



KONTROLY

Které pracovněprávní předpisy se nejčastěji porušují

čtete na straně 2



K VĚCI

Podpora zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob

čtete na straně 4



Z REGIONU

Jak odstranit z ústavů sociální péče restriktivní opatření?

čtete na straně 7

Slovo ministra

Pro spokojený život handicapovaných a seniorů



Od 1. ledna 2007 začne platit zákon, na který čekali zdravotně postižení nebo naši senioři mnoho let – zákon o sociálních službách. Přestože ještě v polovině září panovaly obavy z toho, že stát nebude mít finanční prostředky na spuštění této legislativy, vláde se podařilo

najít peníze na to, aby zákon začal od nového roku platit. Spokojený život zdravotně postižených spoluobčanů nebo našich seniorů je totiž pro naši vládu jednou z hlavních priorit. A co tato legislativa přinese nového? Zákon předně změní systém sociálních služeb, který existuje v ČR od konce osmdesátých let minulého století a rozhodně nevyhovuje dnešním požadavkům.

Sociální služby jsou určeny lidem, kteří se ocitnou v nepříznivé životní situaci. Jedná se například o následky nepříznivého zdravotního stavu, krizové sociální situace nebo vysokého věku. Aby se mohli takto postižení opět začlenit do normálního života, potřebují obvykle pomoc druhé osoby. Základním cílem nové normy je zajistit lidem, kteří se ocitli v nepříznivé sociální situaci, pomoc prostřednictvím nabídky široké škály sociálních služeb, stanovení pravidel pro jejich poskytování a v neposlední řadě zavedení příspěvku na péči. Ten je určen lidem, kteří potřebují z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu pomoc jiné osoby.

Návrh zákona zaručí každému nárok na poskytnutí sociálního poradenství a nárok na posouzení jeho nepříznivé sociální situace. Samotné poskytnutí sociální služby je založeno na smluvním principu, což stává člověka v nepříznivé sociální situaci do aktivní role, není tedy pouze pasivním příjemcem pomoci.

Příspěvek na péči by měl nahradit dosavadní zvýšení důchodu pro bezmocnost a příspěvek při péči o blízkou nebo jinou osobu, což bude znamenat zjednodušení systému. Navíc by měla být jeho hodnota až trojnásobně vyšší. Nová právní úprava počítá se čtyřmi stupni jeho výše, a to od 2 000 Kč (pro osoby mladší 18 let věku od 3 000 Kč) pro osoby, které vyžadují částečnou pomoc, až po 11 000 Kč pro lidi, kteří jsou na pomoc jiné osoby zcela odkázáni. Podle odhadů MPSV by mělo příspěvek dostat až 180 tisíc žadatelů a celkový roční objem prostředků na jejich vyplácení by se měl pohybovat okolo osmi miliard korun. Zavedení příspěvku výrazně napomůže rodinám, které pečují o své rodinné příslušníky. Jsem rád, že se právě na tyto účely podařilo najít zdroje ve státním rozpočtu.

Zákon o sociálních službách přinese ještě mnoho dalších změn, a i na stránkách novin Práce a sociální politika se o nich jistě dočtete mnoho důležitých informací.

Přejí si, aby zavedení nové normy přivítali všichni ti, kterých se nejnvýznamnější změny v této oblasti od roku 1989 týkají.

ŘNDI: PETR NEČAS
MÍSTOPŘEDSEDA VLÁDY A MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Náklady na zvýšení důchodů plně pokryjí příjmy z pojistného na důchodové pojištění

O kolik se příští rok zvýší důchody?

Od ledna 2007 budou starobní důchody v průměru o 500 Kč, tj. o 6,2%, vyšší. O stejné procento vzrostou i ostatní druhy důchodů (plně invalidní, částečně invalidní, vdovské, vdovecké a sítročí). O 6,1% se zvýší příplatky k důchodu účastníků odboje a politických vězňů.

Schválený nárůst zlepší relaci průměrného starobního důchodu k průměrné mzdě ze 40,9% na 41,2%. Průměrný starobní důchod se od příštího roku zvýší ze současných 8 190 Kč na 8 690 Kč. Reálná hodnota průměrného starobního důchodu bude v roce 2007 činit 109,1% reálné hodnoty starobního důchodu vypláceného v roce 1989.

Podle zákona o důchodovém pojištění se každý důchod skládá z procentní a základní (je jednotná pro všechny důchodce) výměry. Procentní výměra „starodůchodců“ (důchody přiznané před 1. lednem 1996) se zvýší o 6,6%. Procentní výměra „novodůchodců“ (důchody přiznané po 31. prosinci 1995) vzroste o 5,6%. Tímto krokem dojde ke snížení rozdílu mezi těmito skupinami důchodců na 278 korun.

Základní výměra důchodu (v současné době 1 470 Kč) se zvedne o 100 korun, tj. o 6,8%, na 1 570 Kč. Vzhledem k tomu, že výše základní výměry důchodu je jednotná pro všechny důchodce, bude se její nárůst týkat i důchodů přiznaných po 31. prosinci 2006.

V příštím roce bude potřeba na navrhované zvýšení důchodů vyčlenit ze státního rozpočtu 16,9 mld. Kč. Náklady plně pokryjí příjmy z pojistného na důchodové pojištění. O valorizaci důchodů rozhoduje vláda svým nařízením. O výši valorizace kabinet rozhoduje na základě konečných statistických údajů. Při valorizaci musí vláda zohlednit nejméně 100% růstu cen



FOTO: © PHOTOGRAPHER: PAVEL LOSEVSKY | AGENCY: DREAMSTIME.COM

a nejméně 1/3 růstu reálné mzdy. Minimální valorizace důchodů, kterou vyžaduje zákon, by od ledna 2007 činila 4,2%.

Pokračování na straně 2

Víte, co jsou to nízkoprahové kluby?

Ne? Tak právě pro vás je určena osvětová kampaň na podporu nízkoprahových klubů pro mládež v České republice, která odstartuje už 16. října t. r. Jejím cílem je seznámit českou veřejnost s nízkoprahovými sociálními službami (nízkoprahové kluby a terénní sociální práce), které představují nové metody sociální práce s mládeží. Organizátorem kampaně je Česká asociace streetwork.

Nízkoprahové kluby a terénní sociální práce rozvíjejí v ČR nové metody sociální pomoci, odlišné od klasického institucio-

nálního modelu sociální práce. Často jsou mylně přiznávány pouze do drogové problematiky. Jejich záber je však daleko širší – obsahují v sobě prvky sociální pomoci, prevence i volnočasových aktivit.

V rámci osvětové kampaně, která potrvá do 3. prosince t. r., budou vysílány televizní spoty prezentující nízkoprahové kluby, proběhne Turné pro Nízkoprah – skupiny Tři sestry, Wohnout, Vypsaná fixa a Jaroslav Uhlíř vystoupí na koncertech v Pardubicích (27. 10.), Havlíčkově Brodě (28. 10.) a Opavě (3. 11.). Součástí

kampaně je také spuštění informačního portálu nízkoprahových sociálních služeb na adrese www.streetwork.cz a vyhlášení výroční ceny České asociace streetwork za přínos v oblasti nízkoprahových služeb „Časovaná bota“, které se uskuteční 26. listopadu t. r.

Vyroční cena České asociace streetwork za přínos v oblasti nízkoprahových služeb „Časovaná bota“



Z. Daušová: Je to celé o integraci handicapovaných do společnosti

Občanské sdružení Helpes bylo založeno před pěti lety. Za tu dobu se stalo uznávaným a vyhledávaným centrem pro speciální výcvik psů pro handicapované a pomohlo mnoha lidem překonat překážky, které jim život přinesl. Zakladatelkou a zároveň ředitelkou sdružení Helpes je Zuzana DAUŠOVÁ, která se kynologii věnuje přes tisíc let a práci s postiženými klienty pak od roku 1993.

Co vás přivedlo k tomu začít cvičit psy pro handicapované? Někjaká osobní zkušenost?

Ten prvotní impuls bylo setkání s desetiletým neslyšícím kloučounem a jeho německým ovcákem z Frydku-Místku v roce 1993. Chodili spolu ven a jednou se stalo, že vletěl pod auto. Naštěstí se nic nestalo. Tenkrát jsem pracovala na „cvičáku“ a rodiče se na nás po této zkušenosti obrátili, jestli by bylo možné psa naučit, aby bez povelu nevykročil do silnice. To se nám podařilo, pes zastavil na obrubníku a dál se bez patřičného povelu rukou nehnul. Jak jsem

se s jejich rodinou setkávala, poznala jsem, že by bylo potřeba psa naučit vý. Postupně jsem tak naučila psa dobehnout pro kluka, když se někdo zavinil, když se vařila a pískala konvice s vodou...

Takže to byl impuls pro založení o. s. Helpes?

Já jsem strašně dlouho váhala, jestli mám začít dělat výcvik psů pro handicapované. Předtím jsem dělala sportovní a záchrannou kynologii. Na takových soutěžích jde většinou jen o body, ale v tomto případě už jde o velkou zodpově-



Zuzana Daušová, zakladatelka a ředitelka centra pro speciální výcvik psů Helpes

založení centra, kde by se cvičili psi pro všechny druhy handicapů.

V čem jsou hlavní rozdíly ve výcviku?

Především chci říct, že nejsme centrem pro skupinový výcvik psů, kdy jsou nejdříve cvičeni psi a pak se k nim hledají klienti. My to děláme přesně naopak. Nejdříve je klient se svými potřebami a požadavky a k němu vybíráme a cvičíme psa. Jsme členy evropské organizace Assistance Dogs Europe, u které jsou nastaveny standardy tak, že s tím, že je pes dobře vycvičený pro konkrétní druh handicapu, se počítá jako se samozřejmostí. Je to především o té přípravě a následné péči a práci s klientem. Pro finální výsledek, kdy pes a klient tvoří skutečný tým, jsou secvícení, kdy pes člověku opravdu pomáhá, dává mu větší samostatnost, soběstačnost, omezuje nutnost a počet hodin osobních asistentů nebo pomoci rodiny, závisí daleko více na práci s klientem.

