

seniorů, zabezpečení lepší informovanosti o pořádaných akcích apod.

Závěr

Informace získané sondou naznačují, že senioři mají dobrý vztah ke svému městu. Jsou skromní a ve své většině si váží toho, co pro ně město dělá. Jsou poměrně aktivní, i když lze předpokládat, že aktivita členů Svazu důchodců, pokud jde o organizované činnosti, je větší než aktivita ostatních obyvatel města. Tato sociální skupina představuje určitý pracovní potenciál, využitelný pro krátkodobé práce nebo na malý pracovní úvazek. Pracovní zapojení by mohlo mimo jiné zlepšit hmotnou situaci seniorů. Zdá se, že méně je uspokojován zájem o kulturu

a vzdělávání, lépe o sportovní a podobné aktivity. Z toho by bylo možné vycházet v další práci se seniorskou populací. V oblasti sociálních služeb by bylo dobré podporovat aktivizační služby, o které je mezi seniory zájem. Požadavek zvýšení počtu domovů pro seniory je nutné vyhodnotit ve vztahu k neuspokojeným žádostem o umístění.

Pokud jde o činnost Svazu důchodců, vládla mezi respondenty určitá rozpačitost. Z toho vyplývá potřeba informovat více o práci a možnostech této organizace.

Vzhledem k malému počtu respondentů bylo problematické vyhodnocení vzájemných vztahů zjištěných skutečností. Omezili jsme se na vztah spokojenosti respondentů (řekli, že se jim daří dobře) a některých dal-

ších okolností a aktivit. Vztah natolik výrazný, že nemůže být náhodný, je spokojenost - zdravotní stav, spokojenost - chování do společnosti a spokojenost - zaměstnání. Nebyl zjištěn vztah spokojenost - finanční situace ani vztah spokojenost - bydlení s partnerem.

Pokud by mohl být realizován rozsáhlejší výzkum, bylo by dobré využít jako tazatele kromě studentů také seniory. Seniorská populace by neměla být jenom předmětem výzkumu, ale vypovídat také sama o sobě a o svých zájmech a potřebách a následně je také prosazovat.

Autorka je socioložka a celý život pracovala v sociální oblasti, mj. jako kurátorka či vedoucí odboru sociálních věcí OÚ.

Zajímavosti ze zahraničního tisku

Genetické testování před získáním nové práce?

Na trhu práce se objevuje diskriminační zacházení s uchazeči o práci kvůli zdravotním rizikům předpokládaným na základě genetických testů. Genetické testování bylo v řadě zemí soudně napadeno a vyvolalo širokou debatu o jeho zákonnosti.

V roce 2004 byla v Německu mladá učitelka odmítnuta smlouva na dobu neurčitou, protože zdravotní prohlídka indikovala, že její pracovní budoucnost by mohla být negativně ovlivněna výskytem určité nemoci v rodině. Během rutinní zdravotní prohlídky dané ženy, kterou procházejí všichni uchazeči o práci ve státním sektoru v Německu včetně učitelů, lékaři poznamenali, že někteří její příbuzní měli Huntingtonovu nemoc, vzácné degenerativní onemocnění, které způsobuje odumírání určitých nervových buněk v mozku, o němž je známo, že se v rodinách přenáší z generace na generaci. Případ vyvolal obavy, že by zaměstnavatelé mohli využít skutečnosti, že v současné době není otázka genetického testování právně upravena, k diskriminaci zaměstnanců.

Podle předsedy Národní etické rady Spiritose Simitise je právní úprava, která klade akutní onemocnění, jež brání lidem vykonávat práci, na stejnou úroveň jako pouhou predikci toho, v jakém zdravotním stavu může být osoba za 10, 20 či 30 let, nepřijatelná. Podle profesora Simitise zmíněnou učitelku úřady odmítly zaměstnat na základě pouhé predikce a tak přenesly břímě rizika plně na ni. Zaměstnavatel by měl přijmout riziko spojené s některými genetickými onemocněními, pokud je připraven přijmout riziko, že zaměstnanci mohou propadnout alkoholismu či depresi.

Učitelka od té doby uspěla u Správního soudu v Darmstadtu a německá vláda při-

pravila návrh zákona, který doposud nebyl dopracován.

Tento konkrétní příklad byl spolu s jinými uveden v nové zprávě ILO nazvané Equality at work: Tackling the Challenges. Zpráva byla publikována v květnu a diskutována na letošní Mezinárodní konferenci práce. Poskytuje globální přehled o pokroku v řešení různých forem diskriminace v posledních čtyřech letech. Letos se však věnuje i nově se objevujícím formám diskriminace, jednou z nichž je genetické testování při přijímání zaměstnanců. Podle její autorky Manuely Tomei může genetické testování snadno vést k nespravedlivému propouštění nebo odmítnutí uchazeče o práci zaměstnat. Činit rozhodnutí o přijetí zaměstnance podle pravděpodobnosti, že by u něj mohla propuknout určitá nemoc, spíše než na základě jeho současné schopnosti vykonávat práci, je diskriminační. Klíčovým aspektem principu nediskriminace a rovnosti v práci je, že všechna rozhodnutí týkající se zaměstnání musí být založena na kompetenci osoby vykonávat práci.

Podle zprávy není německý příklad ojedinělý. V roce 2001 komise USA pro rovné příležitosti v zaměstnání uvedla, že železnice Burlington Northern Santa Fe Railroad tajně podrobila své zaměstnance testování na genetický marker spojený se syndromem karpálního tunelu. Rok předtím rozhodl v Číně hongkongský okresní soud, že tři muži byli poškozeni, protože je vláda odmítla zaměstnat čistě na základě toho, že jejich rodiče byli postiženi schizofrenií.

Zájem o tyto otázky vyvolal přijetí řady legislativních opatření. Několik členských států Evropské unie včetně Francie, Švédska, Finska a Dánska přijalo legislativu zakazující genetickou diskriminaci. Ostatní země včetně Rakouska, Nizozemska, Lucemburska, Řecka a Itálie zakázaly nebo omezily získávání genetických údajů od zaměstnanců bez jejich jednoznačného svolení. Senát Spojených států jednoznačně přijal zákon o zákazu diskriminace na základě genetických informací, který zakazuje využívání genetických informací v oblasti zdravotního pojištění a zaměstnanosti.

Také zaměstnavatelé a odbory přijímají patřičná opatření. IBM je první velkou firmou, která změnila svou politiku s cílem předejít užívání genetických informací při přijímání personálních rozhodnutí a při určování nároku zaměstnance na zdravotní péči nebo benefity. V roce 2002 vyhlásila australská odborová rada v reakci na dotaz australské komise pro reformu práva a australské komise pro etiku zdravotnictví týkající se ochrany lidské genetické informace, že zaměstnavatelům by nemělo být dovoleno získávat genetické informace o žádném zaměstnanci.

Zdroj:

http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Press_releases/lang--en/WCMS_082589/index.htm

Zpracovala Helena Lisá