udržení přiměřenosti důchodů a zajištění jejich financování je nutné, aby více osob pracovalo déle; hranice 25 let byla zavedena před více než 40 lety; již dnes dosahují pojištěnci v průměru ke dni přiznání starobního důchodu dobu pojištění 40 let; připravený alternativní návrh zdvojnásoboval dobu přechodu na 35 let pojištění.

ČSSD nesouhlasí se změnou koncepce invalidních důchodů.

Komentář: V podstatě se zachovávají dosavadní hranice míry poklesu pro uznání jednotlivých stupňů invalidity; dochází pouze k formálnímu posunu a jde de facto pouze o administrativně technické opatření, nikoliv o zpřísnění kritérií invalidity; navrhovaná úprava povede k přesnějšímu rozlišení oproti současnému stavu; alternativní návrh MPSV počítá s trvalou ochranou výše částečných invalidních důchodů přiznaných přede dnem účinnosti navrhovaných změn.

ČSSD nesouhlasí s omezením náhradních dob studia po 18. roce věku.

Komentář: Současný rozsah hodnocené doby studia nemá v zahraničních systémech obdobu; navrhované opatření se bude týkat pouze studia, které bude probíhat až po jeho účinnosti (studium získané do této doby se bude hodnotit beze změny); již nyní se hodnotí maximálně 6 let studia po dosažení věku 18 let a navíc pouze v rozsahu 80 %.

ČSSD požaduje přibrat na jednání o důchodové reformě zástupce sociálních partnerů a seniorských organizací.

Komentář: Rozhodnutí o důchodové reformě musí mít výhradně politický charakter a i za vlády ČSSD byla klíčová rozhodovací skupina složená pouze ze zástupců politických stran.

■ PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ

Největší zájem je o změny sociálních dávek souvisejících s péčí o děti

Informační kampaň Ministerstva práce a sociálních věcí ČR ke změnám v sociálním systému se setkala s velkým zájmem veřejnosti. Příručka Průvodce změnami sociálního systému od 1. ledna 2008 byla v průběhu prosince vkládána do celostátních deníků a nyní je k dispozici na kontaktních místech státní sociální podpory úřadů práce, v Praze pak na úřadech městských částí a na sociálních odborech pověřených obecních úřadů. Na těchto pracovištích jsou pro klienty připraveny i vysvětlující letáky.

Největší zájem je o změny v poskytování dávek v souvislosti s narozením dítěte a následnou péčí o ně. Na základě dotazů, které na ministerstvo přicházejí, přinášíme podrobnější výklad nároku na peněžitou pomoc v mateřství v některých specifických situacích.

PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ U STUDENTKY

K tomu, aby měla studentka nárok na peněžitou pomoc v mateřství (PPM), musí splnit obecné podmínky nároku na tuto dávku (např. to, že těhotenství skončilo porodem nebo že převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů) a dále podmínku stanovenou v § 51 odst. 1 vyhlášky č. 165/1979 Sb., ve znění pozdějších předpisů; podle cit. ustanovení platí, že PPM náleží studentce, která přerušila či skončila studium. PPM se studentce poskytuje ode dne přerušování (skončení) studia, nejdříve však od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, jak jej určil lékař. Doba poskytování PPM se však počítá vždy od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, jak jej určil lékař. Výše PPM za kalendářní den u studentek činila jednu třetinu částky rodičovského příspěvku, která náležela za kalendářní měsíc; vzhledem k tomu, že od 1. 1. 2008 je výše rodičovského příspěvku rozdílná, byla novelizací § 51 odst. 3 cit. vyhl. s účinností od 1. 1. 2008 stanovena pevná výše 254 Kč za kalendářní den.

Pokud těhotná zaměstnaná nespĺní podmínky nároku na PPM (např. podmínku 270 dnů účasti na nemocenském pojištění v posledních dvou letech před porodem), je počátek šestého týdne před očekávaným dnem porodu uznána dočasně práce neschopnou; pracovní neschopnost je ukončena po uplynutí šestinedělí (pro zaměstnance či zaměstnanou neuplatňují nárok na peněžitou pomoc v mateřství či peněžitou pomoc z titulu převzetí dítěte do trvalé péče nahrazující péči rodičů tato možnost neplatí). Pokud by nesplnila podmínky pro vznik nároku na PPM studentka, není možno jí zabezpečit nemocenským, neboť studentům nemocenské z jejich nemocenského pojištění nenáleží (§ 52 cit. vyhl.).



FOTO: © PHOTOGRAPHER PAVEL LOSEVSKY / AGENCY DREAMSTIME.COM

PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ

Pokud je občan veden na úřadu práce v evidenci uchazečů o zaměstnání, může mít nárok na PPM ve dvou různých situacích:

- jako bývalá zaměstnaná (bývalá zaměstnaná). Podle ustanovení § 42 odst. 1 zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, totiž platí, že dávky nemocenského pojištění náleží, jestliže se podmínky rozhodné pro jejich přiznání splnily v době pojištění podle tohoto zákona nebo sice po skončení pojištění, avšak ještě během doby, po kterou zaměstnanec pobírá nemocenské, podporu při ošetřování člena rodiny nebo peněžitou pomoc v mateřství, anebo jestliže se splnily v ochranné lhůtě. Pokud se tedy po skončení zaměstnání splní podmínky pro

konkrétní dávku během doby, po kterou zaměstnanec pobírá jinou dávku nemocenského pojištění, anebo jestliže se splnily v ochranné lhůtě, má bývalá zaměstnaná (zaměstnanec) nárok na dávku z titulu svého bývalého zaměstnání bez ohledu na to, zda je současně veden v evidenci uchazečů o zaměstnání.

- jako uchazeč(ka) o zaměstnání. Peněžitá pomoc v mateřství (či peněžitá pomoc poskytovaná muži či ženě při převzetí dítěte) náleží též občanům, kteří byli vedeni úřadem práce v evidenci uchazečů o zaměstnání (§ 32 zákona č. 88/1968 Sb., ve znění pozdějších předpisů), i když jim nesvědčí nárok z jejich bývalého nemocenského pojištění. PPM jim náleží ve výši jedné třetiny částky rodičovského příspěvku (§ 45 vyhlášky č. 143/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů). S účinností od 1. 1. 2008 byla možnost poskytování PPM z důvodu, že je občan uchazečem o zaměstnání, uvedena v této odstavci, zrušena.

Podmínky nároku při opakovaných porodech

Z hlediska podmínek nároku není rozdílu mezi podmínkami nároku na PPM poskytovanou z důvodu prvního porodu (prvního převzetí dítěte) a z důvodu dalšího porodu (dalšího převzetí dítěte). Nová věta, která je vložena zákonem o stabilizaci veřejných rozpočtů na konec § 8 zákona č. 88/1968 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a která zní:

„Pokud u zaměstnané za trvání téhož zaměstnání vznikne nárok na další peněžitou pomoc v mateřství z tohoto zaměstnání v období do 4 let věku předchozího dítěte, považuje se za denní vyměřovací základ denní vyměřovací základ zjištěný pro výpočet předchozí peněžitě pomoci v mateřství, pokud je vyšší než denní vyměřovací základ zjištěný pro výpočet další peněžitě pomoci v mateřství; přitom se porovnávají denní vyměřovací základy před jejich úpravou podle § 18 odst. 7 písm. b) zákona o nemocenském pojištění.“

se netýká podmínek nároku na PPM při opakovaném porodu, neboť upravuje pouze výhodnější způsob výpočtu dávky.

Osoby SAMOSTATNĚ VÝDĚLEČNĚ ČINNÉ

Na rozdíl od systému nemocenského pojištění zaměstnanců jsou v systému nemocenského pojištění osob samostatně výdělečně činných (dále pro stručnost také „OSVČ“) významné odchylky:

- Účast OSVČ na nemocenském pojištění je dobrovolná (u zaměstnanců povinná). Pokud se OSVČ k účasti nepřihlásí, pak nemá nárok na dávky nemocenského pojištění včetně PPM.
- Kromě „obecných“ podmínek stanovených i pro zaměstnané platí pro OSVČ pro vznik nároku na PPM ještě dvě další podmínky (§ 145f odst. 1 zákona č. 100/1988 Sb., ve znění pozdějších předpisů): musí mít zaplacenou pojistné na nemocenském pojištění za celou dobu účasti na nemocenském pojištění a především musí být účastna

(dobrovolného) nemocenského pojištění OSVČ aspoň po dobu 180 dnů v období jednoho roku před porodem či převzetím dítěte. Na rozdíl od „obecné“ podmínky účasti na nemocenském pojištění po dobu 270 kalendářních dnů v posledních dvou letech před porodem (převzetím dítěte), která platí jak pro zaměstnané, tak i pro OSVČ, při níž se klade nároven době účasti na nemocenském pojištění celá řada „náhradních dob“ (§ 6 odst. 2 zákona č. 88/1968 Sb., ve znění pozdějších předpisů), pro posouzení splnění podmínky doby účasti na nemocenském pojištění OSVČ se žádné „náhradní doby“ nepripouštějí.

