

4



FÓRUM

ODBORNÝ RECENZOVANÝ ČASOPIS

sociální politiky

Editorial

Stati, studie, úvahy a analýzy

Adaptace terciárně vzdělaných odborníků po návratu z dlouhodobého zahraničního pobytu jako determinanta jejich dalších migračních pohybů
Jana Vavrečková

Zaměstnaní na českém trhu práce stárnou I
Poznatky ze statistické analýzy dosavadního vývoje zaměstnanosti starších osob
Zdeněk Karpíšek, Jaromíra Kotíková, Miriam Kotrusová

Zvyšování flexibility u pracovní doby a pracovních podmínek jako jedna z možností podpory zvyšování zaměstnanosti starších osob
Miriam Kotrusová

Z Evropské unie

Práce na zkrácenou pracovní dobu v SRN

Finanční pomoc studentům ve vybraných zemích - Německo

1 Poznatky z praxe

Domácí násilí jako sociální problém okresu České Budějovice

23

Belgický systém posuzování pracovní neschopnosti

25

2

Zajímavosti ze zahraničního tisku

Jak zajistit péči o potřebné

27

Globalizace, flexicurity a finanční krize

29

7

Informační servis čtenářům

Střednědobá předpověď kvalifikační úrovně v Evropě

30

Konference „Pracovní podmínky a sociální dialog“

30

13

Novinky v knižním fondu

31

Z domácího tisku

31

Ze zahraničního tisku

32

For summaries of selected articles see the 3rd page of the cover.

Obsahové zaměření časopisu

Sociální problematika v nejširším vymezení, zejména tyto tematické okruhy:

- sociální teorie, sociální politika,
- sociální služby, státní sociální podpora, hmotná nouze,
- posudková služba, zdravotní postižení,
- rodina, sociálně-právní ochrana dětí, rovné příležitosti,
- pojištné systémy, důchodové, nemocenské a úrazové pojištění,
- příjmová politika,
- zaměstnanost, politika zaměstnanosti,

- služby zaměstnanosti, trh práce, zahraniční zaměstnanost,
- mzdová politika, mzdové a platové systémy,
- bezpečnost práce a pracovní prostředí,
- pracovní podmínky, organizace práce,
- sociální dialog a kolektivní vyjednávání,
- migrace, integrace cizinců,
- mezinárodní spolupráce v oblasti sociálního zabezpečení,
- legislativa upravující všechny tyto oblasti,
- další příbuzná tematika.

Informace pro autory

Časopis se skládá ze dvou částí, v první, tvořené rubrikou Stati, studie, úvahy a analýzy, jsou uveřejňovány pouze recenzované příspěvky. O zařazení do recenzované části časopisu rozhoduje redakční rada na základě výsledků recenzního řízení, které je oboustranně anonymní. Redakce v tomto směru provádí potřebné kroky.

Autoři mohou nabízet příspěvky do obou částí, tj. do recenzované i nerecenzované části, s tím, že uvedou, do které.

Redakce přijímá pouze dosud nepublikované příspěvky v elektronické podobě.

Autor by měl připojit úplnou kontaktní adresu včetně telefonního čísla a e-mailové adresy.

Příspěvky zasílejte v elektronické podobě na e-mailovou adresu: helena.lisa@vupsv.cz.

Uveřejněné příspěvky jsou honorovány.

Formální požadavky

Rukopis příspěvku do recenzované části (nejlépe v členění souhrn /resumé, abstrakt/, úvod, současný stav poznání a odkazy na odbornou literaturu, zkoumaná problematika a použité metody, výsledky, diskuse, závěr) o rozsahu zhruba 25 tisíc znaků včetně mezer v editoru Word musí vedle vlastního textu obsahovat cca 20řádkové resumé a klíčová slova v češtině.

Citace a bibliografické odkazy musí být úplné a v souladu s příslušnou normou, příklady viz www.vupsv.cz.

Grafy a obrázky musí být přizpůsobeny černobílému provedení (ve formátu excel skupinový sloupcový, ne prostorový).

Připojeny musí být i jejich zdrojové soubory.

Redakce provádí jazykovou úpravu textu.

FÓRUM sociální politiky

odborný recenzovaný časopis

4/2009

Vydává Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.
Palackého nám. 4
128 01 Praha 2
IČO 45773009

Šéfredaktorka: Mgr. Helena Lisá
kontakt: helena.lisa@vupsv.cz
tel. 224 972 645

Redakce: Dagmar Maličká
kontakt: dagmar.malicka@vupsv.cz
tel. 224 972 654

Tisk: Vydavatelství KUFR, s. r. o.
Naskové 3, 150 00 Praha 5

Distribuce a předplatné: Postservis
Poděbradská 39, 190 00 Praha 9
Kontakt: e-mail postabo.prstc@cpost.cz
fax 284 001 847
tel.: 800 300 302 (bezplatná infolinka ČR)
www.periodik.cz

Prodej za hotové:
Knihkupectví Karolinum
Celetná 18, 116 36 Praha 1

Cena jednotlivého čísla: 50 Kč

Vychází: 6krát ročně

Dáno do tisku: 7. 8. 2009

Registrace MK ČR E 17566
ISSN 1802-5854 – tištěná verze
ISSN 1803-7488 – elektronická verze
© VÚPSV

Redakční rada:

Doc. Ing. Ladislav Průša, CSc. (předseda - VÚPSV)
Doc. Ing. Marie Dohnalová, CSc. (FHS UK)
Mgr. Danuše Fomiczewová (KÚ Pardubického kraje)
Doc. JUDr. Vilém Kahoun, Ph.D. (ČSSZ, ZSF JČU)
Prof. Ing. Vojtěch Krebs, CSc. (VŠE)
Mgr. Aleš Kroupa (VÚPSV)
PhDr. Věra Kuchařová (VÚPSV)
Prof. PhDr. Tomáš Sirovátka, CSc. (MU)

Vážení čtenáři,

současná finanční a ekonomická situace není příznivá a pokles výkonnosti ekonomiky se negativně projevuje prakticky ve všech oblastech našeho života. O zmírnění jeho dopadů usilují vlády jednotlivých zemí i mezinárodní instituce a organizace přijímáním opatření na podporu vybraných oblastí ekonomiky a přizpůsobováním legislativy, zejména v oblasti daní a sociálního zabezpečení. Jedním z důsledků propadu výkonnosti ekonomiky je růst nezaměstnanosti, přestože snahou je s využitím podpor a úlev pro zaměstnavatele zaměstnanost udržet. Podmínky na trhu práce se v některých sektorech hospodářství a teritoriích výrazně zhoršily, a to nejen pro osoby na trhu práce znevýhodněné.

I když se příspěvky zařazené do recenzované rubriky Stati, studie, úvahy a analýzy nezabývají nejnovějším vývojem na trhu práce, problematice zaměstnanosti se věnují všechny. Výsledná zjištění se mohou stát vodítkem pro odhad vývoje ve změněných podmínkách. Článek „Adaptace terciárně vzdělaných odborníků po návratu z dlouhodobého zahraničního pobytu jako determinanty jejich dalších migračních pohybů“ vychází z empirického, kvalitativního šetření, přičemž výběrový vzorek zachycuje různorodost studijních směrů i profesního zaměření respondentů (lékaře, ekonomy, techniky, absolventy společenských a přírodních věd). Výsledkem jsou poznatky o zkušenostech a problémech s opětovným začleněním do české společnosti, podmínkách pracovní adaptace v ČR, zhodnocení přínosů zahraničního pobytu a zúročení získaných znalostí v domácích podmínkách a postoje dotázaných k opakované a trvalé migraci z ČR.

První ze dvou pokračování příspěvku „Zaměstnaní na českém trhu práce stárnou“ s podtitulem Poznátky ze statistické analýzy dosavadního vývoje zaměstnanosti starších osob se zabývá podporou zaměstnanosti starších osob (ve věku 55–64 let) z hlediska flexibility pracovní doby a pracovních podmínek. Stárnutí obyvatel má negativní vliv na financování důchodových systémů a na trh práce. Starší pracovníci při ztrátě zaměstnání často využívají možnosti odchodu do důchodu a ekonomické neaktivity. Tomu lze čelit přizpůsobením pracovní doby, úpravou pracovního prostředí, náplně a tempa práce. V zemích EU existuje řada nástrojů na udržení lidí v předdůchodovém věku na trhu práce, v ČR se však nevyužívají. Politická opatření by se proto měla zaměřit na podporu těchto osob, jejichž rozhodování o setrvání na trhu práce nejvíce ovlivňují parametry důchodového systému.

Článek „Zvyšování flexibility u pracovní doby a pracovních podmínek jako jedna z možností podpory zvyšování zaměstnanosti starších osob“, se zabývá možnostmi, jak tuto skupinu na trhu práce udržet. Důvodem je výhledový nedostatek pracovní síly, snížení finanční nákladů důchodových systémů a hrozící pokles životní úrovně, pocit izolace, sociálního vyloučení a zhoršující se zdravotní stav. Přechod starších osob z nezaměstnanosti zpět do zaměstnání ovlivňují jednak negativní pracovní pobídky a institucionální bariéry, tj. podmínky nároku na předčasnou starobní a invalidní důchody, rigidní pracovněprávní legislativa, jednak předsudky zaměstnavatelů, zejména nedůvěra v jejich schopnost adaptovat se na technologické i organizační změny. Překážkou může být i neochota starších zaměstnanců průběžně se vzdělávat a přizpůsobovat novým požadavkům zaměstnavatelů.

V nerecenzované části se věnujeme protikrizovým opatřením ve světě, v rubrice Z Evropské unie opatřením přijímaným na trhu práce v Německu a německému systému finanční podpory studentů. V rubrice Poznátky z praxe rozebíráme domácí násilí a jeho výskyt v Českých Budějovicích a belgický systém posuzování pracovní neschopnosti. Zajímavostí ze zahraničního tisku přinášíme výtah z článku zabývajícího se sociálními službami a jejich financováním, další čerpá z článku o reakcích dánského modelu flexicurity na současný ekonomický vývoj. Informační servis čtenářům obsahuje obvyklé krátké informace a čerpá z databáze přírůstků ve fondech oddělení knihovnicko-informačních služeb VÚPSV.

Helena Lisá
šéfredaktorka

Adaptace terciárně vzdělaných odborníků po návratu z dlouhodobého zahraničního pobytu jako determinanta jejich dalších migračních pohybů

Jana Vavrečková

Čeští pracovníci mohou v současné době, až na výjimky dvou sousedních států, pracovat ve všech zemích EU a tisíce českých občanů tyto možnosti využívá. Nejžádanějším artiklem na zahraničním trhu práce je kvalifikovaná, terciárně vzdělaná pracovní síla, která se stává rozhodujícím impulsem konkurenceschopnosti jednotlivých ekonomik. Dosud realizované výzkumy migračního potenciálu ukazují na dočasnost zahraniční pracovní migrace českých občanů; migranti se po určité době vrací a hledají doma pracovní uplatnění. Obsah článku vychází z empirického, kvalitativního šetření terciárně vzdělaných českých odborníků po návratu z dlouhodobého zahraničního pobytu na kvalifikovaných pracovních pozicích u zahraničních zaměstnavatelů. Výběrový vzorek zachycuje různorodost studijních směrů i profesního zaměření respondentů (lékaře, ekonomy, techniky, absolventy společenských a přírodních věd). Přináší poznatky o prožitcích a problémech, které souvisí s jejich opětovným začleněním do české společnosti, podmínkách pracovní adaptace v ČR, zhodnocení přínosů zahraničního pobytu a zúročení získaných znalostí v domácích podmínkách a postoje dotázaných k opakované a trvalé migraci z ČR. V diskusi se autorka zamýšlí nad úskalím a pozitivy použité metodologie. V závěru je vyzdvíhena skutečnost, že míra spokojenosti s životem v ČR po návratu z dlouhodobého zahraničního pobytu je ovlivněna především profesním zaměřením respondentů. Nejvyšší nespokojenost s pracovními podmínkami v ČR ve srovnání s profesním životem v zahraničí vykazují lékaři.

Teoretické přístupy

Mezinárodní migrace je jedním z aktuálních témat současnosti. Vzhledem k časoprostorové kompresi dnešního světa, jež je důsledkem rozvoje moderních technologií, zvyšující se rychlosti dálkové dopravy a povahy současné ekonomiky, se zmenšuje význam vzdálenosti (Harvey, 1989). Počet migrantů se tak neustále zvyšuje; podle studie OSN mezi lety 1990 a 2000 vzrostl počet migrantů z 154 milionů na 175 milionů (Schiff, 2006) a jeho zvýšení dále pokračuje. Podle autorů Docquier, Sekkat (2006) může zahrnovat dnešní mezinárodní migrace až 200 milionů osob.

V posledních letech nalezla širokou odezvu především diskuse o potřebě vysoce kvalifikovaných pracovních sil. Mobilita vysoce kvalifikovaných je vedle toku zboží, informací a kapitálu typickým projevem vyspělých ekonomik (Thanh, 2004). Všeobecná poptávka po lidech s vysokou kvalifikací v globalizovaném světě se mimo jiné projevuje stále větším podílem terciárně vzdělaných mezi zahraničními migranty (OECD, 2002). Konkurence v získávání vzdělaných odborníků se již delší čas skrývá v termínech „brain gain“ a „brain drain“. Zatímco klasický odliv mozků („brain drain“) se projevuje ztrátou talentovaných, vysoce kvalifikovaných osob v zemi původu, „brain gain“ zahrnuje proces jejich získávání. Teoretické definice obou pojmů však nejsou jednoznačné. Některé definice označují za brain drain jednoduše situace, kdy ze země odchází vysoce vzdělaná pracovní síla a dochází tak ke ztrátě mozků (Paterlini, 2005). Jiné definice berou v úvahu i rozsah zahraniční migrace. Například Adams (2003) označuje pojmem brain drain jen ztrátu více než 10 % občanů s terciárním vzděláním.

Jiní autoři (Lowell, Findlay, 2003) se domnívají, že k fenoménu brain drain dochází jen tehdy, pokud země trpí signifikantním odchodem kvalifikované pracovní síly a tento jev má negativní důsledky na její ekonomický rozvoj.

Ke změně nazírání na fenomén brain drain došlo na konci osmdesátých let minulého století. Tehdy poprvé byl vysloven názor, že důsledky migrace vysoce vzdělaných jsou proměnlivé v čase – co se může z krátkodobého hlediska jevit jako ztráta, může v dlouhodobém horizontu znamenat zisk (Hansen, 2004). Tyto úvahy byly potvrzeny zkušenostmi, kdy vysoce vzdělaní experti, pobývající v zahraničí, se po čase vrátili do mateřské země a své schopnosti, znalosti a zkušenosti využívali pro rozkvet dané země. Brain drain nebyl již chápán pouze jako ztráta, ale bylo poukazováno na to, že zahraniční migrace vysoce vzdělaných se může za jistých okolností stát zdrojem zisku (může přerůst v brain gain). Při studiu migračních drah se ukázalo, že reemigrace vzdělaných lidí po určité době strávené v zahraničí přináší zemi původu zkušenosti, znalosti, know-how, jazykové kompetence, kontakty a často i finanční prostředky, které by jinak země těžko získala.

Nové chápání problematiky vysoce vzdělaných ovlivnilo i strategie, které státy do té doby k optimalizaci zahraniční migrace používaly. Stále více se vyzdvihují pozitivní cirkulace mozků (brain circulation), podporují se odborné stáže, studium a dočasné pobyty mladých lidí v zahraničí. Podstatou ale je, aby se vysoce kvalifikovaní migranti do země původu vrátili; proto řada ekonomicky vyspělých zemí klade mimořádný důraz na strategie vedoucí k jejich návratu. Vznikají tak speciální strategie a programy s cílem „přitáhnout“ domácí odborníky ze zahraničí

zpět do mateřské země (blíže viz. Kostecká et al., 2008).

Od roku 2004 (vstupem České republiky do EU) se výrazně zlepšily možnosti pracovního uplatnění i pro české občany. V současné době mohou čeští pracovníci pracovat s výjimkou Německa a Rakouska již ve všech zemích EU. Postupné otevírání trhů EU-15 a další nástroje posilující mobilitu pracovníků – např. národní programy pro získání vysoce kvalifikovaných, služby EURES, činnost agentur pro zprostředkování zahraniční práce, přímá on-line inzerce a další – přispěly k tomu, že tisíce českých občanů již z republiky odjely a v cizině legálně žijí a pracují. Někteří v zahraničí pracují pod úrovní dosažené kvalifikace, jiní působí na kvalifikovaných pozicích (Vavrečková, Hantak, 2008). Je známo, že řada českých občanů se domů již vrátila a více či méně zúročila své znalosti a zkušenosti na domácím trhu práce.

Metodologické přístupy

Ve čtvrtém čtvrtletí roku 2008 bylo ve VÚPSV provedeno kvalitativní šetření explicitně orientované na terciárně vzdělanou pracovní sílu po návratu ze zahraničí.

Cílem tohoto šetření bylo zjistit míru adaptace českých terciárně vzdělaných odborníků po návratu z dlouhodobého, zahraničního pobytu, jako jednoho ze základních předpokladů k směřování jejich dalšího působení; tj. aktivit ve formě efektů typu brain gain (zisky ze zahraničních zkušeností a znalostí v zemi původu), nebo naopak stimulů k opětovnému vycestování s budoucím rizikem fenoménu brain drain. Dílčími cíli byla proto zjištění

- prožitků a problémů souvisejících s opětovným začleněním do české společnosti,

- podmínek pracovní adaptace v ČR,
- zhodnocení přínosů zahraničního pobytu a zúročení získaných znalostí v domácích podmínkách,
- postoje k opakované a budoucí trvalé emigraci z ČR.

Rozhovory s kvalifikovanými odborníky byly realizovány na základě exploračního schématu s využitím standardní metodiky pro kvalitativní šetření. **Celkem bylo provedeno 17 rozhovorů** s odborníky, splňujícími stanovená výběrová kritéria.

Kritériem pro výběr respondentů bylo ukončené terciární vzdělání, v zahraničí zastávaná kvalifikovaná pozice, zahraniční pracovní pobyt delší než 12 měsíců a doba jeho realizace v posledních třech letech¹.

Snahou řešitelů bylo postihnout co nejvíce studijních směrů i různorodost profesního zaměření. V šetření jsou zastoupeni absolventi z technických, přírodních i společenských vědních oborů, **struktura vysokoškolského vzdělání respondentů je pestrá**². Naopak regionální působení dotázaných (před odchodem do zahraničí i po návratu) nebylo pro výběr podstatné. Vhodní kandidáti byli v první fázi vybíráni na základě osobních a zprostředkovaných kontaktů, v druhé fázi na bázi metody snowball efektu (nabalování „sněhové koule“).

Průzkum není ve vztahu k výběru respondentů i velikosti výběrového vzorku reprezentativní; jinak zachovává všechna pravidla kvalitativního šetření (práce s diktafonem, následný přepisem výpovědí, anonymita respondentů atd.). Pro plné pochopení analyzovaných vztahů jsou v dalším textu využívány přímé citace.

Ve výběrovém vzorku odborníků převažují muži; tvoří 70 % všech dotázaných. Průměrný věk respondentů je 36 let, nejmladšímu bylo 26 let, nejstaršímu 55 let. Všichni respondenti měli ukončené vysokoškolské vzdělání, tři z nich měli v době konání průzkumu absolvovanou vědeckou přípravu (doktorské studium Ph.D.).

Průměrná doba zahraničního pobytu, (nepočítáme-li předčasný návrat stomatologa) činí zhruba 2,5 roku; k **nejfrekventovanějším cílovým zemím** patřily Velká Británie a Irsko.

Vybrané výsledky šetření

Jak prožívali čeští migranti návrat domů z dlouhodobého zahraničního pobytu

Výsledky šetření ukázaly, že návrat odborníků do České republiky byl pro většinu z nich poměrně dramatický. Po prvním opojení (plynoucím ze setkání s rodinou, přáteli atd.) se seznamují se současným chodem české společnosti (změnami, které se udály od jejich odchodu ze země) a jsou konfrontováni s odlišností prostředí svého dosavadního působení. Ponávratová adaptace nebyla u mnohých jednoduchá a návrat domů byl mnohdy psychicky náročnou záležitostí. Problémy s adaptací ztěžoval odlišný životní styl a nutnost vypořádat se s rozdílností kultur mezi zemí původu a cílovou migrační zemí.

„Cítím se jak mezi dvěma světy, oddělil jsem se od života v ČR, ta společnost venku funguje na trochu jiných základech, jak se vracím zpět, tak si zvykám na věci, které jsou v ČR.“ (pozn. 3letý pobyt v Irsku);

„... ale návrat domů z USA byl pro mě těžký. Byl jsem zvyklý na jinou životní úroveň. Věci, které jsou tady nadstandard, tam byly běžné a dostupné. Konkrétně spotřební věci, oblečení, elektronika. Tam jsem miň řešil cenu“ (pozn. 1,5 roku USA, 3 roky Velká Británie);

„Adaptovala jsem se tu těžce. Člověk tady nějak cejtí větší důsledky stresu, větší uzavřenost. Chybí mi zejména Španělsko, jeho životní styl a mentalita je mi tak nějak bližší.“ (pozn. 4 roky Španělsko, 1 rok SRN);

„Po návratu jsme se tu s manželkou cítili jako exoti. Vadilo nám, jak se tu lidi k sobě chovají, např. při jízdě autem, jak chodí po ulici a strkají do sebe, mračí se... V Anglii se dodržují předpisy, je jich málo, ale dodržují se. Tam, když někdo spěchá, tak to je znak, že není na úrovni; váží si víc druhého člověka, jsou slušní, chovají se korektně“ (pozn. 3 roky Velká Británie);

„Vnímám jsem především rozdílnost kultur. My jsme negativisté, tady snad každý nadává. V cizině člověk musí přistoupit na pozitivní vyjadřování (pozn. 11 měsíců Bermudy).“

Kromě odlišného životního stylu a nižší životní úrovně, na které je nutné se v ČR znovu adaptovat, se problémy dotázaných soustředily často do vztahové (sociální) oblasti. Migrant si vytváří nové sociální vazby a přátelství v cizině, ale často ztrácí kontakty doma; platí, že čím delší zahraniční pobyt, tím vyšší sociální izolovanost v mateřské zemi. Při návratu domů naráželi respondenti mnohdy na nepochopení ze strany okolního světa.

„Bylo to náročné, trvalo mi asi rok se zadaptovat, hodně přátel už nebylo v Praze, kamarádky měly jinou životní zkušenost než já, měla jsem pocit, že mě někteří lidi nemožnou úplně pochopit. Skoro je jednodušší adaptace na prostředí v zahraničí...“ (pozn. 3,5 roku Velká Británie)

Ze 17 oslovených vysokoškoláků se pouze tři vyjádřili, že jejich návrat domů probíhal z hlediska adaptace na české prostředí bez větších problémů. Vědecký pracovník se po 3,5ročním pobytu v USA obával podmínek života v ČR, které byly umocněné špatnými referencemi jeho českých kolegů, ale nakonec byl po návratu příjemně překvapen.

„Bál jsem se, že tady budou mnohem horší podmínky pro to, jak dělat vědu, i vůbec kontakt s úřady, v USA to všechno perfektně funguje, nakonec ale bylo všechno v pořádku.“

Problémy s adaptací nevnímali ani mladý ekonom po dvouletém pobytu na Kanárských ostrovech a lékař v SRN pendlující víkendově za rodinou do České republiky.

Při srovnání životních podmínek v České republice a v migračně cílových zemích se domácí problémy nejčastěji vztahovaly k špatnému fungování služeb „největší pro-

blém je v chování domácích úřadů. V Irsku je fungující systém, úřady jsou velice nakloněné člověku pomáhat...“, k neochotě, příp. nekompetentnosti českých úředníků a zbytečné byrokracii „... největší šok zažívám při jednání s úřady...“ a k vzrůstající kriminalitě „Ve srovnání se zahraničím je tu obrovská kriminalita a mám pocit, že od dob mé nepřítomnosti se v Praze ještě zvýšila.“

Jak probíhala pracovní adaptace v České republice

Šetření potvrdilo, že pracovní adaptace v České republice je determinována odborným zaměřením terciárně vzdělaných. Přestože výběrový vzorek dotázaných je početně omezený, lze z hlediska pracovního uplatnění na domácím trhu práce respondenty rozdělit do několika skupin.

Pro odborníky s univerzálnějším vzděláním a odborností (absolventi společenských věd a ekonomové) se stala zkušenost s kvalifikovanou prací v cizině odrazovým můstkem pro kariéru doma. Po návratu maximálně využili jazykových dovedností a zkušenosti s podnikovou zahraniční kulturou. V naprosté většině případů získali lukrativní pozice u nadnárodních společností působících v ČR.

Mnozí z nich zastávají manažerské pozice, někteří dokonce v top managementu; ze strany zahraničního kapitálu je o ně na domácím trhu práce zájem. Přes nejružnější výhrady k systému práce v ČR mají zpravidla nadstandardní příjem a jsou profesně spokojeni. Do této skupiny patří i absolventi filozofické fakulty, kteří využili především aktivní znalost několika světových jazyků a v ČR působí v různých nadnárodních vzdělávacích institucích, v zastoupeních evropských institucí, při koordinaci mezinárodních projektů, příp. sami západní jazyky vyučují.

„Zjistil jsem, že jakmile nastoupím do zahraniční firmy, tak člověk se zahraniční zkušeností dostane automaticky lepší plat, má lépe nakročeno ke kariéře.“

„Znal jsem firemní kulturu... Věděl jsem, co si můžu dovolit, na co si dát pozor. To můj kariérní postup v Čechách urychlilo. V případě setrvání v ČR bych určitě tuto firmu nenašel a pozici nezastával.“

Další skupinu tvoří migranti, jejichž profesní charakter je specifický; v ČR i v zahraničí pracují ve stejném oboru a často v obdobné pracovní pozici. Mnozí z nich se vrací do stejného prostředí, z kterého odešli, nebo dokonce na stejné pracoviště. Konkrétně se jedná o **lékaře, informatiky a mnohdy i vědecké pracovníky**. Z hlediska pracovní adaptace a spokojenosti však existují mezi těmito podskupinami značné rozdíly.

Obecně lze konstatovat, že **nejméně mění charakter práce informatici**, pracují zpravidla pro nadnárodní společnost, využívají znalostí nových technologií a nadstandardní příjem v ČR přispívá k jejich spokojenosti s profesním životem v domácích podmínkách „*Myslím, že jsem tady využil všechny své zahraniční zkušenosti...*“

„V mojí branži je jedno, kde člověk pracuje. Náš trh je specifický, že se tu dělají apli-

kace pro konkrétní zákazníky do celého světa. Věnuji se vývoji SW na zakázku pro konkrétní byznys, to jsem dělal i v zahraničí. Setkal jsem se tam s jinými technologiemi, jiným přístupem... Znalost nových technologií můžu tady využít ve své práci, což je dobrý."

Další svébytnou podskupinu tvoří **vědci, představitelé základního výzkumu**. Do zahraničí odjíždějí zpravidla v rámci doktorského studia, řešení mezinárodního výzkumného projektu, stáže na zahraniční univerzitě atd. Čeští vědci mají v současné době k pobytu v zahraničí řadu příležitostí a zahraniční zkušenosti se stávají nezbytnou podmínkou jejich vědecké kariéry. **Potěšující je okolnost, že oslovení vědci byli s návratovými podmínkami vědecké práce v ČR spokojeni.**

"Vrátil jsem se do té samé laboratoře tady. Pobyt a práce v USA mě obohatily po všech stránkách: po profesní stránce ohromně - naučil jsem se spoustu nových věcí, přišel jsem do kontaktu se špičkovou vědou, to vám dá hodně... Každý šéf si vede své lidi jinak, má jiné metody práce. Já mám teď taky své studenty, tyto zkušenosti plně využívám."

"Určitě mi to pomohlo v kariéře, ujasnit si, co budu dál dělat, pracovní zkušenosti, nové metody byly přínosem. Také to vypadá dobře v životopisu, pobyt v zahraničí je pro vědeckou dráhu důležitý."

V šetření zaznívá kritika poměrů v českém terciárním školství.

"V práci je pořád plno papírování... jsou zde mnohem větší stresy než na univerzitě v Kanadě, chybí mi tady možnost diskutovat o odborných problémech: třeba kolegu, i když sedíme v jedné místnosti, vůbec nevím, protože učí, aby si vydělal a zajistil rodinu..."

Poslední specifickou podskupinu respondentů tvoří lékaři. Lékaři se pochopitelně po návratu ze zahraničí vracejí opět do zdravotnictví; jejich adaptace je však složitá. Výroky explorovaných lékařů jsou vysoce kritické, a to ve vztahu k pracovnímu prostředí, k úrovni odměňování, k soustavnému přetěžování neobdobnými činnostmi a vysoké byrokracii v českém zdravotnictví. Lze konstatovat, že u lékařů je spokojenost s profesním životem po návratu ze zahraničí ze sledovaných podskupin odborníků nejnižší.

"Vrátil jsem se do finančně neúnosných podmínek ve státním špitálu. Bylo to tak otřesné, že jsem musel buď změnit místo, nebo se vrátit do Německa. Nakonec se mi podařilo najít u nás privátní nemocnici..."

"Po návratu jsem si zvykal hrozně, především na totálně poddimenzovaný stav a z toho vznikající problémy v české veřejné nemocniční sféře."

"Ve většině nemocnic nemají rozpočet na lékaře. Když jsem si spočítal přesčasové hodiny za rok, je to bez 2 hodin 900 hodin za rok. To vychází navíc jako 6 nebo 7 měsíců. V tom nejsou přesčasy, kdy zůstávám hodinu nebo dvě po práci."

Zdá se, že uvedené poznatky neplatí pro lékaře s privátní praxí. Napovídá tomu zkušenost privátního stomatologa, který se předčasně a rád vrátil z pozice zaměstnance v Irsku do vlastní ordinace v ČR. Tento poznatek by bylo nutné v dalším šetření ověřit.

V rozhovorech dále zazněl veřejností často diskutovaný problém **závisti na pracovišti**. Závist byla patrná zejména v nevhodném chování nadřízených, které pramenilo z obavy vlastního funkčního ohrožení. Se zkušenostmi v tomto ohledu se podělil respondent po návratu z Irska.

"Byl to náraz, nastoupil jsem na pozici v..., ale ředitel měl strach, abych neohrozil jeho pozici, měl pocit, že musí být ve střehu a začal mi házet klacky pod nohy... hlavně abych se nedostal do top managementu. Neustále měl potřebu se mnou soutěžit, hlavně mu vadila moje lepší jazyková vybavenost."

Respondentka se zkušeností pobytu v SRN a USA má zase pocit, že se firmy v Čechách pouze "tváří", že chtějí pracovníky se zahraniční zkušeností, ale ve skutečnosti žádná česká firma nechce, aby jim tam tito lidé něco "vnášeli". Věta typu "ty blbosti, co ses naučila venku, zapomeň, tady se to dělá jinak" nebyla ojedinělá a zkušenost potvrdili i její přátelé. Nepochopení, závist a obavy z ohrožení byly častěji patrné ze strany nadřízených než ze strany českých kolegů.

Co se týče **výdělkové úrovně**, všichni dotázaní uváděli vyšší úroveň příjmů v hostitelské zemi, která i po zohlednění vyšších nákladů v zemi cílové byla pro respondenty motivující. Nejvyšší výdělkový diferencál a tím i stupeň nespokojenosti s úrovní příjmů v ČR byl zjištěn u lékařů.

Srovnání pracovních vztahů doma a v zahraničí nevyznělo jednoznačně. Část odborníků hodnotila vztahy na pracovišti pozitivněji v hostitelské zemi "řízení v českých firmách je nekonceptní. Není stanovená žádná konkrétní odpovědnost, řeší se všechno... a jde se ode zdi ke zdi...", ostatní dotázaní neviděli v tomto ohledu podstat-

nější rozdíly nebo se domnívají, že vztahy na pracovišti jsou závislé prioritně na konkrétní firmě a složení kolektivu v ní.

Jak respondenti hodnotí přínosy zahraničního pobytu a jaké postoje zaujímají k otázce trvalého vycestování z ČR

Dotázaní odborníci se shodují v názoru, že zahraniční pobyt pro ně byl **velkým přínosem jak po stránce osobní, tak po stránce odborné**. "Člověk pozná, jak to chodí jinde, může se nechat inspirovat..."

Všichni bez výjimky získali **po stránce jazykové**; dotázaní hovoří minimálně dvěma světovými jazyky; při opakovaných zahraničních pobytech v různých teritoriích světa jazyková vybavenost nadále stoupá. Podle jejich subjektivního hodnocení není u oslovených výjimkou znalost čtyř světových jazyků, z toho tří jazyků na velmi dobré úrovni. Ve struktuře jazyků jednoznačně převládá znalost angličtiny.

Po odborné stránce bylo kladně hodnoceno **poznání nových pracovních postupů, technologií, pracovních metod, organizace práce** a v neposlední řadě i **schopnost řešit s nadhledem problémové situace**.

"... důležité je zažít jinou realitu a tím získat rozhled a odstup. Dodnes jsem vděčný za to, že umím využít takto získaného nadhledu a ve chvíli stresových situací nelítat ode zdi ke zdi a vyhmátnout jádro problému..."

"Pracovně bylo vynikající, že jsem získal jiné zkušenosti, jiné postupy - třeba teorii tam učí jinak než my tady..., v Kanadě byl i zájem o mé zkušenosti z ČR."

Z hlediska rozvoje vlastní osobnosti bylo patrné **vyšší sebevědomí**, pramenící ze schopnosti zvládat zátěžové situace, které život v zahraničí přináší. Větší **samostatnost, získání jiného přístupu k životu a poznání vlastní ceny** jsou další devizy výkonu kvalifikované práce v zahraničí. Po návratu se zvýšené sebevědomí automaticky promítá do chování respondentů a jejich reakcí na lajdácní a nekvalitu v České republice.

"Dokázala jsem si, že i v zahraničí v neznámém prostředí, kde se mluvím cizím jazykem, jsem schopna najít si celkem dobrou práci, bydlení ... to mě dodalo sebevědomí..."

"Musel jsem se naučit německy komunikovat s lékaři v terénu, nejhorší byla telefonická komunikace. Současně jsem si ověřil, že čeští lékaři jsou dobře připraveni, není nutné se stydět za to, co umíme. Vše mi to pomohlo k zvýšení sebevědomí a poznání své ceny."

"Spousta lidí se zde bojí ozvat..., na věci tady se začínám dívat z jiného úhlu, ta společnost tam funguje trochu na jiném základě, takže se posunulo i moje myšlení... určitě věci, které mi dříve nevadily, protože jsem v nich žil, mi po třech letech v cizině začaly silně vadit, přímo bít do očí."

Odborníci, kteří vycestovali do zahraničí s rodinou, zdůrazňovali přínosy pobytu i pro rodinné příslušníky (poznání jiné země a kultury a získání jazykových znalostí u partnera/ky a dětí).

Tabulka č. 1: Subjektivní hodnocení současných jazykových znalostí respondentů (abs.)

jazyk	plynulá znalost	aktivní znalost	pasivní znalost	základy jazyka
angličtina	13	4	-	-
němčina	4	4	3	2
francouzština	-	3	2	1
španělština, italština	-	1	3	2
ruština	-	4	5	3

Zdroj: Šetření VÚPSV 2008

Postoje k opakované a trvalé migraci jsou ovlivněny řadou atributů, které se vzájemně kombinují a podmiňují. Výsledky migračního potenciálu terciárně vzdělaných (Vavrečková et al., 2007, 2008) prokazují dočasnost zahraničního pobytu. Nejběžnější délka pobytu v zahraničí byla u analyzovaných odborníků deklarována na dobu od jednoho roku do pěti let. Těmto údajům v podstatě odpovídají výsledky analyzovaného šetření u námi dotázaných reálných migrantů, u nichž délka pobytu v zahraničí činila v průměru dva a půl roku.