Pokračování na straně 2



■ Projekt

Na pomoc těžko zaměstnatelným ženám

V červenci skončil projekt Phare 2003, zaměřený na cílovou skupinu žen těžko zaměstnatelných na trhu práce. Naše vzdělávací a konzultační společnost se podporu těchto skupin zabývá už od roku 2000 a v tomto projektu jsme zúročili všechny nabyté zkušenosti, které nám umožnily zkvalitnit využívané postupy a které v konečném důsledku pomohly některým ženám vrátit se na trh práce.

Do projektu vstoupilo 72 žen z Moravskoslezského kraje. Účastnice byly vybrány ve spolupráci se čtyřmi úřady práce (ÚP) – Bruntál, Frýdek-Místek, Nový Jičín a Ostrava. Úloha úřadů práce je nezastupitelná, protože právě zprostředkovatelky práce vědí nejlépe, kdo z nezaměstnaných danou aktivitu potřebuje nejvíce. Po celé řadě mítinků zrealizovaných ve spolupráci s úřady práce byly prostřednictvím individuálních konzultací vybrány ženy, které do projektu vstoupily. Zařazení ovlivňovala celá řada faktorů – např. věk, délka vedení v evidenci ÚP či úroveň vzdělání. Mezi nejdůležitější však patřila ochota pracovat na sobě a dobrovolně přijetí podměnek projektu s cílem najít si práci.

Vybrané ženy se účastnily motiváčních aktivit, kurzu podnikatelského minima a rekvalifikačního kurzu práce na PC. Poté nastoupily na čtyři týdny bezplatné praxe, která byla zajištěna u zaměstnavatelů v regionech. Zajistit kvalitní praxi bylo velmi obtížné a je třeba ocenit vstřícný přístup těch zaměstnavatelů, kteří viděli v práci příležitost, jak si vyzkoušet potenciálního zaměstnance, a přistoupili k provádění praxe profesionálně. Účastnice tak měly možnost vyzkoušet si práci, kterou třeba ještě nikdy nevykonávaly, ale v příštím období by se pro ně mohla stát stálým zaměstnáním.

V průběhu praxe a po ní se všechny aktivity realizačního týmu zaměřily na



FOTO: © PHOTOGRAPHER: CRYSTAL KIRK | AGENCY: DREAMSTIME.COM

podporu zaměstnání účastnic projektu, což se také u 38% z nich podařilo. Věříme, že toto procento ještě časem vzroste, neboť efektivita motiváčních aktivit se vždy projevuje s časovým odstupem. To už ze zkušenosti z předchozích let víme.

Po skončení praxe byla pro všechny účastnice projektu uspořádána konference, na kterou byli pozváni zástupci úřadů práce, personální agentury a zaměstnavatelé, abychom napomohli zaměstnání dalších účastnic. Zastoupení úřadů práce a personálních agentur bylo výrazné, ze strany zaměstnavatelů však zájem příliš nebyl. To odráží i současné problémy na trhu práce, kdy je spolupráce zaměstnavatelů, úřadů práce a vzdělávacího využívána k podpoře nezaměstnaných při hledání práce stále ještě nedostatečná.

Tyto rezervy je třeba si uvědomit

a při realizaci dalších projektů nasměrovat aktivity k ještě užší spolupráci, než se dařilo v tomto případě, a najít funkční systém, ve kterém zaměstnavatel řekne, koho potřebuje, úřad práce najde ve své evidenci částečně vhodného člověka a vzdělávací zařízení zajistí jeho cílenou přípravu pro zaměstnavatele.

I když projekt Phare 2003 skončil, naše aktivity nekončí. Dál pracujeme na podpoře nezaměstnaných žen a mužů, ať už v projektech, které získaly podporu z Evropského sociálního fondu, nebo v přímé spolupráci s úřady práce. Věřím, že ti nezaměstnaní, kteří skutečně hledají své místo na trhu práce, těchto možností využijí a nastartují znovu svoji profesní kariéru.

Mgr. RADKA ŠUŠKOVÁ
VÝKONNÁ ŘEDITELKA
AHR - CONSULTING, S. R. O.

■ INTERNET

FIT FOR EUROPE

Stále více lidí využívá možnosti strávit určitou dobu v zahraničí studiem, prací nebo stáží. Ať už je cíl cesty jakýkoliv, vždy je dobré mít informace předem. Existuje spousta informací zdrojů o studiu a práci v zemích Evropy. Každý má svoje plusy i minusy. Představujeme vám nový portál www.fit-for-europe.info, kde klady převažují.

Jazyková rozmanitost

Portál vás provede vzděláváním od všeobecného a odborného přes vysokoškolské až po vzdělávání dospělých. Dozvíte se také, jak probíhá uznávání absolvovaného studia v zahraničí, a o nástrojích usnadňujících transparentnost kvalifikací. Praxe či krátkodobé pracovní pobyty v zahraničí určité rozšíří vaše obzory. Proč nezkusit Evropskou dobrovolnou službu, studijní stáž nebo práci au-pair? Pro ty, kteří se rozhodli v zahraničí pracovat, nabízí portál informace o pracovních podmínkách zaměstnavatelů i podnikatelů, o možnostech hledání práce a dalších oblastech souvisejících s pracovním životem. Toto vše pro 31 evropských zemí (země EU, Norsko, Island, Lichtenštejnsko, Rumunsko, Bulharsko a Švýcarsko).

V každé kapitole je text, který danou problematiku přibližuje. Pokud potřebujete ještě něco navíc, můžete kliknout na odkazy vzhůrující se k danému tématu. U odkazu najdete krátký popis toho, co daná webová stránka obsahuje. Pravidlem je, že odkaz vede na web v národním jazyce dané země. Nevadí, že neumíte fyzicky, u odkazů je také uvedeno, zda je webová stránka i v jiném jazyce.

Při vytváření portálu byl kladen důraz na dostupnost informací pro všechny, tedy i pro ty, kdo neovládají angličtinu, němčinu nebo francouzštinu, jež jsou nejčastějšími jazyky různých informačních portálů. Nabídka informací je tak v současnosti k dispozici v šesti jazykových verzích: češtině, angličtině, maďarštině, polštině, rumunštině a španělštině. V blízké budoucnosti se přidají i německá, italská a francouzská verze. Znalost národního jazyka při pobytu v jiné zemi je velmi důležitá, proto na portálu najdete také 15 jazykových testů. Vedle tradiční angličtiny či němčiny si můžete vyzkoušet, nakolik ovládáte např. polštinu, rumunštinu nebo dánštinu.

Kdo za tím vším stojí?

Portál vznikl v rámci pilotního projektu Leonardo da Vinci díky úzké spolupráci institucí ze 16 evropských zemí. Za Českou republiku je partnerem tohoto projektu Národní vzdělávací fond, o. p. s.

(ZDRUJ/NWF)



■ Poradna

Úprava vdovského důchodu

Slyšela jsem, že se od července upravují vdovské důchody. Můžete k tomu uvést nějaké podrobnosti?

Zákon č. 267/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o úrazovém pojištění, obsahuje skutečně mj. právní úpravu týkající se některých odvodových žen; tato část uvedeného zákona skutečně nabyla účinnosti dnem 1. července 2006. Jde ovšem o ženy, které především mají svůj vlastní důchod přiznaný od data před 1. lednem 1996 a před tímto datem také odvodily. Některým z nich totiž – kromě krácení nižšího z obou důchodů na polovinu – byl vdovský důchod ještě omezen tak, aby úhrn těchto dvou důchodů nepřesahoval příslušnou částku, a některým dokonce ze stejného důvodu ani nebyl a není vyplácen.

Pokud taková odvodělá žena alespoň část vdovského důchodu pobírá, může se obrátit na plátcе svých důchodů (nejčastěji tedy Českou správu sociálního zabezpečení) neformálním dopisem, ve kterém uvede, že žádá o úpravu vdovského důchodu podle zákona č. 267/2006 Sb. V dopise je třeba uvést jméno, příjmení, adresu, rodné číslo a podpis; vhodné je i datum sepsání dopisu.

Pro ženy, kterým z tohoto důvodu není vdovský důchod vůbec vyplácen, je vhodnější, aby žádost sepsaly na okresní správě sociálního zabezpečení (v Praze na územním pracovišti Pražské správy sociálního zabezpečení) příslušné podle místa jejich bydliště; pro ten účel je třeba mít k dispozici občanský průkaz, rodné číslo zeměloha manžela a rozhodnutí, kterým bylo o nároku na vdovský důchod rozhodnuto. Tiskopis žádosti je též k dispozici na webových stránkách České správy sociálního zabezpečení na adrese: <http://www.cssz.cz/tiskopisy/duchodove.asp>.

Ženy, jejichž plátcem důchodu (obou důchodů) je orgán sociálního zabezpečení Ministerstva obrany, Ministerstva vnitra nebo Ministerstva spravedlnosti ČR, se o formě podání této žádosti mohou informovat přímo u příslušného plátce. (VOŘ)

Jednatel s. r. o. v evidenci uchazečů o zaměstnání

Celkem 15 let jsem byl zaměstnán jako řádný zaměstnanec postupně v dvou firmách. Před deseti lety jsem založil s. r. o., avšak aktivně tato společnost nepracovala a společníci ani jednatelé si nikdy nevypláceli žádnou odměnu, protože firma neměla příjmy. V této společnosti jsem jako jediný jednatel a s firmou nemám uzavřenou žádnou pracovní ani jinou smlouvu. K 29. 9. 2006 jsem po osmi letech ukončil pracovní poměr u zaměstnavatele (dohodou) a od 2. 10. 2006 jsem se zaregistroval na pracovním úřadu. Pracovní úřad mi podle mého minulého příjmu vyměřil podle zákona vyšší podporu. Zároveň jsem se však rozhodl začít pracovat aktivně ve své firmě. V tuto chvíli vyhledávám obchodní partnery a uzavřel jsem první malé obchody. Můj dotaz zní: Mohu pobírat podporu i nadále, když má, respektive bude mít firma

v listopadu již první příjmy (faktury), avšak z tohoto mi nebudou vyplaceny žádné odměny ani výplata?