PENĚŽITÁ POMOC POKYTOVANÁ MUŽI

Podle právní úpravy platné jak v loňském, tak i v letošním kalendářním roce, může muž obdržet peněžitou pomoc ve třech případech:

- Peněžitá pomoc se poskytuje svobodnému, ovdovělému, rozvednému nebo z jiných vážných důvodů osamělému zaměstnanci, který nežije s družkou nebo v registrovaném partnerství, jestliže pečuje o dítě na základě rozhodnutí příslušného orgánu nebo o dítě, jehož matka zemřela, a to ode dne převzetí dítěte po dobu, po kterou se zaměstnanec o dítě stará, nejdéle po dobu 22 týdnů, převzal-li jedno dítě, a po dobu 31 týdnů, převzal-li dvě nebo více dětí a stará se alespoň o dvě z těchto dětí, ne však déle, než dítě dosáhne osmi měsíců věku.
- Peněžitá pomoc náleží zaměstnanci, který pečuje o dítě, jestliže jeho manželce se neposkytuje peněžitá pomoc v mateřství a sama nemůže nebo nesní podle lékařského posudku o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění, a to ode dne převzetí dítěte po dobu, po kterou se zaměstnanec o dítě stará, nejdéle po dobu 22 týdnů, převzal-li jedno dítě, a po dobu 31 týdnů, převzal-li dvě nebo více dětí a stará se alespoň o dvě z těchto dětí, ne však déle, než dítě dosáhne osmi měsíců věku.
- Peněžitá pomoc se poskytuje zaměstnanci, který převzal do své trvalé péče dítě, jež mu bylo svěřeno rozhodnutím příslušného orgánu, nebo dítě, jehož matka zemřela, došlo-li k převzetí dítěte do 7 let věku dítěte, a to po dobu 22 týdnů ode dne převzetí dítěte.

Možnost vystřídání se v péči o narozené dítě s přechodem nároku na peněžitou pomoc v mateřství na manželku matky či na otce dítěte na základě dohody rodičů je zavedena až v novém zákoně o nemocenském pojištění, současná právní úprava takové střídání neumožňuje.

■ UPOZORNĚNÍ

Bez platných občanských průkazů důchod jen do března 2008

Poslední den roku 2007 skončila platnost některých občanských průkazů (OP) vydaných do 31. prosince 1998. Výjimkou jsou občanské průkazy lidí narozených před 1. lednem 1936, které mají uvedenou platnost „bez omezení“. Tyto OP budou platit i nadále.

Pracovníci České pošty, kteří vyplácí v hotovosti důchody, musí kontrolovat totožnost důchodce podle platného osobního dokladu s fotografií. V souvislosti s výše uvedenými legislativními změnami by tak mohli penzisté, kteří si ještě nevyměnili staré občanské průkazy za nové, zůstat od 1. ledna 2008 bez důchodu. Aby se tak nestalo, inicioval ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas jednání s ministrem vnitra Ivanem Langerem.

Výsledkem jednání je dohoda zohledňující potřeby veřejnosti. Spočívá v tom, že Česká pošta bude do března 2008 vyplácet důchody i na občanské průkazy, jejichž platnost podle dříve uvedených právních předpisů skončila k 31. 12. 2007. Díky vstřícnému kroku obou resortů tak nezastanou lidé pobírající důchod v lednu 2008 bez finančních prostředků.

Uvedené platí do konce března 2008. Pokud se důchodce pobírající důchod v hotovosti neprokáže platným občanským průkazem ani

v dubnu 2008, poštovní pracovník mu důchod nevyplatí a uloží ho v České poště. Nevyplacené důchody tam zůstávají tři měsíce, v tomto případě tedy nejdéle do června 2008. Po uplynutí uvedené doby vrátí Česká pošta finanční prostředky na nevyplacené důchody České správě sociálního zabezpečení (ČSSZ). O případnou zpětnou výplatu důchodu je pak třeba žádat přímo ČSSZ. O peníze klienti v žádném případě nepřijdou, celý proces obnovení pravidelné výplaty důchodu se ale musí znovu opakovat.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR proto doporučuje, aby si důchodci bez platného občanského průkazu co nejdříve požádali o vydání nového.



FOTO: PHOTOGRAPHER ELEGANT KARTI / AGENCY DREAMSTIME.COM

Vláda zvýšila příspěvek na bydlení

Lidé s nízkými příjmy, kteří mohou nárokovat příspěvek na bydlení, si od letošního ledna polepší. Vláda totiž schválila návrh Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, který příspěvek na bydlení zvyšuje o 15 až 25 procent v závislosti na místě bydliště a počtu členů domácnosti.

„S tím, jak rostou náklady na bydlení a energie, se přiměřeně tomuto nárůstu zvyšují i příspěvky na bydlení. Nárůst bude o patnáct až pětadvacet procent podle lokality, protože v městech a obcích jsou rozdílné nárůsty nájmů,“ potvrzuje mluvčí ministerstva Jiří Sezemský.

Rozhodnutí vlády se dotkne zhru-



FOTO: © PHOTOGRAPHER RADU RAZVAN / AGENCY DREAMSTIME.COM

ba 240 tisíc lidí, kteří v současnosti tuto sociální dávku pobírají. Nárok na ni mají osoby a rodiny, kterým nestačí třicet procent příjmů na pokrytí nákladů na bydlení. Pro hlavní město

je pak tato hranice posunutá na třicet pět procent. Je ale nutná, aby takový díl z příjmu byl nižší než zákonem upravené náklady. Dávka se může nárokovat na bydlení v obcích, družstevních i v nájemních bytech. A týká se i bydlení ve vlastním domě. V příspěvku se zohledňuje výše samotného nájmu a dále náklady na topení, elektřinu, plyn a vodu.

Ministerský návrh například počítá s tím, že se v tomto roce průměrné náklady jednotlivce bydlicím v nájmu zvednou o 287 až 843 Kč. Pro čtyřčlennou rodinu to bude navyšování průměrných nákladů o 936 až 2 004 Kč. Ve vlastním bytě se zvýší náklady o 417 až 1 407 Kč.

K věci

Etika, morálka a posudkový lékař

Posudkový lékař se zabývá posuzováním zdravotního stavu pacienta a důsledků z něj vyplývajících v zákonem stanovených případech, a to ve vztahu k požadavkům práce, ke schopnosti soustavné výdělečné činnosti, k požadavkům služby, k uspokojování běžných životních potřeb, k soběstačnosti a k sociálnímu začlenění. V osobě posudkového lékaře dochází k integraci medicínských znalostí, a to znalostí ze všech medicínských oborů, se znalostmi právními. Práce posudkového lékaře je nejen čistě medicínská a právní, ale má i svůj hluboký sociální rozměr. Dochází při ní k promíchání etických principů sociální práce s etickými principy práce lékaře.

Etická kritéria hledal už Hippokrates

Etika je okruh obecně veřejně uznávaných pravidel a hodnot. Ta obecnost je zde důležitá, neboť odlišuje etiku od morálky. Morálka odpovídá principům a hodnotám, kterými je jedinec vázán sám sobě. Morálka jsou pravidla lidského jednání a etika jakožto filozofická disciplína zkoumá podstatu a původ těchto pravidel. Již Hippokratova přísaha obsahuje některé etické zásady, které jsou aktuální i dnes. Hippokrates hledal kritéria pro lékaře, aby spolehlivě rozlišil, co je a není mravní, co je dobré a co je zlé. Etika jako věda popisuje lidské jednání a hodnotí je. Základem je však svobodná vůle jedince – lékaře, který „správné“ hodnoty přijme a bude je dodržovat. Určitý étos, tedy mravní základ, jakousi množinu mravních norem, které působí jako měřítko vnitřních postojů a jednání, má každý z nás. Protože se však každý z nás nemůže stát autoritou v oblasti etiky, sepisují se etické kodexy. Etické kodexy jsou soubory předpisů

určitého druhu, aby si jeho příslušníci uvědomili hranice, pod které by nemělo jejich jednání zasahovat. Svůj etický kodex mají nejen lékaři, ale i sociální pracovníci, manažeři, státní úředníci či ošetřovatelky. Zřizují se etické komise, jejichž úkolem je dohlížet na profesní etické jednání.