Z řízených rozhovorů vyplynulo, že **půl roku v zahraničí je vnímáno jako „zlomové období“**, kdy člověk zvládne jazyk a kulturu cizího prostředí. Po překonání tohoto nejtěžšího období si respondenti, kterým končila pracovní smlouva, pobyt v zahraničí často prodloužili.

Přesto však **nebyla u dominantní skupiny dotázaných zjištěna motivace k trvalému odchodu z České republiky**. Důvodem toho jsou silné rodinné a přátelské vazby, obavy z odlišného socio-kulturního prostředí, sociální izolovanosti a statusu „cizince“ v hostitelské zemi „*měl bych se líp, jsou tam lepší podmínky pro mou práci, ale budu tam pořád cizincem*“. Při rozhodování o trvalém životě v cizině sehrává úlohu i jazyková bariéra, resp. nemožnost zvládnout jazyk jako rodilý mluvčí (otázka přízvuku...).

Téměř polovina odborníků však uvažuje o **opakovaném zahraničním pobytu**, přičemž někteří z nich možnost trvalého odchodu ze země v budoucnu nevylučují. Konkrétně se pro trvalý pobyt v zahraničí rozhoduje jedna absolventka VŠE v případě, že sežene v zahraničí odpovídající práci. Další ekonom zůstává v ČR převážně z rodinných důvodů (povinné školní docházky dětí), přičemž o emigraci není zatím rozhodnut. Trvalý návrat do zahraničí zvažuje podle okolností i jeden lékař, který je hrubě nespokojený se situací v českém zdravotnictví; dotázaní vědci byli naopak s úrovní vědecké práce v ČR spokojeni a trvalou migraci do zahraničí v budoucnu neplánují.

Základní poznatky terénního šetření

Několikaletý pobyt v zahraničí je jedna z rozhodujících etap v životě člověka, která ho výrazně ovlivní v dalším profesním i osobním životě. Český občan pracující v zahraničí na kvalifikované pozici má jistý sociální status (výrazně odlišný od migrantů působících v zahraničí na sekundárním trhu práce), který spolu s pevným zdrojem příjmů zaručuje solidní životní úroveň. V hostující zemi si snadno zvykne na efektivně fungující systém veřejných i soukromých služeb. Ukázalo se, že frustrace po návratu (s individuálně odlišnou intenzitou i délkou) byla u velké většiny oslovených zapříčiněna nikoliv pouze nižším životním standardem v mateřské zemi, ale i úrovní špatně fungujících státních, veřejných a soukromých služeb v ČR.

Dalším sociálním problémem ponávratové adaptace je zpřetřhaná síť sociálních

vazeb a kontaktů; platí, čím delší doba zahraničního pobytu, tím horší adaptace v mateřské zemi. První měsíce pobytu v zahraničí i zpětnou adaptaci na domácí prostředí výrazně ulehčují rodinné a partnerské vazby. Společný zahraniční pobyt s rodinou (manželkou/manželem, partnerkou/partnerem) nezřídka přispívá k upevnění vzájemných vztahů a snižuje váhu záťažových zkoušek.

Pracovní adaptaci návratových migrantů v ČR ovlivňuje profesní zaměření terciárně vzdělaných. Mnohým z nich určuje směr zahraniční mobility, délku pobytu v zahraničí i pracovní uplatnění (v cizině i doma) ekonomická globalizace. Klasickým příkladem jsou informatici a jejich přesuny v rámci nadnárodních korporací. Informatici mění při zahraniční migraci charakter práce minimálně a jejich pracovní adaptace po návratu je zpravidla bezproblémová (získané zkušenosti a nové technologie využívají většinou v nadnárodních společnostech působících v ČR a jejich výdělková úroveň není výrazně odlišná).

Ekonomové a ostatní absolventi společenských věd využili po návratu bohaté jazykové znalosti a zkušenosti se zahraniční podnikovou kulturou; pobyt v zahraničí představoval pro mnohé začátek jejich profesní kariéry v ČR. Uplatnění nalézají téměř výlučně v nadnárodních nebo zahraničních společnostech a firmách; tím je i u této skupiny zajištěna nadstandardní úroveň příjmů v mateřské zemi a relativní spokojenost s profesním životem v ČR.

Problémy s návratovou pracovní adaptací a následným pracovním uplatněním doma neměli, oproti předpokladům, ani **zástupci vědy a základního výzkumu**. Po návratu z ciziny (většinou ze zahraničních stáží, postdoktorského studia atd.) využili ve vědecké práci v ČR kontakty se „špičkovou vědou“ a získané know-how včetně jazykových znalostí. Díky mezinárodním grantovým projektům a dalším příležitostem k vědecké mezinárodní spolupráci je jejich profesní adaptace v mateřské zemi uspokojivá; zahraniční pobyt představuje důležitou součást další vědecké kariéry.

Nejkritičtější vnímali pracovní adaptaci po návratu z ciziny lékaři vracející se do českého zdravotnictví. Srovnání pracovních podmínek ve veřejné zdravotní sféře v migrační zemi vyznívá pro ČR nepříznivě. Ostrá kritika lékařů se vztahuje nejen k úrovni příjmů v ČR, ale i k neúměrnému přetěžování lékařů neodbornými činnostmi, k špatné organizaci práce, k totálně poddimenzovanému stavu v české veřejné nemocniční sféře a zbytečně vysoké byrokracii. Tyto závěry korelují s výsledky dotazníkových šetření potenciální zahraniční migrace terciárně vzdělaných, kde lékaři (vzhledem k rozsahu migračního potenciálu a dalším atributům) tvořili migračně nejrizikovější skupinu sledovaných odborníků (Vavrečková, J. et al., Závěrečná zpráva grantového projektu, 2008).

Kritické připomínky odrážely i byrokratické řízení vědecké práce v domácích pod-

mínkách a náplň odborné práce na univerzitě.

V procesu ponávratové adaptace se objevily i příklady závislosti na českém pracovním a nevhodné chování ze strany nadřízených, plynoucí převážně z pocitu funkčního ohrožení (např. komplexy z jazykových znalostí respondentů atd.).

Přínos zahraničního pobytu byl respondenty hodnocen jednoznačně pozitivně. Efekty jsou patrné v odborném růstu (transfer znalostí a zkušeností), v jazykové oblasti (respondenti ovládali aktivně minimálně dva světové jazyky) i v rozvoji vlastní osobnosti. Zahraniční pobyt přispěl k vyššímu sebevědomí dotázaných, jejich samostatnosti, k získání nadhledu při řešení pracovních i osobních problémů a poznání vlastních možností.

Přes kritické vnímání řady skutečností v mateřské zemi nebyla u majoritní skupiny respondentů zjištěna motivace k trvalému vycestování z ČR. Důvodem byly silné rodinné a přátelské vazby, obavy z odlišného socio-kulturního prostředí a statusu „cizince“ v hostitelské zemi. Téměř polovina dotázaných terciárně vzdělaných však připouští opakovaný zahraniční pobyt. Někteří jedinci v budoucnu možnost trvalého odchodu ze země nevylučují.

Diskuse

Diskuse osciluje kolem použité metodologie šetření. Uvedené poznatky vycházejí totiž explicitně z využití kvalitativní metodologie, která má svá nepopíratelná pozitiva i negativa. Na rozdíl od kvantitativních (dotazníkových) průzkumů neanalyzoji prezentované poznatky statistické rozložení (frekvence) sledovaných jevů ve zkoumané populaci (v našem případě v segmentu reálných migrantů), ale zaměřují se na porozumění vztahů, souvislostí a podmíněností sledovaných fenoménů na základě jejich hlubšího a detailnějšího poznání. Z tohoto hlediska není primárně důležité, kolik migrantů zastává ten či onen názor (postoj), ale důvody, které je k tomu vedly, percepce určité životní situace, kontexty a návaznosti. Pozitivem kvalitativních metod (řízení individuálních nebo skupinových rozhovorů) je fakt, že vysvětlují poznatky, které standardizovaným (dotazníkovým) šetřením nelze zjistit. Odkrývají skutečnosti, které nebyly původně předpokládány a umožňují novou situaci podle potřeby dále rozvíjet. Jejich negativní stránka spočívá v malém a nereprezentativním vzorku respondentů, protože neumožňuje jejich výpovědi generalizovat pro cílovou populaci. Domníváme se, že tento nedostatek je vyvážen přednostmi využití metodologie, která umožňuje hlouběji proniknout do naznačených souvislostí. Výběr respondentů na terciárně vzdělanou pracovní sílu vyplývá ze skutečnosti, že vysoce kvalifikovaní odborníci jsou na světových trzích nejžádanější skupinou, což boj o talenty a mozky jenom potvrzuje. Rozhovory doplňují mozaiku poznatků získaných řešením grantového projektu „Riziko

možného odlivu českých odborníků z ČR do zahraničí (Vavrečková et al., 2004–2008), kde byly realizovány četné dotazníkové průzkumy terciárně vzdělaných. Přes možné výhody k subjektivnosti některých aspektů a úvah je šetření minimálně dobrým impulsem pro odbornou diskusi a řešení problému zahraniční migrace vysoce kvalifikovaných.

Závěr

České předsednictví bylo předznačeno prioritním cílem vyzdvihnout přínosy úplné liberalizace volného pohybu v rámci EU a zvýšení profesní a geografické mobility pracovních sil v rámci Unie. Ve světě s charakteristickými znaky znalostní ekonomiky se stávají pro jednotlivé státy stále důležitější domácí zdroje terciárně vzdělaných pracovních sil. Trh práce se stává globalizovanějším; rozsah a teritoriální působení žádaných odborníků ovlivňuje cirkulační migrace nadnárodních korporací i národní migrační politiky jednotlivých zemí. Řada států aplikuje speciální programy zaměřené na přilákání zahraničních expertů a současně zaznamenáváme aktivity cílené migrační politiky k návratu domácích odborníků působících v zahraničí do jejich původní vlasti.

Česká republika na rozdíl od mnoha zemí světa – členské státy EU nevyjímaje – nemá centrálně řízený program speciálně zaměřený na návrat špičkových odborníků (vědců, lékařů atd.) a dalších nedostatkových profesí žijících v zahraničí domů; neznáme ani rozsah v zahraničí působících českých expertů a není k dispozici vytvořená centrální databáze (sít) vzájemných kontaktů. Program Aktivního výběru kvalifikovaných zahraničních pracovníků nepřinesl v uplynulém období očekávané výsledky. S prioritním cílem získat zahraniční experty nebyl původně koncipován ani současný program „Zelených karet“ (zaměřený především na zjednodušení byrokratické náročnosti a procedur přístupu všech zahraničních pracovníků na český trh práce). U tohoto projektu lze sice v budoucnu předpokládat, že vzhledem k finanční krizi a vývoji potřeb na českém trhu práce bude využit především skupinou vysokoškolsky vzdělané pracovní síly, ale tato hypotéza není zatím ověřena.

Ve vztahu k českým krajanům není bohužel atmosféra v české společnosti nadále zrovna vstřícná (viz. např. problémy s jejich účastí na volbách) a k migrantům, kteří se z ciziny vrací, dosud ve většině případů přetrvává značná nedůvěra (viz šetření českých migrantů v Rakousku in Vavrečková, Hantak, 2008).

Současná hospodářská krize postihne všechny státy eurozóny, Českou republiku nevyjímaje a projeví se nárůstem nezaměstnanosti a propadem počtu volných pracovních míst; v posledních pěti měsících se v ČR počet hlášených volných pracovních míst na úřadech práce snížil o více než polovinu a sílí obavy, že tento proces bude dále pokračovat. Přesto na domácím pracovním

trhu chybí odborníci z informatiky, terciárně vzdělaní technici, kvalifikovaní zdravotníci, zejména střední zdravotnický personál a řada dalších profesí. Díky odborným zkušenostem, získaným znalostem, brilantní jazykové výbavě, kontaktům atd. představují čeští odborníci s několikaletým pobytem na kvalifikovaných pracovních pozicích v zahraničí jakousi elitu v potenciálu pracovních sil.

Citovaná literatura uvádí, že negativní efekty odlivu mozků ze země (brain drain) nastupují v případech, kdy nerovnováha systému způsobuje výrazný nedostatek konkrétních odborníků v zemi původu. Podle výzkumných poznatků (viz Vavrečková et al., 2008) zatím nezpůsobuje odliv mozků v České republice dramatické kvantitativní propady odborníků, ale především **jejich kvalitativní ztráty**. Klasickým příkladem jsou čeští špičkoví vědci v zahraničí, zkušení, vysoce kvalifikovaní lékaři a řada dalších odborníků, mnohdy úzkých specialistů, které lze v domácích podmínkách obtížně nahradit.

Zkušenosti ukazují a průzkum českých migrantů v Rakousku dokládá (Vavrečková, Hantak, 2008), že opakovaná migrace do zahraničí vyúsťuje v řadě případů v trvalý odchod ze země a o opakované migraci uvažuje zhruba polovina dotázaných.

Zdá se, že mnozí v České republice při rozhodování o možném pozitivním ovlivňování dalšího vývoje fenoménu brain drain spoléhají na dosavadní relativně příznivý stav v této oblasti; šetření však ukázalo, že ten vyplývá spíše z rodinných a citových vazeb migrantů k rodné zemi než z reálných podmínek práce některých skupin vysoce kvalifikovaných.

Nejvyšší nespokojenost s pracovními podmínkami v ČR byla zjištěna u dotázaných odborníků z veřejného sektoru služeb. Namísto by bylo **zlepšit návratové pracovní podmínky především nedostatkových odborníků ze zdravotnictví a školství**. Při nemožnosti srovnatelných výdělků se zahraničím (u lékařů, kvalifikovaných zdravotních sester, učitelů, vysokoškolských kantorů atd.) by bylo třeba se zaměřit alespoň na **srovnatelnou úroveň jejich pracovních podmínek**. Zkušenosti a postoje respondentů již nyní určité podněty přinášejí. Jedním z nich je vytvoření hierarchie pracovních náplní v českém zdravotnictví, které by přispívalo k odbourání zbytečné byrokracie v činnosti lékařů a přenesení neodborných činností na nižší pracovní pozice. Uvolněné kapacity pak mohou být využity výhradně k odborné činnosti.

Kromě celé řady dalších námětů (např. vytvoření koncepce reálné politiky k návratu vysoce kvalifikovaných, informačního internetového portálu pro české odborníky v zahraničí atd.) by i toto dílčí, relativně nízkonákladové opatření ve svých důsledcích přispělo k vyšší pracovní spokojenosti, profesní seberealizaci a snížení rizika možného, potenciálního odlivu odborníků ze země.

Pro potřeby resortních orgánů by bylo žádoucí ověřit výsledky na podstatně širším

vzorku respondentů v rámci důkladnějšího výzkumného šetření.

1 V drtivé většině případů se podařilo výběrová kritéria naplnit. Všichni dotázaní mají ukončené terciární vzdělání minimálně pětiletého cyklu, jedna z žen si po příjezdu dokončuje magisterské studium. Výjimku z výběrových kritérií tvořil jeden lékař-stomatolog, jehož pracovní poměr (původně plánovaný na jeden až dva roky) v Irsku skončil předčasně (zhruba po dvouměsíčním pobytu) vypovězením smlouvy z české strany z důvodů nedodržení pracovních podmínek zahraničního zaměstnavatele (jeho výpověď byla však natolik zajímavá, že byl přesto do šetření zahrnut), a jeden absolvent provozně-ekonomické fakulty ČZU, který v zahraničí pracoval pod úrovní své kvalifikace. Někteří z dotázaných nastoupili na kvalifikované pozice v cílové zemi přímo (zpravidla lékaři, informatiči a adeпти výzkumně-vědecké činnosti), jiní (zpravidla s obecněji zaměřeným vzděláním) se museli na kvalifikovanou pozici v průběhu zahraničního pobytu sami propracovat.

2 Zahrnuje 4 respondenty z VŠE, 3 respondenty z Lékařské fakulty UK a ČVÚT a 2 respondenty z České zemědělské univerzity, Přírodovědecké fakulty, Filozofické fakulty UK a jednoho respondenta z Vysoké školy hotelové.

Literatura:

- Adams, R. H. 2003: International migration, remittances and the brain drain: A study of 24 labor-exporting countries. *World Bank Policy Research Working Paper 3069* (A available at: <http://www2.gtz.de/migration-and-development/download/adams.pdf>)
- Carrington, W. J. - Detragiache, E. How big is the Brain Drain? *IMF Working paper WP/98/102*. Washington, DC: International Monetary Fund, 1998.
- Docquier, F. - Sekkat, K. The brain Drain: What Do We Know? *Working Paper 31*. Paris: Agence Françoise Développement, 2006.
- Hansen, W. (ed.) *The Brain-Drain – Emigration Flows for Qualified Scientists*. Maastricht: UNU-MERIT 2004.
- Kostecká et al. *How to turn brain drain into brain gain. Policies to support return of researchers and scientists to their home countries*. Prague, 2008.
- Lowell, B. L. - Findlay, Stewart. *Brain Strain: Optimising highly skilled migration for public policy research*. 2004.
- OECD. International Mobility of the Highly skilled. *OECD Observer*, 2002.
- Özden, C. - Schiff, M. *International Migration, Remittances & The Brain Drain*. Washington, New York: World Bank, Palgrave Macmillan, 2006.
- Paterlini, M. *Brains in Chains*. Next Wave 8 November 2002.
- Schiff, M. Brain Gain. Claims about its Size and Impact on Welfare and Growth are Greatly Exaggerated. *IZA Discussion Paper No 1599, the World Bank Policy Research Working Paper No. 3708*. IZA, the World Bank, 2005.
- Vavrečková, J. – Hantak, N. *Pracovní zkušenosti českých kvalifikovaných pracovních sil z pobytu v zahraničí (zejména státech EU) a jejich postoje k návratu do ČR*. Praha: VÚPSV, 2008.
- Vavrečková, J. et al. *Riziko možného odlivu kvalifikovaných odborníků z České republiky do zahraničí*. Praha: VÚPSV, 2008.
- Vavrečková, J. et al. *Migration von Fachleuten ins Ausland und Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften*. Praha: 2006, ISBN 80-87007-14-X
- Vavrečková, J. – Janata, Z. *Migrační potenciál po vstupu ČR do EU (výsledky terénního šetření)*. Praha: VÚPSV, 2005.

Autorka je pracovnící VÚPSV a výzkumu migrace se věnuje dlouhodobě.

Zaměstnaní na českém trhu práce stárnou I

Poznatky ze statistické analýzy dosavadního vývoje zaměstnanosti starších osob

Zdeněk Karpíšek, Jaromíra Kotíková, Miriam Kotrusová

Výrazným rysem současné české společnosti je stárnutí populace. Tato tendence se promítá i do zaměstnanosti. Jak se prodlužuje lidský věk, zvyšuje se nejen legislativně, ale i reálně věk odchodu z ekonomické aktivity. A naopak - i v důsledku prodlužující se přípravy mládeže na povolání (a i početně slabších ročníků mladých lidí vstupujících na trh práce) - klesá podíl mladých lidí mezi zaměstnanými. Tato první část příspěvku obsahuje poznatky ze statistické analýzy stárnutí zaměstnanosti v ČR za poslední období, zejména od roku 1996. Sleduje postupné zvyšování podílu starších osob (se zvláštním zaměřením na věkovou skupinu 55–64letých). Promítají se zde nejen výrazné vlivy demografického vývoje, ale i vlivy řady opatření zejména v důchodové politice. Ta zpočátku reagovala na rostoucí rizika nezaměstnanosti mj. zvýhodněním předčasných důchodů, později naopak (zejména z obav z problémů s financováním narůstajícího objemu starobních důchodů) opatřeními k prodloužení věku odchodu do důchodu. Ukazuje se, že i z hlediska potřeb trhu práce je nezbytné řešit zaměstnávání starších osob i jako významný zdroj pracovní síly. Zaměstnanost starších osob je závislá na poptávce a nabídce práce. Statistická analýza řeší výši zaměstnanosti jako výsledek jednak demografického vývoje, jednak míry zaměstnanosti. Příspěvek z těchto hledisek hodnotí minulý vývoj, zejména období 1996–2007. Hodnotí vliv těch faktorů, které nejvíce ovlivnily vývoj míry zaměstnanosti starších osob, v tom především důsledky řady opatření v oblasti důchodové politiky. Poukazuje na aktuálnost problému a nutnost koncepčního řešení.

Úvodem

Stárnutí obyvatelstva se stává vážným celoevropským problémem. Podle odhadů Evropské komise bude v EU kolem roku 2050 každá třetí osoba starší 65 let, zatímco v současnosti je to každá šestá (Employment in Europe, 2007). Pokud nedojde ke změně v současných trendech na trhu práce a k zásadnější proměně systémů důchodového zabezpečení umožňujících dřívější odchod do důchodu a často odrazujících osoby staršího věku od ekonomické aktivity, případně v roce 2050 na jednoho pracujícího člověka (rozumí se mezi obyvateli ve věku 15 let a výše) v Evropě jedna ekonomicky neaktivní osoba (OECD, 2006).

Se změnami v počtu a věkové struktuře populace v produktivním věku vyvstávají nové, naléhavé sociální i ekonomické problémy. Za prvé se jedná o problémy ve financování důchodových systémů, zejména těch příspěvkově definovaných. Za druhé, nedostatek financí a prodlužující se délka života strávená v důchodu ohrožuje také finanční rovnováhu zdravotnických systémů, zejména těch, jež jsou financovány z pojištění. Za třetí, změny v demografickém složení obyvatel evropských zemí výrazným způsobem ovlivňují vyváženost na trhu práce. Institucionální systémy, které motivují lidi k trvalému odchodu z trhu práce dříve, než dosáhnou zákonem stanovené věkové hranice pro odchod do důchodu, již nemají své opodstatnění a je nutné je transformovat na systémy motivující osoby staršího věku k pozdějšímu odchodu z ekonomické aktivity do neaktivity, příp. na systémy umožňující kombinaci pracovního života i starobního důchodu (OECD, 2006).

Situace v jednotlivých členských zemích se různí. Na jedné straně najdeme státy, kde se počet osob v produktivním věku zvyšuje a v blízké budoucnosti se bude i nadále zvyšovat, a naopak jsou země, kde se tento počet snižuje. Jeden trend je však společný

pro všechny země bez ohledu na vývoj a strukturu demografického složení jejich obyvatel. Ve všech zemích dochází k nárůstu podílu osob v předdůchodovém věku (55–64 let). Tento trend je nejzřetelnější v některých skandinávských zemích, které jsou v oblasti politiky podpory zaměstnanosti starších osob v posledním období neaktivnější (Employment in Europe, 2007).

Závažnost problematiky stárnutí populace je zřejmá i z pozornosti, kterou tomuto tématu věnují mezinárodní organizace. Např. Evropská komise na summitu v Lisabonu v březnu 2000 formulovala požadavek na zvýšení celkové míry zaměstnanosti v členských zemích EU do roku 2010 na 70 % a míry zaměstnanosti žen na 60 %. V roce 2001 ve Stockholmu k tomu byl přidán požadavek na zvýšení míry zaměstnanosti věkově starších občanů (55–64 let) do roku 2010 na 50 %. V roce 2002 na summitu v Barceloně byl k těmto cílům doplněn nový, komplementární a těžce dosažitelný cíl, a to do roku 2010 zvýšit průměrný věk odchodu do starobního důchodu o 5 let.¹ Hlavním důvodem snahy o zvýšení zaměstnanosti starších osob byly dopady demografického stárnutí obyvatel na rozvoj ekonomiky evropských zemí a hospodářský růst. Odhad OECD (2006) udává, že v případě nezměněné míry ekonomické aktivity a úrovně produktivity práce samotné demografické stárnutí způsobí ve vyspělých průmyslových zemích pokles HDP (per kapita) o 1,7 % ročně v průběhu příštích tří desetiletí.

Jsou to právě takové organizace jako OECD nebo Evropská komise, které vypracovávají prognózy a analýzy demografického vývoje ve vyspělých průmyslových zemích nebo členských zemích EU. Příkladem může být studie OECD „Live Longer, Work Longer“ publikovaná v roce 2006, která vznikla jako souhrn 21 národních analýz jednotlivých zemí probíhajících 4 roky. Každá země ve své analýze identifikovala hlavní negativní pracovní pobídky a bariéry v zaměstnanosti star-

ších osob a navrhla balík reformních doporučení pro všechny zúčastněné aktéry, a to jak na straně nabídky, tak na straně poptávky po starších pracovnících (OECD, 2006). Jedná se například o opatření komplexnější povahy ovlivňující trh práce (snaha o eliminaci negativních pracovních pobídek a bariér pro zaměstnávání starších osob, motivační opatření určená pro zaměstnance i zaměstnavatele), sociální oblasti, zejména důchodový systém (nastavit tento systém, aby neodrazoval starší osoby od účasti na ekonomické aktivitě), systém vzdělávání (zavést systém celoživotního vzdělávání, aby byli lidé připraveni na měnící se požadavky světa práce).

Velmi podobný počín v dané oblasti lze najít ve studii „Employment in Europe 2007“ ve druhé kapitole „Active ageing and labour market trends of older workers“. I když Evropská komise zastává shodný přístup k problematice zaměstnávání starších osob, tj. že se jedná o komplexní problém, mnohem zásadnější je pro ni „zabránit poklesu populace v produktivním věku a zvýšit míru zaměstnanosti osob v předdůchodovém i důchodovém věku“. Výsledkem úsilí evropských zemí o změnu v oblasti podpory zaměstnávání lidí v předdůchodovém věku je pozoruhodný růst míry zaměstnanosti těchto osob v 25 zemích EU o 7 procentních bodů v období 2000–2007, k němuž došlo v období omezeného ekonomického růstu, zatímco u celé populace v produktivním věku došlo k růstu zaměstnanosti pouze o 2,3 procentního bodu. Navzdory růstovému trendu posledního období je míra zaměstnanosti osob ve věku 55–64 let ve srovnání např. se situací v USA pořád nízká (Employment in Europe, 2007).

V podmínkách České republiky byla, jako výstup projektu Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i, realizovaného ve spolupráci s firmou Markent v letech 2004–2007, zpracována studie „Podpora zaměstnávání starších osob“ (Remr - Kotíková a kol., 2007). Cílem našeho příspěvku, který vychází z uve-

dené studie, je analýza základních tendencí a problémů zaměstnanosti starších osob v České republice v 90. letech minulého století a na počátku 21. století. Jeho cílem je dále identifikovat hlavní faktory, které ovlivňovaly a ovlivňují stav a vývoj zaměstnanosti starších osob u nás, stejně jako stanovení míry jejich významnosti. Klademe si otázku, jak vážná je situace na trhu práce v ČR a jaké důsledky má proces demografického stárnutí na vývoj zaměstnanosti u nás a zda je nutné přijímat opatření zaměřená na podporu zaměstnávání starších osob.

Minulý vývoj a současnou situaci hodnotíme na základě statistické analýzy. Staršími osobami zde rozumíme osoby starší 50 let. Z hlediska daného tématu bude hlavní pozornost zaměřena na zaměstnanost těchto osob až do dosažení důchodového věku², v omezených případech i po jeho dosažení. Z praktických důvodů se v tomto příspěvku tedy zaměříme především na osoby ve věkové kategorii 50–64 let, podle možnosti v členění podle pohlaví a podle pětiletých věkových skupin.

Základní východiska studie

Situace v České republice v zaměstnanosti starších osob je velmi podobná situaci v rozvinutých evropských zemích, která je charakteristická výraznými změnami v demografické struktuře, stárnutím obyvatelstva, prodloužením věku dožití³, výrazným zvýšením podílu starších osob ve vztahu k osobám středního a zejména mladšího věku. ČR patří k zemím jako Estonsko, SRN, Řecko, Maďarsko, Itálie, Litva, Lotyšsko, Polsko, Portugalsko, Slovensko, Slovinsko a Španělsko, jejichž počet obyvatel v produktivním věku byl se kolem roku 2050 mohl snížit o 20–30 % (Employment in Europe, 2007). Česká vláda přijala dva základní dokumenty reagující na situaci demografického stárnutí obyvatelstva a důsledky s tím související. Po Národním programu přípravy na stárnutí na období let 2003 až 2007 byl přijat obdobný program na léta 2008 až 2012.

Výše a struktura zaměstnanosti závisí na poptávce a nabídce po pracovní síle

- Poptávka po pracovní síle je rozhodujícím faktorem zaměstnanosti starších osob. Celková poptávka po pracovní síle je ovlivněna především celkovou ekonomickou situací. Předpokládá se, že při vyšší poptávce po pracovní síle je vyšší i poptávka po starších pracovnících. Ovšem ta je velice diferencovaná - liší se podle regionů, odvětví a oborů, zaměstnavatelů, druhů prací, profesí, kvalifikace apod. Specifický zájem o starší pracovníky závisí na okamžité situaci na trhu práce, na jedné straně na zájmu o pracovníky vysoce kvalifikované, zkušené, na druhé straně na zájmu o takové práce, které mladší lidé nechtějí vykonávat.
- Nabídka práce (a ochota pracovat) starších pracovníků závisí především na demografické situaci, tj. na počtu a struktuře (podle věkových skupin, podle pohlaví) těchto osob. Dále závisí i na dalších vlivech, jakými jsou zejména:
 - vzdělání a kvalifikační připravenost starších osob. Ukazuje se, že přizpůsobení

nabídky starších osob poptávce v potřebné vzdělanostní a kvalifikační úrovni a struktuře je spolu se systémem důchodového pojištění jedním z rozhodujících faktorů ovlivňujících míru zaměstnanosti;

- systém důchodového pojištění (stanovení důchodového věku, možnosti předčasného důchodu, možnosti tzv. souběhu důchodu a zaměstnání, tzv. přesluhování, systém invalidních důchodů apod.);
- hmotná zainteresovanost starších osob související se snahou po udržení navykého životního standardu, s potřebou finanční podpory mladší generace apod.;
- jejich zdravotní stav;
- další faktory, jako jsou například snaha po seberealizaci, zájem o předávání zkušeností mladším, potřeba styku s lidmi, možnost práce na kratší pracovní úvazek apod.

Nabídku pracovní síly představují ekonomicky aktivní osoby. Počet ekonomicky aktivních osob se rovná počtu zaměstnaných a nezaměstnaných. Zaměstnaní představují uspokojenou, nezaměstnaní neuspokojenou nabídku pracovní síly.

Vycházíme z poznání, že vývoj na trhu práce, tj. vývoj poptávky a nabídky pracovní síly, není bez výkyvů a konfliktů. Je účelné a nutné tato rizika předvídat a včas vytvářet podmínky pro plynulý vývoj, pro minimalizaci případných negativních dopadů (jako je například strukturální a dlouhodobá nezaměstnanost, nedostatek některých profesí, vhodných pracovníků apod.). To je úlohou politiky zaměstnanosti, zejména jejich aktivních opatření jak na celostátní, tak na regionální úrovni, ale i politiky sociální včetně důchodové, příjmové, daňové apod.

Pro účely tohoto příspěvku, kde vycházíme ze statistické analýzy, chápeme počet zaměstnaných starších osob jako výsledek dvou základních faktorů⁴, jimiž jsou:

- **demografické faktory,**
 - počet starších osob dané věkové kategorie (v našem případě zejména kategorie 50–64 let),
 - vnitřní struktura této věkové kategorie, tj. struktura podle pohlaví a věku. (Větší zájem i možnost pracovního uplatnění mají mladší ročníky a zatím i muži - zde hraje roli mj. i zatím odlišný důchodový věk).
- **míra zaměstnanosti starších osob,** daná specifickými mírami jednotlivých věkových skupin. Míra zaměstnanosti je nižší oproti míře ekonomické aktivity o vliv nezaměstnanosti. Je výsledkem řady faktorů poptávky a nabídky pracovní síly.

Celkový vývoj zaměstnanosti starších osob (1993–2007)

V této části příspěvku jde především o bližší hodnocení vývoje v posledních letech, přesto je namístě alespoň poznámka k vývoji v rámci tehdejší ČSFR.

Období 1990–1992

Ještě před rozdělením bývalého Československa a vzniku samostatné ČR došlo po listopadu 1989, spolu s postupným prosazováním tržní ekonomiky a vytvářením plno-

hodnotného trhu práce, k prudkému poklesu zaměstnanosti, doprovázenému i vznikem a postupným nárůstem nezaměstnanosti.

Tato etapa vývoje českého trhu práce byla poznamenána:

- **prudkým poklesem zaměstnanosti** (téměř o 300 tisíc osob) doprovázeným sice i růstem registrované nezaměstnanosti, její míra však byla stále minimální. K poklesu zaměstnanosti došlo především v průběhu roku 1991 (celkem o -188 tisíc osob). Začínající makrostrukturální přeměny spojené s útlumem celých odvětví (těžký průmysl) tak proběhly především na úkor nejstarších generací, relativně bez výraznějších sociálních konfliktů. Uvolnění pracovníci odcházeli převážně mezi ekonomicky neaktivní, zejména do důchodu, jen část do nezaměstnanosti. Výrazně se snížil i rozsah vedlejších pracovních poměrů (což zde nedokumentujeme). Jsou vyslovovány domněnky, že část uvedeného poklesu zaměstnanosti se „přelila“ do šedé ekonomiky;
- **tento pokles zaměstnanosti byl realizován převážně na úkor zaměstnanosti nejstarších věkových skupin,** tj. zaměstnaných v poproduktivním věku⁵ (pokles o 239 tisíc osob).

Období od roku 1993⁶

V průběhu celého období od roku 1993 se výrazně měnila věková struktura obyvatelstva, kdy trvale a výrazně sílil podíl vyšších věkových skupin, a to i věkové skupiny 50–64 let. Během celého tohoto období stoupl výrazně podíl starších zaměstnaných na celkové zaměstnanosti (ze 16,3 % v roce 1993 na 26,5 % v roce 2007, kdy se jejich počet zvýšil ze 794 tis. osob na 1304 tisíc osob), tj. po celé období probíhalo stárnutí zaměstnané populace.

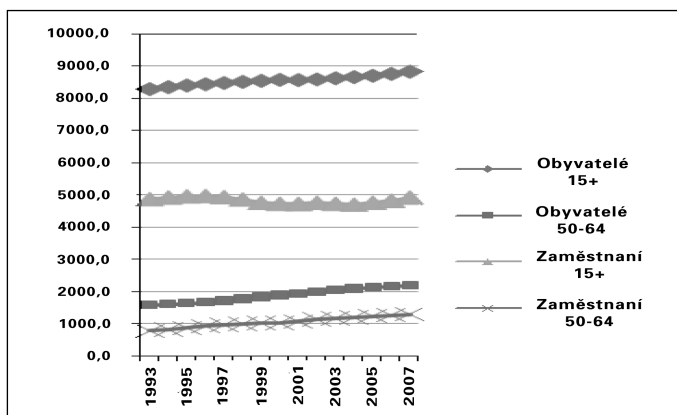
Z hlediska vývoje zaměstnanosti starších osob lze po vzniku samostatné ČR odlišit tři období:

- od roku 1993 do roku 1996–1997, kdy po předchozím poklesu zaměstnanosti starších osob, zejména v poproduktivním věku, dochází k výraznému růstu zaměstnanosti věkové kategorie 50–64 let, a to jak z důvodu nárůstu podílu této kategorie na celkovém počtu obyvatel, tak i z důvodu výrazného růstu její míry zaměstnanosti,
- po roce 1997 dále pokračuje nárůst počtu zaměstnaných námi sledované věkové kategorie (především v důsledku nárůstu počtu obyvatel ve věku 50–64 let), ale zhruba do roku 2000 její míra zaměstnanosti přechodně klesá (ale pomaleji než u celé populace),
- po roce 2000 dále roste počet starších zaměstnaných, a to především v důsledku demografického vývoje, ale i díky opětovnému růstu jejich míry zaměstnanosti.