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „zákon o zaměstnanosti“, stanoví ve svém § 25 odst. 1 písm. c), že uchazečem o zaměstnání může být pouze fyzická osoba, která není mj. společníkem nebo jednatel společnosti s ručením omezeným vykonávající mimo pracovní právní vztah k této společnosti pro společnou práci, za kterou je touto společností odměňována a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 téhož paragrafu přesáhne polovinu minimální mzdy. Ustanovení § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti stanoví, že zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání:

- výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud je činnost vykonávána v rozsahu kratším než polovina stanovené týdenní pracovní doby a měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo
- výkon činnosti na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, pokud za období, na které byly sjednány, měsíční odměna nebo průměrná měsíční odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy. Dále jen „nekolidující zaměstnání“.

Podle nařízení vlády č. 513/2005 Sb., ze dne 28. 12. 2005, kterým se mění nařízení vlády č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě, ve znění pozdějších předpisů, představuje výše minimální mzdy za měsíc od 1. července 2006 částku 7 955 Kč. Z uvedeného tudíž vyplývá, že při současném vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a pobírání podpory v nezaměstnanosti nesmí vaše odměna nebo průměrná měsíční odměna společníka nebo jednatela společnosti s ručením omezeným za výkon práce pro společnost, kterou budete vykonávat mimo pracovní právní vztah k této společnosti, spolu s případným výdělkem (odměnou) za tzv. nekolidujícího zaměstnání přesahovat částku 3 977 Kč. (BIC)

Výhody pro zdravotně postižené v zahraničí

Vstupem do EU se bohužel automaticky nepěnesly všechny výhody pro zdravotně postižené. Neexistuje žádný evropský průkaz, kterým by se zdravotně postižení mohli jednotně prokazovat, průkaz ZTP v cizině bohužel nic nepotvrzuje...

Obecně lze konstatovat, že každá členská země EU má vave-



FOTO: © PHOTOGRAPHER: JOZSEF ANTILA / AGENCY: DREAMSTIME.COM

dena vlastní pravidla pro přístup k občánům zdravotně postiženým a invalidním. Tato pravidla vycházejí z tradice a sociální politiky konkrétní země. V každém případě platí obecné zásady nediskriminace osob - občánů EU a pravidlo, že každá členská země EU je povinna se k takto postiženým osobám z jiných členských států (kteří tam hodlají trvale žít) chovat jako ke svým vlastním. Tedy poskytnout jim všechny běžné výhody, kterých v dané zemi požívají postižení občánové této země. Práva osob se zdravotním postižením jsou v Evropské unii upravena především v článku 13 Amsterdamské smlouvy, kde je zakotven zákaz diskriminace z důvodu zdravotního postižení. Dalším významným dokumentem zakotvujícím zákaz diskriminace je Evropská charta základních práv, která – přestože není právně závazná – se těší velké vážnosti. Ve směrnici č. 78/2000/ES je také upraven zákaz diskriminace v zaměstnání a povolání. Pro zlepšení mobility osob se zdravotním postižením vydala Rada EU v roce 1998 doporučení 98/376/EC týkající se karty na parkování pro osoby se zdravotním postižením - parking card for people with disabilities.

A jaká jsou práva držitelů průkazu ZTP při cestování? Pokud se zdržujete v jiné členské zemi po přechodnou dobu – např. v rámci turistického ruchu, nevzniká nárok na uplatňování výhod, které jsou poskytovány tamním občánům se zdravotním postižením. Jedná-li se např. o zlevněné vstupné do muzea, slevy na městskou dopravu apod., nemáte nárok tuto slevu vyžadovat. V případě silniční dopravy se dá obecně říci, že osoby s autem označeným symbolem vodičské mohou v zemích EU využít parkovací výhody tamějších postižených. Dálniční známky se většinou platí.

Informace o slevách v železniční dopravě pro osoby se ZTP získáte na http://www.cd.cz/static/old/NEW/TC2005/5_8eeml.htm. O slevách pro ZTP pro cestování v EU obecně se dozvíte více na adrese: <http://www.infoposel.cz/?idm=clanky&id=9&idc=113463436>.

Obecné informace o právech ZTP naleznete také na adrese www.euroskop.cz, odkaz Já a EU, odkaz Handicapovaný ČR na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí ČR na adrese www.mpsv.cz.

Případné dotazy vám jistě rádi zodpoví ve Sdružení zdravotně postižených v České republice, Karlínské náměstí 12, 186 03 Praha 8, Centrum denních služeb Tel./Fax: 224 815 914 E-mail: jvanicky@volny.cz. Poradenský, informační a diskusní server pro osoby se specifickými potřebami a všechny služby najdete na adrese www.internetporadna.cz. Na úrovni EU neexistuje žádná legislativa upravující slevy na různé služby pro ZTP občány. V ČR to řeší zákon o sociálním zabezpečení v platném znění. (DVO)

Podpora zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob

Dnem 1. 7. 2006 v souvislosti s přijetím zákona o sociálních službách nabyl účinnosti zákon č. 109/2006 Sb. ze dne 14. 3. 2006, který mj. mění i zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, dále jen „zákon o zaměstnanosti“. Novela přenáší do kompetence úřadů práce posuzování a rozhodování, zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou, a v případech stanovených zákonem o zaměstnanosti o tom, že fyzická osoba se nepovažuje za osobu zdravotně znevýhodněnou.

Ve svém příspěvku bych chtěla čtenáře seznámit s tím, jaké možnosti a právní záruky těmto občanům v souvislosti s jejich pracovním uplatněním poskytuje zákon o zaměstnanosti.

Kdo je osobou zdravotně znevýhodněná?

Za zdravotně znevýhodněnou osobu se považuje fyzická osoba, která má zachovanou schopnost vykonávat soustavně zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepřiznivého zdravotního stavu.

Za dlouhodobě nepřiznivý zdravotní stav se pro účely zákona o zaměstnanosti považuje nepřiznivý stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti, a tím i schopnost pracovního uplatnění.

Osoby zdravotně znevýhodněné patří společně s dalšími dvěma skupinami, tj. osobami plně invalidními, pro které zákon o zaměstnanosti z důvodu odlišení používá označení „osoby s těžším zdravotním postižením“, a osobami částečně invalidními, do okruhu osob se zdravotním postižením, kterým se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.

Status osoby se zdravotním postižením, která byla uznána osobou zdravotně znevýhodněnou, prokazuje fyzická osoba rozhodnutím úřadu práce. Rozhodnutí okresní správy sociálního zabezpečení (Pražské správy sociálního zabezpečení) o uznání fyzické osoby za osobu zdravotně znevýhodněnou jsou však nadále platná po dobu, na kterou byla vydána, nejdéle však po dobu tří let od 1. 7. 2006, tj. nejdéle do 30. 6. 2009.

Opatření na podporu a dosažení rovného zacházení

Komplexní úprava problematiky osob se zdravotním postižením a jejich postavení na trhu práce patří mezi hlavní principy zákona o zaměstnanosti a podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením právem řadí mezi opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

Zohlednění zdravotního postižení jako funkční poruchy zdravotního stavu odpovídá mezinárodně uznávaným a používaným hlediskům, stejně jako hlavní zásada, že fyzickým osobám, které jsou zdravotně handicapované, se při přístupu k zaměstnání a při zaměstnávání samém poskytuje zvýšená pomoc a péče. Zákon o zaměstnanosti zároveň respektuje závazky a dohody našeho státu vůči MOP (úmluva č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů), WHO a EU z hlediska zvýšené pomoci osobám se zdravotním postižením při jejich integraci do pracovního a veřejného života.

Opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s osobami se zdravotním postižením, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob jsou součástí státní politiky zaměstnanosti v České republice a jejím významným strukturálním prvkem. Při provádění státní poli-

tky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména také se sdruženími osob se zdravotním postižením.

Zákon o zaměstnanosti deklaruje při uplatňování práva na zaměstnání zákaz přímé i nepřímé diskriminace mj. i z důvodu zdravotního stavu. Účastníci právních vztahů podle zákona o zaměstnanosti, tj. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, úřady práce, zaměstnavatelé a právnické a fyzické osoby a další subjekty podle zvláštních právních předpisů (např. obce a krajské úřady) vykonávající činnosti podle zákona o zaměstnanosti, jsou povinni zajistovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání.

Jak se brání?

Zákon o zaměstnanosti stanoví, že nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k zaměstnání.

Dojde-li při uplatňování práva na zaměstnání k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má fyzická osoba právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, byly odstraněny následky tohoto porušování a bylo jí dáno přiměřené zastoupení. Pokud byla ve značné míře snížena důstojnost fyzické osoby nebo její vážnost a nebylo postačující zajištění výše zmiňované nápravy, má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Výši této náhrady určí na návrh fyzické osoby soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.

V této souvislosti je třeba poznamenat, že podle zákona o zaměstnanosti se fyzická osoba dopustí přestupku a právnická osoba se dopustí správního deliktu tím, že poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona. Za uvedený přestupek nebo správní delikt může úřad práce této osobě uložit pokutu do 1 000 000 Kč.

Co je zaměstnavatel povinen a co může žádat

Uchazečům o zaměstnání se zdravotním postižením se věnuje při zprostředkování zaměstnání zvýšená péče. Zaměstnavatel je povinen u míst oznamovaných úřadu práce označit, zda se jedná o pracovní místa vyhrazená pro osoby se zdravotním postižením, a na vyžádání úřadu práce je povinen vybrat z hlášených volných pracovních míst místa vhodná pro tyto uchazeče o zaměstnání.

Na druhé straně jsou zaměstnavatelé oprávněni požadovat od úřadu práce:

- informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,
- součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením,
- spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením a
- spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením.



FOTO: EUROPA.EU/INT

Finanční zvýhodnění při zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Příjme-li zaměstnavatel na pracovní místo, které vyhradil na základě dohody s úřadem práce, uchazeče o zaměstnání se zdravotním postižením, může mu být úřadem práce poskytován příspěvek až do výše vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, až po dobu 12 měsíců.

Zaměstnavatel, který přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání se zdravotním postižením, může úřad práce poskytnout na základě dohody příspěvek na zapracování. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance pověřeného zapracováním může činit nejvýše polovinu minimální mzdy. To znamená, že v současné době může úřad práce takovému zaměstnavateli poskytnout příspěvek na zapracování v celkové výši 11 932 Kč.

Problémy fyzických osob se zdravotním postižením s uplatněním se na trhu práce mohou být řešeny i prostřednictvím cílených programů včetně mezinárodních programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropského společenství a dalších programů Evropského společenství.