U zdravotnických profesí se nelze spokojit jen s často citovaným *primum nil nocere*. Důležité je nejen neškodit, tedy nečinít zlé, ale i činit dobré a zároveň dodržovat princip spravedlivého přístupu k pacientům a zachovávat jejich autonomii. Tyto základní principy medicínské etiky byly definovány ve 2. polovině 20. století v USA.

Posudkový lékař je zároveň i právníkem

Lze jistě souhlasit s tvrzením, že všechny uvedené principy etického chování lékařů se vztahují i na lékaře posudkové, ale zároveň je nutno dodat, že nejen ty. To je dáno obsahem specifického oboru posudkového lékařství. Posudkový lékař však vlastní etický kodex bohužel nemá. Řídí se etickým kodexem odsouhlaseným Českou lékařskou komorou. V něm je např. uvedeno, že lékař je povinen za všech okolností zachovat svou profesionální nezávislost, je plně odpovědný za každý svůj profesionální čin a současně je povinen usilovat o to, aby veřejnost respektovala ty rysy svobodného povolání, které v sobě lékařství obsahuje. Lékař je povinen se odborně dále vzdělávat a současně je povinen znát zákony a závazné předpisy platné pro výkon jeho povolání a tyto dodržovat. Rovněž musí věnovat patřičnou pozornost vyhotovení odborných lékařských posudků, potvrzení a doporučení. Údaje v nich obsažené musí být objektivně podloženy, souhlasit se skutečností, být



formulovány přesně a nedvojsmyslně a splňovat formální náležitosti.

Lékaři posudkové služby jsou však vázání i Kodexem etiky zstanoveným ministerstva práce a sociálních věcí, který je zavazuje k vynakládání veškerého jejich úsilí, aby zajistili maximálně efektivní a ekonomické spravování a využívání finančních zdrojů, zařízení a služeb, které jim byly svěřeny. Na posudkové lékaře se vztahují tedy nejen všechny principy etického chování lékařů a státních zaměstnanců, ale ještě navíc by se do jejich činnosti měly promítnout některé zásady z etických principů sociální práce. Každý posudkový lékař je vysoce erudovaným odborníkem v medicíně a v právu, ale současně je i řídicím pracovníkem, manažerem svého okolí. Toto výjimečné postavení si zaslouží i výjimečný přístup při formulování etických principů jeho práce.

Trpělivost a zase trpělivost

Není jednoduché stát se posudkovým lékařem a je velice obtížné stát se dobrým posudkovým lékařem. Nesnáze, které na této cestě čekají, však učí trpělivosti a trpělivost je ochranou duše před její destrukcí hněvem. Je to její ochrana před emocemi a negativními myšlenkami. Trpělivost je nutná nejen ve vztahu posudkového lékaře a klienta či při spolupráci posudkového lékaře s ostatními profesemi, ale každý posudkový lékař by ji měl mít i ve vztahu ke své osobě, jako svoji odpověď na všechny negativní provokace. Trpělivost přináší radost a brání i vzniku syndromu vyhoření.

Názory a náměty odborné veřejnosti přivítáme na adrese sekretariátu odboru lékařské posudkové služby: petra.rybakova@mps.cz.

LÍBŮŠE ČELEDOVÁ A ROSTISLAV ČEVELA
ODDĚLENÍ POSUDKOVÝCH SYSTÉMŮ MPŠV

Příběh

Můžeme pracovat?

Odpovědí na otázku je ano. Můj dvaadvacetiletý syn má svoji první práci a pomalu začíná přemýšlet o samostatném bydlení. A co je na tom, řeknete si možná. Jenom to, že můj syn má mentální handicap. Jenom to, že nás před lety ani ve snu nenapadlo, že by chodil do zaměstnání, dokonce ani to, že bych do zaměstnání chodila já. A dneska úplně vážně přemýšlíme o tom, že bude bydlet sám.



FOTO: SIMP

Jaký je náš příběh? Můj syn se narodil postižený a já se o něj starala doma. Společnými silami jsme dosáhli dokončení praktické školy. Ale co dál? Možností bylo několik, ale Petr pořádně chtěl do „vopravdicové práce“. „Zavolej do SIMPu,“ poradila mi kamarádka, „to je organizace, která pomáhá lidem, jako je Petr, najít práci.“ Tak jsme to zkusili.

Po úvodním pohovoru nám paní Kaprálová, ředitelka organizace, nabídla zařazení Petra do Střediska pracovních dovedností. „Tak se lépe seznámíme,“ vysvětlila mi, „a Petr si vyzkouší práci nanečisto a také různé práce. Naši klienti chodí pomáhat například do zoologické zahrady. Společně pak zjistíme, co by Petr chtěl a uměl dělat.“

Petr byl ze SIMPu nadšený, ale ve mně byla malá dušička, protože co po

ry pro zaměstnavatele. Poskytuje jim poradenství v otázkách rovných příležitostí v přístupu na trh práce a v otázkách sociální odpovědnosti firem. A zároveň se snaží tyto cíle propagovat ve společnosti. Do budoucna plánují rozvíjení tréninkové dílny, která by byla určena pro klienty s handicapem, kteří potřebují dlouhodobou péči.

No a jak to všechno dopadlo? Já jsem úspěšně absolvovala kurz a našla si práci. Po půl roce ve Středisku pracovních dovedností začal pracovat i Petr. Zprvu s ním do zaměstnání chodila pracovní asistentka ze SIMPu, ale teď už je úplně samostatný. A úplně spokojený, protože má „vopravdicovou práci“. Jsme sice na začátku, ale první krok už máme za sebou, zkrátka víme, že i my můžeme pracovat.

SIMP, o. s., neboli Sdružení pro integraci mentálně postižených najde te v Praze 6, v ulici Šlikova 8. Telefon je 233 313 210, e-mail: simp@simp.cz nebo se podívejte na jejich stránky www.simp.cz. SIMP, o. s., poskytuje poradenství a podporu pro zaměstnavatele a obyvatele celé Prahy.

PŘÍBĚH KLIENTKY ZAZNAMENALA PETRA HANDLOVÁ,
ASISTENTKA PROJEKTU SIMP, O. S.



ČSSZ INFORMUJE

Pojistné na sociální zabezpečení v roce 2008

Od 1. ledna 2008 se vyměřovací základ pro pojistné na sociální zabezpečení více sblíží s příjmy, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob.

Do vyměřovacího základu zaměstnanec se nově nezahrnuje odměna při skončení funkčního období náležející podle zvláštních předpisů a plnění poskytnuté státním a plněmu invalidnímu důchodci po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání.

ZAMĚSTNANCI

Maximálním vyměřovacím základem zaměstnanec pro placení pojistného v kalendářním roce bude 48násobek průměrné mzdy, tj. 1 034 880 Kč pro rok 2008. Pokud tuto částku zaměstnanec pracující u jednoho zaměstnavatele přesáhne, z částky, o kterou ji přesáhne, nebude platit pojistné. Dojde tedy ke stropování pojistného. Částka nad maximální vyměřovací základ, z níž zaměstnanec nebude platit pojistné, se nezahrne ani do vyměřovacího základu zaměstnavatele. Takto stanovený vyměřovací základ se poprvé použije pro odvod pojistného na sociální zabezpečení v období od 1. ledna 2008. Jestliže zaměstnanec dosáhne maximálního vyměřovacího základu u více zaměstnavatelů, má možnost po skončení kalendářního roku požádat o vrácení pojistného.

Osoby SAMOSTATNĚ VÝDELEČNĚ ČINNÉ

Maximálním vyměřovacím základem osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) pro pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti bude v roce 2008 stejně jako u zaměstnanců 48násobek průměrné mzdy, tedy 1 034 880 Kč. Maximální měsíční vyměřovací základ OSVČ pro

placení záloh na pojistné v roce 2008 je 86 240 Kč, tedy čtyřnásobek průměrné mzdy.

I pro OSVČ platí dříve zmínované stropování pojistného. Například OSVČ, která se v tomto roce účastní důchodového pojištění také jako zaměstnanec a v zaměstnání dosáhne maximálního vyměřovacího základu, nebude povinna platit zálohy od kalendářního měsíce roku, v němž to oznámí a doloží příslušné OSSZ.