Při nárůstu zaměstnanosti starších osob naopak prudce klesala zaměstnanost nejmladších ve věkové skupině 15–24 let (v období 1993 až 2007 počet zaměstnaných v této skupině klesl na polovinu, téměř o 400 tisíc osob, ze 778 na 382 tisíc osob). Tento pokles je důsledkem jednak prudkého poklesu počtu mladších obyvatel, jednak trvale a výrazně stoupajícího podílu mládeže v přípravě na povolání (a do určité míry i vzestupu míry nezaměstnanosti mladých v období 1993–2000).

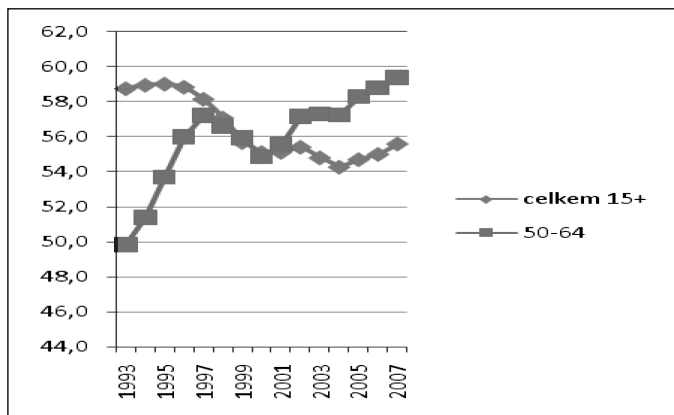
I vývoj vnitřní struktury v rámci kategorie starších osob byl velice diferencovaný, odliš-

Graf č. 1: Zaměstnanost starších osob (v tis.)



Pramen: VŠPS, časové řady

Graf č. 2: Míra zaměstnanosti starších osob (%)



Pramen: VŠPS, časové řady

ný při pohledu podle pětiletých věkových skupin, podle pohlaví apod.

Je řada důvodů, proč je vhodné se dále pro účely této studie zabývat již jen obdobím od roku 1996. Jde zejména o tyto důvody:

- počínaje rokem 1996 se důchodový věk postupně prodlužuje,
- v tomto období došlo postupně k několika úpravám a změnám v přístupu k předčasnému důchodu,
- v této době došlo i k dalším změnám upravujícím zájem starších osob o zaměstnání (např. úpravy v zákoně o zaměstnanosti, ale i další úpravy v důchodovém systému, v sociální oblasti apod.),
- početné silné populační ročníky narozených ve 40. letech se blíží nebo vstupují do tzv. důchodového věku,
- v tomto období se i v ČR zvýšila nezaměstnanost a došlo i k výrazným výkyvům v dynamice ekonomického růstu.

Souhrnně lze očekávat, že z hodnocení účinnosti řady opatření realizovaných až po roce 1996 je možné se pokusit vytěžit takové poznatky, které by mohly napomoci při řešení problematiky zaměstnávání starších osob.

Období po roce 1996

Celková zaměstnanost v ČR do roku 2000 nevýrazně klesala a vzrostla až v posledních třech letech, jediné zaměstnanost starších osob (50–64) rostla po celé období. Tento vývoj byl ale odlišný v různých věkových skupinách mužů a žen (graf č. 3).

Zaměstnanost jednotlivých věkových skupin starších osob se liší svou početností i odlišným vývojem:

- skupina 50–54letých, která je nejpočetnější, a to jak u mužů, tak u žen, rostla až do roku 2001, potom spíše stagnovala,
- skupina 55–59letých trvale po celé období prudce rostla, především po roce 2000, a to u mužů do roku 2006, u žen po celé toto období; tato věková skupina byla rozhodující pro celkový růst zaměstnanosti starších osob,
- skupina 60–64letých byla zatím z hlediska počtu zaměstnaných starších osob nejméně početná (zejména málo početná je u žen), po roce 2000 ale i u ní došlo k určitému nárůstu, který je výrazný v posledních letech především u mužů.

Počet starších obyvatel ve věku 50–64 let po roce 1996 výrazně stoupl, zvýšil se výrazně i podíl této věkové skupiny na celkovém počtu obyvatel. Jestliže v roce 1996 byl tento podíl 16,2 %, v roce 2005 byl již 20,9 % a v roce 2007 dokonce 24,8 %. Staršího věku se dožívaly silné populační ročníky narozené ve čtyřicátých letech 20. století, tj. v době tzv. Protektorátu a těsně po 2. světové válce. Jestliže se nárůst počtu 50–54letých koncentroval především do období před rokem 2000, nárůst počtu 55–59letých trval po celé toto období, nárůst 60–64letých především po roce 2000 (graf č. 4).

Vývoj starší populace byl obdobný u mužů i u žen, a to i v jednotlivých 5letých věkových skupinách.

Ukazuje se, že demografický vývoj výrazně ovlivnil vývoj zaměstnanosti starších osob. Zejména prudký nárůst věkové skupiny 55–59 let přispěl k prudkému nárůstu zaměstnanosti v této kategorii. Avšak při víceméně předurčeném dalším demografickém vývoji je zřejmé, že - pokud je to účelné a pokud lze ovlivňovat výši a strukturu zaměstnanosti starších osob - se problém koncentruje do otázek míry zaměstnanosti starších osob.

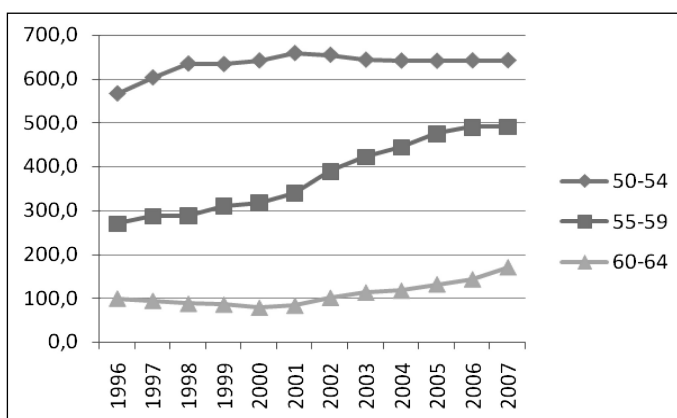
Vývoj míry zaměstnanosti po roce 1996

Míra zaměstnanosti je velice odlišná jak v jednotlivých 5letých věkových skupinách, tak z hlediska pohlaví (graf č. 5).

Míra zaměstnanosti je zřetelně nižší u žen než u mužů (zejména ve věkových skupinách 25–44 let, především z důvodů mateřství a péče o děti, a v nejvyšších věkových skupinách, zatím i z důvodu nižšího věku pro odchod do starobního důchodu). Ve věkové skupině 50–64letých dochází s postupujícím věkem k prudkému poklesu míry zaměstnanosti, u mužů spíše až ve skupině po 60. roce věku, u žen už ve věkové skupině 55–59 let.

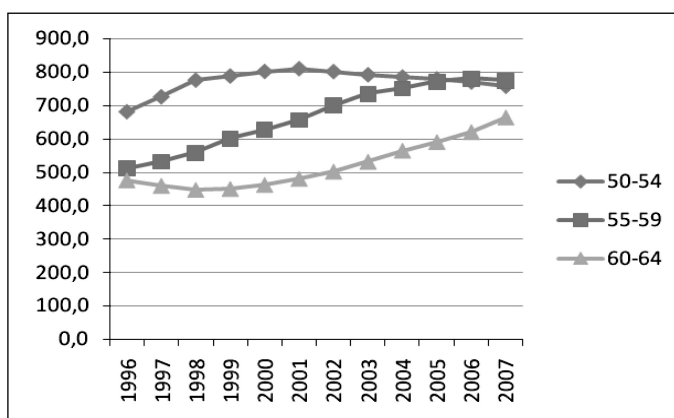
Statistické údaje dokládají, že po určitém poklesu došlo po roce 2000 k výraznému zvýšení míry zaměstnanosti starších osob (viz graf č. 2), zatímco míra zaměstnanosti „mladších“ (a zejména „nejmladších“) během sledovaného období až do roku 2005 klesala. Přes zvýšení u skupiny 50–54letých, jak mužů, tak žen, dosáhla míra zaměstnanosti úrovně

Graf č. 3: Zaměstnanost starších osob (pětileté skupiny, tis. osob)



Pramen: VŠPS, zpracování vlastní

Graf č. 4: Počet starších obyvatel (pětileté skupiny, tis. osob)



Pramen: VŠPS, zpracování vlastní

let 1996 a 1997 až v roce 2006. U kategorie 55–59letých došlo po roce 2000 ke zvýšení, a to k mimořádně výraznému u žen. Vývoj v této kategorii (55–59letých) byl zřejmě ve sledovaném období rozhodující pro celkový vývoj míry zaměstnanosti starších. Vývoj v nejstarší kategorii 60–64letých byl zatím méně podstatný z důvodu nízkého podílu na zaměstnanosti starších. Po období poklesu došlo i u této kategorie v posledních několika letech k obratu a zejména u mužů k dosti zřetelnému zvýšení.

V porovnání s tzv. Lisabonskými cíli byla v roce 2007 v ČR míra zaměstnanosti

- obyvatel ve věku 15–64 let 66,1 % (cíl EU pro rok 2010 byl stanoven na 70 %)
- žen ve věku 15–64 let 57,3 % (cíl EU 60 %)
- obyvatel ve věku 55–64 let 46 % (cíl EU 50 %).

Potvrzuje se, že z hlediska dosažení Lisabonských cílů je v ČR situace relativně nejlepší v zaměstnanosti žen. Největším problémem je právě zaostávání v míře zaměstnanosti starších osob, kde je cíl formulován pro věkovou skupinu 55–64 let, a zde je rozhodující zvýšení zaměstnanosti mužů ve věkové skupině 60–64 let. Uvedené cíle zatím nenaplnujeme a za dané situace - přes výrazné zlepšení - není reálné očekávat jejich naplnění ani v roce 2010.

Vybrané faktory vývoje míry zaměstnanosti

Míru zaměstnanosti ovlivňuje řada faktorů poptávky i nabídky pracovní síly. Zde se věnujeme jen vybraným faktorům, statisticky vyjádřitelným, pokud měly na zaměstnanost starších osob zřetelný vliv.

Poptávka po pracovní síle

Nelze prokázat, že by se rozsah poptávky a celkové zaměstnanosti vyvíjel v přímém vztahu k dynamice ekonomického růstu (vyjádřeného v hrubém domácím produktu, dále HDP). Např. za zde sledované období 1996–2007 vzrostl HDP o 41,5 %, ale celková zaměstnanost poklesla o 1 % (tj. růst produktivity práce za celé období byl nepatrně rychlejší než růst HDP), ale přitom významně vzrostla zaměstnanost starších osob ve věku 50–64 let. Obdobně klesla celková míra

zaměstnanosti, ale vzrostla míra zaměstnanosti starších osob (viz tabulka č. 1). Spíše lze usuzovat na to, že prudký úbytek zaměstnanosti mladších věkových skupin (ať už z příčin populačního úbytku nebo z důvodu delší přípravy mládeže na povolání či z dalších příčin) přispěl přece jen ke zvýšení poptávky po starších pracovních silách. I díky tomu mohl být (nepočítáme-li imigraci) zachován potřebný rozsah zaměstnanosti.

Systém důchodového pojištění jako faktor ovlivňující nabídku starších pracovních sil⁸

Pravděpodobná vyšší poptávka po zaměstnávání starších osob byla a je ovlivňována řadou opatření, ovlivňujících nabídku starších osob na trhu práce. Jedním z rozhodujících faktorů je systém důchodového pojištění. Jde zejména o tyto vlivy:

- výše důchodového věku,
- výše starobního důchodu a podmínky jejího stanovení,
- podmínky pro odchod do předčasného starobního důchodu,
- možnost souběžné výdělečné činnosti spolu s pobíráním důchodu,
- systém invalidních důchodů apod.

Není předmětem této studie hodnotit systém důchodového pojištění. Zde jde jen o stanovení těch opatření, která měla v námi hodnoceném období pravděpodobně zřetelný vliv na vývoj zaměstnanosti starších osob. Ukazuje se, že to byly především změny ve výši důchodového věku a podmínek pro předčasný důchod, které měly na vývoj míry zaměstnanosti a nabídku starších pracovních sil v uvedeném období rozhodující význam.

K výši důchodového věku

Zákonem č. 425/2003 Sb. v návaznosti na zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, se mj. zvyšuje věková hranice pro nárok na starobní důchod, a to i po roce 2007, s cílem postupného dosažení jednotné hranice 63 let pro muže a bezdětné ženy v roce 2013. Důchodový věk ostatních žen bude i nadále diferencován podle počtu vychovaných dětí, a to v rozmezí 59 až 62 let. Zákonem č. 306/2008 Sb., který nabývá účinnosti od 1. 1. 2010, bylo rozhodnuto o plynulém

pokračování v postupném zvyšování důchodového věku na 65 let.

Skutečný průměrný věk odchodu do starobního důchodu byl v roce 2005 61 let pro muže a 57 let pro ženy, což je méně než právní úpravou stanovený důchodový věk (Pojistně-matematická zpráva o sociálním pojištění, 2006). Provedli jsme vlastní propočty charakteristik věku odchodu ze zaměstnanosti a z ekonomické aktivity⁹(viz tab. č. 2).

Z našich propočtů vyplývá, že:

- skutečný průměrný věk odchodu ze zaměstnání byl u mužů po celé období nižší než zákonem stanovená věková hranice odchodu do důchodu (pozn.: u žen je s ohledem na různost důchodového věku podle počtu dětí srovnání obtížné); v posledních letech však již dochází ke značnému sblížení obou ukazatelů,
- jak u mužů, tak u žen průměrný věk při odchodu ze zaměstnání po roce 1996 do roku 2000 klesal (ačkoliv věková hranice odchodu do důchodu se zvyšovala),
- jak u mužů, tak u žen teprve po roce 2000 průměrný věk při odchodu ze zaměstnání stoupal, u mužů dokonce rychleji, než se zvyšovala věková hranice odchodu do důchodu,
- za celé období po roce 1996 do roku 2007 se u mužů skutečný věk odchodu ze zaměstnání zvýšil cca o 1,8 roku, tj. téměř o 22 měsíců (věk odchodu z ekonomické aktivity se zvýšil cca o 1,9 roku), což se v podstatě rovná zvýšení věkové hranice odchodu do důchodu za toto období. U žen se skutečný věk odchodu ze zaměstnání zvýšil cca o 1,8 roku (tedy cca téměř o 22 měsíců, stejně se zvýšil i věk odchodu z ekonomické aktivity), ale věková hranice odchodu do důchodu se zvýšila o 3 roky a 8 měsíců. Tj. *ženy svůj odchod ze zaměstnání sice oddálily stejně jako muži, ale - na rozdíl od mužů - méně, než o kolik se zvýšila jejich věková hranice odchodu do důchodu.*

Z hlediska podpory zaměstnanosti starších osob je podstatná ta skutečnost, že v období 1996–2000 prodloužování důchodového věku - bez dalších podpůrných opatření - nepřineslo žádné zvýšení míry zaměstnanosti starších osob, naopak v tomto období došlo k jejímu poklesu. Zdá se, že vliv prodloužování důchodového věku na míru zaměstnanosti byl v období do roku 2000 eliminován jinými vlivy, zejména výhodným systémem odchodu do předčasného důchodu. Ke zvýšení míry zaměstnanosti osob starších 50 let (zejména 55–59letých) došlo až po roce 2000, zřejmě nejen v důsledku prodloužení důchodového věku, ale především v důsledku zpřísnění podmínek pro předčasný důchod. Svoji roli zřejmě sehrál i příznivý vývoj ekonomiky, tj. po roce 2000 došlo ke zvýšení nabídky starších pracovních sil, která (v souvislosti i s klesající zaměstnaností mladých) do určité míry nacházela i zvýšenou poptávku.

K předčasným důchodům a k dalším opatřením v oblasti starobních důchodů

Po roce 1996 byly vytvořeny příznivé předpoklady pro odchod do předčasného důchodu, do určité míry ovlivněné i snahou po omezení narůstající nezaměstnanosti. Počet

Tabulka č. 1: Relace 2007/1996 v %

Ukazatel	2007/1996	2007/2000	2000/1996
HDP ve stálých cenách	141,5	136,7	103,5
Zaměstnanost celkem	99,0	104,0	95,2
z toho 50–64 let	139,5	125,7	111,0
Míra zaměstnanosti celkem	94,5	100,9	93,6
z toho 50–64 let	106,1	108,4	97,9

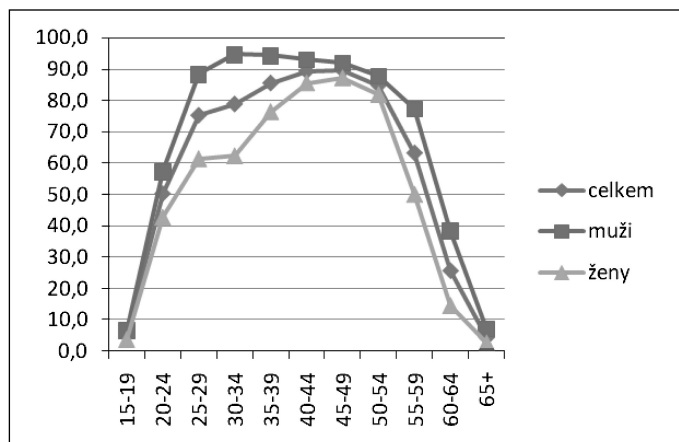
Pramen: Bulletin VÚPSV (HDP), Zaměstnanost..., 2008, propočty vlastní

Tabulka č. 2: Průměrný věk při odchodu ze zaměstnanosti a z ekonomické aktivity

Ukazatel	1996	2000	2004	2007
Muži - věk odchodu ze zaměstnanosti	60,1	59,6	61,0	61,9
- věk odchodu z ekonomické aktivity	60,3	59,8	61,3	62,2
Ženy - věk odchodu ze zaměstnanosti	57,6	57,4	58,5	59,4
- věk odchodu z ekonomické aktivity	57,8	57,5	58,8	59,6

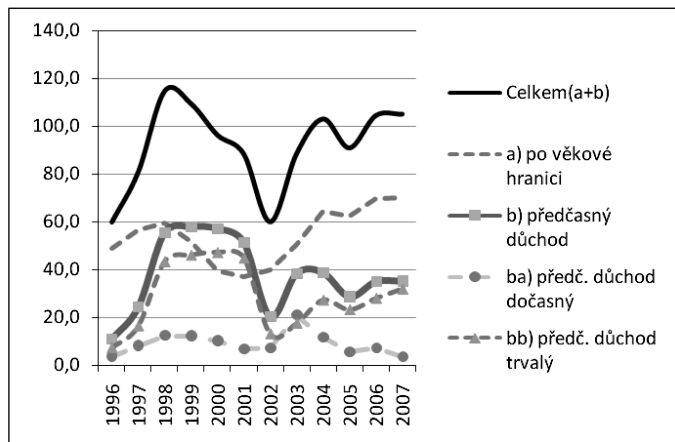
Pramen: vstupní údaje o obyvatelstvu, zaměstnanosti a ekonomické aktivitě VŠPS, propočty vlastní

Graf č. 5: Míra zaměstnanosti v roce 2007 (pětileté skupiny, v %)



Pramen: VŠPS, propočty a zpracování vlastní

Graf č. 6: Vývoj počtu nově přiznaných starobních důchodů (v tis.)



Pramen: MPSV a SZ, zpracování vlastní

nově přiznaných starobních důchodů se zvýšil během tří let téměř na šestinásobek (1996...10,9 tis., 1999...58 tis.). Mezitím, a to nejen u nás, ale v celé Evropě, narůstaly obavy z „neufinancovatelnosti“ důchodů (nárůstu výdajů na důchodový systém), z budoucího stárnutí populace a s tím související obavy z budoucího nedostatku domácích pracovních sil. Postupně došlo ke zpřísnění podmínek pro odchod do předčasného důchodu. Toto zpřísnění podmínek pro odchod do předčasného důchodu spočívalo v tom, že:

- K 1. 7. 2001 došlo k redukcí výše trvale i dočasně krácených starobních důchodů.¹⁰
- K 1. 4. 2004 došlo ke zrušení dočasně kráceného předčasného starobního důchodu.¹¹

Důsledky těchto opatření byly mj. tyto:

- Redukce výše trvale krácených starobních důchodů vedla k prudkému poklesu nově přiznaných důchodů tohoto typu v letech 2002 a 2003 (2001...44,7 tis., 2002...13,1 tis.). Obdobně tomu bylo i u dočasně krácených důchodů.
- Zrušení dočasně kráceného předčasného starobního důchodu vedlo k tomu, že v roce 2003, tj. před termínem platnosti tohoto opatření, došlo k mimořádnému jednorázovému nárůstu počtu nově přiznaných důchodů tohoto typu (2002...7,1 tis., 2003...20,8 tis.). Naopak potom v roce 2004, zejména u nezaměstnaných starších osob nenacházejících zaměstnání, vedlo zřejmě toto opatření ke zvýšení zájmu o trvale krácený starobní důchod, i když již za méně výhodných podmínek (náznorně viz graf č. 6).

Zpřísnění podmínek pro odchod do předčasného důchodu vedlo na jedné straně k pravděpodobně trvalejšímu poklesu zájmu o předčasný důchod, ale zároveň došlo k dočasnému nárůstu zájmu o tento typ starobního důchodu (tj. pokud možno před očekávanou změnou, v době, kdy jsou podmínky ještě relativně příznivější), zvláště u osob majících obavy z trvalé nezaměstnanosti. Rozlišit váhu jednotlivých vlivů není možné.

K podpoře zájmu starších osob o zaměstnání byla v důchodové politice přijata ještě další opatření, z nichž uvádíme tato:

- Byla zvýhodněna výše důchodu za období práce po dosažení věkové hranice odchodu

do důchodu bez pobírání starobního důchodu (tzv. „přesluhování“), a to novelou zákona o důchodovém pojištění z r. 2001. Došlo k určitému nárůstu počtu nově přiznaných starobních důchodů při přesluhování (2001...11,7 tis., 2004...23 tis.).

- Byla umožněna neomezená výdělečná činnost po dosažení důchodového věku, tj. po 1. 1. 2004 byla pro nárok na výplatu starobního důchodu vedle příjmu z výdělečné činnosti stanovena jediná podmínka, tj. sjednání pracovního vztahu nejdéle na dobu 1 roku.

Důsledkem zpřísnění legislativy v oblasti předčasných důchodů byl přesun části starších osob do invalidních důchodů. V posledních letech došlo k nárůstu počtu a podílu starších osob, kterým byl přiznán plný nebo částečný invalidní důchod. Například ve věkové skupině 55-59letých se počet nově přiznaných plných invalidních důchodů na 100 tisíc obyvatel zvýšil z 532 v roce 2000 na 837 v roce 2005, počet nově přiznaných částečných invalidních důchodů se obdobně zvýšil z 394 na 638 (Pojistně-matematická zpráva, 2006). Zejména prudký nárůst „zájemců“ o částečný invalidní důchod v posledních letech může být důsledkem tvrdších pravidel pro přiznávání předčasných důchodů, zejména v situaci zvyšujícího se důchodového věku a nedostatku možností pracovního uplatnění v regionu nebo profesi.

Závěr

Zaměstnanost starší věkové skupiny 50-64 let trvale rostla již od vzniku samostatné České republiky v roce 1993. Přes nesporný vzestup míry zaměstnanosti starších osob v uplynulém období se České republice zřejmě nepodaří dosáhnout do roku 2010 vytyčené úrovně 50 % dle Lisabonské strategie.

Hlavními faktory, které v minulém období výrazným způsobem ovlivňovaly vývoj míry zaměstnanosti starších osob, byly faktory demografické (počet osob mladších a starších věkových skupin a jejich vzájemná relace), faktory ekonomické povahy (zejména vývoj poptávky po pracovní síle) a dále faktory institucionální povahy, související s nastavením důchodového systému, ovlivňující nabídku pracovní síly v předdůchodovém věku.

Demografický vývoj je jedním z nejdůležitějších faktorů působících na vývoj úrovně zaměstnanosti starších osob v rozvinutých zemích i v České republice. Ve sledovaném období byl růst zaměstnanosti ovlivněn především vstupem početné silných generací narozených ve 40. letech minulého století do předdůchodového nebo důchodového věku. Po roce 1996 začal vedle faktorů demografických nabývat na významu faktor ekonomický, tj. vyšší poptávka po starších pracovních silách v důsledku prudkého poklesu zaměstnanosti mladších věkových skupin.

Třetím typem faktorů ovlivňujících vývoj míry zaměstnanosti věkové skupiny 50-64 let byly faktory institucionální povahy, tj. nastavení důchodového systému. Od roku 1996 došlo k některým změnám, např. prodloužení důchodového věku, zpřísnění podmínek pro odchod do předčasných důchodů, dále zvýhodnění tzv. „přesluhování“¹² a umožnění neomezené výdělečné činnosti po dosažení důchodového věku. Na základě provedené analýzy lze konstatovat, že to bylo hlavně zvýšení důchodového věku a změněné podmínky pro přiznání předčasných důchodů, co mělo pro vývoj míry zaměstnanosti starších osob rozhodující význam. Zvyšování důchodového věku a znesnadnění přístupu k předčasným důchodům, které fungují jako určitá překážka pro trvalý odchod z trhu práce před dosažením důchodového věku, jsou nesporně pozitivní faktory nejenom pro zaměstnanost, ale také s sebou přinášejí snížení výdajů z prostředků důchodového pojištění. Na druhé straně se jejich vliv projevuje v podobě zvyšující se nabídky starších pracovních sil na trhu práce. Ta najde pracovní uplatnění jen v tom případě, je-li doprovázena i zvýšenou poptávkou po pracovních silách (včetně poptávky po osobách vyššího věku). V této souvislosti je potřeba zmínit skutečnost, že starší osoby čelí na trhu práce mnoha bariérám znesnadňujícím jejich zaměstnávání. Úkolem odpovědných orgánů (vlády, zaměstnavatelů, odborů) je napomoci odstranit tyto překážky, např. zavedením různých motivačních opatření pro zatraktivnění pracovníků vyššího věku. Za tím účelem mohou sloužit např. dotace zaměstnancům, příp. zaměstnavatelům ke zkrácení pracovní doby starších pracovníků, k úpravě jejich pracovní náplně či tempa práce, úpravě

jejich pracovního prostředí, dále nástroje podporující průběžné vzdělávání pracovní síly i ve vyšším věku a programy aktivní politiky zaměstnanosti pomáhající vrátit se po ztrátě zaměstnání zpátky na trh práce.

Vzhledem k tomu, že vývoj demografického faktoru je v podstatě předurčený, tj. nelze ho výrazným způsobem v krátkodobé perspektivě ovlivnit, zůstává cílem dalšího snažení v oblasti zaměstnávání starších osob působit na faktor ekonomický a institucionální. Ekonomický růst posledních let významným způsobem přispěl k vyššímu pracovnímu uplatnění starších osob. Tento efekt však v období současných ekonomických potíží přestal fungovat, a tak lze očekávat stagnaci, ne-li výraznější pokles míry zaměstnanosti starších osob, dále růst jejich nezaměstnanosti a zřejmě také mnohem častější opouštění trhu práce natrvalo (stagnaci, příp. pokles ekonomické aktivity). Reálná se tak v současné době zdá být pouze úprava institucionálních podmínek ovlivňujících zaměstnanost starších osob, tzn. omezení únikových možností pro trvalý odchod z trhu práce, ale i to pouze za předpokladu, že nedojde k výraznému snížení životní úrovně těch, kteří si nebudou schopni najít zaměstnání na trhu práce. V období ekonomické krize tak nabývají na důležitosti taková opatření, která zvyšují zaměstnatelnost starších osob.

Pokračování příště

- 1 Průměrný věk odchodu do důchodu se v EU zvýšil z 59,9 let v roce 2001 na 60,9 v roce 2005. V současné době nedosahuje žádná evropská země Barcelonský cíl 65 let (Employment in Europe, 2007).
- 2 Na základě zákona č. 425/2003 Sb. se zvyšuje věková hranice pro nárok na starobní důchod s cílem dosažení jednotné hranice 63 let pro muže a bezdětné ženy v roce 2013. Na základě zákona č. 306/2008 Sb. bylo s účinností od 1. 1. 2010 rozhodnuto o plynulém pokračování v postupném zvyšování důchodového věku na 65 let.
- 3 Na počátku roku 2000 se naděje na dožití ve věku 60 let v EU zvyšovala v průměru na 20 let pro muže a 24 let pro ženy. V ČR dosáhl tento ukazatel v roce 2003 úroveň 19,4 let celkem, pro muže se pohyboval na úrovni 17,2 let a pro ženy 21,3 let (Employment in Europe, 2007).

4 Počet zaměstnaných je statisticky chápán jako součin počtu obyvatel a míry zaměstnanosti, vždy určité věkové skupiny. $Z = (O * M)/100$, kde Z...počet zaměstnaných, O...počet obyvatel, M...míra zaměstnanosti v %.

5 Tj. tehdy muži 60letí a starší a ženy 55leté a starší.

6 To, že hodnotíme vývoj po roce 1993, je dáno nejen tím, že po rozdělení Československa samostatná Česká republika vznikla k 1. 1. 2003, ale i proto, že statistická data z Výběrových šetření pracovních sil a časové řady ukazatelů trhu práce jsou k dispozici až od roku 1993.

7 Tak zjednodušeně označujeme cíle stanovené summitem Evropské rady v Lisabonu v březnu 2000 a summitem Evropské rady ve Stockholmu v roce 2001.

8 V tomto příspěvku se zabýváme statistickou analýzou vybraných faktorů míry zaměstnanosti, z toho nabídky starších osob. Hodnocení některých dalších faktorů, jako jsou např. hmotná motivace, zájem o odborné vzdělání, snaha po seberealizaci, potřeba předávání zkušeností mladším, potřeba kontaktu s lidmi apod., je spíše předmětem samostatných sociologických šetření.

9 Věk odchodu příslušné kategorie je počítán jako relace počtu zaměstnaných, resp. ekonomicky aktivních ve věku 55 let a starších k počtu zaměstnaných ve věkové skupině 50–54 let. Oba ukazatele (tj. věk odchodu ze zaměstnanosti a obdobný věk odchodu z ekonomické aktivity) se liší o vliv nezaměstnanosti. Výsledné údaje mohou být nepodstatně ovlivněny výkyvy v počtech obyvatel v jednotlivých pětiletých věkových skupinách.

Tzv. důchodový věk je pro řádný starobní důchod stanoven legislativou jednoznačně. Skutečný průměrný důchodový věk je výsledkem především podílu počtu osob v řádném důchodu (včetně osob s nárokem na snížení věkové hranice pro vznik nároku na řádný starobní důchod), předčasném důchodu i tzv. přesluhujících.

Zde doporučený průměrný věk odchodu ze zaměstnanosti je jiný ukazatel, charakterizuje věk ukončení (legálního) zaměstnání, tj. definitivního odchodu do ekonomické neaktivity (případně nezaměstnanosti, pokud tomuto odchodu do ekonomické neaktivity bezprostředně předchází). Tj. tento ukazatel je závislý nejen na důchodovém věku, na podílu osob v předčasném důchodu a přesluhujících, ale i na ukončení zaměstnání těch, kteří pobírali souběžně i starobní důchod nebo kteří začali pobírat invalidní důchod a ukončili zaměstnání, případně i těch zaměstnaných, kteří v hodnoceném věku zemřeli.

10 Podle zákona č. 116/2001 Sb. se u trvale krácených starobních důchodů výpočtový základ snížil o 0,9 %

místo předchozích 0,6 % za každých 90 dní ode dne přiznání do dovršení důchodového věku.

11 Dočasně krácený starobní důchod bylo od 1. 1. 2004 možné poskytovat pouze některým občanům zdravotně postiženým. Navíc platnost tohoto opatření byla jen dočasná, do 31. 12. 2006.

12 Přesluhování je zákonem definováno jako zvýšení starobního důchodu po setrvání v zaměstnání po dosažení věkové hranice odchodu do důchodu bez pobírání tohoto důchodu.

Literatura:

- Bulletin No. 23, Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů ČR. Praha: VÚPSV, 2008.
- Karpišek, Z. et al. Nabídka pracovních sil. Vybrané problémy dalšího vývoje zdrojů pracovních sil v ČR. Praha: VÚPSV, 2003.
- Kuchařová, V. Komplexní analýza sociálně ekonomických podmínek života ve stáří. Praha: Socioklub, 2002.
- Kuchařová, V. Život ve stáří, Zpráva o výsledcích empirického šetření. Praha: VÚPSV, 2002.
- Lisabonská strategie, Summit Evropské rady v Lisabonu 2000, ve znění ustanovení pozdějších summitů (především ve Stockholmu 2001).
- Podpora zaměstnávání starších osob. Grantový projekt, reg. č. 1J049/05-DP2. Praha, Markent, 2007.
- Pojistně-matematická zpráva o sociálním pojištění. Praha: MPSV, 2006.
- Populační prognóza České republiky do roku 2050. Praha: Český statistický úřad.
- Problém předčasných odchodů do starobního důchodu a pracovní aktivity v důchodovém věku s ohledem na očekávaný vývoj důchodového systému a vývoj zaměstnanost. Praha: STEM, VÚPSV, 1999.
- Stárnutí a politika zaměstnanosti, Česká republika. OECD a MPSV, 2004.
- Vidovičová, L. - Rabušic, L. Senioři a sociální opatření v oblasti stárnutí v pohledu české veřejnosti, zpráva z empirického výzkumu. Brno: VÚPSV, 2003.
- Vychová, H. Mezinárodní organizace a zaměstnávání starších osob. Praha: VÚPSV, 2006.
- Základní ukazatele z oblasti sociálního zabezpečení v ČR 2007. Praha: MPSV, 2008.
- Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil. Praha: Český statistický úřad, 2008.

Autoři jsou pracovníky Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i., a téma zaměstnanosti výzkumně sledují dlouhodobě.

Sociální firmy - nový rozměr podnikání XXII. výroční konference Social Firms Europe - CEFEC

Termín konání: 10.–12. září 2009

Místo konání: Praha, Opletalova 29,
Prostory Autoklubu ČR

Hlavní témata:

- Sociální podnikání a současná ekonomická krize. Etika podnikání
- Ekonomické a sociální přínosy zaměstnávání znevýhodněných lidí
- Diversity management
- Ekonomická udržitelnost a prosperita sociální firmy
- Ocenění Evropská sociální firma roku
- Práce a zaměstnávání jako cesty úzdravy pro lidi s duševním onemocněním

CEFEC je mezinárodní organizace sdružující sociální firmy, družstva, neziskové a jiné organizace, jejichž cílem je umožnit lidem se zdravotním postižením a znevýhodněním na trhu práce placenou práci. Více viz www.cefec.org.

Aktuální info a on-line registrace na konferenci:
www.cefec2009inprague.cz

Bezplatná právní pomoc

Občanské sdružení Iuridicum Remedium, nestátní nezisková organizace na ochranu lidských práv typu „watchdog“, zahájilo 1. června 2009 tříletý projekt bezplatné profesionální právní pomoci pro všechny zaměstnance s pracovní právními problémy z celého území ČR vyjma Prahy. Právní pomoc může být dle povahy věci poskytována formou poradenství, konzultací, sepsování podání, případně i zastupování u soudu nebo správního orgánu. Pomoc je určena pro lidi, jejichž práva jsou na trhu práce porušována a kteří kvůli znevýhodnění nejrozumnějšího typu si z finančních důvodů nemohou dovolit komerční právní pomoc. Cílem projektu je také posílit respekt zaměstnavatelů k právům zaměstnanců. Zájemci o pomoc mohou Iuridicum Remedium kontaktovat, nejlépe e-mailem nebo písemně. K posouzení případu je třeba stručně popsat případ a přiložit kopie související dokumentace, na jejichž základě lze posoudit, zda a jak je možné postiženému pomoci. V případě potřeby bude následovat osobní setkání s klientem.