Cíleným programem je i program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením. V rámci tohoto programu může být zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením poskytnut příspěvek až do výše 70 % pořizovací ceny tohoto majetku.

Právo na pracovní rehabilitaci

Zákon o zaměstnanosti deklaruje právo osoby se zdravotním postižením na pracovní rehabilitaci, kterou definuje jako souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Představuje nástroj politiky zaměstnanosti ve vztahu k osobě se zdravotním postižením, k vyrovnání jejich příležitostí na trhu práce a součástí komplexu činností a opatření vedoucích k plné integraci zdravotně postiženého do pracovního procesu. Pracovní rehabilitace je jednou z částí rehabilitace definované „Standardními pravidly pro vyrovnání příležitostí pro fyzické osoby se zdravotním postižením“, které vydalo Valné shromáždění OSN v roce 1993.

Zabezpečuje ji úřad práce místně příslušný podle bydliště osoby se zdravotním postižením, a to na základě její žádosti, který také hradí náklady s ní spojené. Úřad práce v součinnosti s osobou se zdravotním postižením sestaví individuální plán pracovní rehabilitace s ohledem na její zdravotní způsobilost, schopnost vykonávat soustavně zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost a kvalifikaci a s ohledem na situaci na trhu práce.

Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost osob se zdravotním postižením zahrnuje

- přípravu na budoucí povolání podle zvláštních právních předpisů,
- přípravu k práci (tj. činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Příprava trvá nejdéle 24 měsíců a může probíhat i u zaměstnavatele osoby se zdravotním postižením, v chráněných pracovních dílnách a v chráněných pracov-

ních místech právnických nebo fyzických osob nebo ve vzdělávacích zařízeních) a c) specializované rekvalifikační kurzy.

Po dobu přípravy k práci a po dobu konání specializovaných rekvalifikačních kurzů náleží účastníkovi pracovní rehabilitace na základě rozhodnutí úřadu práce podpora při rekvalifikaci, pokud nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu nebo náhradu mzdy (platu). Podpora při rekvalifikaci mu náleží i v případě, že tato osoba není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání. V případě, že účastník pracovní rehabilitace bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci, je povinen uhradit náklady vynaložené úřadem práce na zajištění rekvalifikace.

Co hradí úřad práce?

Úřad práce hradí účastníkovi pracovní rehabilitace náklady spojené s prováděním pracovní rehabilitace, tj.:

- prokázané jízdné výdaje z místa bydliště do místa konání pracovní rehabilitace a zpět,
- prokázané výdaje na ubytování po dobu pracovní rehabilitace, pokud se koná mimo obec bydliště účastníka pracovní rehabilitace (maximálně však do výše 1 000 Kč na den),
- stravné ve dnech účasti na pracovní rehabilitaci, pokud se koná mimo obec bydliště účastníka pracovní rehabilitace (ve výši stanovené podle zákona č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, ve znění pozdějších předpisů), a
- pojištění pro případ škody způsobené účastníkem pracovní rehabilitace v rámci pracovní rehabilitace, popř. další pojištění spojené s pracovní rehabilitací v zahraničí.

V případě, že při rekvalifikaci osoby se zdravotním postižením, která se účastní rekvalifikace v rámci pracovní rehabilitace, je nezbytná účast jiné fyzické osoby, považují se za náklady spojené s rekvalifikací i náklady spojené s účastí této jiné fyzické osoby při rekvalifikaci v obdobném rozsahu jako u účastníka pracovní rehabilitace.

Zákon o zaměstnanosti umožňuje úřadům práce hmotně stimulovat zaměstnavatele vytvářející nová pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením i tyto osoby samotné, které začnou vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, která jim umožní jejich uplatnění na trhu práce.

Povinný podíl osob se zdravotním postižením

Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 4 % těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele.

Pro úplnost je třeba na závěr upozornit, že podle zákona o zaměstnanosti se fyzická osoba dopustí přestupku a právnická osoba se dopustí správního deliktu tím, že jako zaměstnavatel:

- neinformuje úřad práce o volných pracovních místech pro osoby se zdravotním postižením,
- nevede evidenci těchto osob a pracovních míst, která jsou pro ně zaměstnavatelem vyhrazena,
- neplní další povinnosti ve vztahu k zaměstnávání osob se zdravotním postižením stanovené zákonem o zaměstnanosti,
- nesplní povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením nebo
- způsob plnění povinného podílu neohlásí úřadu práce.

Za výše uvedené přestupky a správní delikty může úřad práce uložit zaměstnavateli pokutu do 1 000 000 Kč.

Mgr. OLGA BIČÁKOVÁ



FOTO: EUROPA.EU/INT

Umění konverzace – jak snadno navázat kontakt

Některým lidem byla schopnost snadno navázat kontakt a hned najít správný společný tón vložena do kolébky. Určitou roli hrají rozdíly v temperamentu a rodinné prostředí. Jako nejdůležitější se však jeví pozitivní vnitřní postoj k ostatním lidem.

Takoví miláčci štěstěny se vyznačují následujícími vlastnostmi:

- Přesně vědí, co mohou, co jim přísluší a co ne. Proto svá práva vyjadřují zřetelně a otevřeně, místo aby mlčeli nebo se vyjadřovali nejasnými názvy.
- Snaží se o dobré vztahy s lidmi kolem sebe. Proto jdou za druhými lidmi i tehdy, když od nich právě nic nechtějí.
- Rychle se zotaví z neúspěchu a ztroskotaných pokusů o navázání kontaktu. To se projevuje v jejich hlase i držení těla. Průšvihy a nesnáze berou s humorem. Přiznají si vlastní chyby a nesnaží se působit perfektně. Jestliže se rozhlédli, nenosí svou frustraci celý den všem na očích.
- Jestliže jim druzí pomohli, projevují radost a vděčnost. Chvála a uznání jim snadno splyvají se rtů. Umí druhé motivovat a nadchnout.
- Jsou zvědaví na druhé lidi a snaží se do nich vcítit. Proto jsou znamenití posluchači. Jsou laskaví a trpěliví, ale ne dotěrní.

Nejnovější výzkumy ukazují, že k tomu, abychom cizího člověka zásadně ohodnotili, a to nejen podle věku, pohlaví nebo vzrůstu, ale i co se týče atraktivnosti a sympatií, stačí čtvrt vteřiny. Proto nově přichází hosté potřebují jen jednu až dvě vteřiny na to, aby

prohlédli prostor se čtyřiceti účastníky. Při této krátké prohlídce provádíme předběžný výběr. Rozlišujeme známé tváře od neznámých, zajímavé od nezajímavých a vybíráme si ty, které si v následujících vteřinách prohlédneme pozorněji. Tento první výběr se z největší části odehrává pod prahem vědomí. Vnímát osobu vědomě znamená jít o krok dál. Například říci si v duchu: „Ten vysoký muž se snědou pleť a krátkými vlasy, co stojí vlevo vedle palmy, je atraktivní.“ Nebo: „Ta blondýna před prostředním oknem mi připadá nějak povědomá.“ Takové pozorování utkví v paměti. Potřebujeme pro ně přinejmenším tři vteřiny. Tímto způsobem nevjmeme z davu více než šest osob. Větší šance, že budou zpozorováni, mají každopádně ti,

- jejichž tvář zahlédneme. Obličej budi náš zájem, protože jsou nejpohyblivější a nejosobnější částí člověka.
- kteří stojí uprostřed nebo na jiných nápadných místech. Kdo stojí na okraji, splyvá pozorovateli v první chvíli se stěnou;
- kteří se pohyby nebo zjevem odlišují od většiny. Barevné kontrasty, rychlé pohyby nebo hlasitost si vynucují pozornost. Ale opatrně – ne každý druh nápadnosti zve k tomu, abychom vešli do styku s jeho nositelem;
- kteří vysílají signály řečí těla.



FOTO: DREAMSTIME.COM

K tomu patří smích, kontakt očima, pokynutí a jiné poždravy.

Při průzkumech všedních rozhovorů z pohledu psychologie komunikace se ukazuje, že nevědomě používáme čtyři kritéria, podle kterých posuzujeme kvalitu rozhovoru. Souvisí se základními sociálními kompetencemi. Jsou to:

Pozitivní hodnota: Je základní tón rozhovoru pocíťován jako pozitivní, negativní, živý nebo tísňový? V lehké konverzaci a při mnoha jiných příležitostech dáváme přednost pozitivnímu ladění. Dosáhneme jej:

- rozhovory o příjemných prožitcích, úspěších a hezkých vzpomínkách. O vlastních chybách, smůle a nesnázích mluvíme s humorem.
- líčením pozitivních vyhlídek do budoucna a nadějí na osobní vývoj bez ohledu na

ponuré prognózy vývoje důchodů, životního prostředí nebo pracovních míst.

- vynecháním negativních a sporných témat.
- Účast:** Zde jde o sílu signálů, které vysíláme. „Nevypadáš špatně“, vyznačuje méně účastí než „Jsi prostě okouzující!“ Nejsilnější působí nadšení, komplimenty a vyjádření pozitivních pocitů.

Shoda: Libujeme si v rozhovorech, které nám zprostředkovávají jasný obraz osobnosti partnera. V prvních vteřinách jste si už vytvořili předběžný úsudek. Odpovídají další projevy tomuto obrazu? Pak existuje shoda a vy se cítíte jisti. Jestliže naproti tomu získáte protichůdné dojmy – třeba z progresivního umělce, který bydlí v pavlačovém bytě a zároveň básní o novém sportovním voze – pocítíte rozhovor jako méně příjemný, protože

nevíte, jak reagovat. Myslí to vážně, nebo si dělá legraci?

Opravdovost: Nedostatečná shoda budi nedůvěru. Neustále zkoušíme, jestli je náš protějšek upřímný, nebo se pokouší nás sladkými slovy vodit za nos. Rozhovory s lidmi, kteří se představují takoví, jací jsou, pocítujeme jako příjemné.