ZDROJ: ČSSZ



■ Poděkování

Andělé, kteří tě zvednou, když tvá křídla zapomněla létat

Je jim osmnáct, dvacet, dvacet pět, ale také třeba padesát let. Někteří dosud studují, jiní už dlouhá léta denně chodí nebo chodili do práce. Člověk s výučním listem, středoškolař, vysokoškolsky vzdělaný absolvent. Co mají společného? Všichni věnují svůj čas potřebným lidem, nezištně nabízejí pomoc.

Bez nároku na odměnu jsou společníky a kamarády těm, kteří se pro svůj věk, zdravotní či sociální handicap ocitají náhle sami a mimo veskeré dění. Kdo jsou títo lidé, kteří ochotně tráví dlouhé hodiny se zdravotně postiženými, starými a osamocenými nebo třeba těžce nemocnými? Říká se jim dobrovolníci v sociálních službách a jen v Plzni je jich několik stovek. Bez jejich smysluplné pomoci si už nedokáže představit činnost nejedna organizace poskytující sociální služby. Za svoji práci nenarokují žádné odměny a nestojí ani o okamžité pocty. O to více jsou v této konzumní společnosti výjimeční. U nich prostě neplatí „něco za něco“.

Spěchej pomalu

Pravidelně začátkem prázdnin putuje skupina vozíčkářů se svým doprovodem po cestách nejen západních Čech. Putovní tábor pro vozíčkáře Festina Lente neboli „Spěchej pomalu“ se uskutečňuje již od roku 1993. Festiny se vždy účastní 15 až 20 vozíčkářů s různým stupněm postižení, z různých koutů České republiky. Doprovází je skupina „tlačičů“ – dobrovolníků, kteří pomáhají všude tam, kde je třeba. Tlačí, vaří, pomáhají vozíčkářům s oblékáním, mytím a toaletou. Festina přibližuje svět „zdravých“ světu handicapovaných – dva



Historický první Slavnostní poděkování dobrovolníkům v sociálních službách, kteří pomáhají na území města Plzně, se uskutečnilo 7. listopadu loňského roku ve Velkém sále plzeňské Městské besedy. FOTO: MM PLZNE

odlišné světy splývají a hranice mezi nimi mizí. I proto motto Festiny zní: „Co je důležité, je očím skryté...“

Tříkrálová sbírka

Každý rok začátkem ledna skupinky tří králů – Kašparů, Melicharů a Baltazarů vycházejí do ulic, aby požádaly o příspěvek na Tříkrálovou sbírku. Bez příležitostných, ale o to více nadšených dobrovolníků by

uvedená akce nemohla být vůbec realizována. V Plzni se jí zúčastní každoročně kolem dvou stovek koledníků. A je především jejich zásluhou, že loňská Tříkrálová sbírka vynesla jen v rámci plzeňské diecéze v součtu 2 532 928 Kč. Podpořila tak prakticky všechny charitativní projekty – pomoc rodinám v nepříznivé životní situaci, osamocným seniorům, zdravotně postiženým, lidem v nouzi u nás i v zahraničí.

Dobrovolníci u lůžka

Fakultní nemocnice Plzeň se stala od ledna 2003 první nemocnicí v Plzni a zároveň i v Plzeňském kraji, která otevřela dveře dobrovolníkům. Připojila se tak např. k Fakultní nemocnici Motol v Praze a dalším, ve kterých se pomoc a organizovaná činnost dobrovolníků pomalu včleňuje do komplexní péče o pacienty. Přínos dobrovolníka spočívá v podpoře pacienta, sama jeho přítomnost dokáže povzbudit a dodat potřebných sil, dobrovolník přináší radost. Je „lékařem“ duše, která mnohdy tolik souvisí s chorobou samou. Kontakt nemocného s dobrovolníkem je důležitým pojítkem se „zdravým“ světem. Jsou všude, kde je jich třeba, ale především mezi pacienty Dětské kliniky a Geriatrického oddělení FN Plzeň.

Nelze obsáhnout několika slovy veškerou činnost dobrovolníků v plzeňských sociálních službách. Stejně tak není možné vybrat jen několik z nich a odměnit je za jejich jedinečný přínos těm nejpotřebnějším. Jeden jako druhý jsou stejně důležití, bez výjimky jsou velmi potřební, každý z nich je pro konkrétního člověka nepostradatelný.

OCENĚNÍ

Město Plzeň je prvním městem v rámci republiky, které se ve své střednědobé rozvojové koncepci

sociálních služeb zavázalo alespoň symbolicky splatit svůj dluh vůči této „andělské besedy se ve středu 7. listopadu, přesně ve 13 hodin, zaplnil dobrovolníky, které pod svá křídla vzalo 34 organizací poskytujících sociální služby na území města Plzně. Historicky první Slavnostní poděkování dobrovolníkům v sociálních službách bylo ve společné režii primátora města Ing. Pavla Růdla a resortní náměstkyní JUDr. Marcely Krejsové – v rolích hostitelů předali pamětní listy zástupcům všech organizací, které dobrovolnickou činnost zastižují a podporují.

Darem města všem a především 150 přítomným dobrovolníkům bylo krom drobného prezentu z rukou primátora i příjemné melodie bluesové skupiny BAND Petry Vlkové, která dotvářela atmosféru svátečního odpoledne, a v neposlední řadě bohatý raut. Začátek budoucí tradice se vydařil – což následně vyjádřili sami účastníci, mnohdy s dojetím. Plzeň tak každoročně ústí svého nejvyššího představitele poděkuje „svým andělům“, těm, kterým jejich práce přináší radost a uspokojení, byť ji vykonávají bez nároku na odměnu.

Mgr. ALENA HYNKOVÁ
METODIK A VZDĚLÁVATEL
PRO OBLAST SOCIÁLNÍCH SLUŽEB
KANCLÉŘ TAJEMNÍKA MAGISTRÁTY MĚSTA PLZNE

Tip

Respekt, upřímnost a empatii, v jejichž důsledku klient vnímá vlastní hodnotu, cítí, že jej poradce chápe, a je připraven mu důvěřovat. Má mít schopnost nalézt a definovat problém. K tomu potřebuje umět klást otevřené otázky, vyjednávat, provádět shrnutí, reflektovat, být konkrétní a nebát se nutných střetů. U klienta to vede k tomu, že hovoří a vysvětluje, daleko lépe chápe, jak se cítí a proč, uvazuje o možnostech, zkouší alternativy a dokáže si jednu zvolit. Poradce by měl umět řešit problémy, definovat soubor problémů, stanovit strategie, naplánovat činnosti. U klienta to vede k tomu, že se naučí chápat, co je třeba udělat, jasně definovat svoje úkoly, naplánovat a uskutečnit vše potřebné.

Rozhovor začíná navázáním osobního kontaktu. Účelem zejména úvodní části rozhovoru je dozvědět se potřebné informace. K tomu je nejvhodnější soustředěné naslouchání kombinované s otázkami, přičemž důležitá je i forma otázek. Měly by povzbuzovat k dalšímu sdělování v určité oblasti a tak rozhovor usměřovat žádoucím směrem. Nejvhodnější jsou zjišťovací otázky kladené povzbuzující formou, např.: Mohl byste mi o tom říci něco víc? Mohl byste být konkrétnější? Co například? To je tedy váš hlavní problém?

Poradce vždy dává najevo zájem o odpovědi, ale v žádném případě se nechová familiárně, neovlivňuje průběh rozhovoru sugestivními poznámkami ani předkládáním vlastních názorů. Mnoho záleží na vyjadřování poradce. Je nepřijatelné i při rozhovoru s málo vzdělanými klienty přistoupit na jejich někdy vulgární slovník nebo klienty jakkoli bagatelizovat nebo zesměšňovat.

Mnohdy rozhovor se uskutečňuje dokonce jen nasloucháním. Jde o jeden ze základních postupů ve vedení rozhovoru; dobrý poradce je i dobrý posluchač. Klientovo vyprávění příběhu je mnohdy užitečné již tím, že měl možnost vypovídat se, ulevit si a odreagovat napětí. Nechat klienta, aby bez omezení vyjadřoval své pocity, však skrývá i nebezpečí. Mohou být způsobeny nikoli nedávným roz-

Jak hovořit s klientem

Snad každá práce, při níž dochází ke kontaktu s jinými lidmi, obsahuje určité prvky poradenství. Odborní poradci hrají důležitou úlohu, nemají však nahrazovat cenu práci všech, kdo si na takové označení nedělají nárok. A jaké schopnosti a dovednosti by měl poradce mít?