Kontakt: tel./fax.: +420 222 515 564
iure@iure.org, <http://www.iure.org>
Iuridicum Remedium, o.s., U Průhonu 23/1204, 170 00 Praha 7

Projekt je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Zvyšování flexibility u pracovní doby a pracovních podmínek jako jedna z možností podpory zvyšování zaměstnanosti starších osob

Miriam Kotrusová

Zaměstnanost starších osob se stává v posledním období aktuálním tématem vzhledem k negativním důsledkům demografického stárnutí obyvatel i vývoji na trhu práce v mnohých západoevropských zemích. Snahy o větší zapojení starších osob do ekonomické aktivity jsou vedeny z několika důvodů: - zvyšováním jejich zaměstnanosti lze zmírňovat obecně pociťovaný nedostatek pracovní síly, - demografické stárnutí obyvatelstva znamená velkou zátěž pro systémy veřejných financí i důchodové systémy založené na průběžném financování - odchodem z aktivního ekonomického života starší lidé často trpí poklesem životní úrovně, pocitem izolace a sociálního vyloučení, zhoršuje se jejich zdravotní stav. Největším problémem pro osoby vyššího věku je jejich návrat na trh práce, když se octnou bez zaměstnání. Přechod z nezaměstnanosti do zaměstnání u starších osob je velmi problematický z důvodu existence negativních pracovních pobídek (hlavně finanční povahy) a institucionálních bariér, které ve větší či menší míře existují téměř ve všech vyspělých průmyslových zemích. Nejvýznamnější bariérou je zpravidla sociální a důchodový systém (předčasné starobní a invalidní důchody), v mnoha případech usnadňující starším pracovníkům trvalý odchod z ekonomické aktivity, dále rigidní pracovní právní legislativa bránící zaměstnavatelům přijímat do zaměstnání osoby v předdůchodovém nebo důchodovém věku (vyšší mzdové i nemzdové náklady spojené s jejich propouštěním). K tomu se přidávají předsudky zaměstnavatelů vůči věkově starší pracovní síle, zejména negativní vnímání schopností starších pracovníků adaptovat se na technologické i organizační změny. Překážky lze najít i na straně samotných starších zaměstnanců, kteří jsou často neochotni se průběžně vzdělávat a přizpůsobovat se novým požadavkům jejich zaměstnavatelů (OECD, 2006).

Opatření ke zvyšování zaměstnanosti starších osob se proto musí zaměřit na odstraňování uvedených bariér a změnu negativního vnímání této skupiny pracovní síly. Jedním z možných přístupů ke zvýšení zaměstnanosti osob v předdůchodovém i důchodovém věku v zemích EU² je přizpůsobení jejich pracovní doby, pracovního prostředí, pracovního tempa, náplně jejich pracovní činnosti, tj. vyšší flexibility pracovní doby (forem a organizace) a pracovních podmínek.

Cílem tohoto příspěvku je analýza politiky zaměstnanosti a dílčích opatření umožňujících větší flexibilitu pracovní doby a pracovních podmínek v zemích v původních 15 zemích EU s cílem podpořit růst zaměstnanosti starších osob. Vzhledem k tomu, že pro růst zaměstnanosti starších osob je nej důležitější věkovou skupinou kategorie osob ve věku 55–64 let, bude hlavní pozornost věnována této skupině osob. Součástí analýzy bude stav i vývoj zaměstnanosti na částečný úvazek osob v předdůchodovém a důchodovém věku, kdy za „důchodový věk“ budeme považovat věkovou hranici 65 let³ vzhledem k tomu, že ve většině zemí EU se jedná o oficiální věk, při jehož dosažení vzniká nárok na plný starobní důchod nebo minimální důchod (v případě mužů) (OECD, 2006)⁴. Analýza se pokouší ověřit hypotézu, že nabídka různých programů a opatření umožňujících vyšší flexibilitu pracovní doby a pracovních podmínek starších osob (v předdůchodovém i důchodovém věku) je významným faktorem podmiňujícím úroveň jejich zaměstnanosti. Pokud nejsou vytvořeny výhodné institucionální

podmínky zvýhodňující tuto skupinu pracovní síly při úpravě nebo zkracování jejich pracovní doby (např. dotační systém), tyto osoby preferují zaměstnání na plný úvazek ve snaze maximálně zvýšit svůj příjem rozhodující pro výpočet důchodové dávky a pokud své zaměstnání ztratí a nejsou schopny si najít nové (díky existujícím překážkám při jejich zaměstnávání), často opouštějí trh práce natrvalo a využijí existenci důchodového systému. Dosažením zákonem stanovené hranice odchodu do důchodu se zaměstnanecký model u těchto osob mění. Pokud se rozhodnou pro pracovní aktivitu zároveň s pobíráním starobního důchodu, častěji ve srovnání s osobami předdůchodového věku volí částečný úvazek. Uvedená hypotéza platí všeobecně, ale v období vážných ekonomických problémů (jakým dnes čelíme) jsou to často pracující předdůchodového věku, které zaměstnavatelé propouštějí jako první i kvůli tomu, že je o ně „dobře postaráno“ prostřednictvím sociálního systému. V období obecného nedostatku pracovních příležitostí jdou sice otázky flexibility pracovní doby a pracovních podmínek do jisté míry stranou, ale lze očekávat, že zlepšení ekonomické situace opět nastolí problém související s nutností zajistit dostatek pracovní síly, navíc komplikovaný současnou demografickou situací (Karpíšek, 2007a, 2007b). Zkušenosti evropských zemí potvrzují, že pokud pracující opustí trh práce, je velmi těžké opětovně je zapojit do ekonomické aktivity, což platí zvláště pro starší osoby. Z toho důvodu je lepší snažit se je na trhu práce udržet i v období hospodářských problémů.

Z hlediska podpory růstu zaměstnanosti v České republice budou analyzovány podmínky pro uplatňování vyšší flexibility pracovní doby a pracovních podmínek starších osob zároveň se stručnou analýzou stavu a vývoje jejich zaměstnanosti na částečný úvazek v posledním období (2000–2007). Jako ilustrace hodnot a postojů k zaměstnanosti starších osob v ČR jsou využita zjištění tří výzkumných šetření realizovaných firmou Markent v roce 2005 a 2006 jako součást projektu „Podpora zaměstnávání starších osob“. Dotazníková šetření se zaměřila na zkoumání postojů zaměstnaných starších 50 let, postojů lidí v produktivním věku (18+) a postojů zaměstnavatelů.

1. Flexibilita pracovní doby starších osob v zemích EU

Hlavním zdrojem flexibility pracovní doby vhodným pro osoby staršího věku je především zaměstnání na částečný úvazek. Dočasné pracovní poměry (na dobu určitou) představují flexibilní řešení zejména pro zaměstnavatele a výrazně neovlivňují růst zaměstnanosti starších osob. Práce na částečný úvazek nebo zkrácenou pracovní dobu bývá v praxi mnoha zemí EU ztotožňována se schématem postupného odchodu z ekonomické aktivity do důchodu. Toto schéma se tak, jak dnes v mnoha evropských zemích funguje, týká zejména období před dosažením zákonem stanovené věkové hranice pro odchod do důchodu, tj. referenční skupinou jsou pracující v předdůchodovém věku. Historicky vzniklo toto schéma jako alternativa

předčasných důchodů s cílem snížit náklady systémů důchodového pojištění. Pokud jedinec dosáhne statutární věkové hranice pro odchod do důchodu, nárok na účast v daném programu končí. Ve většině evropských zemí se zkrácená pracovní doba spojuje s poskytováním dotací zaměstnancům, zaměstnavatelům nebo jim oběma (Šlapák, Kotrusová, 2007).

Zaměstnanost starších osob se v původních 15 zemích EU v posledním období zvyšuje⁵, a to nejenom díky působení demografických faktorů (nedostatek pracovníků v produktivním věku) - tabulka č. 1. Přispívá k tomu i vliv politických opatření, omezování předčasných důchodů a programy na podporu zaměstnávání starších osob včetně podpory částečných úvazků. Příspěvek částečných úvazků k nárůstu zaměstnanosti osob v předdůchodovém věku v EU-15 byl v roce 2007 28% (Employment in Europe, 2007). Podíl lidí ve věku 55–64 let zaměstnaných na částečný úvazek se v období 2000–2007 zvýšil o 3 procentní body. I když na částečný úvazek v těchto zemích pracuje v předdůchodovém věku mnohem více žen než mužů, ve sledovaném období se více zvýšil podíl mužů zaměstnaných na částečný úvazek (o 2,3 procentních bodů) ve srovnání s nepatrným růstem částečně zaměstnaných žen (o 0,4 body - viz tabulka č. 2).

Dosažením věku 65 let, věkové hranice, která je téměř ve všech západoevropských členských zemích EU považována za cílovou věkovou hranici pro odchod do důchodu (většina zemí se k ní alespoň přibližuje), se podíl osob pracujících na částečný úvazek více než zdvojnásobuje. U mužů je tento nárůst téměř pětinašobný, zatímco podíl žen částečně zaměstnaných se zvyšuje pouze 1,5krát (viz tabulka č. 2).

Ve snaze podpořit vstup ekonomicky neaktivních osob na trh práce a zvýšit tak míru zaměstnanosti mnohé západoevropské země (např. Irsko, Nizozemsko, Německo) vytvářejí i legislativní nástroje pro zatraktivnění práce na částečný úvazek. **Ve většině zemí legislativa stanovuje právo na změnu pracovní doby pro určité skupiny pracovní síly, jde zejména o starší pracovní-**

ky nebo rodiče malých dětí. Např. v Německu od roku 2001 mají zaměstnanci pracující více než 6 měsíců ve větších firmách (nad 15 zaměstnanců) právo na snížení své pracovní doby bez uvedení důvodu. Zaměstnavatelé jim musí vyhovět, pokud tomu nebrání vnitřní provozní důvody. Zároveň mají tito pracující nárok na změnu pracovního úvazku na plný, pokud jsou ve firmě volná místa na celý úvazek.

Ve většině členských zemí EU se využívají různé programy a **schémata podporující zkrácení pracovní doby a postupného odchodu do důchodu.** Základem těchto programů je dorovnání příjmů pracovníků, u nichž došlo ke zkrácení pracovní doby, na původní úroveň a poskytování dotací, příp. úlev těm zaměstnavatelům, kteří toto snížení pracovní doby umožní. Dotace mohou mít různou formu, např. daňové úlevy (určené zejména zaměstnavatelům), náhrady výpadku mzdy v důsledku zkrácení pracovní doby (určené zaměstnancům i zaměstnavatelům), náhrady sociálního pojištění (určené zaměstnavatelům). K tomuto účelu jsou využívány veřejné prostředky, prostředky státního rozpočtu anebo aktivní politiky zaměstnanosti. Podmínkou pro poskytování dotace v některých zemích je, že na zbývající část pracovní doby bude zaměstnanec uchazeč o práci (např. absolvent školy nebo dlouhodobě nezaměstnaný). Tímto způsobem fungují např. schémata typu **přestávek v práci** nebo volna za účelem vzdělávání, příp. rehabilitace poskytované starším pracovníkům, která se pojí se zkrácenou pracovní dobou. Příklady takovýchto programů fungujících v některých zemích Evropské unie (Belgie, Německo) jsou uvedeny kurzivou.

V Belgii existuje program přestávek v práci poměrně dlouhou dobu. Od roku 2002 došlo k určitým změnám. Délka přerušování kariéry, příp. velikost částečného úvazku záleží na domluvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V rámci tohoto schématu mají zaměstnanci nárok na:

- úplné volno nebo zaměstnání na poloviční úvazek v trvání jednoho roku v průbě-

hu celé profesní kariéry. Sociální partneři v jednotlivých odvětvích mohou zvýšit maximální délku trvání přestávky v práci na 5 let v průběhu profesní kariéry jednotlivce;

- právo na snížení pracovní doby o pětinu v délce 5 let v průběhu celé profesní kariéry;
- právo na neomezené snížení pracovní doby o polovinu nebo pětinu pro starší zaměstnance nad 50 let, kteří odpracovali minimálně 20 let.

Zaměstnanec může pobírat příspěvek (měsíčně 526 Eur), ale musí být zaměstnan déle než 5 let a musí žádat o přestávku v práci odpovídající plné pracovní době. Aby uvedené schéma nebylo pro zaměstnavatele neúnosné, byla stanovena hranice 5 %, tj. najednou může jít na přestávku v práci maximálně 5% pracovní síly. Podniky s méně než 10 zaměstnanci mají právo tento požadavek kdykoli zamítnout.

Nevýhodou tohoto schématu je, že starší pracující jej využívají jako formu předčasného odchodu do důchodu, po absolvování volna za účelem vzdělávání se do zaměstnání již nevracejí.

Zdroj: Belgium's National Employment Plan, 2004

Jiné řešení představuje schéma typu „time-saving“, kdy si zaměstnanci mohou nashromáždit dovolenou, přesčasy a dny volna v průběhu svého pracovního života a vybrat si je, kdy se jim to hodí. Alternativou tohoto přístupu je zavedení **banky pracovní doby nebo účtu pracovní doby**, na který si zaměstnanec strádá odpracované hodiny a na základě stavu svého účtu si pak může snížit svoji pracovní dobu (v tomto období bude pobírat plnou mzdu) anebo odejít dříve do důchodu (**schéma typu zkrácené pracovní doby**).

Poměrně vážným problémem ovlivňujícím využívání částečných úvazků staršími zaměstnanci je způsob, jak se doba zaměstnání na částečný úvazek promítá do penzijních nároků jednotlivců. Ve většině západoevropských zemí se za účelem zvýšení motivace k zaměstnávání lidí na částečný úvazek poskytují dotace zaměstnavatelům na platby příspěvků na sociální pojištění zaměstnanců pracujících na částečný úvazek ve výši odpovídající úvazku před zkrácením pracovní doby. Nejedná se pouze o starší lidi, ale také o rodiče pečující o předškolní děti a zároveň pracující na částečný úvazek (např. Rakousko).

V Rakousku byl v roce 2000 zaveden program podporující zaměstnání na částečný úvazek u starších pracovníků, který jim umožňuje snížit svou pracovní dobu bez toho, že by se to promítlo do jejich penzijních nároků nebo nároků na odstupné. Navíc úřady práce dorovnávají příjem těchto pracovníků na původní úroveň, pokud jejich příjem nepřesáhne stanovený limit. Uvedený program se týká žen starších 50 let a mužů starších 55 let, maximální trvání je 6,5 roku. Pracovní doba dotčeného zaměstnance se musí snížit na 40–60 % standardní

Tabulka č. 1: Vývoj míry zaměstnanosti osob ve věku 55–64 let z celkového počtu zaměstnaných v EU-15 (2000–2007)

55–64 let	2000	2007
Míra zaměstnanosti celkem (%)	37,5	46,5
Muži	48	55,3
Ženy	28	38,1

Zdroj: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

Tabulka č. 2: Vývoj podílu osob zaměstnaných na částečný úvazek ve věku 55–64 let a 65 + z celkového počtu zaměstnaných v EU-15 (2000–2007)

Podíl lidí zaměstnaných na částečný úvazek (%) ze zaměstnaných osob	55–64 let		65 + let	
	2000	2007	2000	2007
Celkem	21,3	24,1	51	57,5
Muži	8,8	11,1	44,5	50,9
Ženy	41,8	42,2	63,6	70,0

Zdroj: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

délky pracovní doby. Výše kompenzace je alespoň 50 % ztráty výdělku v důsledku zkrácení pracovní doby. Zaměstnavatelé platí za tyto pracovníky sociální pojištění ve vyšší odpovídající standardní pracovní době. Stejně tak výše odstupného, na něž má zaměstnanec nárok při ukončení pracovního poměru, se vztahuje ke standardní pracovní době. Zaměstnavatel má nárok na dotaci od úřadu práce, která kompenzuje mzdové náklady související s přechodem na zkrácenou pracovní dobu.

Každá kolektivní dohoda obsahuje uvedení program. Vedle něj je však poměrně rozšířené následující uspořádání pracovní doby: - flexibilní pracovní doba je možná i v tom případě, když pracovník pracuje jistou dobu na plnou pracovní dobu a pak si vybere odpracovaný čas ve formě volna až do té doby, dokud nemá nárok na předčasný důchod.

Zdroj: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2001/10/feature/at0110203f.html>

Protože počet účastníků tohoto programu byl poměrně vysoký, rozhodla se vláda na doporučení expertů v roce 2002 přijmout opatření, která by vedla ke snížení počtu osob splňujících podmínky pro zařazení do programu – např. povinnost platit příspěvky na pojištění v nezaměstnanosti 15 let v uplynulých 25 letech.

I v dalším roce zájem překročil stanovený rozpočet, takže byly navrženy další změny: zvýšení věku na 51,5 u žen, 56,5 u mužů, zrušení možnosti nerovnoměrné distribuce pracovní doby (práce na plný pracovní úvazek a pak období volna), možnost zaměstnavatele přijmout na uvolněné místo nového pracovníka, nárok na účast ve schématu mají pouze ti zaměstnanci, kteří pracují u svého zaměstnavatele déle než 6 měsíců.

Zdroj: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/09/feature/at0209202f.html>

2. Flexibilita pracovních podmínek v zemích EU

Významným faktorem při podpoře zaměstnávání starších osob je snaha o zlepšení, příp. přizpůsobení jejich pracovních podmínek horšícímu se zdravotnímu stavu těchto osob nutících je trvale opustit své dosavadní zaměstnání. Ve většině západoevropských zemí se z tohoto důvodu uplatňují různá nařízení a regulace zajišťující minimální standardy pracovních podmínek a zároveň se zavádějí opatření, která se zaměřují na potřeby starších pracovníků na pracovišti ve smyslu úpravy jejich pracovního prostředí nebo náplně či tempa jejich pracovní činnosti (OECD, 2006).

Velkou pozornost problematice zaměstnanosti starších osob věnují sociální partneři např. v Nizozemsku. Téměř všechny kolektivní dohody obsahují programy zaměřené na starší pracovníky. (Týkají se více než 80 % zaměstnaných starších lidí.) Hlavním opatřením je poskytování více volna starším zaměstnancům. Na druhém místě jsou opatření umožňující přizpůsobení délky pracovní doby (jako jsou přesčasy, práce

o víkendy, nepravidelná pracovní doba a práce na směny). Pro dvě třetiny pracovníků lze na základě kolektivní smlouvy zkrátit jejich pracovní dobu. Mezi další opatření obsažená v kolektivních smlouvách patří např. přizpůsobení pracovní náplně a prodloužení pracovních přestávek (OECD, 2005b).

Právní postavení zaměstnanců veřejného sektoru v **Nizozemsku** s sebou nese nárok na určitá zvýhodnění, jejichž cílem je získat nové státní úředníky a stabilizovat jejich pracovní poměr. Např. lidé nad 57 let mají nárok na zkrácení pracovní doby s nižším než odpovídajícím snížením jejich platu. Po dosažení 57 let se zaměstnancům veřejného sektoru nabízí rovněž možnost výkonu méně náročných profesí. Při reorganizaci je cílem převést starší pracovníky na jiné místo. Pokud tyto a další nástroje (např. profesní výcvik, převedení starších pracovníků na pozice supervizora) selžou, nastupuje schéma předčasného odchodu do důchodu. Zaměstnanci centrální vlády starší 62 let v **Dánsku** mají nárok na jeden den volna v měsíci bez snížení platu. Rovněž v jejich případě nedochází ke snížení výpočtového základu pro stanovení výše starobního důchodu.

Zdroj: (OECD, 2005a, 2005b)

V Dánsku obsahuje většina kolektivních smluv tzv. sociální kapitolu, v níž jsou doporučována mj. i opatření pro zaměstnávání znevýhodněných pracovníků (včetně těch starších) za speciálních podmínek. Vládní politika vůči starším osobám se soustřeďuje na tyto oblasti: financování různých iniciativ na podporu integrace starších pracovníků na trh práce, bezplatné poradenství o politice vůči starším občanům pro všechny zaměstnavatele (včetně péče o lidské zdroje obecně), pomoc při formulování specifických opatření vůči starším pracovníkům, podpora místních a regionálních sítí starších nezaměstnaných osob včetně poskytování finančních příspěvků z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti (OECD, 2005a).

Ve skandinávských zemích se uplatňuje zajímavé řešení, v jehož rámci je vytvořeno zvláštní pracoviště obsazené zaměstnanci nad 50 let, kde vykonávají méně namáhavou práci, převážně přípravné povahy.

Jako příklad může sloužit **švédský podnik Volvo-Torslandaverken**, kde v roce 1994 snížili počet zaměstnanců o 60 %. Toto snížení nemělo negativní vliv na produkci aut, ta se naopak zvýšila. Ve snaze zvládnout redukci pracovní síly byla vytvořena dvě oddělení pro 60 zaměstnanců starších 50 let. Tito pracovníci nevykonávají namáhavé práce, nýbrž obsluhuje práce pro montážní linku. Podle manažerů firmy došlo po úpravě pracovní náplně a pracovních podmínek ke zvýšení produktivity práce těchto pracovníků. Další výhodou je, že starší pracovníci nesoutěží s mladšími, fyzicky zdatnějšími pracovníky.

Dalším příkladem je **dánský potravinový řetězec Netto**, který vytvořil tzv. senior supermarket, kde je přinejmenším polovina zaměstnanců starších 50 let. Po určité době se senior supermarketky svojí výkonností plně srovnaly s těmi nejlepšími v rámci řetězce. Nevýhodou jsou poměrně vysoké náklady na pracovní sílu, protože většina starších zaměstnanců pracuje na částečný úvazek a má přizpůsobené pracovní podmínky, ale tyto náklady jsou kompenzovány mnohem nižšími náklady na nemocenskou. Navíc se senior supermarketky umísťují velmi vysoko při hodnocení spokojenosti zákazníků.

Zdroj: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004

Existence kolektivních smluv a schémat zaměřených na způsoby zaměstnávání starších lidí však ještě neznamená, že všechna opatření jsou také realizována. Nevýhodou opatření zaměřených na pracovní podmínky starších pracovníků je jejich finanční nákladnost a okolnost, že mohou ve svém důsledku nepříznivě ovlivňovat zaměstnatelnost starších pracovníků. Opatření na ochranu starších zaměstnanců jsou ze strany zaměstnavatelů často orientována pouze na zaměstnance, od nichž si slibují profesní přínos, na zaměstnance s vysokoškolským vzděláním a velkými pracovními zkušenostmi. Organizace s poměrně kvalifikovanou pracovní silou disponují propracovanou personální politikou diferencovanou podle věku zaměstnanců. Podle OECD (2005a) je většina opatření v současnosti stále navržena tak, že obsahují podněty k tomu, aby starší pracovníci spíše přestali pracovat, než aby jim dávala pocit, že zaměstnavatelé s nimi i nadále počítají. Navzdory převládajícím preferencím opatření podporujících odchod do důchodu ze strany většiny zaměstnavatelů se častěji začíná objevovat i opačný přístup. Většinou se však jedná o velké podniky, které se snaží o udržení starších lidí v zaměstnání. Do budoucna je proto důležité, aby se podobné názory a opatření rozšířily také do středních nebo malých firem (OECD Observer, 2005).

3. Situace v ČR v oblasti flexibility pracovní doby starších osob

Flexibilita pracovní doby je v České republice velmi nízká, velká většina zaměstnaných osob u nás pracuje na plný úvazek. A to platí i pro osoby vyššího věku - v předdůchodovém věku (55–64 let) pracovalo v roce 2007 na částečný úvazek 8,8 % všech zaměstnaných osob v dané věkové kategorii. Na částečný úvazek pracovalo třikrát více žen než mužů (tabulka č. 3). Podíl starších osob zaměstnaných na částečný úvazek se v období 2000–2007 snížil o 3,3 procentní body.

Vezmeme-li v úvahu pouze osoby zaměstnané na částečný úvazek, osoby starší 50 let z nich tvoří téměř polovinu (v roce 2007 47 %). Ve věkové skupině 50 let a výše platí, že

Tabulka č. 3: Vývoj podílu osob zaměstnaných na částečný úvazek ve věku 55–64 let a 65 + z celkového počtu zaměstnaných v ČR (2000–2007)

Podíl lidí zaměstnaných na částečný úvazek (%) ze zaměstnaných osob	55–64 let		65 + let	
	2000	2007	2000	2007
Celkem	12,5	8,8	50,2	51,8
Muži	5,4	4,7	43,5	43,7
Ženy	27,3	15,5	62,3	65,7

Zdroj: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

se zvyšujícím se věkem se podíl osob pracujících na částečný úvazek zvyšuje. V tomto případě se zřejmě projevuje efekt zákonem stanovené hranice pro odchod do důchodu, po jejímž dosažení se výrazně zvyšuje podíl osob zaměstnaných na částečný úvazek. Ve věku 50–54 let se jedná o 3,5 % všech zaměstnaných, ve věku 55–59 let 4,8 %, ve věku 60–64 let 20,1 %, nad 65 let pracuje touto formou již 51,8 % osob (VŠPS, 2007). **Zároveň platí, že se ve věkové skupině nad 50 let se zvyšujícím se věkem snižuje podíl nedobrovolně zaměstnaných na částečných úvazek.**⁶

Starší zaměstnanci preferují práci na částečný úvazek hlavně ze zdravotních důvodů. Zdravotní obtíže jsou důvodem pro tento typ zaměstnání u 42 % osob ve věku 45–59 let. 5 % lidí v této věkové skupině si zvolilo zkrácenou pracovní dobu z důvodu péče o rodinu a 15 % si nemohlo najít zaměstnání na plný úvazek, tj. patří k nedobrovolně zaměstnaným na částečný úvazek (VŠPS, 2007).

Částečné úvazky jsou doménou žen v předdůchodovém věku i v důchodovém věku⁷. Ve věku 65 let a více se rozdíl mezi muži a ženami pracujícími na částečný úvazek výrazně snižuje (viz tabulka č. 3).

Podíl starších osob (55–64 let) zaměstnaných na částečný úvazek v ČR je mnohem nižší (8,8 % v roce 2007) ve srovnání se situací v 15 vyspělých západoevropských zemích (24,1 %). To platí jak pro muže, tak pro ženy (viz graf č. 1).

Nevyužívání možnosti zkrácení pracovního úvazku staršími pracovníky před odchodem do důchodu souvisí mj. patrně s obavou, že pokles výše odváděného pojistného by měl negativní vliv na výši budoucí důchodové dávky. Efekt poklesu příjmů v předdůchodovém období na výši důchodu je však ve skutečnosti patrný především u nízkopří-

jmových skupin. Čím vyšší má pracovník příjmy, tím menší je vliv zkrácení pracovního úvazku na výši jeho budoucí důchodové dávky. Je to dáno použitím redukčních hranic při stanovení výpočtového základu (Šlapák, 2007). Lze konstatovat, že současný systém důchodového pojištění tedy nevytváří vhodné podmínky pro postupné snižování pracovní aktivity v období před dosažením statutární věkové hranice pro odchod do důchodu, a to zejména pro nízkopříjmové skupiny (Šlapák-Kotrusová, 2007).

Ve věkové skupině nad 65 let je podíl osob pracujících na částečný úvazek ve srovnání s „předdůchodovou věkovou kategorií“ výrazně vyšší. V roce 2007 dosáhl 52 % a ve sledovaném období 2000–2007 se nepatrně zvýšil (tabulka č. 3). Růst zaměstnanosti na částečný úvazek u osob v důchodovém věku lze (do jisté míry) přičíst změně legislativních pravidel v roce 2004, která zrušila omezení souběhu starobního důchodu a placeného odchodu do důchodu.⁸

Podíl osob pracujících na částečný úvazek v EU-15 a ČR ve věku 65 a více je téměř srovnatelný, s výjimkou nižšího podílu částečně zaměstnaných mužů v ČR (viz graf č. 2). Vzhledem k výrazně rozdílné situaci v podílu osob pracujících na částečný úvazek v „předdůchodové“ a „důchodové“ skupině se lze domnívat, že tím hlavním faktorem ovlivňujícím skutečnost, zda se jednotlivec rozhodne pro zaměstnání na částečný nebo plný úvazek, je právě zákonem stanovená hranice odchodu do důchodu.

Celkově však lze konstatovat, že v oblasti flexibilní pracovní doby se v ČR starším osobám nevěnuje zvýšená pozornost. Zákon jim, na rozdíl od jiných sociálních skupin⁹, nezajišťují výhodnější postavení a právo na zvláštní zacházení. Výjimkou je zákon o zaměstnanosti, kde jsou osoby starší 50 let

zařazeny mezi tzv. rizikové uchazeče o zaměstnání. Nezaměstnaná osoba (včetně těch starších 50 let) má možnost pracovat na částečný úvazek a přitom pobírat podporu v nezaměstnanosti (do výšky poloviny minimální mzdy). Tato možnost je však podle zkušeností pracovníků úřadů práce málo využívána.

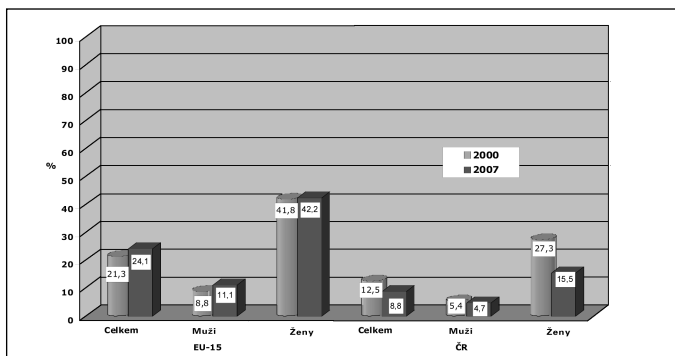
3.1. Názozy na flexibilní pracovní dobu

Ze zjištění výzkumu „Postoje starších zaměstnanců“ uskutečněného v roce 2005 (Markent) vyplývá, že zkrácení pracovní doby by pomohlo v pracovním uplatnění starších osob pouze třetině respondentů. Respondenti přikládají větší důležitost podpoře nových pracovních míst pro starší zaměstnance a jejich finančnímu zvýhodnění. Většina lidí si však zřejmě uvědomuje nutnost pracovat jak před dosažením důchodového věku, tak v důchodu, protože až 74 % si chce v důchodu přivydělávat, ale pouze občas, např. na zkrácený úvazek. Na otázku, jaké by musely být podmínky, aby lidé pracovali i po dosažení důchodového věku, téměř 80 % respondentů, kteří ještě nedosáhli důchodového věku, uvedlo možnost pracovat na zkrácený úvazek a 73 % by pracovalo, pokud by měli pružnou pracovní dobu. **Práce na zkrácený úvazek se tak ocitla na druhém místě v důležitosti hned za nižšími daněmi z příjmu.**

Ukazuje se, že lidé, kteří pobírají starobní důchod, preferují flexibilní pracovní poměry před těmi standardními. Z citovaného výzkumu vyplývá, že lidé (v případě, že by se v důchodu rozhodli pro zaměstnání) by nejraději pracovali na částečný úvazek (80 %) nebo na dobu určitou (84 %). Opačný názor mají respondenti v předdůchodovém věku, kteří preferují standardní formy zaměstnání. Tři ze čtyř respondentů upřednostňují dlouhodobé zaměstnání, na dobu neurčitou a práci na plný úvazek.

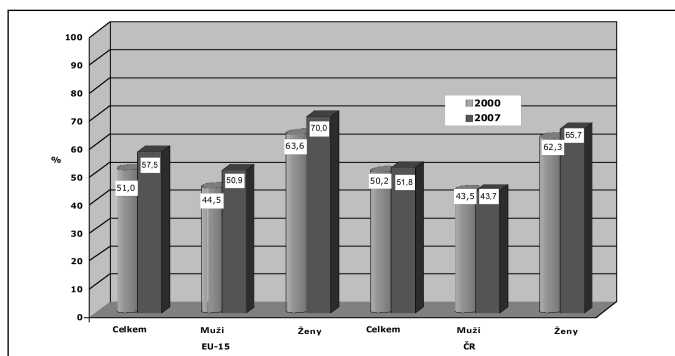
Pracovníci úřadů práce potvrzují, že zájem starších nezaměstnaných osob v předdůchodovém věku o zaměstnání na kratší úvazek je minimální. Pokud to těmto lidem dovoluje jejich zdravotní stav, preferují pracovní uplatnění na plný úvazek. Vedou je k tomu finanční důvody – tj. výše mzdy na částečný úvazek, výše důchodu ovlivněného úrovní mzdy v dosavadním zaměstnání. Jak dokládá náš výzkum, starší

Graf č. 1: Podíl osob 55–64 let zaměstnaných na částečný úvazek v EU-15 a ČR (2000, 2007) v %



Zdroj: Eurostat, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

Graf č. 2: Podíl osob 65 a více let zaměstnaných na částečný úvazek v EU-15 a ČR (2000, 2007) v %



Zdroj: Eurostat, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

lidé, pokud pracují na plný úvazek, nevidí důvod pro zkrácený úvazek.

Názory zaměstnavatelů na částečné úvazky se poměrně liší. Výhody sledávají převážně v úspoře finančních nákladů, ve zvýšení produktivity a efektivnosti práce. Mezi nevýhody řadí nedostatečnou vnitřní (funkční) flexibilitu, operativnost, omezenou sounáležitost s firmou, nemožnost nařídit přesčas, vyšší administrativní zátěž. V rámci výzkumu VÚPSV (2004) „Podmínky práce v ČR. Flexibilní formy zaměstnání“ se dotázání zaměstnavatelé domnívali, že častější využívání částečných úvazků může přispět ke snížení nezaměstnanosti. Muselo by však dojít ke změně platových a legislativních podmínek. Stát by se měl podle zaměstnavatelů v této oblasti více angažovat a jeho podpora by měla směřovat do daňové oblasti, daňových úlev, příp. úpravy odvodů. Pokud však zaměstnavatelé získají nárok na nějakou dotaci od úřadu práce, jako je tomu v případě tzv. nekolidujícího zaměstnání u uchazečů o zaměstnání (zároveň s možností pobírat podporu v nezaměstnanosti), jejich odmítavý postoj k částečným úvazkům se mění a vytváření těchto míst se pak zaměstnavatelům nezdá být tak nereálné. Pracovníci úřadu práce se však na základě zkušeností uchazečů o práci domnívají, že zaměstnavatelé tyto formy zaměstnání často zneužívají – poskytují lidem nízkou mzdu, ale běžně vyžadují práci přesčas v rozporu s pracovními předpisy.

Výzkum agentury Markent (2006) věnovaný názorům zaměstnavatelů na zaměstnávání osob starších 50 let ukázal, že i když se zaměstnavatelé domnívají, že flexibilní pracovní doba a pracovní podmínky mohou výrazně přispět ke zlepšení situace v dané oblasti, jen velmi málo z nich to také realizuje. Nejsnadněji aplikovatelná opatření jsou podle jejich mínění nabídka dočasného pracovního poměru (61 % dotázaných zaměstnavatelů), možnost pracovat na částečný úvazek (46 %) a flexibilní délka a uspořádání pracovní doby (32 %). Z těch zaměstnavatelských organizací, které tvrdí, že realizují opatření na podporu zaměstnanosti starších osob, jich většina využívá práci na zkrácený úvazek. Práce na částečný úvazek představuje velký potenciál opatření směřujících na podporu zaměstnanosti starších lidí. Za stávajících podmínek by pro dvě třetiny zaměstnavatelů bylo nejméně složité více využívat práci na částečný úvazek a pro polovinu pružnou pracovní dobu. Tuto možnost nejčastěji uváděly malé organizace, zatímco pro velké organizace by bylo jednodušší upravit zaměstnávání starších zaměstnanců v kolektivní smlouvě nebo zavést programy zaměřené na zvyšování pracovní výkonnosti těchto osob.