Každý v sobě skrývá mnoho podob a některé z nich bychom ukázali jen našim nejlepším přátelům. Při lehké konverzaci ukazujeme své pozitivní, laskavé stránky. Mluvíme jen o tom, co máme rádi na druhých – o tom ale s plnou upřímností. Kritici nezávazného klábosení namítnou, že i jednostranný výběr informací je lež. Snad. Nejde však vůbec o záměrné klamání. V případě této jednostrannosti jde o tichou dohodu účastníků, která přispívá ke zdaru události. Kdo ji poruší – například

tím, že vyvolá veřejnou hádku – je proto velmi záhy přiváděn k pořádku.

Chytrí partneri:

- se bavi o společných zájmech a vyhýbají se rozporům.
- častěji oslovují svého partnera a ukazují tak, že mají na mysl zcela osobně jej.
- obratně obcházejí pastě, které v rozhovoru číhají (poučování, nepřetržité řečnění, konflikty) a vědí, kdy a jak konverzaci ukončit.

Navázali jste zajímavou známost, vyměnili si telefonní čísla nebo vitzky a dali si předsevzetí, že zůstanete v kontaktu. A pak? Po několika dnech putuje vitzka do zásuvky, kde živoří v zapomenutí. Úspěch v životě není představením jednoho muže. Kdo je žadáným kolegou nebo přítelem, vědčí za tuto oblibu nejen svému charakteru nebo nadání, ale mnoha svým kolegům, přátelům a partnerům, se kterými vybudoval stabilní kontakty. Protože téměř ve všech oblastech činnosti panuje větší nabídka zdatných lidí, než je poptávka, poslechnete většina personalistů tipy dobrých známých ze svého oboru, místo aby se při obsazení místa rozhodli pro někoho cizího. Péče o vztahy, která přináší prospěch – at proto, aby člověk získal spolehlivé přátele, nebo aby si vybudoval obchodní kontakty – je otázkou předvídaté systematickosti.

UKÁZKA Z KNIHY UMĚNÍ KONVERZACE (PORTÁL), WWW.PORTAL.CZ

POHLEDNICE KONTA BARIÉRY

s populárním krtečkem celý rok na všech poštách



- vaše přání k narozeninám či svátku
- ozdoba vašich bytů a kanceláří
- váš pozdrav přátelům a známým
- vaše pomoc zdravotně postiženým dětem



sponzor výroby pohlednic | sponzor reklamní kampaně pohlednic

Vzdělávání pro pracovníky sociální péče

Česká asociace pečovatelské služby (ČAPS) zahájila v září letošního roku unikátní celostátní vzdělávání pro pracovníky sociální péče. Projekt je financován z Evropského sociálního fondu (80%) a MPSV v celkové výši 10 486 630 Kč.



Přednášející Mgr. Hana Svobodová z Ústavu pro lékařskou etiku a ošetřovatelství 3. LF UK a Bc. Kateřina Dušková z České asociace pečovatelské služby na vzdělávacím kurzu, který se uskutečnil na Magistrátu hl. m. Prahy.

Předkladatel projektu ČAPS v ČR sdružuje přibližně 150 organizací s terénními sociálně-zdravotními službami. Vzdělávání vychází z podrobné analýzy potřeb terénu. Při dotazníkovém šetření ČAPS oslovlila 25 organizací, názory zjišťovala jak u ředitelů a vedoucích, tak u 450 terénních pracovníků. Výsledkem analýzy je fakt, že zájem o účast ve vzdělávacím kurzu má 90% dotázaných.

ANALÝZA

Průměrně mají oslovené organizace 26 zaměstnanců, většinou v přímé péči o klienty. Nejvíce zaměstnanců je ve věku 35–50 let (52%), druhá největší skupina je však ve věku nad 50 let (27%). Z 82% pracují jako pečovatelské ženy. Pro koncipování dlouhodobého vzdělávání bylo zajímavé zjištění, že nejčastější dosažené vzdělání je střední odborné (56%), dále středoškolské (25%) a základní (17%). Respondenti v průměru odpracovali v organizaci 10,4 roku. Za psychicky náročnou považuje svou práci 52% pracovníků (celkem 229 respondentů), za fyzicky náročnou 14% dotazovaných. Z oslovených vedoucích pracovníků je 52% spíše spokojeno s odbornými znalostmi svých zaměstnanců, naopak nespokojeno je 44%. Potřeba jednotného vzdělávání vychází i ze situace, kdy jen 16% organizací své zaměstnance pravidelně vysílá na vzdělávací kurzy, dalších 64% pouze výjimečně a 20% vůbec ne. Z odpovědí také vyplynulo, že 92% vedoucích pracovníků si myslí, že nabídka vzdělávacích kurzů pro pečovatelské není u nás dostatečná. Pro podporu jednotného vzdělávání mluví i skutečnost, že pouze 15% pracovníků sociální péče čte pravidelně nějaký odborný časopis týkající se jejich práce. Poznatky z absolovaných vzdělávacích kurzů uplatňují v praxi 62% pečovatelů. S potřebou dále se vzdělávat souvisí i přesvědčení více než poloviny pečovatelů, že by se jejich práce dala vylepšit. Z nabídnutých oblastí vzdělávání je největší zájem o psychologii, dále o zdravotně, fyzio-

terapii a první pomoc. Hlavní motivací osobního vzdělávání pracovníků je zlepšení dovedností v přímé péči o klienty. Dle statistiky ÚZIS 2004 se pečovatelská služba v ČR postupně profesionalizuje. Z celkového počtu 9 477 terénních pracovníků (2003) je 6 759 pečovatelů z povolání. V roce 1995 činil celkový počet pracovníků 4 312, z toho bylo 3 806 pečovatelů z povolání.

Koncepci vzdělávání garantuje MUDr. Tamara Tošnerová, psychiatrická Ambulance pro poruchy paměti FNKV Praha, která je známa svými aktivitami na pomoc pečujícím. Vzdělávání se zaměřuje na základní teoretické přípravy a 30 hodin praxe.

KONCEPCE VZDĚLÁVÁNÍ

Koncepci vzdělávání garantuje MUDr. Tamara Tošnerová, psychiatrická Ambulance pro poruchy paměti FNKV Praha, která je známa svými aktivitami na pomoc pečujícím. Vzdělávání se zaměřuje na základní teoretické přípravy a 30 hodin praxe.

PARAMETRY PROJEKTU

Projekt využívá originální metodiky – výukové předměty mají 28 odborných garantů – psychology a psychiatry, zdravotní sestry, lékaře, sociální pracovníce, ergoterapeuty a hygieniky. Ti vytvořili základní učební texty a ještě před prázdninami proškolili lektory z 8 regionů – Praha, Brno, České Budějovice, Havířov, Liberec, Pardubice, Ústí nad Labem a Olomouc. Za dva roky se v několika etapách proškolilo 600 pečovatelů. Užitečné je, že se vytvořil obsahově i kvalitativně srovnatelný vzdělávací systém, který již funguje např. ve zdravotnictví. Příznivým dopadem jednotného vzdělávání pro širokou veřejnost bude zlepšení kvality sociálních služeb ve městech i na venkově.

Jaké jsou cíle?

Vzdělávání posiluje vnímavost pracovníků sociální péče k potřebám nemocných, méně soběstačných a zdravotně postižených občanů a jejich rodin. V kurzech se pečovatelské naučí psychicky i fyzicky lépe zvládat krizové situace, naučí se rodinu nasměrovat na další sociálně zdravotní služby. Nová koncepce celorepublikového vzdělávání odpovídá záměru sociální politiky – zkvalitnit sociální služby a umožnit i lidem s postižením žít důstojně ve svém domově. Efekt projektu spočívá i v tom, že se někteří rodinní pečovatelské budou moci vrátit zpět do práce. Od ledna 2007 jim to umožní nová dávka – tzv. „příspěvek na péči“ a rozšíření sociálních služeb do domácností. Nový Specializační kurz pro pečovatele, akreditovaný v roce 2005 na MSMT, je uznáván i jako kurz rekvalifikační. Rozšíří se tak možnosti kvalifikace pro dlouhodobě nezaměstnané se zájmem o práci v sociálních službách.

Bližší informace na adrese www.caps-vzdelavani.cz.

PhDr. JINDŘICH KALÍEC,
PREZIDENT ČESKÉ ASOCIACE PEČOVATELSKÉ SLUŽBY
A MANAŽER PROJEKTU OP RLZ



POZVÁNKA Na pomoc pečujícím, nemocným i postiženým

První listopadový víkend (4.–5. 11. 2006) se koná v přízemí děkanátu 3. Lékařské fakulty UK v Ruské ulici 87 v Praze 10 seminář s názvem Na pomoc pečujícím, nemocným i postiženým. Jeho cílem je seznámit veřejnost s možností terénní a ambulantní služby, především v péči o starého člověka.

Na semináři budou vítáni všichni zájemci, kteří se podílejí nebo se chtějí podílet na pomoci pečujícím, nemocným i postiženým. Sobotní dopoledne bude věnováno příspěvkům pracovníků 3. LF UK, Ministerstva zemědělství ČR, Fakulty sociálních věd UK Praha, Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (se zaměřením na zákon o sociálních službách) a Ministerstva zdravotnictví ČR či katedry architektury ČVUT. Odpoledne si budete moci vyslechnout přednášky pracovníků zdravotní pojišťovny VZP, pečovatelských služeb, prezentována bude domácí zdravotní péče, služby osobní asistence, domácí hospicové péče, chráněného bydlení, svépomocných skupin, denních center apod. Představitelé těchto organizací seznámí s obsahem své práce v souladu se zákonem o sociálních službách.

Nedělní program bude upraven dle zájmu o prezentaci (do 10 minut) – účastníkům semináře (zástupci nadací, agentur, center...). S jejich činností se můžete seznámit po celé dva dny ve foyeru 3. LF UK.

Seminář pořádá Ambulance pro poruchy paměti FNKV a 3. LF UK, v rámci projektu Ministerstva zdravotnictví ČR „pečující online“ č. 199/2e/9b, ve spolupráci s Českou asociací pečovatelské služby a sdružením Hestia.

Další informace na www.peccující.cz.