člujícím zážitkem, ale dlouhým řetězem zážitků, které se táhnou až do vzdálené minulosti. Tyto rané zážitky se mohly zdeformovat a propěst s dalšími záležitostmi, které se za ta léta odehrály. Platí, že katarze zprostředkovaná vyloučením se je tím účinnější, čím čerstvější je zážitek, který způsobil rozrušení, a má menší hodnotu, čím déle byl původní zážitek potlačován. Proto pomůže vyprávění o nedávném rozčilujícím zážitku, ale ne sdělování dlouhé série zážitků táhnoucí se daleko do minulosti.

Ve svém principu tedy naslouchání zahrnuje tři věci:

- naslouchání a porozumění slovním sdělením klienta,
- pozorování a čtení klientova ne-

verbálního chování (pozice, výraz obličeje, pohyby, tón hlasu),

- začleňování sdělovaných obsahů do celkového kontextu každodenního života.

V běžné konverzaci se snadno stává, že tak docela neposloucháme, co druhý člověk říká. Necháme se pohltit vlastními myšlenkami, nebo si promyšleme, co odpovíme. V profesionálním rozhovoru by se to nemělo stát. Pokud k tomu však přesto dojde, může jít o některou z následujících možností:

Sympatie – klient nám připadá velmi sympatický nebo velmi nepřijemný. Potom možná věnujeme více pozornosti svým pocitům než tomu, co klient říká.

Fyzická kondice – můžeme být unaveni nebo nám není dobře. Pokud si to plně neuvědomujeme, může to zkreslovat naše vnímání toho, co nám klient sděluje.

Starosti – naši mysl zaměstnávají vlastní starosti.

Nedočkavost – jsme tak dychtiví dávat rady a poučovat, že posloucháme jen napůl. Zabýváme se spíš tím, co sami poradíme, než bychom si všimli, co nám chce sdělit klient.

Podobnost problémů – problémy, s nimiž se potýká klient, se mohou podobat našim vlastním. Potom nás klientovo vyprávění nutí oba případy v duchu porovnávat.

Rozdíly – klient, jeho svět, situace a zkušenost se velmi liší od našich zkušeností a zážitků. Tento nedo-

statek vlastní zkušenosti může být rušivý.

Plně se věnovat poslouchání není tak snadné, jak se může zdát. Naslouchání je třeba trénovat.

Většina lidí, i když poslouchá pozorně, současně hodnotí, tj. posuzuje, zda to, co druhý člověk říká, je dobré či špatné, správné či chybné, přijatelné či nepřijatelné, příjemné či nepřijemné, vhodné či nevhodné apod. Takové hodnocení se může přenášet i na osobu klienta. V profesionálním přístupu se poradce musí takových sklónů vyvarovat.

Klienti jsou často lidé, kteří trpí, stali se obětmi druhých nebo sociálního prostředí. Mohou vzbuzovat soucit natolik silný, že může odvést pozornost od skutečnosti, které jsou pro případ důležité. Soucit je velmi lidský, nesmí však u profesionálně školeného pracovníka zakrýt vidění situace ve všech jejích jemných odstínech. Soucit se může dokonce stát brzdou, která může být pozorována u neškolených charitativních pracovníků projevujících k subjektům péče sociálně útrpný podtón. Takový postoj nevyvolá ze strany klientů tolik potřebnou aktivitu a spolupráci.

Klienta je třeba nechat hovořit, na druhé straně se však uplatní umění zamezit rozvlácným líčením, obdočování, vzpomínkám, příliš obecnému hovoru, zamlžování tématu, uplívání na určitém výroku, faktu nebo problému. Je třeba zabránit lamentacím či osočování, pokud se stále opakují. Pozor také na akademické debaty, kdy klient, poučen populárně-naučnou literaturou, má snahu se s poradcem přetahovat, kdo je větší odborník. Základem všech těchto zásad je umění rozhovor nenásilně přerušit, usměrnit nebo odmítnout pokračovat v komunikaci určitým směrem. Důležitou zásadou je sledovat rozhovor pozorně až do samého konce. Závazná sdělení často přicházejí až v závěru, kdy už opadlo napětí, nebo až tehdy, kdy klient odehrál svou roli a odchází. Klíčová věta tak mnohdy odezní doslova z rukou na klíce.

UKAZKY Z KNIHY METODY A ŘÍZENÍ SOCIÁLNÍ PRÁCE (PORTÁL, WWW.PORTAL.CZ)



■ EU V zimě láká Evropa nejen na lyže, ale i za prací

Premyslíte o brigádě v zemích Evropské unie a nechcete čekat do léta? Jste právě nezaměstnaní a rádi byste si přes zimu přivydělali? Nebo byste zkrátka jen chtěli spojit práci se zábavou? Sezonní práce jsou vhodným a stále oblíbenějším typem pracovního poměru, zvláště pokud chceme trochu více zdomácnit cizí jazyk, vylepšit si finanční rozpočet a přitom nechceme odcestovat na delší dobu. Ideální volbou v zimním období je bezesporu možnost pracovat ve vyhlášených lyžařských střediscích.

Mezi státy, které v současnosti tuto lákavou možnost nabízejí, se na přední místa řadí hlavně Rakousko, Francie, Itálie a Německo. Sezonní práce a brigády jsou zveřejňovány na celoevropských internetových vyhledávacích. Jejich ucelený přehled naleznete na stránkách EURES – http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/sezona a www.eures.europa.eu.

JAKÉ JSOU NABÍZENÉ PRACOVNÍ POZICE
A JAKÁ JE NEJČASTĚJŠÍ DOBA TRVÁNÍ SEZONNÍCH PRACÍ?

	Nejčastěji nabízené pracovní pozice	Doba trvání sezonních prací
Dánsko	sklizeň vánočních stromků (v období Vánoc) sklizeň a balení hub (celoročně)	zimní sezonní práce končí obvykle v březnu pro celoroční práce se uzavírají kontrakty na 3–12 měsíců
Francie	gastronomie turismus lektori lyžování, instruktoři, obsluhy vleků	záleží na typu sezonní práce, pohybuje se od několika týdnů po několik měsíců
Itálie	hotelnictví turismus gastronomie lektori lyžování, snowboardingu, obsluhy vleků animátoři, DJ's	minimální doba zaměstnání se pohybuje od několika týdnů práce na horách končí obvykle v dubnu/květnu
Německo	gastronomie práce v hotelovém provozu, na turistických chatách	maximální doba sezonního zaměstnání je obvykle 4 měsíce
Rakousko	gastronomie práce na turistických chatách	většinou se jedná o dlouhodobější pozice

Co je třeba zařídit pro pracovní povolení na sezonní práce za hranicemi ČR?

Dánsko	První žádost o sezonní práce se podává výhradně prostřednictvím on-line formuláře na http://www.seasonalwork.dk . Dánsko uplatňuje přechodné období na volný pohyb pracovních sil. V praxi to znamená, že zaměstnavatel i žadatel musí vyplnit speciální formulář (obvykle zaměstnavatel informuje o proceduře k získání pracovního povolení).
Francie	Občané ČR potřebují pro práci ve Francii pracovní povolení, bez kterého nesmí zahájit pracovní činnost. O pracovní povolení žádá zaměstnavatel ve Francii (ne zaměstnanec) u místního úřadu práce. K žádosti o vydání povolení musí zaměstnavatel předložit životopis uchazeče o práci, zdůvodnění, proč chce zaměstnat cizince (vyjma 150 pozic uvolněných ke konci roku 2007), a kopii pasu. Druh pracovního povolení závisí na délce trvání pracovní smlouvy. Smlouva na dobu kratší 1 roku, tzv. dočasné pracovní povolení (ATP), se vydává na dobu 9 měsíců a může být prodlouženo. Platnost povolení k pobytu je shodná s pracovním povolením. Dočasné pracovní povolení neumožňuje změnit zaměstnavatele.
Itálie	Pro pracovní pobyt je třeba získat číslo sociálního zabezpečení – codice fiscale, a to na příslušném finančním úřadě (více na http://www.agenziaentrate.it). Při pobytu delším než 3 měsíce musíte zažádat na oddělení místní cizinecké policie nebo na pověřeném poštovním úřadě o průkaz o pobytu – více na http://www.portaleimmigrazione.it .
Německo	Čeští státní příslušníci mohou v Německu pracovat až 4 měsíce v kalendářním roce jako sezonní zaměstnanci. Zprostředkování je omezeno na pracovní činnost v zemědělském a lesním hospodářství, v pohostinství a hotelích, na zpracování ovoce a zeleniny, zpracování dřeva na pilách. Žádost o přijetí sezonního zaměstnance podává zaměstnavatel společně s pracovní smlouvou a vlastnoručně podepsaným příslibem přijetí do zaměstnání na místně příslušného německého úřadu práce – Agentur für Arbeit – http://www.arbeitsagentur.de/ . Pro všechny pobyty delší než 3 měsíce potřebují čeští občané povolení k pobytu EG (ES), které je udělováno příslušným cizineckým úřadem německého bydliště. Toto je nutno zažádat během 3 měsíců. Pokud předpokládán pobyt překročí 1 měsíc, je nutné ohlásit pobyt okamžitě po příjezdu příslušnému cizineckému úřadu.
Rakousko	Je třeba vyřídit pracovní povolení – Beschäftigungsbewilligung, to trvá asi 6 týdnů, může být zkráceno pro sezonní pracovníky – vždy musí první krok udělat zaměstnavatel a požádat o povolení rakouský úřad práce AMS. Obecně platí, že udělování pracovních povolení je závislé na výši stanovených kvót, tzn. na procentickém podílu cizinců na trhu práce v regionu v závislosti na situaci na trhu práce v daném regionu, tj. míra nezaměstnanosti a struktura nezaměstnaných dle profesí. Speciální sezonní pracovní povolení – Saisonbewilligung – je udělováno na dobu 6 měsíců a může být prodlouženo až na 9 měsíců. Kvalifikace pro sezonní práci není ze strany AMS – rakouských úřadů práce přezkoumávána, vše je čisté na uvážení zaměstnavatele. Studenti studující v ČR potřebují v Rakousku pracovní povolení. Vzhledem ke krátkodobému trvání pracovního poměru pro ně přichází v úvahu pouze sezonní práce v zemědělství, lesnictví a turismu. Pro české studenty na rakouských školách platí hranice výše výdělku bez pracovního povolení, která je každoročně aktualizovaná.