4. Situace v ČR v oblasti flexibility pracovních podmínek

Zásadní právní normou, která u nás upravuje hlavní náležitosti a podmínky pracovního poměru včetně úpravy pracovních podmínek, dovolenou atd., je zákoník práce. Přijetím nového zákoníku práce v roce 2006 (zákon č. 264/2006 Sb.) došlo k zásadní změně přístupu k pracovníprávním otázkám a vztahům mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. V této nové právní normě je jednoznačně zakotvena zásada smluvní rovnosti, tj. „co není zakázáno, je dovoleno“, což umožňuje zaměstnavatelům odchýlit se od uvedených ustanovení a poskytovat svým zaměstnancům péči ve vyšším rozsahu.¹⁰

Toto pravidlo však neplatí absolutně, zákoník práce vyjmenovává oblasti (ustanovení), kde to možné je a kde to možné není. Příkladem oblastí, kde je možné poskytovat „vyšší plnění“, je výpovědní doba (ze zákona musí činit minimálně 2 měsíce), odstupné (jeho výše a podmínky pro jeho přiznání¹¹). Smluvní strany si mohou mezi sebou dohodnout i otázky, které tento zákon výslovně neupravuje (ale nesmí to být v rozporu se základními pracovníprávními principy). Řešením, které nejlépe odpovídá zásadě smluvní volnosti, je úprava formulovaná v kolektivní smlouvě, již méně vnitřním předpisem.

Nový zákoník práce vymezuje zaměstnavatelům nové povinnosti, a to zejména v oblasti pracovních podmínek. Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce; za tímto účelem zajišťují zejména: a) zřízení, údržbu a zlepšení zařízení pro zaměstnance, b) zlepšení vzhledu a úpravy pracoviště, c) vytváření podmínek pro uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů zaměstnanců, d) pracovnílékařskou péči. Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odměnu při dovršení 50 let věku, při skončení pracovního poměru z důvodu invalidního nebo starobního důchodu (§ 224). Za tímto účelem zaměstnavatelé vytvářejí fond kulturních a sociálních potřeb, o čerpání z tohoto fondu spolurozhoduje odborová organizace.

Zaměstnavatelé jsou dále povinni „při určení množství požadované práce a pracovního tempa vzít v úvahu fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnance, (předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) a čas na přirozené potřeby, jídlo a oddech“ (§ 300 zákoníku práce, zákon č. 264/2006 Sb.).

Mimo uvedené povinnosti zaměstnavatele upravené v novém zákoníku práce se mohou zaměstnavatelé a zástupci zaměstnanců v rámci kolektivního vyjednávání dohodnout i na dalších zvýhodněních nebo opatřeních v oblasti pracovních podmínek.

Přijetím nového zákoníku práce došlo i k novelizaci daňových předpisů (konkrétně zákona o daních z příjmu č. 586/1992 Sb.), čímž bylo zaměstnavatelům umožněno považovat za náklady výdaje vynaložené na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku¹².

Dalším, neméně důležitým aktérem v oblasti zavádění větší flexibility pracovních podmínek pro starší zaměstnance jsou zaměstnavatelé a představitelé zaměstnanců – odbory nebo tzv. rady zaměstnanců v podnicích, kde odbory nepůsobí.¹³ Obsahem kolektivního vyjednávání¹⁴ jsou v ČR

většinou mzdové a pracovní podmínky, otázky zaměstnanosti jsou méně důležité a spíše než prevence propouštění se týkají výše odstupného v případě propouštění (Cazes - Nešporová, 2003). Navíc i v tomto nejzávažnějším segmentu kolektivního vyjednávání, v oblasti odměňování, je vývoj v posledním období „alarmující“. Klesá počet zaměstnanců, kterým jsou mzdy poskytovány na základě kolektivní smlouvy“ (Kroupa a kol., 2004:18).

V současnosti většina zaměstnavatelů v ČR nevěnuje pracovním podmínkám, resp. jejich přizpůsobování starším zaměstnancům zvláštní pozornost. Péče zaměstnavatelů se soustřeďuje na poskytování finančních odměn při pracovních a životních jubileích, při odchodu do starobního důchodu, dále na dny volna navíc (nad rámec zákoníku práce) pro častější návštěvy lékařů, příp. pro odpočinek, zajišťování lékařských prohlídek v souvislosti s věkem zaměstnanců, finanční příspěvky na vitamíny, finanční příspěvky na sportovní vyžití pro zaměstnance, zajišťování stravování atd.

4.1. Názory na flexibilitu pracovních podmínek starších osob

Z uskutečněného výzkumu „Postoje starších osob“ (Markent, 2005) vyplývá, že pro důchodce, kteří nemají příjem ze zaměstnání, jsou nejdůležitějšími faktory ochoty dále pracovat i po dosažení důchodového věku faktory finanční povahy - vyšší plat díky sníženým sociálním příspěvkům nebo daním. Druhou skupinou faktorů jsou vlivy pracovní doby a prostředí (seřazeno podle pořadí důležitosti): 1. možnost upravit si pracovní tempo podle svých představ, 2. možnost upravit si pracovní dobu, upravit si pracovní náplň a upravit si pracoviště podle svých představ. Důchodci, kteří vedle pobírání starobního důchodu nemají příjem ze zaměstnání¹⁵, si ideální pracovní podmínky představují takto: dojíždění do práce v rozsahu maximálně do jedné hodiny, pracovní poměr uzavřený na dobu určitou, práce na částečný úvazek, práce s nízkou zodpovědností, zaměstnání se stejným nebo vyšším příjmem. Podobnou představu mají také lidé v předdůchodovém věku.

Z výzkumu věnovaného zaměstnavatelům (STEM, 2006) vyplývá, že zaměstnavatelé nesohlasí s preferenčním zacházením s jednou skupinou zaměstnanců, např. staršími osobami. Domnívají se, že firemní kultura, personální politika, postupy a procesy mají být věkově neutrální a nemají upřednostňovat žádnou věkovou skupinu. Jen minimum zaměstnavatelů připouští pochybnosti, zda uplatňování strohé rovnosti bez ohledu na specifika jednotlivých skupin zaměstnanců není pro prosperitu firmy nevýhodné.

Ze zkušeností úřadů práce vyplývá, že zaměstnavatelé projevují malou ochotu upravovat pracovní podmínky starším zaměstnancům v návaznosti na pokles jejich fyzické aktivity. Výjimku představují větší zaměstnavatelé, kteří mají vypracovaný systém personální práce a u nichž jsou vytvořeny lepší podmínky k přezáření pra-

covníků na méně namáhavou práci, jejíž součástí by mohla být také spolupráce při zapracování nových pracovníků. Menší zaměstnavatelé berou na starší zaměstnance minimální ohled, většinou se omezují na substituci fyzické práce technologickými postupy a nadbytečné pracovníky propustí.

Závěr

Zaměstnanost starších osob v předdůchodovém věku se v České republice v poslední době daří zvyšovat. Přispělo k tomu jak postupné prodloužení důchodového věku, tak především zpřísnění podmínek pro předčasný důchod (2001, 2004) zároveň s poklesem zaměstnanosti mladých lidí (Karpíšek, 2007a, 2007b). Novelizace zákona o důchodovém pojištění z roku 2004, která umožnila neomezený souběh starobního důchodu a placené práce (s podmínkou uzavření pracovního poměru na dobu jednoho roku), vytvořila příznivější podmínky pro růst zaměstnanosti osob v důchodovém věku. Žádné další opatření, které by podpořilo zaměstnanost osob ve vyšším věku, však u nás nebylo implementováno. Ani nový zákoník práce přijatý v roce 2006 nereflektoval zvláštní postavení starších lidí na trhu práce a jejich potřebu větší flexibility pracovní doby či úpravy jejich pracovních podmínek. Na druhou stranu byl otevřen větší prostor pro smluvní volnost zaměstnavatelů a zástupců zaměstnanců při uzavírání kolektivních dohod (nebo vnitřních předpisů), v rámci nichž mohou zaměstnavatelé nabízet svým starším (i jiným) zaměstnancům různá zvýhodnění.

Flexibilní úprava pracovní doby (zejména zaměstnání na částečný úvazek) a úprava pracovních podmínek je jedním ze způsobů, jak umožnit starším pracujícím setrvat v zaměstnání do vysokého věku a opouštět ekonomickou aktivitu postupně s ohledem na jejich specifické potřeby a postavení v pracovním procesu (úbytek sil, zhoršování zdravotního stavu, nižší ochota se vzdělávat). Zatím se v ČR tyto možnosti příliš nevyužívají. Míra zaměstnanosti na částečný úvazek se s věkem sice zvyšuje, avšak nejčastějším typem zaměstnání u pracujících v předdůchodovém věku i nadále zůstává zaměstnání na celý úvazek. Důvodem jsou jak poměrně nízké mzdy za práci na částečný úvazek, tak snaha maximalizovat svůj příjem pro výpočet důchodových nároků, i když ve skutečnosti je vliv částečného úvazku významný pouze pro nižší příjmové skupiny. Opatření, která by kompenzovala výpadek příjmu na výši důchodu v předdůchodovém věku, v ČR neexistují, což je pravděpodobně jeden z hlavních důvodů, proč u nás na částečný úvazek pracuje výrazně méně osob než v 15 původních členských zemích EU. Ze zjištění výzkumů postojů starších osob vyplývá, že mnohem důležitější pro jejich zaměstnanost je podpora nových pracovních míst včetně finančních úlev než podpora zkrácené pracovní doby.

Situace se mění s dosažením důchodového věku, kdy jsou starší lidé více ochotni

pracovat na částečný úvazek. Z tohoto hlediska je situace v ČR podobná situaci v EU-15, podíly osob starších 65 let zaměstnaných na částečný úvazek jsou srovnatelné. Pro tuto skupinu starších osob tak není nutné vytvářet speciální programy na podporu jejich zaměstnanosti, docela postačuje odstranit bariéry jejich pracovního uplatnění obsažené v důchodovém systému, tzn. umožnit kombinaci pobírání starobního důchodu s účastí v pracovním procesu.

Je to skupina osob v předdůchodovém věku, která si zaslouží více pozornosti, a to jak v EU, tak v České republice. Obecně lze říci, že v ČR chybí opatření zvýhodňující tuto skupinu starších osob na trhu práce. Proto nabývají na důležitosti faktory související s nastavením důchodového systému (věk odchodu do důchodu, podmínky pro získání předčasného důchodu, výpočet výše důchodové dávky atd.). Pokud nedojde ke změně důchodových parametrů ve snaze podpořit jinou formu pracovního uplatnění, než je práce na celý úvazek, a pokud se nebudou realizovat další doprovodná opatření a schémata, nelze v této oblasti očekávat výraznější změnu. Naopak, v současném období hospodářských problémů spojených s růstem nezaměstnanosti lze očekávat, že bez přijetí odpovídajících opatření na podporu zaměstnanosti starších osob to bude právě tato skupina pracovní síly, která bude nejvíce ohrožena rizikem dlouhodobé nezaměstnanosti (mající za následek jejich trvalý odchod do ekonomické neaktivity).

- 1 Většina členských zemí EU přistoupila s cílem zajistit finanční udržitelnost systémů důchodového pojištění k postupnému zvyšování statutární věkové hranice pro odchod do důchodu na 65 let a ke zpřísnění podmínek pro využití schémat předčasného důchodu. Tato opatření se projevila jak růstem reálného věku odchodu do důchodu, tak zvýšením míry ekonomické aktivity starších pracovníků (Šlapák, 2007).
- 2 Pro podrobnější výčet a analýzu různých přístupů ke zvyšování zaměstnanosti starších osob viz výstup projektu „Podpora zaměstnávání starších osob“ (Remr - Kotlíková, 2007).
- 3 Výjimkou je Norsko, kde je zákonem stanovený věk pro odchod do důchodu 67 let.
- 4 Navzdory stanovenému oficiálnímu věku odchodu do důchodu v 65 letech ve vyspělých zemích je možné ve skutečnosti získat plný důchod dříve – to platí především pro ženy nebo pracující s dostatečným počtem odpracovaných let potřebných pro naplnění nároku na starobní důchod v dřívějším věku (OECD, 2006).
- 5 Míra zaměstnanosti osob ve věkové kategorii 55–64 let se v 15 původních zemích EU v období 2000–2007 zvýšila o 9 procentních bodů. Více se zvýšila míra zaměstnanosti žen než mužů.
- 6 Podíl nedobrovolně zaměstnaných osob na částečný úvazek je nejvyšší u pracujících ve věku 40–50 let (cca 30 %). O starších osob zaměstnaných na částečný úvazek tento podíl klesá, ve věkové skupině 50–54 let na 21 %, ve věku 55–59 let na 10 %, 60–64 let na 3,6 % a nad 65 let činí 2 % (VŠPS, 2007).
- 7 Zvyšování věkové hranice pro odchod do starobního důchodu probíhá podle současné právní úpravy tak, že u mužů se tato hranice posunuje každý rok počínaje rokem 1996 o 2 měsíce, zatímco u žen o 4 měsíce ročně. V roce 2007 tak pro muže dosáhla statutární věková hranice pro odchod do důchodu 62 let, u žen bude dosaženo této věkové hranice od roku 2010. Od roku 2013 bude platit jednotná hranice pro odchod do starobního důchodu pro muže i ženy 63 let.

- 8 Do konce roku 2003 byl souběh starobního důchodu a placené zaměstnání omezen výší příjmů, tj. roční příjem pracujícího důchodce ze závislé činnosti nesměl přesáhnout dvojnásobek životního minima, v opačném případě došlo k odebrání starobního důchodu.
- 9 Jedinou skupinou zaměstnanců, kteří mají u nás ze zákona nárok na zkrácení pracovní doby nebo jinou úpravu týdenní pracovní doby, jsou rodiče pečující o dítě mladší 15 let, těhotné ženy nebo zaměstnanci, kteří dlouhodobě sami pečují o převážně nebo úplně bezmocnou osobu. Zaměstnavatel je povinen těmto osobám vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (§ 241 zákoníku práce).
- 10 Zákoník práce, platný do doby přijetí nové pracovní úpravy, vycházel z opačného principu, tj. „co není dovoleno, je zakázáno“. Do roku 2007 si zaměstnavatelé a zaměstnanci nemohli odchýlně upravit otázky, které zákoník práce výslovně nedovoloval. Určité výjimky jako např. výše odstupného, pak byly povoleny prováděcím předpisem.
- 11 Takové podmínky poskytování odstupného nad rámec zákoníku práce jako např. věk, pohlaví zaměstnance nebo členství v odborových organizacích však sjednat nelze, protože jsou v rozporu se zásadou rovného zacházení.
- 12 Konkrétně se jedná o: 1) bezpečnost a ochranu zdraví a hygienické vybavení pracovišť, 2) závodní preventivní péči, na lékařské prohlídky a lékařská vyšetření, 3) provoz středních odborných učilišť a vzdělávacích zařízení nebo výdaje na výchovu žáků učilišť, vzdělávání a rekvalifikaci pracovníků, 4) provoz vlastního stravovacího zařízení nebo příspěvky na stravování, 5) práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy (§ 24, ods. 2, písm. j).
- 13 Podle zjištění Kroupy a kol. (2004) jsou zaměstnavatelé v ČR ojedinělou raritou a informovanost o nich je minimální.
- 14 Kolektivní vyjednávání se v ČR odehrává především na nižších úrovních – na resortní úrovni mezi zaměstnavatelskými a odborovými svazy a pak na úrovni jednotlivých podniků. Sociální dialog na nižších úrovních je legislativně upraven. Právním základem pro sjednávání kolektivních smluv, podnikových i vyššího stupně, je zákoník práce. Podnikové kolektivní smlouvy jsou závazné pro všechny zaměstnance, bez ohledu na to, zda jsou členy odborové organizace. Kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou sjednávány pro větší počet zaměstnavatelů mezi příslušným vyšším odborovým orgánem a organizací (nebo organizacemi) zaměstnavatelů. Tyto smlouvy však nejsou závazné pro celé odvětví nebo obor ekonomické činnosti. V České republice chybí právní úprava vymezující tzv. odvětvové kolektivní smlouvy. Z kolektivního vyjednávání na vyšší úrovni je vyňat celý veřejný sektor, protože na straně zaměstnavatelů neexistuje institucionální partner (Kroupa a kol., 2004).
- 15 Ochotu pracovat i po dosažení důchodového věku vyjádřilo pouze 25 % dotázaných (lidé, kteří nedosáhli důchodového věku a nepobírají předčasný důchod). Většina respondentů (54 %) by odešla do řádného důchodu a dále by nebyla zaměstnána.

Literatura:

- Ageing and Employment Policies. Austria.* Paris: OECD, 2005c, 189 s. ISBN 92-64-01008-4
- Ageing and Employment Policies. Denmark.* Paris: OECD, 2005a, 125 s. ISBN 92-64-01415-2
- Ageing and Employment Policies. Germany.* Paris: OECD, 2005d, 167 s. ISBN 92-64-01273-7
- Ageing and Employment Policies. Live Longer, Work Longer.* Paris: OECD, 2006, 146 s. ISBN 92-64-03587-7
- Ageing and Employment Policies. Netherlands.* Paris: OECD, 2005b, 146 s. ISBN 92-64-01208-7
- Ageing and Income: Financial Resources and Retirement in 9 OECD Countries.* Paris: OECD, 2001, 187 s. ISBN 92-64-19542-4
- Ageing and work in Europe.* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions,

2004, 19 s. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2004/83/en/1/ef0483en.pdf>

Cazes, Sandrine - Nešporová, Alena. *Transformace trhů práce střední a východní Evropy. Pružnost a ochrana pracovníka*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2003, 150 s. ISBN 80-86552-78-0

Dlouhodobý vývoj (ne)zaměstnanosti a HDP se zaměstnáním na částečné úvazky. Praha: Český statistický úřad, 2005, 11 s.

Employment in Europe 2007. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007, 320 s. ISBN 978-92-79-06669-6

France: Jobs and Older Workers. OECD Observer, 2005. <http://www.oecdobserver.org/news/printpage.php/aid/1672/>

Karpišek, Zdeněk. Statistická analýza zaměstnanosti starších osob. In: Remr, Jiří - Kotíková, Jaromíra. *Podpora zaměstnávání starších osob*. Praha: VÚPSV, 2007a, 705 s. ISBN 978-80-7416-001-1

Karpišek, Zdeněk. Poznámky ke střednědobé prognóze zaměstnanosti starších osob. In: Remr, Jiří - Kotíková, Jaromíra. *Podpora zaměstnávání starších osob*. Praha: VÚPSV, 2007b, 705 s. ISBN 978-80-7416-001-1

Kroupa, Aleš et al. *Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři – odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje*. Praha: VÚPSV, 2004, 166 s.

Naegele, Gerhard - Walker, Alan. *A Guide to Good Practice in Age Management*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006, 48 s. ISBN 92-897-0934-0

Non-permanent employment, quality of work and industrial relations. Eurofound, EIROnline, 2002. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/02/study/tn0202101s.html>

Podmínky práce v ČR, Flexibilní formy zaměstnání. Výzkumná šetření zaměstnanců, zaměstnavatelů, odborových svazů a úřadů práce. Praha: VÚPSV, 2004.

Postavení zaměstnanců nad padesát let na trhu práce. Součást projektu Třetí kariéra zaměřeného na podporu celoživotního vzdělávání a na zlepšení podmínek na trhu práce pro cílovou skupinu 50+. Praha: STEM, 2006.

Postoje starších zaměstnanců. Závěrečná zpráva z výzkumu. In: Remr, Jiří - Kotíková, Jaromíra. *Podpora zaměstnávání starších osob*. Praha: VÚPSV, 2007, 705 s. ISBN 978-80-7416-001-1

Postoje zaměstnavatelů k zaměstnávání starších osob. In: Remr, Jiří - Kotíková, Jaromíra. *Podpora zaměstnávání starších osob*. Praha: VÚPSV, 2007, 705 s. ISBN 978-80-7416-001-1

Remr, Jiří - Kotíková, Jaromíra. *Podpora zaměstnávání starších osob*. Praha: VÚPSV, 2007a, 705 s. ISBN 978-80-7416-001-1

Stárnutí a politika zaměstnanosti. Česká republika. Paris: OECD, 2004, 101 s. ISBN 80-86552-97-7

Šlapák, Milan. *Návrhy opatření k podpoře zaměstnávání starších osob v oblasti důchodového systému*. In: Remr, Jiří - Kotíková, Jaromíra. *Podpora zaměstnávání starších osob*. Praha: VÚSV, 2007, 705 s. ISBN 978-80-7416-001-1

Šlapák, Milan - Kotrusová, Miriam. *Návrhy opatření k podpoře zaměstnávání starších osob prostřednictvím postupného zkracování jejich pracovní doby*. In: Remr, Jiří - Kotíková, Jaromíra. *Podpora zaměstnávání starších osob*. Praha: VÚSV, 2007, 705 s. ISBN 978-80-7416-001-1

Šmejkal, Václav. *Nový zákoník práce a ochota zaměstnavatelů zaměstnávat*. Bulletin CES VŠEM, vydání 15, roč. 2006a, <http://www.vse.cz/>

Šmejkal, Václav. *Nový zákoník práce – možnost flexibilní organizace práce*. Bulletin CES VŠEM, vydání 16, roč. 2006b, <http://www.vse.cz/>

Vyhliďal, Jiří - Mareš, Petr. *Mění se rizika a šance na trhu práce. Analýza postavení a šancí vybraných rizikových skupin na trhu práce*. Praha: Výzkumné centrum Brno: VÚPSV, 2006.

Zaměstnávání starších osob. Závěrečná zpráva z výzkumu. In: Remr, Jiří - Kotíková, Jaromíra. *Podpora zaměstnávání starších osob*. Praha: VÚPSV, 2007, 705 s. ISBN 978-80-7416-001-1

Autorka je pracovnící Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i., a problematice zaměstnanosti se věnuje dlouhodobě.

Stručný přehled protikrizových opatření ve světě

Finanční a následně i ekonomická krize se světem šířila postupně, u nás se začala projevovat se zpožděním. Vlády jednotlivých zemí na ně reagovaly opatřeními k posílení příjmů spotřebitelů, k zachování zaměstnanosti a zajištění sociální ochrany, jak je patrné z následujícího stručného přehledu. Bližší informace o opatřeních přijatých v jednotlivých zemích naleznete na http://www.vupsv.cz/sites/File/knihovna/protikrizova_opatreni.pdf.

Fiskální stimuly zaměřené na spotřebitele

- Německo, Nový Zéland, Rusko, Španělsko, Velká Británie, USA a některé další země přistoupily ke snížení daní za účelem stimulace poptávky spotřebitelů (snížování daní z příjmů, snížení DPH). Některé země přijaly daňová opatření zaměřená na určitá průmyslová odvětví, jako např. automobilový (Brazílie, Německo).
- Austrálie, Itálie, Mexiko a USA přijaly opatření na pomoc při koupi domů. Jedná se o stimulační opatření pro nákup energeticky úsporných domů nebo o příspěvky a daňová zvýhodnění při ekologickém ozdravení stávajících domů.
- Austrálie, Čína, Francie, Indonésie, Itálie, Japonsko, Mexiko, Filipíny, Španělsko a USA oznámily zvýšení sociálních dávek pro chudé a nízkopříjmové domácnosti.

Opatření na posílení zaměstnanosti a sociální ochrany

- Francie, Itálie a Švýcarsko zavedly štedřejší systémy dávek v nezaměstnanosti pro dočasné pracovníky.
- Některé země více uplatňují systémy příspěvků pro udržení pracovních míst ve spojení s redukcí pracovní doby. Např. Německo pro pracovníky, kteří nadále pracují ale na kratší pracovní dobu, zavedlo možnost dorovnání příjmu a firmám v plné výši refundovat sociální pojištění na tyto zaměstnance v případě, že je doba, po kterou zaměstnanec nepracuje, využívána ke vzdělávání.
- Velká Británie oznámila zavedení finančních příspěvků (až do výše 2500 liber) pro zaměstnavatele, kteří přijmou pracovníky nezaměstnané déle než 6 měsíců.
- Japonsko zavedlo příspěvky pro zaměstnavatele, kteří zaměstnají dočasné pracovníky jako pracovníky na regulérní pracovní poměr.
- Další země oznámily určité typy pobídek pro přijímání pracovníků, jako např. Austrálie, Chile, Čína, Francie, Německo, Korea, Nizozemsko a USA.
- Austrálie, Kanada, Chile, Francie, Německo, Indonésie, Japonsko, Korea, Portugalsko, Thajsko, Velká Británie a USA oznámily zavádění vzdělávacích programů pro propuštěné pracovníky jako součást svých stimulačních prostředků na trhu práce. Vzdělávací programy zahrnují mimo jiné i odborné vzdělávání pro propuštěné zahraniční pracovníky a rozšířené možnosti pro učně v podnicích.

Příklady opatření na trhu práce v reakci na ekonomickou krizi podle jednotlivých zemí

- **Austrálie:** Subvence zaměstnavatelům na rozvoj zaměstnanců a vzdělávací programy. Zvýšení míst pro zaškolení v podnicích z 57 000 na 113 000.
- **Belgie:** Snížení příspěvků na sociální pojištění u zaměstnavatelů. Ozdravný plán trhu práce schválený v prosinci 2008.

Brazílie: Zvýšení minimální mzdy o 12 % od února 2009 (jedná se o 45 milionů pracovníků). Prodloužení doby pobírání podpory v nezaměstnanosti ze 3 až 5 měsíců na 5 až 7 měsíců.

Čína: Snížení plateb na zdravotní a úrazové pojištění u zaměstnavatelů. Zavedení flexibilní pracovní doby a finanční podpora pro sektor služeb. Národní vzdělávací programy pro migrující pracovníky, kteří se vrátili domů z důvodu ztráty zaměstnání. Dočasné moratorium na propouštění ve státních podnicích.

Francie: Zaměstnavatelé s méně než 10 zaměstnanci jsou osvobozeni od placení sociálního pojištění na každého nového pracovníka přijatého v roce 2009.

Irsko: Plány na zvýšení mezd ve státním sektoru.

Itálie: Podpora v nezaměstnanosti pro ty pracovníky, kteří na ni dříve neměli nárok.

Japonsko: Zvýšení subvencí pro zaměstnavatele malých a středních podniků. Příspěvky pro zaměstnavatele, kteří zaměstnají dočasné pracovníky na regulérní pracovní poměr. Finanční podpora místními úřady, které najímají uchazeče o práci.

Kanada: Prodloužení doby pobírání dávek o 5 týdnů. Podpora na vzdělávání propuštěných pracovníků ve výši 1,5 miliardy dolarů.

Korea: Dodatečná ochrana pracovníků (nad rámec sociální sítě), kterým hrozí dočasná neplacená dovolená. Daňová zvýhodnění pro zaměstnavatele, kteří udrží zaměstnanost v podniku.

Malajsie: Rozšíření vzdělávacích programů pro propuštěné pracovníky.

Mexiko: 15 miliard pesos na pomoc propuštěným pracovníkům. Příspěvek 2 miliard pesos firmám jako prevence proti propouštění. Rozšíření programu sezonní zaměstnanosti.

Německo: Snížení pojistného na zdravotní pojištění.

Nizozemsko: Příspěvky na mzdové fondy podniků. Zřízení pojízdných center asistence při hledání zaměstnání.

Portugalsko: Programy zaměstnanosti.

Španělsko: Příspěvek ve výši 1500 eur na jedno pracovní místo pro podniky, které zaměstnají nezaměstnané osoby se závislou rodinou.

Švédsko: Příspěvky pro zaměstnavatele, kteří zaměstnají dlouhodobě nezaměstnané osoby. Programy zaměstnanosti pro nezaměstnané osoby.

Turecko: Subvence zaměstnavatelům.

Velká Británie: Příspěvky ve výši až 2500 liber pro zaměstnavatele, kteří zaměstnají osoby nezaměstnané déle než 6 měsíců.

Vietnam: Nový program zabezpečení v nezaměstnanosti od ledna 2009.

Zdroj: *The Financial and Economic Crisis: A Decent Work Response*. [cit. 2009-04-02].

Dostupné z: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/tackling.pdf>

Práce na zkrácenou pracovní dobu v SRN

Mirjam Suchomelová

Práce na zkrácenou pracovní dobu (Kurzarbeit) je účinný nástroj, který pomáhá podnikům zvládnout konjunkturální výkyvy a problémy spojené s dočasným výpadkem práce. Místo propouštění mohou zavést práci na zkrácenou pracovní dobu. Část výdělku hradí zaměstnancům v tomto případě Spolková agentura práce (tj. spolkový úřad práce) formou podpory při práci na zkrácenou pracovní dobu (Kurzarbeitergeld). To pomáhá zaměstnavatelům rychle snížit mzdové náklady a zároveň udržet pracovní místa.

Kromě konjunkturálně podmíněné práce na zkrácenou pracovní dobu existují další dvě formy - tzv. sezonní práce na zkrácenou pracovní dobu (Saisonkurzarbeit), které se využívá při sezonních výpadech především ve stavebnictví, a práce na zkrácenou pracovní dobu, které se využívá v rámci restrukturalizačních opatření podniků (tzv. Transferkurzarbeit).

Práce na zkrácenou pracovní dobu je významnou součástí opatření ke zmírnění dopadů hospodářské krize a v rámci přijatých konjunkturálních balíčků došlo k výraznému zlepšení a zatraktivnění této formy práce a ke zjednodušení podmínek pro poskytnutí podpory při práci na zkrácenou pracovní dobu. To podnikům umožňuje udržet si i přes konjunkturální propad své pracovníky a vyhnout se propouštění. Práci na zkrácenou pracovní dobu lze využít k dalšímu vzdělávání a zvyšování kvalifikace zaměstnanců, což Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí a Spolková agentura práce výrazně podporují.

Při zavádění práce na zkrácenou pracovní dobu mají podnikové rady spolurozhodovací právo. Ve firmách, kde podnikové rady nejsou, je nutný souhlas všech dotčených pracovníků. Podpora při práci na zkrácenou pracovní dobu může být poskytnuta tehdy, jestliže mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců nebo mezi zaměstnavatelem a dotčeným zaměstnancem bylo dohodnuto pracovníprávní zkrácení pracovní doby v podniku a dojde tím ke značnému pracovnímu výpadku a výpadku výdělku.

Pracovní doba nemusí být redukována pro všechny zaměstnance rovnoměrně.

Pro poskytnutí podpory při práci na zkrácenou pracovní dobu musí být splněny následující podmínky:

- K pracovnímu výpadku dojde z hospodářských důvodů nebo z důvodu neodvratné události.
- Pracovní výpadek je nevyhnutelný a podnik udělal vše pro to, aby ho zmírnil nebo odstranil (např. v určité míře využitím dovolené na zotavenou nebo čerpáním napracované pracovní doby).
- Pracovní výpadek je přechodné povahy a v době pobírání podpory lze v zásadě opět počítat s přechodem na běžnou pracovní dobu.
- Pracovní výpadek byl ohlášen agentuře práce.
- Po začátku pracovního výpadku zaměstnanec pokračuje v zaměstnání zakládajícím

cím pojistnou povinnost a nedojde k propouštění.

- Pracovní výpadek musí vést minimálně u třetiny zaměstnanců k výpadku výdělku v rozsahu minimálně 10 procent jejich hrubého měsíčního výdělku. V rámci protikrizových opatření však došlo ke zmírnění podmínek pro poskytnutí podpory. Do konce roku 2010 se poskytuje podpora při práci na zkrácenou pracovní dobu také tehdy, jestliže je výpadkem výdělku postížena méně než třetina zaměstnanců. Podniky, které tzv. třetinovou podmínku nesplňují, mohou vyplácet podporu při práci na zkrácenou pracovní dobu jednotlivým zaměstnancům, u nichž dochází k výpadku výdělku vyššímu než deset procent jejich hrubého měsíčního výdělku. Zaměstnavatel má při ohlašování pracovního výpadku možnost se rozhodnout, zda využije prominutí třetinové podmínky nebo zda bude postupovat podle původní úpravy a při splnění třetinové podmínky bude moci vyplácet podporu při práci na zkrácenou pracovní dobu i dalším zaměstnancům, kteří jsou postiženi výpadkem výdělku ve výši 10 % nebo nižší.

Práce na zkrácenou pracovní dobu nemusí být zavedena a ohlášena pro celý podnik. Může být omezena pouze na jednotlivá oddělení. Tato otázka je ale do konce roku 2010 relevantní pouze pro podniky, které nevyužijí prominutí tzv. třetinové podmínky.

Po omezenou dobu do konce roku 2010 platí ustanovení, že konta pracovní doby nemusí jít před pobíráním podpory při práci na zkrácenou pracovní dobu do minusu.

Do konce roku 2010 rovněž platí, že se přechodné změny pracovní doby provedené od 1. ledna 2008 na základě dohod k zajištění zaměstnanosti neprojevují negativně na výši podpory při práci na zkrácenou pracovní dobu. Poskytovaná podpora se řídí mzdou vyplácenou před dohodou k zajištění zaměstnanosti.

Za pracovní dobu, která je nahrazena prací na zkrácenou pracovní dobu, se snižují příspěvky na sociální pojištění na 80 procent. Od 1. února 2009 do konce roku 2010 platí ustanovení, že Spolková agentura práce hradí během práce na zkrácenou pracovní dobu polovinu příspěvků na sociální pojištění. Pokud zaměstnavatelé umožní svým zaměstnancům během práce na zkrácenou pracovní dobu zvyšování kvalifikace,

hradí Spolková agentura práce (na základě žádosti zaměstnavatele) příspěvky na sociální pojištění plně.

Díky nedávným úpravám předpisů, které vstoupily v účinnost 1. července 2009, mohou být příspěvky na sociální pojištění za práci na zkrácenou pracovní dobu realizovány od 1. ledna 2009 na základě žádosti plně hrazeny Spolkovou agenturou práce od sedmého kalendářního měsíce pobírání podpory. Zohledňuje se i období před nabytím platnosti tohoto ustanovení, takže při splnění podmínek je plná úhrada příspěvků na sociální pojištění možná od července 2009. Také tato úprava platí po omezenou dobu do 31. prosince 2010.

Mezi novinky zavedené v rámci protikrizových opatření a platné do konce roku 2010 patří kromě již výše uvedených úprav také následující opatření:

O podporu při práci na zkrácenou pracovní dobu lze žádat bez omezení i pro agenturní (zapůjčené) pracovníky a pracovníky zaměstnané na dobu určitou.

Významně je podporováno zvyšování kvalifikace zaměstnanců během práce na zkrácenou pracovní dobu. Kromě již výše zmiňované plné úhrady příspěvků na sociální pojištění přebírá Spolková agentura práce část nákladů na další vzdělávání.

V rámci úprav, které vstoupily v účinnost od 1. července 2009, bylo rovněž stanoveno, že na základě žádosti zaměstnavatele není v případě přerušení práce na zkrácenou pracovní dobu na tři měsíce a déle během doby pobírání podpory nutné nové ohlášení pracovního výpadku u agentury práce. V těchto případech běží doba pobírání bez přerušení po celé schválené období.

O podporu při práci na zkrácenou pracovní dobu žádá zaměstnavatel, případně zástupce podniku. Podání žádosti a poskytnutí podpory probíhá ve dvoustupňovém řízení.

- Zaměstnavatel ohlásí místní agentuře práce pracovní výpadek. Agentura práce bezodkladně rozhodne, zda jsou splněny podmínky pro poskytnutí podpory při práci na zkrácenou pracovní dobu. Zaměstnavatel vypočítá výši podpory a vyplátí ji zaměstnancům.

- Následně zaměstnavatel podá žádost o úhradu vyplacené podpory agentuře práce a ta mu poté odpovídající výdaje refunduje.