Křížovka

Stárnutí populace je nepřehlédnutelným faktem demografického vývoje v České republice. Zatímco minulý rok obyvatelstvo starší 60 let tvořilo 20% populace, v půli 21. století to bude podle prognóz skoro dvakrát tolik. Místopředseda vlády a ministr práce a sociálních věcí RNDr. Petr Nečas k tomu říká: „Práce na reformě důchodového pojištění musí být co nejdříve zahájeny. Jejich součástí by také mělo být... (viz tajenka).“

Vylúštenou tajenku zaslejte na adresu redakce novin do 25. října. Jeden z vás obdrží publikaci *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích* od autorů J. Tošnera a O. Sozanské z produkce nakladatelství Portál. Práce s dobrovolníky se stává součástí studia sociálních oborů a její význam do budoucna poroste. Aby však mohla být iniciativa dobrovolníků správně využita, je třeba přípravy organizace i pomáhajícího, odborného plánování, řízení a supervize. Základní pokyny k tomu můžete nalézt v této knize.



Tajenka z minulého čísla: „...aby dotyčný předal inspektorům pádné důkazy.“

Publikaci *Umění konverzace* od F. Naumanna z produkce nakladatelství Portál získává J. Synáčová z Karlových Varů. Gratulujeme.

POMŮCKA: AAL, ADARA, SELVAS	DO CELA SČESANÉ VLASY	VYDÁVAT VŮNI	JEDEN (anglicky)	RÍMSKÝCH 499	HLUČNÉ JÍT	NOČNÍ MOTÝL	OZVYEN	UKAZOVACÍ ZÁJEMNO	ZNAČKA OBUVI	VÁŘENÁ VEPŘOVÁ HLAVA	KTERÝ (knížně)	KLATBA (zastar.)	3. DÍL TAJENKY	SPOJKA
GEOMETRIČNÉ ROTAČNÍ TELESO					CÍLOVÁ ČÁRA				SMYČKY				ZNAČKA RÁDIA	
2. DÍL TAJENKY					VĚNOVATI					OCHRANA ZBOŽÍ				
UMÍNĚNÝ ZÁPOR				MLHOVITÝ VÝPAR				POUZE (sloven.)			ZASADA			
				ZUB (ANATOM.)				VYZVA			ŮHOR (německy)			NÁZEV PÍSMENE
VOZKŮV POVEL			DÍLČÍ ÚDAJE				AFRICKÝ KMEN							POHLAVNÍ VZBŮŠENÍ
			NÁKLAD (anglicky)				SOKOLSKÝ SRAZ							PŘEDLOŽKA
BORCI						ČESKÝ HEREC				PŘEDNÍ STRANA				
						VEGETAČNÍ FORMACE					KUDLA			
	KŘÍVĚ (sloven.)	OSOBNÍ ZÁJEMNO			BÁL				POLEHAVÝ KERÍK					
		DRUH MECHU			PYTĚLAK (slang.)				ČESKÝ MALÍŘ					
JESKYNE					DRAVÝ PTÁK				KOŇ			ZNAČKA SKANDIA		PEVNIA
					DRUH BRÍDLICE				ČÍSLOVKA			DRUH LEMURA		KORALOVÝ ŮTES
PLEMENO				KARETNÍ HIRA				MASTNOTA				ZNAČKA VYSAVAČO		
				DRUH PEPRE				TULENÍ KOŽEŠINA				ZKRATKA POVSTÁNÍ		
INICIÁLY KANITA			SMĚNEČNÝ RŮČÍTEL				TROPICKÉ PRALESY						ST. SOLM. SLABÍKA	
			ZNAČKA THULIA				ZNAČKA NIKLU						EVROPAN (sloven.)	
1. DÍL TAJENKY														
MUŽSKÉ JMÉNO						PRACH								DESÁTNÍK (slang.)

Z REGIONŮ

Jak odstranit klecová a síťová lůžka?

Projekt Středočeského kraje „Podpora poskytovatelů sociálních služeb ve Středočeském kraji při odstraňování opatření omezujících pohyb osob“ se uskutečnil za podpory finančních zdrojů Phare 2003 RLZ a státního rozpočtu České republiky v období listopad 2005 – srpen 2006. Stal se jednou z aktivit, které směřují ke zvýšení kvality sociálních služeb ve Středočeském kraji.

Cílem projektu bylo poskytnout ústavám sociální péče a domovům důchodců, které zřizuje Středočeský kraj a které používají restriktivní opatření klecovými či síťovými lůžky, vzdělávací a poradenskou podporu tak, aby zařízení dokázala poskytovat sociální služby bez zmíněných restriktivních opatření. Jednu z klíčových aktivit projektu tvořil experiment, ve kterém dostalo několik klientů, vůči nimž byla dosud používána restrikce klecovými či síťovými lůžky, k dispozici osobního asistenta. Experiment si klád za úkol vyzkoušet, zda osobní asistence dokáže klientovi zajistit alternativu života v ochranném lůžku.

Cíle projektu

1. Postupně odstranit klecová a síťová lůžka v zařízeních sociálních služeb zřízených Středočeským krajem.
2. Zavedení humanitních metod práce s klienty umístovanými do těchto lůžek v situacích, kdy by jinak byla ochranná lůžka použita.
3. Podpora poskytovatelů sociálních služeb ve vypracování individuálních plánů uživatele ochranných lůžek vedoucích k postupnému odstranění těchto lůžek.
4. Podpora poskytovatelů sociálních služeb při vytváření potřebného materiálního zámezi umožňujícího odstranění klecových a síťových lůžek.

Projekt účastníkům přinesl aktivity a podporu v těchto oblastech:

I. Vzdělávání:

- managementu organizací s cílem formulovat vizi a rozvojové cíle v oblasti používání restriktivních opatření

- klecovými a síťovými lůžky; klíčových pracovníků a dalších pracovníků v přímé péči tak, aby dokázali zjistit potřeby a osobní cíle uživatelů a napláňovat efektivní podporu; aby znali současné požadavky na zajištění kvalitní péče o uživatele;
- osobních asistentů s cílem připravit je na práci s uživatelem i zapojení do života organizace.

II. EXPERIMENT:

Využití osobní asistence pro uživatele v klecovém či síťovém lůžku mělo dokázat, zda a do jaké míry lze zajistit v podmínkách současných ústavů prostřednictvím osobní asistence alternativu k umístění klientů do klecových či síťových lůžek. Vyskolení osobní asistenti po dobu 3 měsíců pracovali s klienty, vůči kterým byla tato forma restrikce používána.

III. Konzultace, supervize:

byly poskytovány průběžně po celou dobu trvání projektu, a to jak ředitelům ústavů a dalším vedoucím pracovníkům, tak osobním asistentům či klíčovými pracovníky.

S čím se do projektu vstoupovalo?

Realizací a lektorským tým vstupoval do projektu s předpokladem, že neexistují opravdové důvody, proč by jakýkoliv postižený člověk měl v sociální službě trávit svůj čas v klecovém či síťovém lůžku. Umístění člověka do klece či sítě

je tragickým nedorozuměním, důsledkem poruchy vztahu, kompetencí pracovníků, nedostatečných materiálních, personálních či organizačních podmínek v sociální službě. Cílem a hlavním prostředkem podpory bylo proto uvést pracovníky do živého a opravdového kontaktu s uživatelem i se sebou samými, obnovit přirozený tok pocitů a uvědomění a převzít odpovědnost za řešení situace. Jádrem přístupu byla podpora pracovního týmu, aby rozpoznal potřeby uživatele a převzal náležitou zodpovědnost za jejich podporu a za provázení uživatele. Lektorská podpora vycházela z Gestalt přístupu, který přinášel účastníkům bohatost vnitřních prožitků. Významným vodítkem a pomocníkem při řešení situací klientů i organizací se staly standardy kvality sociálních služeb - jejich hodnoty, požadavky i požadované procesy. Hlavními nástroji podpory pracovních týmů jsou poradenství, vzdělávání a supervize. Způsoby, jak rozpoznávat potřeby uživatele (i s velmi hlubokým postižením) a jak nalézt vhodné způsoby podpory, které byly v rámci projektu využívány, popisuje metodika „Alternativní přístupy v péči o osoby, vůči nimž jsou uplatňována restriktivní opatření formou klecových a síťových lůžek“.

Osobní asistenti vs. restriktivní opatření

Experiment jednoznačně potvrdil, že osobní asistence vede k významnému - v některých případech naprosto zásadnímu - zkvalitnění života uživatele. Zároveň se ukázalo, že klient, uspokojování jeho potřeb věnoval pozornost osobnímu asistentovi, restrikci klecovým či síťovým lůžkem nepotřebuje. Z toho důvodu se Středočeský kraj a poskytovatelé sociálních služeb rozhodli, že osobní asistence bude u klientů ohrožených restrikci klecovým či

síťovým lůžkem pokračovat. Při práci s osobními asistenty se ukázalo, že klíčovými aktivitami jsou výběr osobního asistenta a úvodní a průběžná příprava. Mimořádně důležitým aspektem je řízení osobního asistenta v organizaci. Zkušenosti lektorského týmu při přípravě a průběžné podpoře osobních asistentů shrnuje metodika „Poskytování osobní asistence uživatelům do té doby nuceným k pobytu v klecových či síťových lůžkách“.

ZÁVĚRY

Zkušenosti rovněž ukázaly, že osobní asistence nemůže být jediným a univerzálním řešením problematiky klecových a síťových lůžek. Naléhavé se jeví otázky prostředí zařízení, soukromí, počtu ubytovaných uživatelů v prostředí, cílových skupin, řízení organizací a pracovních týmů, vizi a koncepcí... Stejně tak se ukázalo, že problematiku restriktivních opatření nelze zužovat pouze na používání ochranných lůžek. Projekt přinesl mimo jiné uvědomění, že nejočividnější restrikce ochrannými lůžky zmizely, ale že bude potřeba věnovat velkou pozornost a energii tomu, aby ochranná lůžka nebyla spontánně či plíživě nahrazena jinými způsoby omezení pohybu. Znamená to především výzvu pro poskytovatele, aby svou citlivost pro téma restriktivních opatření zvyšovali.

Propojení výše zmíněných aktivit vedlo ke snížení počtu klecových a síťových lůžek (z 52 v počátku projektu na tři k 1. 6. 2006). Aktivita v oblasti ochrany lidských práv lidí v ústavním prostředí však pokračují. Zkušenosti z projektu otevřely další témata a prostory, kterým je třeba se zodpovědně věnovat.