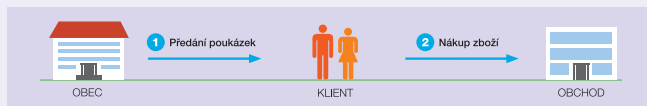
JAKÁ JE FORMA UBYTOVÁNÍ A NEJČASTĚJŠÍ VÝŠE VÝDĚLKU?

	Ubytování	Výdělek
Dánsko	ubytování většinou zajišťuje zaměstnavatel	úkolová mzda od 14–16 euro/hod hrubého
Francie	při práci v hotelích umožňuje ubytování zaměstnavatel	minimální hodinová hrubá mzda při smlouvě na plný pracovní úvazek (35 hodin týdně) je 8,44 eur, měsíční 1 280,07 eur (při 35 hodinovém pracovním úvazku za týden)
Itálie	zaměstnavatelé jsou nápomocní při hledání ubytování, pokud se jedná o práci v gastronomii, možnost ubytování přímo v hotelu	minimální mzda v Itálii není zákonem stanovena, určují ji kolektivní smlouvy obvykle se pohybuje okolo 70% průměrné mzdy
Německo	při sezonní práci v hotelech většina zaměstnavatelů poskytuje ubytování	výdělek u sezonních prací se pohybuje kolem 1 000–1 200 euro
Rakousko	záleží na možnostech zaměstnavatele, bývá uvedeno přímo v konkrétní nabídce zaměstnání zpravidla se snaží být zaměstnavatel alespoň nápomocen při hledání ubytování	výdělek závisí na odbornosti minimální mzda není stanovena plošně, ale na základě tzv. kolektivních smluv mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi

ASISTENCE obcím při věcné výplatě sociálních dávek.

Služba ASISTENCE

- zajistí správné využití sociálních dávek
- pomůže Vám lépe pracovat s příjemci sociálních dávek
- zjednoduší věcnou výplatu sociálních dávek



Poukázky ASISTENCE

jsou určeny k věcné výplatě sociálních dávek v souladu s § 42, odst. 1 a 2 Zákona o pomoci v hmotné nouzi č. 111/2006 Sb. Tyto poukázky slouží k úhradě potravin, oděvů, obuvi a základních hygienických potřeb a přispívají tedy k cílenému využití sociálních dávek.



Za poukázku ASISTENCE lze nakoupit.



www.poukazka-asistence.cz

Kontaktujte nás, rádi Vám poskytneme podrobnější informace.
Infolinka: 233 113 235

Přímý kontakt: Vit Jásek, vit.jasek@sodexhopass.cz, mobil 724 508 701

Sodexo
Poukázky a karty na služby

Jobtip zvyšuje šanci při hledání práce



Internetový portál www.job-tip.cz je volně a bezplatně dostupná internetová aplikace, která může pomoci uchazečům o práci a lidem hledajícím své profesní zaměření. Umí poradit lidem, kteří nemohou najít práci ve svém oboru nebo těch, kteří si chtějí rozšířit své dosavadní vzdělání. Je užitečným pomocníkem také pro zaměstnavatele a vzdělávací instituce. Jobtip využívají zejména pracovníci státních služeb zaměstnanosti a jejich klienti. Svě uplatnění našel i mezi výchovnými poradci na základních a středních školách.

Sytém Jobtip je součástí Integrovaného systému typových pozic, který dále zahrnuje Kartotéku typových pozic, Databázi dalšího vzdělávání a Katalog pracovních míst. Systém je napojen na informační servery MPSV a veřejné internetové zprostředkování práce.

Jobtip je sestaven tak, aby se v něm uměli jeho uživatelé intuitivně orientovat a snadno pohybovat. Základem pro získání personálních informací či pracovních nabídek je profil konkrétního uživatele.

Prostřednictvím online dotazníku systém mapuje dosavadní kvalifikační přípravu, profesní kariéru, zájmy, osobnostní předpoklady, znalosti či specifické dovednosti, ale také například zdravotní omezení. Systém na základě zadaných informací automaticky nabízí vhodné pracovní pozice a odpovídající volná pracovní místa v jednotlivých krajích ČR. Zájemcům o další studium nabídnou informace o konkrétních školách vyučujících vybraný obor. Uživatel si může svůj osobní profil uložit a průběžně s ním dále pracovat. Každá aktualizace profilu nabízí uživateli nové pracovní nabídky, aktuální nabídky rekvalifikačních kurzů a podobně...

Doposud je zde uloženo přibližně 30 000 individuálních profilů uživatelů. Integrovaný systém typových pozic nabízí informace o přibližně 2400 povoláních a profesích.

Jobtip vznikl ve zlínské firmě Trexima ve spolupráci se Správou služeb zaměstnanosti MPSV ČR, s pracovníky jednotlivých úřadů práce a dalšími odbornými institucemi.

www.job-tip.cz

www.istp.cz

Seriál – Bezpečná práce

Nový zákoník práce v podmínkách Státního úřadu inspekce práce

Dnes už je pro každého samozřejmostí, že před rokem nabyt účinnosti zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Tento nový právní předpis odráží základní princip soukromého práva, tedy skutečnost, že každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá. I nadále však tento právní předpis stanoví v oblasti pracovněprávních vztahů řadu povinností jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance.

Pro zajištění naplnování práv a povinností vyplývajících z nového zákoníku práce je svěřena povinnost kontrolovat tuto oblast mimo jiné Státnímu úřadu inspekce práce (SÚIP) a oblastním inspektorátům práce.

Nejčastější zjištěné závady

Oblastní inspektoráty práce v roce 2007 kontrolovaly dodržování povinností zaměstnavatelů, a to jak v oblasti bezpečnosti práce, tak v oblasti pracovních vztahů a podmínek. Podíváme-li se na výsledky těchto kontrol, můžeme konstatovat, že nejčastěji bylo zjištěno porušení ustanovení §§ 37, 102, 103 a 104 zákoníku práce. Z toho vyplývá, že zaměstnavatelé nedodržují v oblasti pracovněprávních vztahů povinnosti informovat zaměstnance o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, a to nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru.

V oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci bylo u zaměstnavatelů shledáno nejvíce pochybení v povinnosti vytvářet bezpečné a zdravě neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodné organizaci bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, přijímáním opatření k předcházení rizikům a v povinnosti soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje a porušení povinností vymezených v ustanovení § 103 odst. 1 zákoníku práce. Častým porušením stanovených povinností zaměstnavatelů je rovněž neposkytnutí osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů zaměstnancům.

Další příklady porušování předpisů

Ze závěrů kontrol je možno dále konstatovat, že zaměstnavatelé často



K častým porušením stanovených povinností zaměstnavatelů patří neposkytnutí osobních ochranných pracovních prostředků.

porušují ustanovení zákoníku práce týkající se změn pracovního poměru se svými zaměstnanci, dodržování přestávek v práci, bezpečnostních přestávek a dodržování nepřetržitě účinného odpočinku. Porušování byly rovněž podmínky výkonu noční práce a dodržování zákonem stanovené délky pracovní doby.