Podpora při práci na zkrácenou pracovní dobu činí v zásadě 60 procent ušlé čisté

mzdy. Jestliže v domácnosti žije dítě, činí výše podpory 67 procent ušlé čisté mzdy.

Doba poskytování podpory při práci na zkrácenou pracovní dobu byla v rámci balíčku opatření ke zmírnění hospodářské krize přechodně na dobu jednoho roku prodloužena z 12 měsíců na 18 měsíců. V květnu 2009 schválil spolkový kabinet prodloužení doby poskytování podpory na max. 24 měsíce. Toto prodloužení platí pro zaměstnance, jimž vznikne nárok na podporu při práci na zkrácenou pracovní dobu do 31. prosince 2009.

Literatura:

Einsatz für Arbeit. [cit. 2009-06-02; 2009-06-30]. Dostupné z: <http://www.einsatz-fuer-arbeit.de/sites/generator/29874/Startseite.html>

Einsatz für Arbeit. Infos für Arbeitgeber. [cit. 2009-06-02]. Dostupné z: http://www.einsatz-fuer-arbeit.de/sites/generator/29824/seitengeruest_infos_arbeitgeber.html

Einsatz für Arbeit. Infos für Arbeitnehmer. [cit. 2009-06-02]. Dostupné z: http://www.einsatz-fuer-arbeit.de/sites/generator/30094/seitengeruest_infos_arbeitnehmer.html

Der Bundesminister für Arbeit und Soziales informiert: Mit Kurzarbeit die Krise meistern. Bonn. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. 2009. [cit. 2009-06-02]. Dostupné z: http://www.bmas.de/coremedia/generator/31218/property=pdf/a843_Flyer_kurzarbeit.pdf

Kurzarbeitergeld - Sinnvolles Instrument in der Krise. [cit. 2009-06-02]. Dostupné z: http://www.einsatz-fuer-arbeit.de/sites/generator/32234/property=pdf/kurzarbeit_sinnvolles_instrument.pdf

Einsatz für Arbeit. Informationen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. [cit. 2009-06-02]. Dostupné z: http://www.einsatz-fuer-arbeit.de/sites/generator/31420/property=pdf/digitale_pressemappe_kurzarbeit.pdf

Konjunkturpaket II: Verbesserungen beim Kurzarbeitergeld. [cit. 2009-06-02]. Dostupné z: <http://www.fuer-ein-lebenswertes-land.bmas.de/sites/generator/29874/Startseite.html>

tergeld. [cit. 2009-06-02]. Dostupné z: <http://www.fuer-ein-lebenswertes-land.bmas.de/sites/generator/29874/Startseite.html>

Schutzschirm für Arbeitsplätze - Kurzarbeit verlängert. [cit. 2009-06-02]. Dostupné z: <http://www.fuer-ein-lebenswertes-land.bmas.de/sites/generator/29874/Startseite.html>

Kurzarbeit verlängert. [cit. 2009-06-02]. Dostupné z: http://www.bmas.de/coremedia/generator/33352/2009_05_20_kurzarbeitergeld_verlaengert.html

Kurz zur Kurzarbeit: Warum Sie jetzt noch mehr davon profitieren. [cit. 2009-06-02]. Dostupné z: http://www.einsatz-fuer-arbeit.de/sites/generator/32512/property=pdf/kurz_fuer_kurzarbeit_info_der_ba.pdf

Hummes-Flörke, Karin. Kurzarbeitergeld. [cit. 2009-06-02]. Dostupné z: http://www.arbeitsrecht.de/arbeitsrecht/newsletter/archiv/2000/NL_025.php

Autorka je zaměstnankyní Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i., a působí v oddělení knihovnicko-informačních služeb.

Finanční pomoc studentům ve vybraných zemích - Německo

Mirjam Suchomelová

Moderní společnost může vyšší konkurenceschopnosti dosáhnout především zvyšováním úrovně vzdělání svých obyvatel, tj. budováním tzv. znalostní ekonomiky. Proto musí usilovat o to, aby k tomu byly pro mladé lidi vytvořeny optimální podmínky a aby nedostatek finančních prostředků nebyl příčinou, proč ve studiu nepokračují. Protože je i v našem zájmu vytvořit v tomto směru pro talentované mladé lidi co nejlepší podmínky, přinášíme stručný přehled o tom, jak je v některých evropských zemích systém finanční pomoci studentům zabezpečen.

Školné

V roce 2005 rozhodl Spolkový ústavní soud, že v Německu mohou být zavedeny poplatky za studium. O jejich zavedení rozhodují jednotlivé spolkové země, v současné době v některých zemích existují, v některých ne.

Financování životních a studijních nákladů

Mezi zdroje prostředků k financování životních a studijních nákladů studentů v Německu se řadí:

- prostředky na živobytí od rodičů,
- přídavky na děti,
- finanční podpora poskytovaná na základě spolkového zákona o podpoře vzdělávání, tzv. BAföG,
- stipendia,
- program úvěrů na vzdělávání spolkové vlády,
- studijní úvěry, studijní půjčky,
- sociální dávky.

Prostředky na živobytí od rodičů

Prostředky na živobytí od rodičů představují klasický způsob financování studia. Vyživovací povinnost rodičů vůči plnoletým dětem má zabezpečit přiměřeně vzdělání potřebné pro výkon povolání. V zásadě trvá pouze po dobu studia, měřítkem je standardní doba studia.

Rozsah vyživovací povinnosti závisí na příjmu rodičů a může činit až 653 euro měsíčně (hodnota pro rok 2008). Rodiče se podílejí na plnění vyživovací povinnosti podle svých příjmů. Jestliže příjem jednoho z rodičů je nižší než 1100 euro, nemusí živobytí studenta hradit.

V případě, že rodiče nedisponují vysokými příjmy, poskytuje se státní podpora na záklá-

dě spolkového zákona o podpoře vzdělávání, tzv. BAföG. Zpravidla hradí student své životní náklady kombinací finančních prostředků od rodičů a podpory BAföG.

Přidávky na děti

Přidávky na děti jsou na studenty poskytovány do věku 25 let. Tato věková hranice platí od 1. 1. 2007, kdy byla snížena z 27 let. Věková hranice se prodlužuje pro osoby, které vykonávaly vojenskou nebo civilní službu, o odpovídající dobu.

Na každé dítě činí přidávky 154 euro měsíčně, na 4. a každé další dítě 179 euro měsíčně. Přidávky na děti jsou poskytovány pouze v případě, že příjem dítěte v kalendářním roce nepřesahuje 7680 euro. U příjmů ze závislé činnosti se započítává čistý příjem. V případě podpory BAföG se jako příjem započítává pouze ta část, která se poskytuje jako příspěvek. Jako příjem se započítává rovněž stipendium.

Státní podpora pro studující podle spolkového zákona o podpoře vzdělávání (Bundesausbildungsförderungsgesetz, tzv. BAföG

Cílem této podpory je umožnit všem mladým lidem absolvovat bez ohledu na jejich finanční situaci nebo finanční situaci jejich rodičů či případného manželského partnera studium, které odpovídá jejich schopnostem a zájmům.

Podpora BAföG se nevztahuje pouze na studium na vysokých školách, nýbrž za určitých podmínek i na studium na jiných typech škol. Podpory lze využít i ke studiu v zahraničí.

Na základě tohoto zákona se poskytuje studentům vysokých škol státní peněžní dávka z jedné poloviny jako příspěvek

a z druhé poloviny jako bezúročná státní půjčka.

Poskytování této dávky studentům jiných škol závisí na řadě faktorů (přihlíží se k typu školy, k okolnostem, zda student bydlí u rodičů, zda je od domu rodičů dosažitelná odpovídající škola, zda student je nebo byl již ženatý, popř. má vlastní domácnost a pečuje o vlastní děti). Těmto studentům je podpora téměř ve všech případech poskytována jako příspěvek, tj. nemusí být splacena.

Předpokladem pro získání této podpory je německá státní příslušnost, vedle Němců ji mohou získat cizinci spadající do okruhu vyjmenovaného zákonem. V zásadě lze tuto dávku poskytnout pouze tehdy, jestliže bylo studium zahájeno před dosažením 30. roku věku, existují však některé výjimky.

Po 4. semestru, popř. po složení průběžné zkoušky musí studenti předložit potvrzení o výsledcích studia, aby jim byla dávka poskytována i nadále.

Přiznání podpory BAföG závisí na tom, zda finanční prostředky studentů, jejich případných manželských partnerů a jejich rodičů stačí ke krytí potřeb během studia.

Potřebnost se nestanovuje individuálně, nýbrž je to finanční částka, kterou zákonodárce považuje za potřebnou pro krytí životních nákladů (strava, bydlení, oblečení atd.) a studijních nákladů (učebnice, jízdné do školy atd.). Potřebnost se stanovuje formou paušálních částek, jejichž výše závisí na druhu vzdělávacího zařízení a ubytování (u rodičů nebo mimo). V r. 2008 došlo ke zvýšení sazeb potřebnosti a pro vysoké školy činí u studentů žijících s rodiči 414 euro, u studentů žijících mimo 512 euro měsíčně. V případě, že je poskytován příspěvek na nemocenské pojiště-

ní a pojištění pro případ péče, popř. ještě příspěvek na bydlení, činí maximální částka podpory u studentů žijících u rodičů 473 euro a u studentů žijících mimo 643 euro.

Studenti, kteří mají děti (do 10 let) a žijí s nimi ve společné domácnosti, pobírají příspěvek na péči o děti ve výši 113 euro na první a 85 euro na každé další dítě bez ohledu na to, zda jsou na dítě poskytovány jiné sociální dávky. Příspěvek na péči o děti se nesplácí.

Při výpočtu individuální výše podpory se vychází ze stanovené sazby potřebnosti podle spolkového zákona o podpoře vzdělávání. Od toho se odečítá započitatelný vlastní příjem a majetek studenta a započitatelný příjem jeho případného manželského partnera a jeho rodičů (v uvedeném pořadí). Pouze za určitých podmínek se k příjmu rodičů nepřihlíží.

Studenti, kteří pobírají podporu BAföG, si mohou každý měsíc přivydělat 400 euro hrubého, popř. 4800 euro hrubého ročně, aniž by se jim tento příjem započítával.

Povinnost splácení začíná pět let po skončení maximální doby poskytování podpory BAföG a trvá maximálně 20 let. Mohou být poskytnuty různé slevy, např. za rychlé nebo mimořádně úspěšné studium nebo při předčasném splácení. Splácení závisí na výši příjmu, to znamená, že osoby s velmi nízkými příjmy mohou být od splácení osvobozeny.

Stipendia

Stipendia jsou poskytována mnoha různými organizacemi (stranami, církvemi, spolky, nadacemi, odbory apod.). Téměř všechna předpokládají určitou formu „společenské angažovanosti“. Stipendium je zpravidla poskytováno v závislosti na příjmu rodičů obdobně jako u podpory BAföG, nemusí se však nic splácet.

Program úvěrů na vzdělávání spolkové vlády

Jako jednu z možností financování studia nabízí spolková vláda program úvěrů na vzdělávání, který je určen studentům v pokročilejších fázích studia.

Podpora prostřednictvím tohoto programu probíhá nezávisle na podpoře poskytované na základě spolkového zákona o podpoře vzdělávání BAföG. Program představuje doplňkovou pomoc studentům a nenahrazuje podporu BAföG, proto o ni lze žádat i vedle podpory BAföG.

Program nabízí časově omezený úvěr s výhodným úrokem. U studentů, kteří nepobírají podporu podle spolkového zákona o podpoře vzdělávání BAföG, slouží úvěr k zajištění a urychlení studia, u studentů, kteří tuto podporu pobírají, k financování mimořádných nákladů, které nejsou obsaženy ve spolkovém zákoně o podpoře vzdělávání, např. zvláštních studijních materiálů, exkurzí, školních poplatků.

Stát přebírá za studenty záruku vůči státní bance KfW (Kreditanstalt für Wiederaufbau), která uzavírá úvěrové smlouvy a úvěry vyplácí. Pro studenty, kteří často nemohou poskytnout žádnou záruku, je tak vytvořena nabídka, jaká na kapitálovém trhu není k dispozici.

Tato forma podpory se poskytuje nezávisle na majetku a příjmech studenta i jeho rodičů.

Model předpokládá, že úvěr na vzdělávání je bankou KfW vyplácen ve splátkách ve výši 300 euro. V rámci jednoho studijního období mohou být povoleny až 24 měsíčních splátek. Počet těchto měsíčních splátek může být na základě žádosti omezen na nižší počet, avšak ne na méně než tři. V tom případě lze později požádat o další úvěr až do celkové výše 24 splátek. Rozdělení celkového úvěru na více než dvě části není možné. V případě prokazatelných mimořádných nákladů lze vedle měsíční splátky vyplatit jednorázově část úvěru až do výše 6 splátek.

Úvěr na vzdělávání je poskytován německým občanům a cizincům spadajícím do skupin stanovených ve spolkovém zákoně o podpoře vzdělávání.

Pokud jde o věkové omezení, předpokladem je na jedné straně zletilost, na druhé straně se úvěr poskytuje pouze do konce měsíce, ve kterém student dosáhne 36. roku věku.

Poskytování úvěru je v zásadě možné pouze do konce 12. semestru, za určitých okolností i po jeho ukončení.

Úvěr na vzdělávání lze poskytnout i na studium na zahraniční škole, pokud je rovnocenné studiu v tuzemském vzdělávacím zařízení, popř. na stáž v zahraničí, která souvisí se studiem na uznané nebo rovnocenné škole.

Úvěr na vzdělávání se splácí bance KfW po 4 letech od první výplaty úvěru v měsíčních splátkách ve výši 120 euro. Lze ho ale také splatit dříve, a to zcela nebo částečně.

Studijní úvěry, půjčky

Kromě úvěrů na vzdělávání z vládního programu nabízejí různé finanční instituce studijní úvěry nebo půjčky, pomocí kterých mohou studenti hradit své životní a studijní náklady. Oproti běžným úvěrům se neposkytují jako určitá částka najednou, nýbrž ve formě měsíčních splátek. Jedním z možných finančních nástrojů, jak získat peníze na půjčky, jsou vzdělávací fondy.

Vedle komerčních poskytovatelů studijních úvěrů, které více méně mohou financovat celé studium, a státních podpor na celostátní úrovni (BAföG, úvěry na vzdělávání), existují další formy pomoci v případě finanční tísně, především v závěrečné fázi studia.

Studentské záložny a organizace Studentenwerke v některých spolkových zemích poskytují za různých podmínek půjčky při ukončování studia nebo překlenovací půjčky s výhodným úrokem nebo bezúročně. Právní nárok na ně neexistuje, jedná se o dobrovolné dávky různých nositelů, všeobecným předpokladem je finanční nouze.

Sociální dávky, jiné formy pomoci

Pozůstalostní důchod

Pozůstalostní důchod po zemřelých rodičích se poskytuje dětem po dobu studií až do věku 27 let.

Sociální pomoc pro studenty

Studenti v zásadě nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti II, která nahradila sociální pomoc a pomoc v nezaměstnanosti. Výjimku tvoří případy zvýšené potřebnosti nesouvisející se studiem (těhotenství od 12. týdne, samoživitelství, zdravotní postižení, finančně náročnější strava ze zdravotních důvodů) a případy tvrdosti, u kterých se podpora v nezaměstnanosti II bere jako půjčka.

Podpora na bydlení

Studenti, kteří z některých důvodů nemají nárok na podporu BAföG, mají nárok na podporu na bydlení. Netýká se to však studentů, kteří nemají nárok na BAföG pouze proto, že mají nárok na podporu ze strany rodičů nebo že mají dostatek vlastních prostředků.

Osvobození od poplatků

Studenti, kteří pobírají podporu BAföG, se mohou nechat osvobodit od poplatků za rozhlas, televizi a počítač s možností internetového připojení.

Stravenky zdarma

Na některých vysokých školách mohou studenti s velmi nízkými příjmy získat na několik týdnů nebo měsíců stravenky do menzy zdarma.

Literatura:

Informace ze stránek Bundesministerium für Bildung und Forschung. [cit. 2008-11-19]. Dostupné z: <http://www.bafoeg.bmbf.de/de/372.php>

Informace ze stránek Studis Online. [cit. 2008-11-19]. Dostupné z: <http://www.studis-online.de/> a <http://www.bafoeg-rechner.de/>

Informace ze stránek DGB Jugend. [cit. 2008-11-19]. Dostupné z: http://www.dgb-jugend.de/studium/dein_geld

Informace ze stránek Bundesverwaltungsamt. [cit. 2008-11-19]. Dostupné z: http://www.bva.bund.de/cfn_108/nn_377486/DE/Aufgaben/Abt_IV/BAfoeG/baf_oeg-node.html?__nnn=true a http://www.bva.bund.de/cfn_108/nn_383796/DE/Aufgaben/Abt_IV/Bildungskredit/bildungskredit-node.html?__nnn=true

Informace ze stránek Das Deutsche Studentenwerk. [cit. 2008-11-24]. Dostupné z: <http://www.studentenwerk.de/de/main/default.asp?id=03305>

Autorka je pracovnící VÚPSV.

IX. mezinárodní konference o rodinné politice

„Rodinná politika jako nástroj, který umožňuje a podporuje mezigenerační solidaritu“

Termín konání: 19. 10. 2009

Místo konání: Jednací sál Senátu PČR, Valdštejnské nám. 17/4

Z programu: Mezigenerační solidarita z pohledu EP, Seniorská otázka z pohledu českých zákonodárců, Transfery mezi generacemi, Podpora mezigenerační solidarity a generační solidarity v důchodovém systému, Předávání rodinných hodnot v českých rodinách na základě empirických výzkumů, Rodina - místo pro získávání důvěry, Péče jako lidská a sociální hodnota, Vícegenerační domy jako místa soužití přesahujícího generace

Domácí násilí jako sociální problém okresu České Budějovice

Šimová Ivana, Milan Kučera

Domácí násilí je dlouhodobý, opakovaný a stupňující se cyklus násilí, páchaný v soukromí mezi blízkými osobami. Může mít formu fyzického, psychického, sexuálního, ekonomického nebo sociálního násilí, kdy role násilné a ohrožené osoby jsou jasně dané a nemění se. V posledních letech se dostalo do popředí zájmu jak příslušných orgánů, tak veřejnosti, přestože se ve společnosti vyskytuje odjakživa. Začalo být chápáno jako společenský problém a nikoli jako okrajová záležitost, kterou si má rodina vyřešit sama. K tomuto příznivému vývoji u nás přispěla změna legislativy a vyšší zájem veřejnosti. K pozitivním změnám ve společnosti je třeba zvýšit povědomí veřejnosti o této problematice. Cílem výzkumu provedeného v okrese České Budějovice bylo zjistit, jaké povědomí o této problematice má široká veřejnost, přičemž se ověřovaly 3 hypotézy. H1: „Ženy jsou o problematice domácího násilí více informovány než muži“ byla potvrzena. H2: „Veřejnost v okrese České Budějovice není seznámena se změnami týkajícími se řešení domácího násilí zakotvenými v novém zákoně č. 135/2006“ potvrzena nebyla. H3: „Veřejnost je přesvědčena, že domácí násilí se vyskytuje pouze v problémových rodinách“ potvrzena nebyla.

Charakteristika domácího násilí

Domácí násilí je opakované, dlouhodobé a stupňující se násilí, kterého se dopouštějí dospělí nebo mladiství na svých blízkých. Má podobu fyzického, psychického, sexuálního, ekonomického či jiného násilí, nejčastěji jejich kombinace. Domácí násilí je vědomá činnost, která začíná opakujícími se útoky proti lidské důstojnosti, k nim se zpravidla postupně přidávají fyzické útoky a v konečném stadiu mohou být i život ohrožující. Domácí násilí se vyznačuje určitými charakteristickými znaky, dle kterých ho lze identifikovat: opakovanost a dlouhodobost násilí, nárůst intenzity, jasné rozdělení rolí, soukromí, vzájemná blízkost a propojenost ohrožené a násilné osoby (Dufková, I., Zlámal, L., 2005). Probíhá zpravidla v cyklech, přičemž každý cyklus se skládá ze tří hlavních fází (růst napětí, fyzický útok, období líbánek a omlouvání), které se neustále opakují. Intervaly mezi jednotlivými fázemi se postupem času zkracují a intenzita násilí zpravidla roste (Kahoun, V., Kozlová, L., Tóthová, V., 2003; Zimmerlová, P., Čapková, M., 2005). Základní odlišnost domácího násilí od jiných forem násilí spočívá v tom, že se většinou odehrává beze svědků, v soukromí, stranou veřejnosti, mezi osobami, které jsou spojeny intimním vztahem. Proto je domácí násilí jen velmi obtížně prokazatelné (Voňková, J., Huňková, M., 2004).

Důvody, proč násilné osoby páchají násilí, velmi významně souvisejí s výchovou, genderovými stereotypy, kulturními podmínkami a vzorci chování, které jsou připisovány mužům a ženám v pohádkách, příslovích, pořekadlech, školních učebnicích, médiích a v našem každodenním životě. Domácí násilí je vlastně naučené chování, které se násilník naučil jako prostředek řešení problémů, kdy násilným chováním uvolňuje vlastní nespokojenost a současně tak znemožňuje vyjádřit ohroženým osobám jejich potřeby (Kahoun, V., Kozlová, L., Tóthová, V., 2003). Ohrožená osoba si zpočátku odmítá připustit, že se jedná o skutečný problém, nechce si přiznat, že k násilí dochází. Pokud ohrožená osoba vyrůstala v násilnickém prostředí,

nepřikládá násilí takový význam nebo je považuje za zcela normální. Na druhou stranu mnoho ohrožených osob, které v násilnickém prostředí nevyrůstaly, se za násilí, které je na nich páčeno, stydí a nechce, aby o něm kdokoli věděl. Proto se často i mnoho let nechají trápit, ponižovat a bít. Důvodů, proč ohrožená osoba setrvává v domácnosti s násilnou osobou, je však celá řada (ekonomická závislost, láska k násilníkovi, strach o děti, izolace, neznalost pomáhajících organizací atd.) (Szczepaniková, M. et al., 2004, Kahoun, V., Kozlová, L., Tóthová, V., 2003).

Legislativa

Ochrana osob ohrožených domácím násilím je v české legislativě zakotvena v rámci občanského práva, práva přestupkového, rodinného práva, policejního práva a také v trestním zákoně (Vargová, B., Vavroňová, M., 2006). Prvním krokem právní úpravy domácího násilí bylo zavedení skutkové podstaty trestného činu týrání osoby žijící ve společně obývaném bytě nebo domě do zvláštní části trestního zákona (Zemene, D., 2007). Jedná se o § 215a zákona č. 91/2004 Sb. účinného od 1. 6. 2004. Velkým mezníkem v boji proti domácímu násilí se stal zákon č. 135/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v oblasti ochrany před domácím násilím. Tento zákon byl přijat dne 14. 3. 2006 s účinností od 1. 1. 2007. Zákonem č. 135/2006 Sb. byl změněn zákon o Policii České republiky (z. č. 283/1991 Sb.), občanský soudní řád (z. č. 99/1963 Sb.), trestní zákon (z. č. 140/1961 Sb.), zákon o sociálním zabezpečení (z. č. 100/1988 Sb.) a zákon o působnosti orgánů ČR v sociálním zabezpečení (z. č. 114/1988 Sb.) (Voňková, J., 2007).

Čírtková shrnuje nový zákon a s ním související změny do 3 pilířů. Prvním pilířem je policejní zásah, kdy policista může dočasně (na dobu 10 dnů) vykázat násilnou osobu ze společného obydli. Jde o dočasnou ochranu ohrožené osoby a zajištění jejího bezpečí. Druhý pilíř spočívá v sociálněprávní pomoci poskytnuté ohrožené osobě právě během lhůty deseti dní. Pro zajištění této komplexní poradenské služby byla zřízena

intervenční centra. Ta úzce spolupracují s policií, a to hlavně v těch případech, kdy bylo aplikováno vykazání. Třetí pilíř poskytuje ohrožené osobě možnost navrhnout předběžné opatření, které de facto zajišťuje prodloužení vykazání. Předběžné opatření lze udělat na dobu jednoho měsíce nebo až na dobu jednoho roku (Čírtková, L., 2006).

Od 1. 1. 2009 je vykazání v ČR nově upraveno v zákoně č. 273/2008 Sb., o Policii ČR, v § 44 - 47 „Oprávnění vykazat z bytu nebo domu i z jeho bezprostředního okolí“.

Výzkumy a statistiky provedené v České republice

Významný výzkum v oblasti domácího násilí v České republice proběhl v roce 2006. Provedla ho agentura STEM pro Bílý kruh bezpečí a Philip Morris ČR, a. s. Navázal na výzkum z roku 2001 a zaměřil se na povědomí a postoje veřejnosti k domácímu násilí, zkušenosti veřejnosti s násilím a názory na opatření proti domácímu násilí. V porovnání s rokem 2001 se mínění o problematice domácího násilí zlepšilo (STEM pro Bílý kruh bezpečí a Philip Morris ČR, a. s., 2006).

Za zmínku také stojí zjištění Mezinárodního výzkumu násilí na ženách, do kterého se Česká republika zapojila v roce 2002. Výzkum proběhl prostřednictvím Filozofické fakulty UK a Sociologického ústavu AV ČR. Tento výzkum o problematice násilí na ženách proběhl ve více než 20 zemích světa. Z výsledků provedených na území České republiky vyplynulo, že 37 % žen utrpělo v rámci partnerského vztahu alespoň jednu z forem domácího násilí, z toho 41 % žen v průběhu incidentu pocítovalo, že je jejich život ohrožen (Voňková, J., 2007). K nejčastějším formám násilného chování patřila facka, kopání, strkání, úderý pěstí, kousání, tahání za vlasy, pevné sevření či kroucení rukou (Vargová, B., Vavroňová, M., 2007).

V ČR byly v roce 2007 zveřejněny výsledky výzkumu ZSF JU, které se týkaly domácího násilí na mužích a seniorech. Výzkum poukázal i na jiné rizikové skupiny lidí, které jsou rovněž ohroženy domácím násilím. Ukázalo se, že muži se častěji setkávají

spíše s psychickým násilím. Psychické týrání ze strany partnerek nejčastěji zahrnuje emocionální výstupy, chorobnou žárlivost, finanční a emoční vydírání, pomluvy v zaměstnání a na veřejnosti, kontrolu kontaktu s ostatními lidmi, sledování korespondence či telefonních hovorů. Z mužů, kteří se setkali s fyzickým násilím ze strany partnerky, žádný nevyhledal pomoc. Zhruba polovina mužů uvedla, že se fyzickému napadení partnerky nikdy fyzicky nebránila a více než polovina mužů nebyla jeho iniciátorem. Se sexuálním násilím v partnerském vztahu se setkalo jen velmi málo mužů (Buriánek, J. et al., 2006).

V období od 1. 1.–31. 12. 2007 bylo v České republice prostřednictvím intervenčních center celkem evidováno 862 rozhodnutí Policie ČR o vykazání nebo zákazu vstupu, z toho ve 410 případech (47,5 %) rozhodla policie o vykazání a v 368 případech (42,7 %) o zákazu vstupu. Násilím bylo bezprostředně ohroženo 892 dospělých osob, z toho 34 mužů a 858 žen. U dospělých ohrožených osob dominuje věková kategorie 31–40 let (39 %), následují kategorie 41–50 let (25 %) a 21–30 let (16 %). Policejnímu zásahu i násilnému incidentu bylo přítomno 941 dětí. Celkem bylo domácím násilím přímo ohroženo 1833 osob. Z hlediska vztahu mezi násilnou a ohroženou osobou převládá vztah manželský (467 případů – 54 %), dále vztah druh-družka (205 případů), transgenerační vztah (134 případů) a rozvedení manželé (55 případů). Počty vykazání/zákazu vstupu se mezi jednotlivými kraji liší. K největšímu počtu případů došlo v Moravskoslezském kraji (213 případů), Jihomoravském kraji (82 případů), Ústeckém kraji (81 případů) a Středočeském kraji (79 případů). Ke kraji s nejmenším počtem vykazání patří kraje Plzeňský (16 případů) a Liberecký (30 případů). Z celkového počtu 862 případů podaly ohrožené osoby v 337 případech žádost o vydání předběžného opatření, kterým chtěly vykazání prodloužit. V 73,5 % případech soud jejich žádosti vyhověl, ve 14 % žádost zamítl (Vítoušová, P., 2007).

V roce 2007 došlo na území Jihočeského kraje celkem k 50 případům vykazání ze strany Policie ČR. V okrese České Budějovice poskytovalo intervenční centrum ohroženým osobám služby jak v návaznosti na policejní vykazání, tak těm, jež samy přišly do intervenčního centra. Dle statistik za rok 2007 bylo v okrese České Budějovice evidováno celkem 13 rozhodnutí o vykazání. V 7 případech byla podána žádost o předběžné opatření a soud ve všech případech žádosti vyhověl. Ve dvou případech bylo měsíční předběžné opatření prodlouženo až na dobu jednoho roku. Co se týče vztahu mezi násilnou a ohroženou osobou, převládá vztah manželský (5 případů), druh-družka (3 případy), transgenerační (3 případy: syn-matka) a nakonec rozvedení manželé (2 případy). Ve všech případech vykazání byl násilnou osobou muž a ohroženou osobou žena, v 68 % byl spouštěčem násilného incidentu alkohol.

Použité výzkumné metody

V rámci diplomové práce na téma „Domácí násilí jako sociální problém okrese České Budějovice“ byl proveden výzkum, jehož cílem bylo zjistit, jaké je povědomí široké veřejnosti o této problematice v okrese České Budějovice. Pro dosažení vytyčeného cíle byly stanoveny následující hypotézy:

Hypotéza č. 1: Ženy jsou o problematice domácího násilí více informovány než muži.

Hypotéza č. 2: Veřejnost v okrese České Budějovice není seznámena se změnami týkajícími se řešení domácího násilí zakotvenými v zákoně č. 135/2006 Sb.

Hypotéza č. 3: Veřejnost je přesvědčena, že domácí násilí se vyskytuje pouze v problémových rodinách.

K ověření daných hypotéz byla zvolena kvantitativní metoda výzkumu. Použitou výzkumnou technikou byl dotazník, jehož skladba byla určena na základě obsahové analýzy sekundárních dat.

Hlavním kritériem pro zařazení do výzkumného souboru bylo trvalé bydliště respondenta v okrese České Budějovice, respondenti byli vybráni metodou náhodného výběru. Výzkum byl prováděn v měsících listopad 2007–únor 2008.

Během výzkumu bylo rozdáno celkem 400 dotazníků, z nichž se 355 vrátilo zpět; 46 dotazníků bylo vyplněno nedostatečně, proto musely být vyřazeny. Výzkumný soubor tedy tvořilo 309 respondentů (165 žen, 144 mužů) žijících v okrese České Budějovice. Aby bylo možné srovnávat odpovědi žen a mužů, bylo z výzkumného souboru náhodným výběrem vyřazeno 21 dotazníků vyplněných ženami. Tím se počet respondentů snížil na 288 respondentů: 144 žen a 144 mužů. Návratnost dotazníků činila 89 %, k výzkumu bylo použito 72 % dotazníků.

V dotazníku byly znalosti respondentů hodnoceny podle stanovených kritérií a členěny do tří skupin: dobrá znalost, částečná znalost a bez znalosti.

Výsledky výzkumu srovnávají odpovědi dvou skupin respondentů, žen a mužů.

Výsledky a diskuse

Cílem výzkumu bylo zjistit povědomí široké veřejnosti žijící v okrese České Budějovice o problematice domácího násilí.

K potvrzení či vyvrácení hypotézy č. 3 „Veřejnost je přesvědčena, že domácí násilí se vyskytuje pouze v problémových rodinách“ byla respondentům položena otázka: Myslíte si, že domácí násilí se vyskytuje pouze v problémových rodinách? Problémová rodina byla respondentům definována jako rodina, v níž je např. špatná ekonomická situace, nejednotná výchova, atmosféra chladu, odmítání, agresivity, problémy ve vztahu mezi rodiči atd. Tato hypotéza je jedním z nejčastějších mýtů, které se v souvislosti s domácím násilím vyskytují. Snahou bylo zjistit, zda tento mýtus stále přetrvává. 87 % žen a 81 % mužů bylo přesvědčeno, že se domácí násilí nevyskytuje

pouze v problémových rodinách, opačný názor zastává pouze 13 % žen a 19 % mužů. Tím byla stanovena hypotéza vyvrácena. Domácí násilí se objevuje ve všech rodinách bez ohledu na socioekonomickou úroveň. Dojem, že se týká pouze problémových rodin, může vzniknout tím, že v některých skupinách společnosti je utajováno více než v jiných (Bednář, D., 2006).

Dále měl výzkum přinést odpověď na otázku, zda respondenti vědí o novém zákoně č. 135/2006 Sb. na ochranu před domácím násilím. Jestliže ano, měli v dotazníku vypsát zásadní změny, které nový zákon přinesl. Cílem bylo potvrdit či vyvrátit hypotézu č. 2 „Veřejnost v okrese České Budějovice není seznámena se změnami týkajícími se řešení domácího násilí zakotvenými v novém zákoně č. 135/2006 Sb.“ O existenci zákona č. 135/2006 Sb. vědělo 50 % žen a 56 % mužů, nevědělo o ní 50 % žen a 44 % mužů. Úroveň znalosti změn ze strany respondentů byla hodnocena v členění na dobrou znalost, částečnou znalost a bez znalosti. Za dobrou znalost bylo považováno uvedení alespoň 2 zásadních změn, které nový zákon přinesl, za částečnou znalost byla považována alespoň 1 uvedená změna a jako bez znalosti bylo hodnoceno, pokud respondent uvedl změny špatně, nebyl si jistý nebo žádnou změnu neuvěděl. Dobrou znalost o změnách, které zákon přinesl, mělo 11 % žen a 10 % mužů, částečnou znalost 67 % žen a 85 % mužů a bez znalosti bylo 22 % žen a 5 % mužů. Více než polovina respondentů měla částečnou či dobrou znalost, hypotéza tedy potvrzena nebyla. Je zajímavé, že větší povědomí o zákoně a větší znalosti o změnách měli muži. Respondenti nejčastěji uváděli možnost vykazání na dobu 10 dní a předběžné opatření. Mezi dalšími změnami, které respondenti uváděli, bylo zavedení domácího násilí jako trestného činu. Tato odpověď však byla považována za chybnou.

K zásadním změnám, které nový zákon přinesl, patří: vykazání na dobu 10 dní, předběžné opatření na dobu 1 měsíce až 1 roku, které prodlužuje desetidenní vykazání, a dále zřízení intervenčních center za účelem pomoci obětem domácího násilí.

Celkové srovnání vědomostí žen a mužů mělo potvrdit či vyvrátit hypotézu č. 1 „Ženy jsou o problematice domácího násilí více informovány než muži“. Po zpracování všech otázek, které testovaly vědomosti respondentů, se ukázalo, že o problematice domácího násilí bylo informováno 71 % žen a 68 % mužů, 29 % žen a 32 % mužů o ní informováno nebylo. Ženy jsou tedy více informovány než muži, hypotéza byla potvrzena. Ženy jsou například lépe informovány o příčinách a formách domácího násilí, také byly schopny lépe definovat samotný pojem „domácí násilí“. Oproti tomu muži měli lepší znalosti o institucích, které poskytují pomoc obětem domácího násilí, a lépe se také orientovali v zákoně č. 135/2006 Sb. I když se hypotéza potvrdila, čekali jsme větší rozdíl ve výsledcích. Rozdíl ve vědomostech žen a mužů je totiž nepatrný.