Mgr. MARTIN HAIČL,

Mgr. ROMANA KULICHOVÁ
ODBOR SOCIÁLNÍCH VĚCÍ
KRAJSKÉHO ÚŘADU STŘEDOČESKÉHO KRAJE

Projekt

Podpora EU pro posílení české inspekce práce



Česká republika se zapojila do nového projektu Evropské unie s názvem „Posílení výkonu inspekce práce“. Projekt probíhá v rámci twinningové spolupráce mezi ČR a SR a vychází z potřeby zajistit kvalifikovaný výkon inspekce práce v nových právních podmínkách rozšířených kompetencí inspektorů ve smyslu zákona č. 251/2005 Sb., o inspekcí práce.

Projekt je zaměřen na systém vzdělávání inspektorů a ostatních zaměstnanců inspekce práce s ohledem na personální strategii inspekce práce, hodnocení, odborný růst a systém celoživotního vzdělávání.

Na zahajovacím semináři, který se uskutečnil 13. září t. r. na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR, představili jeho účastníci hlavní principy koncepce inspekce práce a vzdělávání inspektorů, aktivity a postupy realizace jednotlivých úkolů. Projekt potrvá do srpna 2007. Financuje ho Evropská unie a částečně přispívá i Česká republika.

Gestorem projektu je Institut pro výzkum práce a rodiny v Bratislavě, který poskytl své interní a externí experty. Slovenský partner byl vybrán ze šesti uchazečů z členských států EU právě proto, že tamní inspekce prošla podobnou transformací už v roce 2001, a má tedy dostatek zkušeností. Plusem je také podobné legislativní zámezi, podmínky realizace a téměř nulová jazyková bariéra. V rámci projektu se jeho účastníci zaměřili na celkovou koncepci inspekce práce, která bude vycházet z koncepce státní politiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) a strategii Evropské unie v této oblasti, a také na postupy dobré praxe.

Smyslem projektu není kopírovat administrativní systém partnerské země (Slovenska), ale promítnutí osvědčených zkušeností do systému v zemi příjemce. Cílem partnerství obou zemí je dosažení vytyčených cílů. Nejen slovenská, ale i česká strana bude v rámci projektu plnit řadu úkolů. Do pracovních týmů jsou zařazeni nejzkušenější vedoucí pracovníci a inspektoři inspekce práce z celé ČR.

Aktivita jsou zaměřeny také na formování existujících inspektorů k nové struktuře výkonu inspekce práce, objektivizace poměru „starých“ a „nových“ kompetencí, rozvíjení sociálních zručností inspektorů, zpracování profesioigramů, řešení systémového přístupu prevence rizik a další zajímavé oblasti.

Ing. JAROMÍR ELBEL
VEDOUcí PROJEKTU ZA ČR

SERIÁL – BEZPEČNOST PRÁCE

Dodržování stanoveného pracovního režimu řidičů

V rámci Programu činnosti Státního úřadu inspekce práce na rok 2006 je celorepublikově zajišťován úkol „Dodržování stanoveného pracovního režimu řidičů, mzdové otázky a problematika cestovních náhrad“. Cílem úkolu je přispět ke snížení pracovní úrazovosti a současně i nehodovosti na pozemních komunikacích.

Součástí kontrol oblastních inspektorátů je i účinné poradenství a osvěta v problematice právních předpisů stanovujících pracovní dobu a dobu odpočinku a právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce u organizací, které tuto činnost začaly provádět nedávno a u kterých se bude jednat o první setkání s inspekcí práce.

Zdravotní způsobilost řidičů

Předmětem jednotlivých kontrol u organizací a fyzicky podnikajících osob, které se zabývají dopravou, je dodržování požadavků na odbornou a zdravotní způsobilost řidičů v problematice poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků včetně přijatých opatření v problematice výstražných vest s vysokou viditelností. V souvislosti

se zdravotní způsobilostí řidičů z povolání je stále konstatováno, že zaměstnavatelé předkládají doklady o provedených lékařských prohlídkách řidičů.

Při některých z posledních kontrol bylo zjištěno, že posuzující lékař vydal posudek na řidiče z povolání formou dopisu, kde uvedl, že „zdravotní stav odpovídá věku pacienta“, nebo v potvrzení uvedl „schoopen – plátnost bez omezení do roku 2024“, přičemž vyhláška č. 277/2004 Sb. jasně stanoví, co musí posudek jednoznačně obsahovat, a v Příloze č. 2 cit. vyhlášky je přímo vzor „Posudku o zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel“. U jedné dopravní firmy, která provozuje linkovou přepravu osob, bylo zjištěno, že její řidič ve věku 72 let řídí autobus i v nočních hodinách, přičemž od posuzujícího lékaře byl vydán posudek o zdravotním stavu řidiče ve znění



FOTO: © PHOTOGRAPHER: FREDERIC FRAHREUS | AGENCY: DREAMSTIME.COM

„schoopen – ne však noční práce“.

PRACOVNÍ REŽIM ŘIDIČŮ

Kontroly se zaměřují zejména na oblast pracovního režimu řidičů (denní doba řízení, bezpečnostní přestávky, odpočinek mezi směny, týdenní odpočinek apod.). Při kontrolách provedených v loňském roce i v minulosti je stále zjišťováno, že řidiči čerpají bezpečnostní přestávky pouze v délce několika minut či je nečerpají vůbec. Z tohoto pak vyplývá další zjištění, že řidiči pokračují povolenou denní dobou řízení vozidla (celková doba řízení mezi denními nebo jedním odpočinkem denním a jedním odpočinkem týdenním nesmí přesáhnout devět hodin s tím, že dvakrát za týden může být prodloužena na deset hodin). Ve skutečnosti je v záznamových listech tachografu zaznamenána technickým zařízením nepřetržitá doba řízení více než jedenáct hodin. Například u jednoho dopravce na Děčínsku bylo zjištěno, že řidič, který se vracel z Velké Británie, řídil vozidlo sám, a to tak, že

vždy po čtyřech a půl hodinách jízdy vymnul z tachografu známý list a vložil nový, na který pokračoval v jízdě, a toto opakování ještě jednou, až dojel na hranice do České republiky. Z provedených kontrol bylo mimo jiné zjištěno, že někteří dopravci v pracovních smlouvách se zaměstnanci mají jednoznačně uvedeno, že jejich pracovní doba je rozvržena rovnoměrně s délkou pracovní doby nejvýše 40 hodin týdně, přičemž se vždy jedná o zaměstnance, kteří byli přijati na profesní řízení z povolání. Proto byl pracovní režim těchto zaměstnanců posuzován dle ustanovení § 84 odst. 1 a § 90 odst. 1 zákonníku práce a ne podle zákona č. 475/2001 Sb., o pracovní době a době odpočinku zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou v dopravě. Následně při projednávání se zaměstnavateli divil, proč je u řidičů tak velký počet porušení v oblasti nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny či delší směny. K problematice mzdových otázek cestovních náhrad se vrátíme v příštím čísle.

FRANTIŠEK KOSTÁL, INSPEKTOR IP
OIP PRO ÚSTECKÝ KRAJ A LIBERECKÝ KRAJ
SE SÍLEM V ÚSTÍ NAD LABEM

WORLD OF WORK | The Magazine of the ILO

Strategická reakce podniků na HIV/AIDS v postižených oblastech

Devadesát procent ze 40 milionů lidí žijících po celém světě s HIV dnes vstane a půjde do práce. Pro mnohé to bude znamenat stigmatizaci, diskriminaci a boj se špatným zdravím, často s nedostatečnou informovaností, pomocí a léčbou. Ale pro jiné to znamená začátek změny, protože zaměstnavatelé a pracovníci se snaží za podpory státu epidemii překonat.

Tato informace je obsažena ve zprávě ILO *Saving Lives, Protecting Jobs, International Workplace Education Programme SHARE: Strategic HIV/AIDS Responses by Enterprises interim report*, kterou měli k dispozici účastníci XVI. mezinárodní konference o AIDS, která se konala od 13. srpna t. r. v kanadském Torontu. Ve zprávě se vysvětluje, jak ILO s pomocí vlády Spojených států podporuje programy vzdělávání na pracovištích ve 23 zemích, které se dotknou přes 300 000 pracovníků ve více než 300 podnicích.

Příklad z Lesotha

Springfield Footwear Company sídlí v blízkosti Maseru, hlavního města Lesotha, a vyrábí sportovní obuv pro několik hlavních světových značek. Lesotho je vnitrozemská země obklopená Jihoafrickou republikou, kde míra výskytu HIV dosáhla 30 % a společnost bere tuto otázku velmi vážně.

Management podniku díky své politice vytvořil na pracovištích takové podmínky, ve kterých se pracovníci neobávají o HIV diskutovat a také se vhodně chovat. „Tato politika není jen kus papíru, program zde byl opravdu zaveden,“ říká jeden pracovník.

Pracovník podnikové zdravotní služby je základním kamenem podnikového preventivního HIV/AIDS programu a lidé dostávají čas na návštěvu místní zdravotní kliniky, kde je antiretrovirová léčba zdarma.

V tomto podniku byl uskutečněn trénink v rámci programu SHARE. „Po tomto tréninku se můj přístup k lidem s HIV změnil,“ říká jeden účastník.

Ředitel podniku John Lyon je obhájcem programu. „Realizovat program, jako je

tento, nevyžaduje mnoho peněz, musíte se s ním ztotožnit, a my se s ním ztotožnili,“ říká. Vedení podniku zaregistrovalo pozitivní změny včetně poklesu případů nepřítomnosti v práci, větší otevřenosti při hovoru o HIV a zvýšený odběr kondomů poskytovaných v práci.

REALIZACE PROGRAMU NA PRACOVÍŠTÍCH

Program ILO SHARE se zaměřuje na úrovni podniků se zapojením zaměstnavatelů, pracovníků a často i širší komunity.

„SHARE má dvě odlišné, ale komplementární strategie. Na národní úrovni pracuje s úřady a organizacemi zaměstnavatelů i zaměstnanců s cílem zajistit, aby právní a politický rámec v zemi podporoval prevenci HIV/AIDS na pracovištích a ochranu práv pracovníků. Současně SHARE pracuje přímo s managementem, pracovníky a dalšími partnery na formulování politiky a zavádění efektivních programů na pracovištích,“ vysvětluje manažer SHARE Bahrouz Sha-handeh.