Kontroly dále potvrdily, že početné významným zjištěním je nedodržování povinností zaměstnavatelů při vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání. Citlivou oblastí je rovněž odměňování, zejména sjednání, sta-

novení nebo určení mzdy a mzdových příplatků.

Prohřešek stíhá pokuta

Tyto poznatky z kontrol se rozhodujícím způsobem odrážejí v podmínkách, se kterými se obracejí zaměstnanci na orgány inspekce práce. Výsledkem kontrol, prováděných na základě plánu činnosti a podnětů zaměstnanců, je vedle uložení opatření k nápravě rovněž uložení řady postihů ve formě pokut.

Mgr. ZDENĚK SINLÁŘ ŘEDTEL PRÁVNÍHO ODBORU, STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE

Nezaměstnanost v prosinci stoupla, důvodem jsou sezónní vlivy

V prosinci se po pěti měsících nepřetržitého poklesu stav evidovaných uchazečů o zaměstnání opět zvýšil. Míra evidované nezaměstnanosti ve srovnání s předchozím měsícem vzrostla o 0,4 p. b. (na 6,0 %). I nadále se drží hluboko pod úrovní loňského roku (pokles o více než 93 600 osob, meziroční pokles MN o 1,7 p. b.). Stále přetrvává vysoký počet volných pracovních míst.

Počty UCHAZEČŮ O ZAMĚŠTNÁNÍ

K 31. 12. 2007 evidovaly úřady práce celkem 354 878 osob, což je o 13 440 osob více než ke konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2006 je celkový počet uchazečů o zaměstnání nižší o 93 667. Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání je 331 696 dosažitelných uchazečů o zaměstnání, což je o 19 138 osob více než ke konci předchozího měsíce. V průběhu prosince bylo na úřadech práce nově zaevidováno 44 696 osob. Je to o 1 046 nově evidovaných uchazečů více než v předchozím měsíci a o 6 832 méně než v prosinci 2006.

Z evidence na úřadech práce v prosinci odešlo celkem 31 256 uchazečů (ukončená evidence, vyřazení uchazečů). Je to o 19 798 uchazečů méně než v předchozím měsíci a o 4 300 méně než v prosinci 2006. V průběhu prosince 2007 nastoupilo do nového zaměstnání 17 658 osob, což je o 13 911 osob méně než v předchozím měsíci a o 2 744 osob méně než v prosinci minulého roku, 13 598 uchazečů bylo vyřazeno bez umístění.

Volná pracovní místa

Úřady práce evidovaly k 31. prosinci 2007 celkem 141 066 volných pracovních míst. Je to o 214 míst méně než v předchozím měsíci a o 47 641 míst více než v prosinci 2006. Za měsíc prosinec bylo na úřadech práce nově nahlášeno nebo uvolněno 28 867 pracovních míst a 29 081 volných pracovních míst bylo nově obsazeno nebo zrušeno. Na jedno volné pracovní místo v současné době připadá v průměru 2,5 uchazečů, z toho nejvíce v okresech Děčín (16,1), Jeseník (13,5), Bruntál (13,2), a Karviná (12,8).

NEZAMĚŠTNOST U NÁS A V EU

Míra registrované nezaměstnanosti k 31. 12. 2007 činila 6,0% (listopad 2007



PHOTOGRÁF: JÁN FUERTES | AGENCY: DRAGANISTE.COM

- 5,6 %, prosinec 2006 - 7,7 %). Míru nezaměstnanosti vyšší než republikoví průměr vykázalo 34 okresů, nejvyšší byla v okresech Most (15,5 %), Karviná (13,4 %), Teplice (11,7 %), Znojmo (11,5 %), Ústí n/L (11,3 %), a Jeseník (11,1 %). Nejnižší míra nezaměstnanosti byla v okresech Praha-západ (1,6 %), Praha-východ (1,8 %), Mladá Boleslav a Praha (shodně 2,2 %). Míra registrované nezaměstnanosti žen byla 7,4% a mužů 4,9%.

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

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

Některé důležité údaje (platnost k 1. lednu 2008)

Table with 2 columns: Category (e.g., ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM, MINIMÁLNÍ MZDA) and Value (e.g., 2 020 Kč, 8 000 Kč).

Table with 2 columns: Category (e.g., NEMOCENSKÉ, PODPORA PŘI OŠETŘOVÁNÍ ČLENA RODINY) and Value (e.g., 60 % za kalendářní den, 28 % na DP).

Table with 2 columns: Category (e.g., MÍRA NEZAMĚŠTNOSTI, NEZAMĚŠTNÁ EVIDOVANÁ) and Value (e.g., průměrně za rok 2000 9,0 %, 354 878).

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády
** pramen MPSV; *** pramen ČSÚ; **** pramen ČSZZ
1) důchod vyplácen samostatně (bez současně vypláceného pozístaletnostního důchodu)
2) předběžné údaje

Americký stát je bohatý, ale sociální dávky omezuje

Ekonomika Spojených států amerických je nesmírně flexibilní a úspěšná. S rostoucí výkonností domácí ekonomiky roste i životní úroveň Američanů. Kdo na sobě pracuje a podává výborné pracovní výkony, ten dosahuje vysoce nadstandardních příjmů v jakékoliv práci. V současné době každý druhý Američan vlastní finanční majetek v hodnotě vyšší než 50 tisíc amerických dolarů. Pro srovnání: v Evropě jsou nejbohatší Švýcaři a těch má finanční majetek v hodnotě vyšší než 50 tisíc dolarů 39 procent.



PHOTOGRAPHER: MELANIE DEFAZO | AGENCY: DREAMSTIME.COM

Pracovat se v USA opravdu vyplatí. Snad v žádném státě Evropské unie neplatí tento slogan tak doslovně jako v Americe. Americký stát si může dovolit jedno z nejnižších daňových zatížení ve vyspělém světě. Proč? Mimo jiné i proto, že státní rozpočet USA nedevastují nadměrné sociální výdaje. Sociální dávky a státní transfery do sociální sféry při porovnání jejich výše k průměrné mzdě jsou totiž podstatně nižší než v Evropě.

AMERIČANÉ SE MUSEJÍ SIARAT SAMÍ O SEBE

Nejvyšší průměrné příjmy v USA mají lidé pracující v „show byznysu“, sportovci, manažeři, lékaři a finančníci. Příjmy těchto občanů jsou nesrovnatelně vyšší, než je průměrná mzda v zemi. Dalšími dobře placenými zaměstnáními jsou experti ve všech profesích (především pracovníci výzkumu v chemickém a strojírenském průmyslu). Nejnižší mzdy jsou vypláceny za všechny pomocné, neodborné a manuálně jednoduché činnosti (uklízeč, vrátný, zemědělec, pomocník v kuchyni...). Tyto práce v USA nejčastěji vykonávají občané z jiných zemí, především Hispánci.

I v Americe platí, že průměrnou a vyšší mzdu nepobírá polovina oby-

vatel, ale jen 30 procent těch lépe situovaných. V Americe jsou výrazné platové rozdíly mezi občany. Nečetnější mzda se zdaleka nepohybuje v okolí průměrné mzdy (průměrná mzda v USA činí 33 459 USD). Zaměstnanců podprůměrně placených tedy není přibližně polovina, ale více než 70%. Zvyšování průměrné mzdy nemá základ ve zvyšování středních mezd (kde se nachází většina mezd a platů v zemi), ale ve zvyšování 10% nejvyšších mezd v zemi. Nejlépe placeným zaměstnancům roste mzda nesrovnatelně rychleji než ostatním občanům.

Nejvyššího příjmu dosahují Američané, stejně jako v ostatních vyspělých zemích světa, v období od 43 do 48 let, kdy mají již dostatek zkušeností a přitom jsou ještě velmi výkonní. Samozřejmě vždy také závisí na vykonávané práci.

Ženy v průměru vydělávají o téměř pětinu méně než muži. Nejnižší mzdové rozdíly jsou potom u velmi zdatných odborných pracovníků ve vedoucích pozicích ve všech oblastech národního hospodářství, kde činí průměrný výdělek žen přes 90% průměrného výdělku mužů. Naopak u prodavačů či kuchařů je mzdový rozdíl až 25%.