Povědomí široké veřejnosti v okrese České Budějovice o problematice domácího násilí pak bylo vyhodnoceno na základě odpovědí na otázky, zaměřené na zjišťování znalostí respondentů. Bez členění na ženy a muže má o domácím násilí povědomí 69 % respondentů, zatímco 31 % jich o něm povědomí nemá (viz graf č. 1).

Výsledky výzkumu potvrdily i závěry výzkumu Bílého kruhu bezpečí z roku 2006, podle nichž se vnímání problematiky domácího násilí změnilo k lepšímu.

Závěr

Výsledky výzkumu ukázaly, že veřejnost v okrese České Budějovice má o problematice domácího násilí povědomí, přičemž ženy jsou více informovány než muži, i když rozdíl v jejich vědomostech byl minimální. Povědomí veřejnosti o zákoně č. 135/2006 Sb. na ochranu před domácím násilím se prokázalo, více než polovina dotázaných respondentů o tomto zákoně slyšela a byla schopna uvést alespoň základní změny, které zákon přinesl. Malé povědomí však měla o vzniku intervenčních center a o dalších zařízeních, která nabízejí pomoc a podporu osobám ohroženým domácím násilím. O existenci těchto zařízení, která se specializují přímo na osoby ohrožené domácím násilím, neměl skoro žádný respondent ponětí. Výzkum také prokázal, že některé mýty o domácím násilí, např. „Domácí násilí postihuje pouze problémové rodiny“ už ve společnosti nepřetrvávají.

Získané poznatky lze využít k zaměření informační kampaně na oblasti, v nichž se

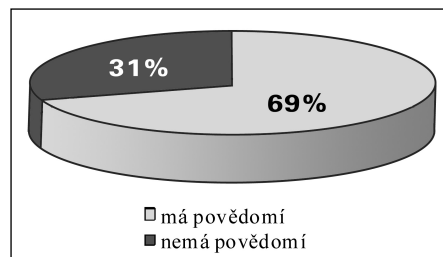
informovanost veřejnosti ukázala jako nedostatečná. Největší nedostatek byl ve znalosti organizací, poskytující pomoc osobám ohroženým domácím násilím. Kampaně bychom zaměřili právě na tuto oblast.

1 Statistika intervenčního centra v Českých Budějovicích za rok 2007

Literatura:

- Bednář, D. *Domácí násilí jako sociální problém společnosti*. České Budějovice, 2006, 49 s. Bakalářská práce na VŠERS. Vedoucí bakalářské práce Emanuel Pecka
- Buriánek, J. - Kovařík, J. - Zimmelová, P. *Domácí násilí, násilí na mužích a seniorech*. 1. vyd. Praha: Triton, 2006, 108 s. ISBN 80-7254-914-6
- Čírtková, L. *Domácí násilí*. [online]. [cit.2007-11-20] Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/casopisy/kriminalistika/2006/03/cirtkova.pdf>.
- Čírtková, L. - Macháčková, R. - Vitoušová, M. *Domácí násilí: přístup k řešení problému ve vybraných evropských zemích: studie*. Praha: Bílý kruh bezpečí, 2002, 143 s. ISBN 80-86284-19-0
- Dufková, I. - Zlámal, J. *Domácí násilí - pracovní manuál*. Praha: Střední policejní škola Ministerstva vnitra v Praze, Středisko pro výchovu k lidským právům a profesní etiku, 2005, 52 s.
- Dufková, I. - Zlámal, J. *Domácí násilí se zaměřením na problematiku obětí*. Praha: Střední policejní škola Ministerstva vnitra v Praze, Středisko pro výchovu k lidským právům a profesní etiku, 2005, 70 s. ISBN 80-239-5686-8
- Kahoun, V. - Kozlová, L. - Tóthová, V. *Sociální práce*. Praha: Triton, 2003, 336 s. ISBN 80-7254-138-2
- STEM pro Bílý kruh bezpečí a Philip Morris ČR. *Domácí násilí II., Shrnutí základních výsledků reprezentativního výzkumu pro občanské sdružení Bílý kruh bezpečí a Philip Morris ČR a.s.* [online]. [cit. 2007-11-20] Dostupné z: http://www.bkb.cz/files/uploaded/UserFiles/File/01_-_informzpra.doc
- Szczepaniková, M. - Žáková, M. - Langhansová, H. *Jak jednat v případech domácího násilí? : praktická doporučení pro příslušníky / příslušnice Policie ČR*.

Graf č. 1: Celkové povědomí široké veřejnosti o domácím násilí v okrese České Budějovice (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

- Brno: Liga lidských práv, 2004, 24 s. ISBN 80-239-2207-6
- Vargová, B. - Vavroňová, M. *Od dobrého úmyslu k dobré spolupráci, Manuál pro efektivní interdisciplinární spolupráci v případech domácího násilí*. [online]. [cit. 2007-11-20] Dostupné z: http://www.rosa-os.cz/fileadmin/rosa/zlom_manual.pdf
- Voňková, J. - Huňová, M. *Domácí násilí v ČR z pohledu práva*. 1. vyd. Stráž pod Ralskem: Justiční akademie ČR, 2004, 248 s.
- Voňková, J. *Metodický rámec práce intervenčních center a podpora jejich vzniku*. Praha: Bílý kruh bezpečí, 2007, 87 s. ISBN 978-80-239-9448-3
- Vitoušová, P. *Komentář k analýze dat „Vykázání/zákaz vstupu v ČR“ v roce 2007*. Praha: Bílý kruh bezpečí, 2007.
- Zemene, D. *Problematika domácího násilí v České republice. Policista*, 2007, roč. 13, č. 3, s. 2-5. ISSN 1211-7943
- Zimmelová, P. - Čapková, M. *Terapie pachatelů domácího násilí. Prevence úrazů, otrav a násilí*, 2005, roč. 1, č. 2. ISSN 1801 0261
- Ivana Šimová je doktorandkou na Zdravotní sociální fakultě Jihočeské univerzity.
- Milan Kučera působí na Krajském ředitelství Policie Jihočeského kraje.

Belgický systém posuzování pracovní neschopnosti

Rostislav Čevela, Alena Zvoníková, Libuše Čeledová

Na MPSV byl koncem minulého roku ukončen projekt vlámsko-české spolupráce „Celoživotní vzdělávání lékařů lékařské posudkové služby v souladu s implementací směrnice 2005/36/ES“, který byl realizován v rámci spolupráce dané prováděním Dohody o spolupráci mezi vládou České republiky a vlámskou vládou. Projekt garantovala vlámská vláda a realizovala ho instituce Vlaamse Christelijke Mutualiteit (VCM) z Bruselu prostřednictvím Jean-Pierre Descana, vedoucího mezinárodního oddělení Národní křesťanské aliance vzájemného pojištění (ANMC) z Bruselu. Odbornými guaranty projektu za vlámskou stranu se stali Michael Callens, vedoucí lékař Křesťanského nemocenského fondu z Bruselu, a Peter Donceel, profesor revizního a posudkového lékařství a ředitel odboru pracovní a pojistné medicíny a medicíny životního prostředí Katolické univerzity v Leuvenu. Článek prezentuje některé ze získaných poznatků o systému sociální péče v Belgii.

Posuzování pracovní neschopnosti v belgickém systému sociálního zabezpečení

Systém sociálního zabezpečení v Belgii má několik složek: pojištění zdravotní péče, nemoci (pracovní neschopnosti) a invalidity (jako dlouhodobé až trvalé pracovní neschopnosti), důchody, nezaměstnanost, rodinné dávky, pracovní úrazy a nemoci z povolání. Oblast poskytování zdravotní péče a dávek při nemoci, invaliditě a neschopnosti pracovat je upravena zákonem ze 14. července 1994 (zákon GVU). V případě pracovní neschopnosti jsou pojištěncům vypláceny dávky ze systému

národního pojištění zdravotní péče, nemoci (pracovní neschopnosti) a invalidity, a to až po jednom měsíci trvání pracovní neschopnosti. Zákon GVU zároveň řeší i pojištění a poskytování dávek u osob samostatně výdělečně činných, ale s odlišnými kritérii. Pro spolehlivé fungování systému je důležitá organizace posudkového a revizního lékařství, kompetence a vzdělávání lékařů sociálního pojištění. Pracovní neschopnost posuzují lékaři sociálního pojištění - tzv. „lékařští poradci“, kteří jsou zaměstnanci fondu, spravujícího citované pojištění a musí dodržovat obecné zásady Národního institutu pro zdravotní pojištění a pojištění nemoci a invalidity (INAMI).

Průběh pracovní neschopnosti

Na počátku pracovní neschopnosti - první čtyři týdny - dostává pojištěnec od svého zaměstnavatele náhradu mzdy. Při vzniku pracovní neschopnosti vydá ošetřující lékař praceneschopnému pojištěnci potvrzení pro zaměstnavatele, bez diagnózy, se stanovením doby pravděpodobného trvání dočasné pracovní neschopnosti. Současně je pojištěnci vydáno hlášení pro příslušný fond, spravující pojištění (dále jen „pojišťovnu“) s diagnózou nemoci a se stanovením doby pravděpodobného trvání dočasné pracovní neschopnosti. Oba doklady musí pojištěnec doručit příslušnému subjektu co

nejdříve. Pokud nepříznivá zdravotní situace (nemoc, úraz) trvá déle než jeden měsíc, ošetřující lékař vydá pojištěnci novou lékařskou zprávu, tentokrát však s podrobným popisem zdravotního stavu, plánu léčby a vyšetřování pro lékařského poradce. Tuto zprávu musí pojištěnec předat pojišťovně do 24 hodin.

Komunikace mezi lékařským poradcem a ošetřujícím lékařem má zásadní význam pro rychlé a správné posouzení pracovní neschopnosti na základě zjištěných skutečností. Výměna informací o zdravotním stavu pojištěnce je organizována podle kodexu praxe a formou státem nařízeného sdílení profesního tajemství. V případě nutnosti může lékařský poradce nechat provést další vyšetření, pokud možno - avšak nikoli povinně - u ošetřujícího lékaře. To by mělo umožnit shromáždění nezbytných údajů, vyžadovaných k posouzení pracovní neschopnosti.

Lékařský poradce na základě zprávy ošetřujícího lékaře a informací o zaměstnání pojištěnce rozhodne o uznání pracovní neschopnosti a konstatuje „stav počáteční pracovní neschopnosti“, za který se považuje pracovní neschopnost do jednoho roku. Lékařský poradce rovněž určuje dobu trvání pracovní neschopnosti, resp. termín další lékařské kontroly zdravotního stavu a pracovní neschopnosti (tzv. konzultace). Rozhodnutí lékařského poradce je pro pojišťovnu podkladem pro výplatu dávek při pracovní neschopnosti (ve smyslu naší nemocenské při dočasné pracovní neschopnosti). V průběhu této „počáteční“ pracovní neschopnosti, pokud trvá do jednoho roku, je pojištěnec a jeho zdravotní stav kontrolován lékařským poradcem dle pravidla 5–7krát. Po uplynutí šesti měsíců pracovní neschopnosti posuzuje lékařský poradce pracovní schopnost i k jinému než dosavadnímu zaměstnání. Pokud pojištěnec nezačal před termínem stanovené konzultace již pracovat, musí se dostavit na konzultaci. Při ní lékařský poradce rozhoduje na základě průběhu nemoci, úrazu, výsledků léčby a klinických vyšetření o pokračování nebo ukončení pracovní neschopnosti. Při zjištění nutnosti dalšího trvání pracovní neschopnosti vydá pro účely výplaty dávek další podklad; při zjištění obnovení pracovní schopnosti, a to i k jinému než dosavadnímu zaměstnání, lékařský poradce pracovní neschopnost ukončí a vydá podklad k zastavení výplaty dávek. Pro činnost pojišťovny a jejích lékařů včetně lékařů ošetřujících platí obecné pravidlo, že prevence je lepší než léčba a veškeré zásahy ze strany pojištění mají vést k tomu, aby poškození zdraví v maximální možné míře předcházely. Pokud ke škodě přece jen dojde, pak je nutné se zaměřit na omezení škody a co nejrychlejší uzdravení. V rámci pojištění je však zcela minimální možnost věnovat pozornost primární prevenci pracovní neschopnosti. Jakmile dojde k poruše zdraví a pracovní neschopnosti, je podstatou příslušné zdravotně pojistné politiky co nejrychleji a nej-

efektivněji zajistit uzdravení, zlepšení nebo minimalizaci nepříznivých důsledků.

Pokud z vývoje zdravotního stavu vyplývá, že pracovní neschopnost, a to i k jinému zaměstnání, potrvá déle než jeden rok, lékařský poradce zpracuje komplexní zprávu o zdravotním stavu pojištěnce, kterou předkládá nadřízenému posudkovému orgánu. Posudkový proces má několik fází. První sestává z úplného lékařského vyšetření a shromáždění všech příslušných detailů o zdravotním stavu (na základě informací ošetřujícího lékaře a případného došetření zdravotního stavu). Lékařský poradce zjistí, k jakým funkčním omezením v důsledku zdravotního postižení došlo, a stanoví prognózu vývoje zdravotního stavu a pracovní schopnosti. Pokud je pojištěnec schopen pracovat, vypracuje seznam zaměstnání, k nimž je pojištěnec zdravotně způsobilý. Zkoumá se i kvalifikace potřebná k vykonávání těchto zaměstnání. Do třetí fáze, kterou tvoří vlastní lékařské posouzení pracovní neschopnosti, patří posouzení důsledků zdravotního postižení a pracovních omezení (z lékařského pohledu) v oblasti schopnosti práce pojištěnce z hlediska výkonu soustavného zaměstnání. Na konci výše popsaného posuzování se nabízejí tři možnosti:

1. Pojištěnec je schopen práce a může vykonávat svou poslední práci/zaměstnání či některou ze svých dřívějších či příměřených prací/zaměstnání, tzn. je schopen pracovat na základě podmínek oddílu 100 (1) zákona GUV. Proto u něj již neexistuje žádný důvod k náhradám, neboť příjem je schopen získávat z práce. Pokud práce není okamžitě k dispozici, je jako uchazeč o práci odkázán na podporu v nezaměstnanosti. Situace na pracovním trhu, respektive faktická dostupnost konkrétní práce, se při posuzování pracovní neschopnosti v rámci nemocenského pojištění nebere v úvahu.
2. Pojištěnec dále není praceschopný a má nárok na další dávku při dlouhodobé pracovní neschopnosti (invaliditě) v rámci pojištění.
3. Pokud pojištěnec není nadále schopen vykonávat zaměstnání odpovídající jeho vzdělání, ale mohl by zvládat jinou práci/zaměstnání, s podstatně menšími nároky, je označen za „jinak schopného“. Mohl by rovněž být „částečně schopný“, což znamená, že je schopen vykonávat velmi omezený počet úkolů v rámci své práce nebo pracovat pouze pomalejším tempem nebo po omezenou dobu a s omezenou intenzitou. Takové zjištění vede, v souladu s příslušnou právní úpravou, k prohlášení pracovní neschopnosti. Pojištěnci v této skupině jsou pro lékařského poradce obrovským problémem, neboť je třeba pokusit se o jejich opětovné sociálně ekonomické začlenění. V tom případě je často zapotřebí spolupráce a porady se zaměstnavatelem, praktickým lékařem (který nejlépe pacienta zná v jeho vlastním prostředí) a se sociálním pracovníkem.

Dlouhodobá pracovní neschopnost

Výše uvedené zdravotní a posudkově pracovní zhodnocení pracovní neschopnosti pojištěnce předkládá lékařský poradce k posouzení dlouhodobé pracovní neschopnosti (naší plné invalidity) kolektivnímu lékařskému posudkovému orgánu - Radě pro zdravotní postižení (RIZIV). Hodnocení, předkládané lékařským poradcem, obsahuje rovněž návrh na uznání dlouhodobé pracovní neschopnosti - invalidity. Rada pro zdravotní postižení nedávno vypracovala obecné zásady pro přípravu těchto zpráv, aby dosáhla větší stejnorodosti v oblasti posuzování. Zpráva lékařského poradce je uceleným souborem jeho vlastních úvah o případu, doplněným o shrnutí zpráv z dalších vyšetření.

V oddíle 100 (1) zákona GUV ze 14. července 1994 se stanoví tři podmínky, které musí být současně splněny, aby bylo dodrženo kritérium dlouhodobé pracovní neschopnosti: zastavení práce, zhoršení zdravotního stavu a snížení schopnosti výdělků na méně než jednu třetinu proti stavu, kdy pojištěnec pracoval. Při konstatování invalidity musí jít o dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav s pracovní neschopností delší než jeden rok. Neschopnost pracovat musí být absolutní, tj. musí jít o neschopnost vykonávat jakékoliv soustavné zaměstnání, a to bez ohledu na kvalifikaci, případně o schopnost vykonávat pouze podstatně méně náročné práce nebo práce ve výrazně redukovaném rozsahu a docílit jen minimálního výdělků.

Rada pro zdravotní postižení, která je sestavena z lékařských poradců, činnost lékařských poradců kontroluje. Rada má právo vrátit zprávu lékařskému poradci zpět k doplnění. Lékařský poradce je ve svém dalším postupu vázán názorem Rady. V 90 procentech případů je návrh lékařského poradce zcela nebo zčásti přijat. V ostatních případech je pojištěnec vyšetřen a posouzen Radou, složenou ze 3 lékařů pojišťovny, na regionálním oddělení Rady pro zdravotní postižení a je rozhodnuto jinak, než navrhl lékařský poradce.

Rada pro zdravotní postižení je tedy v Belgii orgánem, který rozhoduje o uznání dlouhodobé pracovní neschopnosti (invalidity a době jejího trvání). Pojištěnce po uznání dlouhodobé pracovní neschopnosti nadále sleduje lékařský poradce, zejména z hlediska vývoje jeho zdravotního stavu, pracovní schopnosti a možnosti opětovného pracovního zapojení.

Jak lékařští poradci, tak lékaři RIZIV posuzují pracovní neschopnost u konkrétního pojištěnce; přitom vycházejí z nejnovějších poznatků lékařské vědy, získaných kontinuálním vzděláváním a z poznatků a informací, nabytých speciálním vzděláváním pro potřeby výkonu revizní a posudkové činnosti.

Pracovní neschopnost a příjmy z výdělečné činnosti

Během pracovní neschopnosti nesmí pojištěnec soustavně pracovat. Systém pojištění samostatně (mimo struktury lékař-

ské posudkové služby) kontroluje, zda praceneschopný pojištěnec pracuje, na jaké pracovní pozici, v jakém rozsahu a s jakými výdělky. Jde vlastně o kontrolu souběhu příjmu z výdělečné činnosti a pobírání dávky při pracovní neschopnosti. Výše dávky při pracovní neschopnosti je stejná jak v případě pracovní neschopnosti s trváním do jednoho roku, tak při pracovní neschopnosti delší než jeden rok a je diferencována nejen podle předchozích příjmů pojištěnce. Její procentní výměra je vázána také na sociální status pojištěnce (živitel rodiny, spoluživitel, samoživitel). Ve výjimečných případech se na základě stanoviska lékařského poradce připouští minimální pracovní aktivity v rozsahu jeden den v týdnu či 2 hodiny denně, s minimálním příjmem. Sociální pracovník - inspektor, který kontroluje zaměstnávání a výdělky pojištěnců dlouhodobě praceneschopných (invalidních), využívá centralizované databáze zaměstnávání všech osob. Pokud se zjistí, že pojištěnec pracuje v rozsahu větším než 50% obvyklé pracovní doby, dávka se odnímá, a to zpětně, od započetí práce. Pokud pojištěnec pracuje v rozsahu do 50 % obvyklé pracovní doby, dávka se krátí na polovinu ode dne započetí práce. Pojištěnec musí přeplatek vrátit zpětně od doby, kdy započal pracovat.

Opravné prostředky

V případě, že pojištěnec nesouhlasí s rozhodnutím, že je praceneschopný, může se nejdříve obrátit formou stížnosti na pojišťovnu, která je oprávněna věc přešetřit a znovu ve věci rozhodnout. Dále se pojiš-

tenec může, ve smyslu zákona GVU, obrátit na Pracovní tribunál. Pokud soudce není schopen spor okamžitě rozhodnout, jmenuje nezávislého lékařského odborníka (znalce). Ten po provedení potřebných zjištění o zdravotním stavu a pracovní schopnosti pojištěnce předloží soudu v souladu s předpisy o lékařské odbornosti písemné zhodnocení, které slouží jako podklad pro vynešení rozsudku v daném sporu. Odvoláním k vyšší instanci se zabývá Pracovní soud.

Závěr

Získané poznatky o činnosti a kompetencích lékařů pracujících v systému sociálního zabezpečení a o průběhu pracovní neschopnosti dokládají provázanost všech složek a subjektů v systému, od ošetřujících lékařů, zaměstnavatelů k vlastnímu systému sociálního zabezpečení a jeho odborným složkám. Komplexnost systému, který vlastně sdružuje zdravotní a nemocenské pojištění a pojištění invalidity, umožňuje lepší propojenost procesů, činností i lepší využití pojištění a cílené a dobře kontrolovatelné poskytování plateb a dávek.

Mezi nejvýznamnější nástroje z hlediska lékařské posudkové služby patří:

1. bezproblémová a bezplatná spolupráce ošetřujících lékařů s lékařskými poradci,
2. dobře fungující výměna informací o zdravotním stavu pojištěnce mezi ošetřujícími lékaři, lékařskými poradci a kolektivním posudkovým orgánem,
3. zainteresovanost pojištěnce na vyřízení jeho věci - doručení příslušných dokladů zaměstnavateli, pojišťovně, spolupráce

s lékařským poradcem při uznání a trvání pracovní neschopnosti, popř. nutnosti dalšího vyšetřování,

4. postupný a plynulý přechod mezi „dočasnou“ a „dlouhodobou nebo trvalou“ pracovní neschopností,
5. přiměřená administrativní náročnost (v oblasti zdravotního stavu a pracovní neschopnosti zatím převážně v listinné podobě, i když se v současné době zvažují možnosti využití elektronické výměny a zpracování dat),
6. dvoustupňový model organizace lékařské posudkové služby, kdy způsob práce vyššího orgánu vlastně kontroluje kvalitu práce lékařských poradců a metodicky vede a sjednocuje posudkový proces,
7. dobrá spolupráce zaměstnavatelů s pojišťovnou,
8. efektivní systém kontroly zneužívání dávek při pracovní neschopnosti, s možností postihu pojištěnce při zneužívání systému.

I belgický systém posuzování pracovní neschopnosti a invalidity prochází neustálými změnami, jejichž cílem je s využitím moderních lékařských poznatků posuzovat pracovní schopnost či neschopnost a v co nejkratším čase vrátit pojištěnce na trh práce. Důležitým a osvědčeným nástrojem k zajištění uvedeného cíle je systém vzdělávání lékařů, pracujících v sociálním zabezpečení.

Literatura:

Donceel, P. Posuzování pracovní neschopnosti v belgickém systému sociálního zabezpečení - materiál z projektu MPSV.
Interní materiály MPSV.

Autoři jsou pracovníky MPSV.

Zajímavosti ze zahraničního tisku

Jak zajistit péči o potřebné

Autoři August Österle a Katharina Meichenitsch z vídeňského Institut für Sozialpolitik se ve svém článku Pflegesicherungssysteme in Europa (Systémy zajištění péče v Evropě) zveřejněném v časopise Soziale Sicherheit 11/2007 na stranách 536–544 zabývají analýzou systémů péče o potřebné v evropských zemích a jejich vývojem v poslední době. Vzhledem k nárůstu počtu osob potřebujících péči a očekávanému vývoji v této oblasti se tyto systémy musí vypořádat se zvýšenou potřebou péče. Protože se systémy v jednotlivých zemích v důsledku odlišných výchozích podmínek liší, jsou různorodá rovněž řešení, kterými na změnu situace reagují. Teoretická debata na toto téma se v odborných kruzích zintenzivnila zejména v posledních dvaceti letech. Tento příspěvek je výtahem z uvedeného článku.

Jak vyplývá z dat Eurostatu, zvýší se v důsledku demografického vývoje ve většině evropských zemí do roku 2040 podíl osob ve věku 65–79 let na celkovém počtu obyvatel z necelých 15 % v roce 2005 na zhruba 20 %, u osob starších 80 let naroste z méně než 4 % na přibližně 9 %. I když existují teritoriální rozdíly, jedná se o obecný trend, který může v některých zemích brzy vyvolat problémy. I přes úspěchy medicíny podíl osob potřebujících péči na celkovém obyvatelstvu roste.

I když až doposud byla potřeba péče uspokojována převážně v rámci rodinných sítí, v poslední době se v této oblasti v důsledku vyššího zapojení žen na trhu práce, migrace za prací a nárůstu počtu jednočlenných

domácností změnila rámcové socio-ekonomické podmínky. Tento vývoj se odrazil i v nákladech na péči. Odborníci se shodují v názoru, že do roku 2050 se náklady na dlouhodobou péči z veřejných zdrojů zvýší na dvojnásobek. Nejvíce se to projeví v těch zemích, které v současné době mají jen malou nabídku péče z veřejných zdrojů a hodlají ji do budoucna zajišťovat.

Modely zajištění péče

Systémy zajištění péče se v jednotlivých zemích Evropy v důsledku historického vývoje liší. Zatímco v severských zemích, Nizozemsku a Velké Británii má dlouhodobá péče tradici, v jiných zemích, např. v Rakousku

a Německu, se jako sociální riziko začala chápat až v posledních dvou desetiletích. Rozdíly v jednotlivých systémech vyplývají zejména z chápání dlouhodobé péče jako veřejné nebo soukromé/rodinné odpovědnosti, zvoleného způsobu podpory (finanční nebo věcné), vymezení formálních a neformálních struktur poskytování péče a také z rozsahu vynakládaných veřejných prostředků.

I když lze systémy členit podle různých kritérií, prvotní představu si lze učinit z výše výdajů státu na péči. Podle OECD dosahují veřejné výdaje na péči více než 1,5 % HDP jen v několika málo zemích (Švédsko, Dánsko, Nizozemsko). V zemích, kde v posledních dvou desetiletích systémy péče teprve vzni-

kaly, dosahují výdaje na dlouhodobou péči jen 1-1,5 %. V nových zemích EU se pohybuje okolo 0,5 %. Jen v několika zemích je péče chápána jako výhradně veřejná odpovědnost. Druhou skupinu zemí charakterizuje zvyšování veřejné podpory dosavadních (rodinných) poskytovatelů péče, přičemž se do budoucna přepokládá systém kombinace veřejných a soukromých/rodinných poskytovatelů. Třetí skupinu zemí představují ty, kde odpovídající systém dosud prakticky neexistuje, nebo je jen na velice nízké úrovni.

Mezi veřejnou a rodinnou odpovědností za péči

Státy můžeme v souladu s členěním Esping-Andersena rozdělit na ty s liberálním, korporativistickým a univerzalistickým modelem poskytování péče. V liberálním pojetí je důraz kladen na individuální odpovědnost, korporativistický model kombinuje společenskou odpovědnost zajišťovanou především systémy sociálního pojištění s jasně definovanou odpovědností rodiny. V univerzalistickém modelu je poskytování péče chápáno jako občanské právo, což se také projevuje jak ve veřejných výdajích na péči, tak v přístupu občanů. Rodiny se na péči podílejí jen málo, existují však jasně definovaná práva osob potřebujících péči. Ve státech s korporativistickým modelem se vyvinuly pojistné systémy a zajištění rizik se v některých oblastech blíží univerzalistickému modelu, současně je pro ně charakteristické zajišťování péče prostřednictvím rodinných sítí. To je patrné z přístupu obyvatel k zajišťování dlouhodobé péče o potřebné a také z toho, že dlouhodobá péče začala být chápána jako sociální riziko, na které má reagovat nová politika péče, až po roce 1990.

Modely finančních a věcných dávek

Potřebným je možné poskytovat finanční i věcné dávky. Na rozdíl od jiných oblastí nepřevažuje v systémech péče o potřebné, ať už jde o děti nebo o dospělé, ani jedna varianta. Z historického pohledu byl první reakcí na potřebu péče vznik nabídky ústavní péče o staré osoby a osoby s potřebou péče financované z veřejných zdrojů. V posledních dvou desetiletích se však prosadil trend poskytování mobilní péče, což se promítlo i do konkrétních programů jejího poskytování a v důsledku vedlo k velké rozmanitosti péče.

V období přizpůsobování systémů péče novým požadavkům bylo v řadě zemí zavedeno poskytování finančních dávek. Do té doby existovaly finanční dávky jen ve formě doplňkové dávky pro případ potřeby péče, např. *Hilflosenzuschuss* v Rakousku. Nové finanční modely měly v souladu s politickými cíli posílit vlastní odpovědnost, rozšířit možnosti výběru a podpořit vznik nabídky mobilní péče. Tyto modely také umožňují různé nastavení v závislosti na různých cílech. Finanční dávky mohou být směřovány buď přímo k osobám s potřebou péče, nebo k pečujícím osobám a mohou být nezávislé nebo vázané na koupi určité služby. Rakouský příspěvek na péči odpovídá nezá-

vislému typu, v Nizozemsku uplatnili tzv. osobní účet, z kterého lze primárně hradit předem definované formální služby a jenž ponechává jen malý prostor pro platby péče z neformálních zdrojů. Německý model představuje se svou možností volby mezi finanční a věcnou dávkou střední variantu.

Další rozdíly mezi systémy s finančními a věcnými dávkami i uvnitř těchto systémů vyplývají z definice cílové skupiny nebo závislosti poskytování dávek na výši příjmu. Zatímco v Rakousku existuje 7 stupňů závislosti a je používána její v evropském měřítku velmi široká definice, v Itálii je vyplácena dávka v jednotné výši. Při poskytování věcných dávek je obvyklé, že si uživatel na službu v závislosti na výši příjmu připlácí, v řadě zemí i podle druhu poskytnuté služby. Modely finančních dávek jsou chápány jako univerzální, dávky však mohou být závislé na výši příjmu. V některých modelech poskytujících finanční dávky existuje totiž jejich vázanost na využití konkrétních služeb a povinnost příjemce služeb připlácet si na ně v závislosti na výši svého příjmu.

Pro Dánsko je typický univerzální model věcných dávek s velkou nabídkou služeb a vysokým stupněm decentralizace. I když byl původně postaven na poskytování péče v ústavních zařízeních, od roku 1987 se orientuje na poskytování mobilní péče. V roce 2005 dostávala některou sociální službu zhruba čtvrtina osob starších 65 let. Poskytování finančních dávek se používá výjimečně, například v případech, kdy obec nezaměstnává vlastní poskytovatele sociálních služeb. Povinnost zajistit služby leží na obcích, které buď mají vlastní zaměstnance, kteří služby poskytují, nebo si je objednávali u privátních poskytovatelů. Potřeba péče je expertně stanovena a služby jsou hrazeny z veřejných prostředků. V případě krátkodobé potřeby péče si na sociální služby klient i připlácí. Široce založený koncept péče zahrnuje i preventivní péči, v jejímž rámci jsou dvakrát ročně kontaktovány osoby starší 75 let, aby nedošlo k opomenutí.

V Nizozemsku mají univerzální systém poskytování péče, rovněž orientovaný na mobilní péči. V institucionální péči je zhruba 7,5 % osob starších 65 let, přibližně 13 % dostává pravidelně mobilní sociální služby. V posledních letech byl zaveden systém finančních dávek ve formě finančních účtů, který fungoval experimentálně od roku 1995 a od roku 2001 byl zaveden trvale. Finanční prostředky na účtech jsou určeny na definovaný okruh služeb. Příjemci služeb tak mají možnost výběru služby od různých poskytovatelů, prostředky však mohou vynaložit jen na předem definované kategorie služeb. Výše finančních prostředků na účtu není předem stanovena a odvíjí se od potřeby péče stanovené interdisciplinárním týmem odborníků. Tím, že tyto prostředky lze využít na financování služeb od předem daného okruhu poskytovatelů, nerozvinul se v Nizozemsku tolik černý trh sociálních služeb. Na druhé straně to vedlo k prodloužení čekacích dob. Proto byla zvýšena spoluúčast na financování služeb, zejména těch kvalifikačně

méně náročných. S decentralizací specifických služeb v roce 2006 narostly regionální rozdíly v jejich poskytování, někde se dokonce zhoršil přístup k nim. I když cílem celého systému vždy bylo zbavit rodinné sítě zátěže péče, v poslední době je při hodnocení potřeby péče zohledňováno, má-li daná osoba možnost neformální péče v rámci rodiny. Pokud ano, nemá nárok na některé služby.

Ve Francii před rokem 1990 neexistovala žádná specifická politika péče. Nejdůležitějším opatřením byly dávky pro osoby se zdravotním postižením a pro staré občany. Nabídka ústavní péče se regionálně výrazně lišila. V roce 1997 byla pro úzký okruh zdravotně postižených a starých osob zavedena finanční dávka závislá na výši příjmu, která byla od roku 2002 nahrazena univerzální finanční dávkou pro osoby s potřebou péče starší 60 let. Vyplácí se ve čtyřech úrovních podle stupně potřeby. Prostředky lze využít jen na předem určený okruh služeb poskytovaných profesionálně. Umožňuje využívat také služeb těch, kteří dosud služby vykonávali neformálně, pokud se profesionalizují. K dispozici jsou jim zařízení poskytující výcvik a supervizi. Pro příjemce s nízkými příjmy je tento okruh sociálních služeb bez finanční spoluúčasti. V roce 2006 byly dávky poskytovány zhruba jednomu milionu osob, což odpovídá 1,6 % celkového počtu obyvatel. I když zavedení dávky zlepšilo sociální zabezpečení osob poskytujících péči, velký vliv na snížení podílu neformální péče nemělo.

V Itálii přetrvává převaha neformální péče vykonávané v rámci rodinných sítí. Jádrem veřejného systému je na výši příjmu nezávislá finanční dávka v jednotné výši zavedená v roce 1980. Její využití není ničím omezeno. Je chápána jako podpora rozpočtu osob s potřebou péče a jejich rodin. Kromě této dávky existují ještě regionální a místní systémy, které jsou zpravidla zaměřeny na újeji definované cílové skupiny. Také podíl osob v ústavních zařízeních a osob, jimž je poskytována mobilní péče, je výrazně pod evropským průměrem. V důsledku neexistence veřejných služeb se rozvinul trh péče zabezpečované migrantkami/ty, původně z mimoevropských zemí, v poslední době z východoevropských států EU. Charakteristické jsou pro něj neomezená pracovní doba, nízké platy, chybějící sociální zabezpečení, závislost na privátním zaměstnavateli a také nízká kvalita péče. Podle posledních odhadů v této oblasti péče a sociálních služeb působí 650–800 tisíc osob.

Formální či neformální poskytování péče

Za neformální péči můžeme označit každou pečovatelskou a opatrovatelskou službu, poskytnutou osobě s potřebou péče převážně bezplatně na bázi osobních vazeb příbuznými nebo známými v rámci její domácnosti. Neformální péče poskytovaná v rámci rodinných sítí převážně ženami představuje do současnosti v evropských zemích hlavní zdroj zajišťování nezbytných pečovatelských služeb. Předpokládá se, že tímto způsobem je uspokojeno až 80 % potřebné péče, regionálně však existují výrazné rozdíly. V severských

zemích je převážná část péče zajišťována profesionálními službami, opakem jsou jižní státy, kde se spoléhá na široké rodinné sítě.