Tímto způsobem SHARE usiluje o omezení diskriminace osob žijících s HIV/AIDS na pracovištích, omezení rizikového chování pracovníků, o přístup k léčbě, péči a podpoře a o udržení práce pro osoby s HIV/AIDS v cílových podnicích.

Většina HIV pozitivních pracovníků je ve věku 15–49 let a patří k nejproduktivnějšímu segmentu pracovních sil. I když epidemie dosáhla značné úrovně na všech kontinentech, v subsaharské Africe dosáhla katastrofických rozměrů. Ekonomické dopady jsou největší, pokud podnik ztratí schopné a zkušené pracovníky se znalostí historie podniku, které je těžké nahradit.

V roce 2000 byla na Mezinárodní konferenci práce přijata rezoluce, která navazovala na předchozí iniciativy v Africe a vytvořila předpoklady pro globální program zaměřený na



Tyto děti, kterým umřeli rodiče na AIDS, navštěvují základní školu centra Kivwohede v největším městě Tanzanie Dar Es Salaam. Kivwohede je jedna z organizací zapojených do programu na odstranění dětské práce (IPEC), jehož garantem je Mezinárodní organizace práce (ILO).

HIV/AIDS a svět práce (ILO/AIDS). Brzy poté ILO přijala první kodex správné praxe a stala se osmým sponzorem UNAIDS, který nyní zahrnuje 10 agentur OSN.

Poté, co takto byly vytvořeny podmínky, začala práce na rozběhnutí ambiciózní kampaně podporující politiku a programy zaměřené na HIV/AIDS na pracovištích. S významnou finanční a politickou podporou ministerstva práce USA byl vytvořen mezinárodní vzdělávací program o HIV/AIDS na pracovištích, který byl v roce 2000 zahájen v Indii.

Z pilotního projektu s grantem ve výši 400 000 US dolarů, který začal ve vybraných státech Indie, se stala interregionální iniciativa s celkovými prostředky ve výši 24,5 milionu US dolarů, která se realizuje ve 23 zemích a týká se zhruba 300 000 pracovníků v přibližně 300 podnicích po celém světě. V současné době je do prací na národní úrovni zapojeno na 250 účastníků, kteří řídí implementaci projektových prací.

„Při současné úrovni financování se očekává,

že program, který funguje napříč sektory od bankovníctví po stavebnictví a neformální pouliční prodejce, bude přímo pomáhat dalším 120 tisícům pracovníků, neboť začínají další národní projekty,“ říká ředitelka ILO/AIDS programu Sophia Kisting.

V Indii se potvrdilo, že významnou úlohu má spolupráce s institucemi zastupujícími osoby žijící s HIV/AIDS. „Zapojení osob žijících s HIV/AIDS je velmi důležité. Mnozí vrcholoví vedoucí pracovníci a ostatní pracovníci na rozhodovací úrovni se s nimi dosud nikdy nesešli. Když vidí, že jsou schopni dělat svou práci a spolupracovníci nejsou ohroženi, spolupracují s námi,“ říká koordinátor indického národního programu Syed Mohamed Asfar.

Podle Manoj Pardesihho žijícího s HIV/AIDS a pracujícího pro indický projekt SHARE je rozdílné, jsou-li osoby žijící s HIV/AIDS zapojeny do projektu. „Podniky a odbory pak souhlasí s myšlenkou udržet lidi s HIV/AIDS v zaměstnání a vytvořit pro nás nediskriminační prostředí,“ říká.

PŘEKLAD: ING. ZDENĚK DRABES



PHOTOGRAPHER ALI MAZRAIE SHADI AGENCY DREAMSTIME.COM

Některé důležité údaje (platnost k 1. říjnu 2006)

ŽIVOTNÍ MINIMUM* (ZM měsíčně) od 1. 1. 2006	částka na výživu a ostatní základní osobní potřeby: částka na domácnost: oro zaměstnanec odměňované měsíční mzdu	děti do 6 let věku 1 750 Kč, 6-10 let 1 950 Kč, 10-15 let 2 310 Kč, nezapařené dítě 15-26 let 2 530 Kč, ostatní občane 2 400 Kč jednotlivc 2 020 Kč, 2 osoby 2 630 Kč, 3-4 osoby 3 280 Kč, 5 a více osob 3690 Kč od 1. 7. 2006: 7 955 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 48,10 Kč/hod.
MINIMÁLNÍ MZDA v roce 2006*		
MINIMÁLNÍ MZDOVÉ TARIFY* (při týdenní pracovní době 40 hod.) od 1. 7. 2006	1. tarifní stupeň 2. tarifní stupeň 3. tarifní stupeň 4. tarifní stupeň 5. tarifní stupeň 6. tarifní stupeň 7. tarifní stupeň 8. tarifní stupeň 9. tarifní stupeň 10. tarifní stupeň 11. tarifní stupeň 12. tarifní stupeň	48,10 Kč/hod. 50,10 Kč/hod. 52,30 Kč/hod. 55,00 Kč/hod. 58,70 Kč/hod. 63,10 Kč/hod. 68,10 Kč/hod. 73,60 Kč/hod. 80,30 Kč/hod. 88,10 Kč/hod. 97,50 Kč/hod. 108,30 Kč/hod. 7 955 Kč/měs. 8 260 Kč/měs. 8 650 Kč/měs. 9 080 Kč/měs. 9 710 Kč/měs. 10 440 Kč/měs. 11 260 Kč/měs. 12 210 Kč/měs. 13 270 Kč/měs. 14 570 Kč/měs. 16 120 Kč/měs. 17 900 Kč/měs.
CESTOVNÍ NÁHRADY* od 1. 1. 2006	výše stravného za každý kalendářní den pracovní cestou, náhrada za použití vlastního vozidla, odměrné ceny PH	5-12 hod. 58-69 Kč, 12-18 hod. 88-106 Kč, nad 18 hod. 138-165 Kč spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednodopáž vozidla a tříkolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,40 Kč, benzín 91* Speciál 30,10 Kč; benzín 91* Normal 29,50 Kč; benzín 95* Super 30,40 Kč; benzín 98* Super plus 34,40 Kč; motorová tažba 29,50 Kč

NEMOCENSKÉ DÁVKY* (od 1. 1. 2004)	první 3 kalendářní dny prac. neschopnosti: 25 % z denního vyměřovacího základu, za každý další kalendářní den 69 % z denního vyměřovacího základu
PODPORA PŘI OŠETŘOVÁNÍ ČLENA RODINY* (od 1. 1. 2004)	69 % za kalendářní den z denního vyměřovacího základu
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ* důchodové (DP) a nemocenské pojištění (NP) a příspěvek na sňatní politiku zaměstnanosti (SPZ)	<i>Sazby pojistného z vyměřovacího základu:</i> 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 (dobrovolně) 28 % na DP u osob dobrovolně účastných DP: 28 % na DP OSVČ: 13,5 % z vyměřovacího základu zaměstnanci: 4,5 % z vyměřovacího základu zaměstnavatelé: 9 % z vyměřovacího základu
POJISTNÉ NA ZDRAVOTNÍ POJISTĚNÍ*	1,54 násobek částky ZM na výživu a ostatní základní osobní potřeby rodiče
DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠI PŘÍJMU*	porodné: 1 dítě – 10 násobek částky ZM na osobní potřeby dítěte, 2 a více dětí – 19 násobek součtu částek ZM na osobní potřeby těchto dětí pohlavní: 5 000 Kč

MIRA NEZAMĚTNOSTI**	průměr za rok 1998: 6,0 %, 1999: 6,5 %, 2000: 5,0 %, 2001: 6,5 %, 2002: 9,2 %, 2003: 9,9 %, 2004: 9,2 % (nová metodika); 2005: 9,0 % (nová metodika); 2006: srpen - 7,9 % (nová metodika) září - 7,8 % (nová metodika)
NEZAMĚTNÍ EVIDOVANÍ** k 30. 9. 2006	celkem: 454 182 z toho: 249 968 žm 71 146 osob se zdravotním postižením 41 722 absolventů škol a mladších
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA** (VPM) k 30. 9. 2006	celkem za ČR: 97 543
UCHAZEČI NA VPM**	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 30. 9. 2006: 4,7
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (soli) celkem¹⁾	září 2006: 8 188 Kč
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI*** (v roce 2005)	počet nemocí z povolání nové zjištěných: 884 počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.: 28 997 smrtelné úrazy: 137
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY*** (ČK celkem)	v roce 2005: 79 673
DÁVKY DŮCHODOVÉHO ZABEZPEČENÍ**** výdaje v 1. pololetí 2006 (v tis. Kč)	celkem: 131 145 853 v tom: starobní: 94 603 381 přijí invalidi: 18 781 315 částkový invalidi: 5 905 563 vdovský: 9 542 318 sirotčí: 1 400 471 vdovcovský: 912 805
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA***	2004: celkem v národním hospodářství 18 041 Kč, PS 18 124 Kč, NS 17 762 Kč 2005 ¹⁾ : celkem v národním hospodářství 19 024 Kč, PS 19 045 Kč, NS 18 949 Kč 1. pololetí 2006 ²⁾ : celkem v národním hospodářství 19 494 Kč, PS 19 635 Kč, NS 18 960 Kč
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE*** v 1. pololetí 2006 ²⁾	atsolutní údaje: 20 796 relativní údaje: 4,1 sňatky: 16 418 rozvody: 18 781 živé narození: 52 220 zemřelí: 51 559 celkový přírůstek: 17 528 střední stav obyvat.: 10 258 622 x
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJISTĚNÝCH OSOB****	zaměstnanci celkem: 2. čtvrtletí 2005: 4 094 158 1. čtvrtletí 2006: 4 134 203 2. čtvrtletí 2006: 4 146 748 OSVČ vykonávající činnost: 1. čtvrtletí 2005: 922 245 2. čtvrtletí 2006: 898 794 3. čtvrtletí 2006: 904 994 OSVČ povinné platí zálohy na důchodové pojištění: 2. čtvrtletí 2005: 743 770 1. čtvrtletí 2006: 712 811 2. čtvrtletí 2006: 715 449

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády

** pramen MPSV; *** pramen ČSÚ; **** pramen ČSZZ

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

2) předběžné údaje