Zdravotní pojištění je poměrně

drahé (minimálně 300 USD měsíčně) a není ze zákona povinné pro všechny, školné je vysoké a bydlení v lepší čtvrti nákladné. Občané jsou tedy nuceni podstatně více se o sebe starat a mít pro všechny případy uzavřeno vlastní pojištění.

Podpora v nezaměstnanosti

Občan USA má nárok na podporu v nezaměstnanosti v případě, že řádně platil během svého zaměstnání sociální pojištění nejméně po dobu dvaceti týdnů a měl za uplynulý rok minimální příjem 3 090 USD. Práce přitom musela být na plný úvazek. Podpora v nezaměstnanosti je v USA vyplácena od 14 týdnů do 26 týdnů (liší se stát od státu). Po uplynutí zákonem stanovené doby je již občan odkázán na sociální dávky.

Výpočet podpory v nezaměstnanosti je poměrně složitý. Celková výše podpory v nezaměstnanosti závisí na počtu dětí a vyšší dosahované mzdy. Celkově však můžeme říci, že podpora v nezaměstnanosti je v USA velmi nízká. Nejnižší garantovaná podpora činí 1 134 USD za rok a maximální výše 7 800 USD za rok. V průměru se tedy pohybuje maximálně ve výši 20% z předchozí čisté mzdy občana. Každý měsíc bez práce představuje pro mnoho Američanů problém – hypotéky a úvěry se prostě musí splácet.

SOCIÁLNÍ ASISTENCE

Jestliže nemá americká rodina čistý měsíční příjem vyšší než 1 471 USD, má nárok na sociální asistenci. Ta je určena na uspokojení základních lidských potřeb, především na jídlo. Její výše závisí na počtu členů v domácnosti. Výše sociální asistence u čtyřčlenné rodiny se pohybuje okolo 450 dolarů na měsíc.

Současně však má rodina ještě nárok na příspěvek na bydlení. Jeho výše se liší stát od státu, v průměru se však pohybuje okolo 100 dolarů za měsíc.



PHOTOGRAPHER: PETER TAMBRONI | AGENCY: DREAMSTIME.COM

Co je to Gini index?

Gini index udává míru nerovnosti ve výši příjmů v zemi. Čím je vyšší, tím jsou vyšší i rozdíly ve výši příjmů občanů. Pokud by se index rovnal nule, měli by všichni pracující stejný vysoký příjem, a neexistovala by tak mzdová nerovnost. Nejvyšší rozdíly ve výši mezd v Evropě jsou ve Velké Británii (37,1). Ve Spojených státech amerických jsou rozdíly vyšší – Gini index činí 44,0. V České republice je to 25,4. Proti USA jsou tedy příjmy v Česku téměř rovnostářské.

Přídavky na děti

Na přídavky na děti nemají rodiče automatický nárok. Tato dávka je testovaná a je vyplácena pouze rodičům dětí maximálně do věku 19 let. Přídavky na děti se liší podle příjmu rodičů. Nárok na přídavky na děti mají pouze rodiče, jejichž roční příjem je nižší než 28 tisíc

dolarů (průměrný příjem domácnosti je 42 tisíc dolarů). Přídavky se tedy opravdu týkají pouze velmi nízkopříjmových rodin. V průměru činí přídavky na dítě 300 dolarů měsíčně. Placená rodičovská dovolená, jak ji známe u nás, v USA neexistuje. Matky samozvěteřky, které nemohou pracovat, pobírají základní dávky v rámci sociální asistence.

Z PODKLADŮ WWW.MESECCZ

HIV/AIDS – diskriminace na pracovním trhu

V karibské oblasti je AIDS jednou z hlavních příčin úmrtí lidí ve věku 25 až 44 let. Pro mnoho z 230 tisíc lidí z Karibiku, kteří jsou HIV pozitivní, je navíc těžké udržet si práci. Setkávají se z diskriminací jak ze strany zaměstnavatelů, tak i spolupracovníků.



PHOTOGRAPHER: JOSEPH L. AGENCY: DREAMSTIME.COM

Na Jamajce se rozhodli tuto situaci řešit osvětovými a vzdělávacími projekty. Zaměstnavatelé i zaměstnanci se účastní seminářů společně se svými kolegy, kteří jsou HIV pozitivní. Až do posledního dne semináře je jejich HIV status utajen. „Všichni účastníci dělají věci společně včetně přípravy jídla.“ vysvětluje koordinátor projektu Nasolo Thompson, „finální odhalení, kdo z nich je HIV pozitivní, je často šokující a u většiny zdravých se dramaticky mění vnímání této nemoci.“ Někteří z nich se navíc dají snažit šířit osvětu o nemoci AIDS.

Jednou z nich je Carolyn Flowers-Smithová. Vlastní kadeřnický a kosmetický salon v hlavním městě Jamajky, v Kingstonu. V roce 2006 se zúčastnila podobného semináře. Týdně navštíví její salon přibližně 50 klientů, které aktivně informuje o rizicích nemoci AIDS a sdílí s nimi svoje zážitky ze semináře. „Vzdělávací seminář měl na mě velký vliv. Jsem nyní více zvědavá na záležitosti kolem nemoci AIDS a viru HIV. Zároveň mi to pomohlo bavit se o této nemoci s rodinou, přáteli, klienty a spolupracovníky. To, že jsem měla možnost sejt se a povídat si s osobou, která je HIV pozitivní, na mě velmi zapůsobilo,“ říká Carolyn.

Jak sdělil koordinátor projektu Nasolo Thompson, za tři a půl roku se seminářů zúčastnili zaměstnanci a zaměstnavatelé z celkem 15 společností. „Jsme rádi, že semináře skutečně pomáhají. Na účastnících vidíme změny v jejich chování a často u nich – podle jejich vlastních slov – dochází rovněž k redukcii počtu sexuálních partnerů a častějšímu používání kondomů.“ shrnul úspěšnost projektu Nasolo.

ZDROJ: ILO

Mateřství je třeba chránit všude na světě

Celosvětová statistika úmrtí žen v době těhotenství nebo při porodu je alarmující. Šokující je rovněž zjištění, že skoro 60% mladých žen je v době těhotenství nuceno (podle statistik z roku 2006) z finančních důvodů pracovat bez ohledu na svůj zdravotní stav. Tento fakt vede k potřebě posílit ochranu těhotných žen na pracovišti.

Salissa se živí pěstováním a prodejem zeleniny v Loumbile, malé vesničce nedaleko Ouagadougou, hlavního města západoafrického státu Burkina Faso. Nedávno se jí narodilo druhé dítě. Deset dní po porodu se musela vrátit zpět do práce. Aby užívala svoji rodinu, musí na poli tvrdě pracovat 10 hodin denně. V mnoha rozvojových zemích není tento příběh ojedinělý. Mateřská dovolená je přechý, který si může dopřát jen mála skupinka žen. Bída nutí ženy z těchto zemí pracovat často až do data porodu a po něm se vrací do práce v co nejkratším termínu. Říkájí tak nejen zdraví své, ale i svého dítěte.

Příklady dobré praxe

V některých zemích se ale blýská na lepší časy. Například v Jordánsku pomáhá ILO (Mezinárodní organizace práce) vládě komunikovat se zaměstnavatelskými a zaměstnaneckými organizacemi, a zajistit tak dostupný sociální a zdravotní systém, který by chránil nastávající matky.

V Kambodži zase negativně ovlivňuje zdraví matek a jejich dětí především podvýživa, diskriminace těhotných na pracovišti, ale i nedostatek vhodných míst pro kojení. Vlastníci

velkých oděvních závodů v této zemi se v poslední době snaží tuto situaci změnit – zlepšit ochranu těhotných a matek na pracovištích a zároveň dále šířit osvětu.

NA KTERÁ PRÁVA MÁ MÍT NÁROK KAŽDÁ MAJKA?

K základním faktorům, které ohrožují zdraví těhotných a matek na pracovištích, patří obecně příliš náročná práce, dlouhá pracovní doba a kontakt s nebezpečnými chemikáliemi a pesticidy. Mnoho zemí také nezajiš-

tuje dostupnou zdravotní péči, a tak se často včas neodhalí problémy, které pak mohou skončit tragicky.

ILO jako specializovaná organizace OSN vydala v roce 2000 konvenci, ve které jsou formulovány základní požadavky na ochranu v mateřství. Patří k nim například právo žen na odchod na mateřskou dovolenou, právo na dostatečnou lékařskou péči, na zvýšenou ochranu zdraví při práci, právo na přestávkami na kojení a zaměstnaneckou ochranu a ochranu proti diskriminaci.

ZDROJ: ILO



INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION/AMILLABLY