Rozdělení pečovatelských služeb mezi neformální a formální sektor je ovlivňováno také tím, jak jsou dávky na péči poskytovány, zda formou finančních nebo věcných dávek. Podpora z univerzálních systémů, ať už poskytují pomoc formou finančních či věcných dávek, může pro rodinné příslušníky poskytující nezbytné služby znamenat výraznou pomoc. Pokud je však poskytování péče omezeno na příliš úzký okruh osob nebo na specifické služby a současně neexistuje žádná nabídka podpory pro osoby poskytující neformální péči, může být individuální zátěž příliš vysoká. V důsledku restrikcí veřejných prostředků vynakládaných na veřejné nebo z veřejných prostředků podporované služby se v řadě zemí jako alternativa k rodinným službám rozvinul trh pečovatelských služeb, v němž jsou pečovatelé zaměstnáváni bez dodržování stávajících pracovních a sociál-

ních pravidel. Ve Španělsku a v Itálii jsou v této oblasti zaměstnávány ženy/migrantky z Latinské Ameriky a z východní Evropy. V Rakousku zase převažuje zaměstnávání osob, které za práci každodenně pendlují.

Perspektivy evropské politiky v oblasti sociálních služeb

V posledních dvaceti letech došlo v řadě evropských zemí ke změně orientace sociální politiky v oblasti péče, někde byly vybudovány celé nové systémy. Ve východních a jihovýchodních zemích však dosud změny neproběhly, i když by to situace vyžadovala. Stejně jako dříve v západních zemích Evropy tam politika péče pokulhává za jinými oblastmi sociální politiky, zejména za důchodovou a zdravotní politikou, které jsou chápány jako prioritní. Porovnáme-li vývoj politiky sociálních služeb v posledních 20 letech, lze vysledovat srovnatelné cíle, zejména posílení mobilních sociálních služeb jako alternativy k dosavadnímu poskytování péče v ústavech

a podporu a odběreňování poskytovatelů péče v rodinách. Současně však dochází k restrikcím rozpočtů na poskytování služeb z veřejných prostředků. I přes společné cíle vznikly v Evropě v důsledku předchozího politického a ekonomického vývoje v jednotlivých zemích velmi odlišné systémy zabezpečení péče, což lze ilustrovat na systémech poskytujících finanční dávky v Rakousku, Nizozemsku a ve Francii. Zatímco dávky v Rakousku jsou orientovány na posílení vlastního rozhodnutí a možností volby, je nizozemský model zaměřen na zabezpečení poskytnutí služeb na základě přesně stanoveného nároku a francouzský zase na etablování regulérních pracovních vztahů, a to i v rámci rodiny. I přes odlišné cesty však všechny tři země usilují o dosažení shodných cílů. Úspěch bude záviset mj. na tom, zda jsou tyto země připraveny svoji současnou politiku dále rozvíjet a také finančně zajistit.

Zpracovala Helena Lisá

Globalizace, flexicurity a finanční krize

Přesouváním výroby z hospodářsky vyspělých zemí do zemí s nízkými mzdami jsou nejvíce postiženi nekvalifikovaní pracovníci, především ženy. Anne Mette Skipper se v článku „Globalization, flexicurity and the financial crisis“, zveřejněném v časopise *World of Work* č. 69 vydaném v dubnu 2009, zaměřila na to, jak se dánská politika flexicurity přizpůsobuje okolnostem v době finanční krize. Vzhledem k současné ekonomické situaci mohou být získané poznatky inspirující i v našich podmínkách.

Termín flexicurity vznikl spojením slov flexibility a security a v oblasti trhu práce má tři hlavní komponenty: flexibilní úpravu přijímání a propouštění pracovníků, sociální systém zajišťující příjem a zdravotní péči a aktivní politiku zaměstnanosti. Dánský model flexicurity se pak vyznačuje vysokou úrovní mobility (téměř jedna čtvrtina pracovní síly mění práci jednou ročně), tím, že příspěvky na důchodové pojištění jsou placeny do fondu a přesouvají se společně s pracovníkem, vysokou mírou průběžného školení pracovníků, nízkou úrovní nezaměstnanosti, malým počtem rozporů mezi odbo-ry a zaměstnavateli a vysokými daněmi.

Přibližme si fungování dánského modelu flexicurity na konkrétním příkladu šestatřicetileté paní Jensenové, která celý život prožila v zemědělské jihozápadní části Dánska. Po 12 letech nekvalifikované práce u výrobce Lega, největšího zaměstnavatele v kraji, výrobce oznámil, že v důsledku restrukturalizace výroby v průběhu několika let dojde ke ztrátě mnoha set pracovních míst. I když se nakonec podařilo toto rozhodnutí zvrátit a k propouštění nedošlo, byl už v běhu projekt FITS (From Industry To Service - Z průmyslu do služeb) podporovaný z prostředků EU. Vzhledem k nejisté pracovní budoucnosti bylo pracovníkům nabídnuto, aby se zúčastnili týdenního kursu, v němž budou vyhodnoceny jejich kompetence, jímž prošla i paní Jensenová.

V první fázi navštívili potenciální zaměstnavatele v regionu, jichž není mnoho. Vedle výrobce Lega a zábavního parku Legoland je zde ještě letiště a vodní a rekreační park

Lalandia. Paní Jensenové se líbila práce na letišti, ale nikdy by ji nenapadlo, že by měla šanci zde pracovat. Při testech se ale ukázalo, že její znalost angličtiny a němčiny je lepší, než si myslela. Odvážila se tedy požádat o práci u ochranné služby letiště. Místo dostala. I když pracovní doba někdy začíná třeba ve 2,15 hod., je spokojená. Její pracovní kariéra začala v úklidových službách po skončení základní školy, v 21 letech nastoupila k výrobci Lega, kde jediné, na co se jí zeptali, bylo, zda není barvoslepá.

Projekt byl výsledkem snahy výrobce pomoci svým zaměstnancům v případě, že by museli být propuštěni. Lalandia a letiště zase hledaly nízkokvalifikovaný personál. Job centrum v Esbjergu mělo jak lidi, kteří chtěli najít práci, tak poptávku po pracovních silách v komunálních službách. Proto vznikl JobinVest, jehož cílem bylo tyto dvě strany propojit. Hlavním úkolem bylo vypracovat metodu testování znalostí a dovedností účastníků a porovnat, do jaké míry odpovídají požadavkům zaměstnavatelů. Podle ředitele JobinVestu jsou v službách potřebné mj. osobnost, kooperace a vnímavost, někdy však během hodnocení dojde k překvapivému vývoji - 39letá matka dvou dětí, která léta pracovala ve výrobě radiátorů, například během kursu přišla na to, že by ráda pečovala o staré lidi a zahájila přípravu na tuto činnost.

Prvky projektu FITS byly dále rozpracovány partnery ve Španělsku, Německu, Francii a Itálii, aby odpovídaly různým potřebám. Například v Německu je velký zájem pomoci mla-

dým lidem s nedokončeným odborným vzděláním najít oblast jejich profesionálního zájmu.

Dánsko je z historických důvodů země vhodná k převzetí iniciativy v oblasti přizpůsobování trhu práce. V 60. a 70. letech 20. století totiž prošlo velkou přeměnou z agrární na průmyslovou zemi. Předtím většina nízkokvalifikované pracovní síly pracovala v zemědělství. Tato přeměna nebyla bezbolestná. Po 20 let byla v Dánsku více než desetiprocentní nezaměstnanost. Proto se sociální partneři, tj. zaměstnavatelé a odbo-ry, dohodli na spolupráci s cílem situaci zlepšit. Nyní znovu dochází ke změnám - výroba je přenášena do zemí s nízkými mzdami a dochází k vyšší automatizaci výroby. Vývoj směrem ke znalostní společnosti má také své důsledky, zejména pro nekvalifikované pracovníky. Současně se však zvyšuje poptávka po lidech ve službách.

Zatímco hrozba masového propouštění ve firmě Lego vedla k regionální iniciativě s cílem sladit nabídku a poptávku na trhu práce vyznačujícím se relativně malým počtem obyvatel a několika zaměstnavateli, jiný způsob museli zvolit severně od Kodaně, kde firma Coloplast, která je jedním z hlavních výrobců intimních zdravotních pomůcek, musela v lednu 2009 propustit 142 zaměstnanců. Díky níže popsaným opatřením jich 20 % získalo práci během jednoho měsíce. Důvodem může být i skutečnost, že součástí podnikové kultury je každoroční dvoutýdenní školení pro zaměstnance s nízkou kvalifikací.

Protože výroba byla přesunuta do zemí s nízkými mzdami, bylo třeba zrušit celkem

500 ze 7500 pracovních míst, z nichž zhruba 1000 je určeno pro nekvalifikované pracovníky. Výběr těch, kteří budou propuštěni, byl na zaměstnavatele, který však zohlednil některé negativní okolnosti, proto například nebyli propouštěni samozivitelé a osoby, jejichž partneři jsou nezaměstnaní. Odbory se snažily vyjednat pro propouštěné co nejlepší pod-

mínky. Zaměstnavatel svým vstřícným postojem předešel možným finančně náročným konfliktům. Současně to byl signál pro ostatní pracovníky, že s nimi v případě dalšího propouštění bude zacházeno stejně ohleduplně. Pracovníci po propuštění už nemuseli chodit do práce, dostali plný plat za dobu 4–6 měsíců, i když sehnali jiné zaměstnání.

Každý propouštěný měl k dispozici finanční částku odpovídající zhruba 500 US dolarům, kterou mohl využít ke koučingu, vzdělávání a dalším opatřením, která by mu pomohla najít novou práci. Někteří muži ji například využili k získání oprávnění řídit autobus.

Zpracovala Helena Lisá

Informační servis čtenářům

Střednědobá předpověď kvalifikační úrovně v Evropě

I když se úroveň kvalifikace obyvatel Evropy zvyšuje, zvláště u mladých lidí - a zejména u žen - rozdíly v úrovni vzdělání mezi jednotlivými členskými zeměmi EU přetrvávají. Cedefop zveřejnil 9. 6. 2009 první evropskou předpověď vývoje do roku 2020 „Future skill supply in Europe: medium-term forecast up to 2020“.

Podle ní bude klesat počet lidí s nízkou kvalifikací téměř ve všech členských státech EU a naopak bude stabilně narůstat počet lidí se střední a vyšší kvalifikací. Tato předpověď doplňuje předpověď střednědobé kvalifikační poptávky zpracovanou Cedefop v roce 2008. Poskytuje kumulovaná data za všechny členské státy vyjma Rumunska, Bulharska a Malty a navíc zahrnuje Norsko. Výsledky jsou uvedeny i zvlášť za jednotlivé státy.

Dalším krokem, který bude navazovat na dosavadní výsledky, bude projekt, který propojí oddělené předpovědi nabídky a poptávky a určí kvalifikace, u nichž se nabídka a poptávka na trhu práce míjí. Tyto makroekonomické předpovědi by měly být aktualizovány každé

dva roky, tak aby z nich mohli tvůrci politiky zaměstnanosti a vzdělávání vycházet.

K hlavním výstupům patří:

- Dojde k podstatnému nárůstu počtu dospělých s vysokou úrovní vzdělání (ISCED 5 a 6) - v zemích EU-25 přesáhne 20 milionů, což představuje oproti roku 2007 zvýšení o 40 %. K největšímu zvýšení úrovně vzdělání dojde v Portugalsku a v Polsku s průměrným zvýšením o 5 % ročně. Nejvyšší podíl vysoce vzdělaných lidí v relaci ke zbytku pracovní síly však bude v Dánsku.
- Také počet osob se střední úrovní kvalifikace (ISCED 3 a 4), které budou k dispozici na trhu práce, se podle predikce zvýší. V Evropě ukončilo odborně zaměřené vzdělávací programy na této úrovni mnoho lidí. Zvýšení o více než 6 milionů osob by znamenalo průměrný roční růst blížící se 0,5 %. Největší nárůst ve výši 4 % je očekáván ve Španělsku a Portugalsku, kde je doposud relativně nízký podíl osob s touto úrovní kvalifikace. Česká republika by měla zůstat zemi

s relativně vysokým podílem pracovní síly se střední úrovní vzdělání.

- Ve většině evropských zemí lze očekávat pokles podílu dospělých osob s nízkou úrovní vzdělání (do úrovně nižšího středního vzdělání - ISCED 0-2). V roce 2020 by jich mělo být k dispozici o 17 milionů méně. I přes tento pokles se očekává, že Portugalsko zůstane zemí s nejvyšším relativním podílem pracovních sil s nejnižším vzděláním.

Předpověď úrovně kvalifikační nabídky byla rovněž tématem konference „Matching skills and jobs: anticipating skill needs in challenging times“, která se konala 11.–12. června 2008 v Thessaloniki v Řecku.

Bližší informace:

Future Skill Supply in Europe, Medium-Term Forecast up to 2020, Synthesis Report. http://www.cedefop.europa.eu/etv/Information_resources/Bookshop/publication_details.asp?pub_id=546

Skills Needs project: http://www.cedefop.europa.eu/etv/Projects_Networks/skillsnet/default.asp

Conference website: <http://www.cedefop.europa.eu/agora/skills2009/>

Zdroj: Cedefop

- Li -

Konference „Pracovní podmínky a sociální dialog“

Konference „Pracovní podmínky a sociální dialog“, kterou pořádala Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (dále nadace Eurofound) ve spolupráci s českým předsednictvím, se konala v Praze ve dnech 22.–23. 6. 2009. Na konferenci byly prezentovány výstupy stejnojmenného projektu nadace Eurofound, jehož partnerem byl i Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

Do jaké míry může sociální dialog přispět ke zlepšení pracovních podmínek? Liší se pracovní podmínky na pracovištích, kde je nebo naopak není přítomen sociální dialog? Nejen na tyto otázky se snažil výzkum vycházející z analýz provedených v 6 evropských zemích (Německu, Francii, Švédsku, Španělsku, Rakousku a České republice) odpovědět.

Použití tříúrovňového metodologického přístupu: 1) V každé zemi byl popsán kontext, který představuje rámec pro tvorbu pracovních podmínek a ve kterém probíhá sociální dialog. 2) Na základě zmapování a sberu národních šetření, jejichž záběr se alespoň částečně překrýval s tématy pro-

jektu, byla provedena sekundární analýza dat. 3) V neposlední řadě pak bylo provedeno 18 případových studií v podnicích a kvalitativní cestou tak byla zjišťována podoba sociálního dialogu na mikroúrovni a jeho konkrétní výsledky. Vybrány přitom byly ty organizace, které lze v zemích považovat za příklady dobré praxe. Zvláštní pozornost byla věnována sektorům stavebnictví a zdravotnictví.

Potvrzení hlavní hypotézy, že aktivní sociální dialog vede ke zlepšení pracovních podmínek, nebylo přímočaré. Ve zkoumaných zemích se objevilo naprosto odlišné chápání sociálního dialogu a významně se lišila i jeho role, kterou hraje ve vytváření pracovních podmínek. S mnohými problémy metodologického charakteru (nedostatek dat, odlišné cíle a věcné zaměření šetření a tím jejich nízká srovnatelnost) se potýkala kvantitativní empirická část výzkumu. Naopak případové studie jasně dokázaly, že spolupráce sociálních partnerů na úrovni podniku má pozitivní dopad na podobu pracovních podmínek a vede k jejich zlepšení bez ohle-

du na sektor či národní kontext. Tento identifikovaný znak společný všem organizacím tak podpořil počáteční hypotézu.

V obecnějším se kromě výzkumníků a akademiků sešli i zástupci sociálních partnerů, veřejné správy a politici. Vystoupil ministr práce a sociálních věcí České republiky Petr Šimerka i český „eurokomisař“ Vladimír Špidla. Diskuse výsledků projektu tak byla vedena normativní optikou a byly hledány možné implikace pro praxi. Výzvou pro veřejnou politiku je nadále zlepšování úrovně pracovních podmínek, a to i přes probíhající ekonomickou recesi, která často vede ke zhoršení kvality pracovního života a obecně ke znehodnocení významu tohoto tématu. Výzvou pro společenskovědní výzkum a tím i pro nadaci Eurofound pak zůstává další rozšiřování poznatků o vlivu sociálního dialogu na pracovní podmínky.

Více informací o konferenci a výstupy projektu lze nalézt na adrese: <http://www.eurofound.europa.eu/events/2009/conf-workcond09/>

Hana Doleželová, VÚPSV

Novinky v knižním fondu

Work-Family Balance, Gender and Policy. / Lewis, Jane
Cheltenham, Edward Elgar 2009. - 255 s. - ISBN 978-1-84844-211-5.

International Migration Outlook.
Paris, OECD 2008. - 394 s. - ISBN 978-92-64-04565-1.

Taxing Wages 2007-2008. Special feature: Consumption taxation as an additional burden on labour income.
Paris, OECD 2009. - 486 s. - ISBN 978-92-64-04933-8.

Demography report 2008. Meeting Social Needs in an Ageing Society.
Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2009. - 254 s. - ISBN 978-92-79-10172-4.

Změny v oblasti pomoci v hmotné nouzi a jejich dopady (příjemci a dávky, aplikace nových institutů). / Jahoda, Robert - Kofroň, Pavel - Šimíková, Ivana
Praha, VÚPSV 2008. - 88 s., příl. - ISBN 978-80-7416-029-5.

Pracovní neschopnost pro nemoc a úraz v České republice za rok 2008.
Praha, ČSU 2009. - 178 s.

Society at a Glance 2009. OECD Social Indicators.
Paris, OECD 2009. - 131 s. - ISBN 978-92-64-04938-3.

Nové šance a rizika. Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin. / Dudová, Radka [ED]
Praha, Sociologický ústav AV ČR 2008. - 308 s. - ISBN 978-80-7330-138-5.

Kognitivní přístupy v metodologii výzkumných šetření: metoda okamžité validace. / Vinopal, Jiří
Praha, Sociologický ústav AV ČR 2008. - 112 s. - ISBN 978-80-7330-153-8.

Analýza regionálních rozdílů v ČR.
Praha, ČSU 2009. - 85 s. - ISBN 978-80-250-1921-4.

Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů České republiky 1990-2008. Bulletin No. 24.

Tréninková kavárna Slunečnice na děčínském zámku působí od 1. května 2009 jako tréninkové pracoviště pro osoby s postižením. Projekt „Tréninková kavárna sociálně terapeutické dílny Slunečnice na děčínském zámku“, který potrvá dva roky, získal dotaci z prostředků Evropské unie a státního rozpočtu ČR prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Nová sociální služba - sociálně terapeutické dílny (STD) reaguje na potřebu návazné služby mezi sociální rehabilitací a možností pracovního uplatnění pro osoby s postižením. Má pomoci zlepšit jejich dovednosti natolik, aby se mohly uplatnit na chráněném nebo i otevřeném pracovním trhu, a přispět tak k jejich trvalému zařazení do společnosti. Slavnostní otevření kavárny Na cestě proběhlo 7. července.

17. evropská konference o sociálních službách

tentokrát s podtitulem

„Kvalita a výkon v sociálních službách - lepší výsledky pro lidi“

Konference proběhla v rámci „českého předsednictví“ ve dnech 22.-24. 6. v Praze. Jejímí spoluorganizátoři byli European Social Network (ESN) a Svaz měst a obcí ČR (SMO ČR). Po plenárním zasedání, na němž zazněly zajímavé příspěvky zaměřené mj. na různé způsoby dosahování kvality sociálních služeb a možnosti jejich hodnocení, následovaly v dalších dnech workshopy, na nichž se vedoucí pracovníci nejrozličnějších zařízení a organizací i politici působící na místní úrovni mohli seznámit s příklady z praxe. Současný i budoucí nárůst potřeby sociálních služeb v důsledku stárnutí populace musí řešit všechny evropské země, proto je toto téma také jednou z priorit agendy Evropské unie, která klade důraz na zajištění podmínek pro „zdravé a důstojné stárnutí“. Na toto téma bude také zaměřena

konference pořádaná v září 2009 pod „švédským předsednictvím“ ve Stockholmu.

V ČR mají obce a města při zajišťování sociálních služeb nezastupitelnou úlohu. Jejich dlouhodobým úkolem je připravit se na jejich budoucí zvýšenou potřebu, což je problém náročný finančně, věcně i personálně. Lze očekávat, že práce v sociálních službách bude mít vliv i na trh práce a že personální i vzdělanostní požadavky budou v důsledku nárůstu počtu uživatelů i požadované kvality poskytovaných služeb v tomto sektoru narůstat. Na tyto změny budou muset obce, města i kraje reagovat jak z pozice zřizovatelů zařízení poskytujících sociální služby, tak vzhledem ke své povinnosti příslušné služby pro své obyvatele na odpovídající úrovni zajistit.

- Li -

Praha, VÚPSV 2009. - 53 s. - ISBN 978-80-7416-033-2.

Prognózy vzdělanostních potřeb na období 2008 až 2012 - stav modelu a aktuální prognóza. / Michalička, Ludvík - Kotíková, Jaromíra - Stupnytskyy, Olexandr
Praha, VÚPSV 2009. - 272 s. - ISBN 978-80-7416-031-8.

Vydání a spotřeba domácností statistiky rodinných účtů za rok 2008. Domácnosti podle postavení a věku osoby v čele, podle velikosti obce, příjmová pásma.

Praha, ČSU 2009. - 125 s. - ISBN 978-80-250-1931-3.

Z domácího tisku

Nezaplacené pojistné na sociální zabezpečení - kdo může prominout penále? / LNĚNÍKOVÁ, Jana

In: PSK - Personální a sociálně právní kartotéka. - Roč. 12, č. 6 (2009), s. 16-20.

Způsoby úhrady nedoplatků na pojistném. Placení dlužného pojistného a případného penále ve splátkách. Institut promíjení penále. Problematika je vysvětlena na příkladech.

Vzory dokumentů pro zaměstnavatele. / ŠUBRT, Bořivoj

In: Práce a mzda. - Roč. 57, č. 4 (2009), s. 26-32. Přehled vzorů, které byly vytvořeny pro účely kontroly dodržování režimu dočasné práce-neschopných pojištěnců v době prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti a pro možný postih za porušení režimu.

K současným reformám zdravotnictví v USA. / BARTÁK, Miroslav - HORÁKOVÁ, Pavlína

In: Zdravotnictví v České republice. - Roč. 12, č. 2 (2009), s. 60-62. tab., -lit.

Informace o navrhovaných reformách současné politické garnitury USA, zveřejněných v únoru 2009. Studie se věnuje nejen celkové situaci v oblasti financování péče, ale zkoumá také rozdíly, které existují mezi různými populačními skupinami v USA. Tabulka: Participace na soukromém zdravotním pojiště-

ní/veřejném programu a nepojištění v USA v letech 1999-2007.

Informace pro ty, kteří byli zasaženi utlumením výroby a následnou ztrátou zaměstnání. In: Práce a sociální politika. - Roč. 6, č. 3 (2009), s. 2.:obr.

1. Dávky poskytované příslušným úřadem práce. Úřad práce by měl vyplatit zaměstnanci jeho mzdové požadavky (v případě platební neschopnosti zaměstnavatele). Dojde-li ke skončení pracovního poměru, může být vyplácena podpora v nezaměstnanosti. Podmínky nároku, výše dávky. 2. Dávky státní sociální podpory (přídavek na dítě, sociální příplatek, příspěvek na bydlení). Podmínky nároku, výše dávek. 3. Dávky pomoci v hmotné nouzi (příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení, mimořádná okamžitá pomoc). Podmínky nároku, výše dávek.

Úspěchy i výzvy. Sto let mezinárodní kontroly drog.

In: UN Bulletin. - č. 1 (2009), s. 14-15. :obr. Výťah z letošní Výroční zprávy Mezinárodního výboru pro kontrolu drog (INCB). Úspěchy v oblasti kontroly drog. Pokrok v oblasti prevence. Česká republika ve zprávě INCB. Přehled o používaných drogách ve světě.

Vláda omezila agenturní práci cizinců. / ŠUBRT, Bořivoj

In: Práce a mzda. - Roč. 57, č. 4 (2009), s. 2-3. Dne 5. března 2009 přijala česká vláda nařízení č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat (účinnost od 27. března 2009). - Omezení vyplývající z nařízení vlády. **Změny nařízení o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě od 1. 6. a 1. 7. 2009.**

In: PSK - Personální a sociálně právní kartotéka. - Roč. 12, č. 6 (2009), s. 10.

Ochrana zaměstnanců v době hospodářské krize. / JOUZA, Ladislav

In: Právo pro podnikání a zaměstnání. - Roč. 18, č. 5 (2009), s. 18-25.

Nadace rozvoje občanské společnosti, která je mj. zprostředkovatelem finanční pomoci ze zdrojů EHP a Norska pro neziskové organizace, rozdělila v rámci třetí výzvy mezi 44 neziskových organizací přes 1,9 milionů eur z prostředků Blokového grantu pro nestátní neziskové organizace Finančních mechanismů EHP/Norska. Ten se stal v současné ekonomické situaci pro české NNO nejvýznamnější formou finanční pomoci. Granty byly na základě otevřeného výběrového řízení uděleny projektům zaměřeným na tři oblasti: Posílení lidských práv a podpora multikulturality, Podpora dětí a mládeže se specifickými problémy a Ochrana životního prostředí. Projekty poběží od července 2009 po dobu jednoho roku. Devět neziskových organizací uspělo se svými projekty ve všech třech oblastech.

Více informací na www.blokovygrant.cz.

Zjišťování údajů zaměstnavatelem. Vznik pracovního poměru podle pracovní smlouvy. Ochrana zaměstnance při skončení pracovního poměru. Výpověď jen odůvodněná. Kdo nemůže dostat výpověď. Ochrana před hromadným propouštěním. Informační povinnost. Zástupci zaměstnanců. Před podáním výpovědi. Skončení pracovního poměru. Ochrana zaměstnance při neplatné výpovědi. Ochrana zaměstnance při odvolání z vedoucího místa. Co jsou vedoucí pracovní místa. Odvolání z místa. Náhrada mzdy pro odvolaného. Ochrana proti řetězení pracovních poměrů. Právo zaměstnance na informace. Ochrana soukromí zaměstnance. Závislá činnost v pracovněprávním vztahu.

Ze zahraničního tisku

How does economic globalisation affect the welfare state? Focusing on the mediating effect of welfare regimes. [Jak ovlivňuje ekonomická globalizace sociální stát? Zaostřeno na zprostředkovací efekt sociálních systémů.] / KIM, Tae Kue - ZURLO, Karen
In: International Journal of Social Welfare. - Roč. 18, č. 2 (2009), s. 130-141. :tab., -lit.
Studie zaměřená na otázku, jakým způsobem ovlivňuje ekonomická globalizace sociální stát: sledováno 18 zemí s různými pojetím sociální politiky a sociálního zabezpečení v období 1980–2001. - Úvod. Globalizace a sociální stát. Data a opatření. Metodologie a analytický rámec. Získané poznatky. Shrnutí a diskuse.

The welfare state and globalisation. [Sociální stát a globalizace.] / KOSTER, Ferry
In: International Journal of Social Welfare. - Roč. 18, č. 2 (2009), s. 153-162. :tab., -lit.
Studie zabývající se otázkou, jaký dopad má globalizace a otevřená ekonomika na fungování sociálního státu. - Úvod. Metody výzkumu. Získané poznatky. Posuzování dvou rozdílných hypotéz (první hypotéza: otevřená ekonomika ohrožuje sociální stát; druhá hypotéza: otevřená ekonomika neohrožuje sociální stát). Výsledky zkoumání a závěry.
Datenreport 2008. Eine Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. [Datenreport 2008. Sociální zpráva pro Spolkovou republiku Německo.]
In: Blätter der Wohlfahrtspflege. - Roč. 156, č. 3 (2009), s. 118.

Souhrn informací popisující sociální a hospodářský vývoj v Německu a v Evropě v roce 2008.
Europäische Sozialmodelle: Erfahrungen und Reformperspektiven. [Evropské sociální modely: zkušenosti a reformní perspektivy.] / AIGINGER, Karl

In: Soziale Sicherheit. - Roč. 62, č. 4 (2009), s. 178-195. :obr., tab., -lit.

Porovnání evropských sociálních modelů a jejich úspěšnosti. Definice společného evropského modelu, rozdíly mezi skupinami zemí. Úspěchy a hranice evropského modelu. Úspěch skandinávských zemí. Specifická role hospodářské politiky. Potřeba změn a schopnost změn. Závěrečné shrnutí.

Was passierte mit dem kontinentalen Wohlfahrtsstaat? [Co se stalo s kontinentálním státem blahobytu?] / HEMERIJCK, Anton C.
In: Soziale Sicherheit. - Roč. 62, č. 4 (2009), s. 196-212. :obr., -lit.

Schopnost přizpůsobování kontinentálního státu blahobytu. Kontinentální dilema zaměstnanosti. Reformy. Nedokončený sociální reformní plán pro kontinentální Evropu: Sociální investiční strategie zaměřená na děti. Posun investic do lidských zdrojů. Flexicurity na trzích práce pro všechny. Pozdější a flexibilnější odchod do důchodu. Migrace a integrace imigrantů. Zajištění minimálního příjmu.

Investment Risk and Pensions: Impact on Individual Retirement Incomes and Government Budgets. [Investiční riziko a důchody: Dopad na individuální důchodové příjmy a vládní rozpočty.] / Whitehouse, Edward - d'Addio, Anna - Reilly, Andrew

Paris: OECD - DELSA, 2009. - 56 s.: příl.

Současná finanční a ekonomická krize zvýraznila význam investičního rizika pro penzijní systémy. Tato zpráva zkoumá, jak nejistota výnosů investic ovlivňuje důchodové příjmy jednotlivců a vládní rozpočty. Zpráva využívá OECD penzijní modely ke zkoumání důsledků okruhu možných výsledků pro investiční výsledky. Struktura systémů důchodových příjmů, systémy financování (povinné a dobrovolné programy) v 17 vybraných zemích OECD. Nejistota investičních výnosů. Investiční výnosy a důchodové příjmy. Dopad investičních výnosů na veřejné rozpočty. Příl.: Investiční riziko různých typů penzijních plánů.

Staženo z Internetu 17.6.09 - [http://www.oecd.org/olis/2009doc.nsf/linkto/delsa-elsa-wd-sem\(2009\)15](http://www.oecd.org/olis/2009doc.nsf/linkto/delsa-elsa-wd-sem(2009)15) (published: 08 June 2009)

„Engagementatlas 2009“ vorgelegt. [Předloženo „Engagementatlas 2009“.]

In: Blätter der Wohlfahrtspflege. - Roč. 156, č. 3 (2009), s. 118.

Výsledky studie „Engagementatlas 2009“, která zkoumala rozsah dobrovolnické činnosti v SRN. Velký podíl vykonané dobrovolné neplacené práce v Německu, a to v oblastech: sport, volný čas, péče o děti a o mládež, náboženská oblast. Menší zapojení občanů do péče o starší občany, péče o zvířata a v oblasti ekologie.

Ways of Enhancing Hope among Social Workers Working with Adolescents in Residential Treatment Centres. [Způsoby jak zvýšit pocit naděje u sociálních pracovníků pečujících o mladistvé v pobytových léčebných centrech.] / LIPSCHITZ-ELHAWI, Racheli

In: The British Journal of Social Work. - Roč. 39, č. 3 (2009), s. 451-466. -lit.

Článek se dotýká problematiky překonávání pocitu beznaděje u sociálních pracovníků v průběhu psychoterapie s mladistvými, kteří trpí posttraumatickými syndromy v důsledku týrání nebo zanedbávání v rodině.

Druhá fáze projektu „Vzdělávejte se!“

Od 22. 7. 2009 mohou firmy žádat o příspěvky z 2. fáze projektu „Vzdělávejte se“. Cílem tohoto protikrizového opatření je pomoci zaměstnavatelům, kteří se nacházejí v obtížné ekonomické situaci a nejsou přechodně schopni zaměstnancům přidělovat práci. MPSV jím ověřuje nový nástroj APZ s využitím prostředků ESF a státního rozpočtu. Formuláře a bližší informace jsou k nalezení na adrese www.mpsv.cz. Zaměstnavatelé mohou získat finanční prostředky na vzdělávací aktivity a cestovní náhrady, úhradu mzdových nákladů nebo náhrad mezd zaměstnanců, kteří se vzdělávacích kurzů účastní. Příspěvek na mzdy nebo jejich náhradu se odvíjí od toho, zda zaměstnavatel je či není v režimu § 209 zákoníku práce. O příspěvek je třeba žádat na místně příslušném úřadu práce s využitím formuláře dostupného na <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni> nebo na http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/vzdelavejte_se. Vyplněné žádosti včetně příloh musí zaměstnavatel dodat v elektronické i tištěné podobě. Zaměstnavatelům, kteří nemají počítač, umožní elektronický přepis úřad práce. Příspěvek může získat pouze zaměstnavatel, který prokáže svoji bezdlužnost, tj. nesmí mít daňové nedoplatky, nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění a nedoplatek na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Potvrzení vydávají příslušné finanční úřady, zdravotní pojišťovny, okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ), případně celní správa. Úřadům práce se předkládají v originále a nesmí být starší než tři měsíce ode dne podání žádosti. Na jednom úřadu práce mohou v druhé fázi projektu zaměstnavatelé čerpat celkem maximálně 500 000 Kč měsíčně, větší důraz se také klade na vazbu na vzdělávací potřeby pracovníků a jasný vzdělávací záměr ze strany firem. Stanoveny jsou rovněž horní hranice výše náhrady mzdy zaměstnance a maximální ceny kurzů (v závislosti na jejich zaměření).

Manuál, v němž jsou detailně popsány podmínky čerpání finančních prostředků, je dostupný na webových stránkách MPSV a i na jeho portálu.

The adaptation of specialists with a tertiary education after returning from a long-term sojourn abroad as a determinant for their subsequent migratory movements - p. 2

At present, with the exception of two neighbouring states, Czech workers may work in all EU countries, and thousands of Czech citizens have been availing of this option. The most sought-after commodity on the foreign labour market is a qualified labour force with a tertiary education, which is becoming a decisive impetus for the competitiveness of individual economies. Research conducted to date on migration potential points to the transience of foreign labour migration among Czech citizens - after a certain period they return and look for work at home. The content of the article is based on an empirical, qualitative survey of Czech specialists after they have returned from a long-term sojourn abroad in qualified jobs with foreign employers. A selective sample records the variety of respondents' fields of study and professional specialisations (doctors, economists, technicians, social science and natural science graduates). It provides information on the experiences and problems connected with their reintegration into Czech society, the conditions of occupational adaptation in the Czech Republic, an evaluation of the benefits of a foreign sojourn and making good use in Czech conditions of the knowledge they have obtained as well as the attitudes of respondents to repeated and permanent migration from the Czech Republic. In the discussion, the author considers the pitfalls and positive aspects of the methodology used. The article's conclusion emphasises the fact that the level of satisfaction with life in the Czech Republic after returning from a long-term sojourn abroad is primarily influenced by the professional specialisation of respondents. Doctors showed the highest level of dissatisfaction with working conditions in the Czech Republic in comparison with professional life abroad.

Keywords: foreign labour migration, qualified labour force, working conditions, social and occupational adaptation, permanent and temporary foreign migration

**People employed on the Czech labour market are aging I
Information from a statistical analysis of existing developments in the employment of older people - p. 7**

An aging population is a distinctive feature of contemporary Czech society. This trend is also reflected in employment. As people's age extends, the age at which people retire from economic activity is not only increasing legislatively, but also in reality. And, conversely, the proportion of young people among the employed is declining, which is also a consequence of the fact that the preparation of youth for occupations is lengthening (as well as a result of years when there were less young people entering the labour market). The first part of the article contains information from a statistical analysis of the aging of those in employment in the Czech Republic in recent times, particularly since 1996. It follows the gradual increase in the portion of older people (focusing especially on the age group of people aged 55–64 years). This not only reflects the influence of demographic developments, but also of a number of measures taken, particularly with regard to retirement policy. Initially, this responded to increased risks of unemployment by giving preferential treatment to early retirement, among other things, and then, conversely, subsequent measures to extend the retirement age (particularly due to concerns about problems with funding the growing volume of old-age pensioners). It shows that even in terms of labour-market demands, it is also necessary to deal with the employment of older people as an important source of labour. The employment of older people is dependent on labour supply and demand. A statistical analysis deals with the extent of employment as a result of demographic developments on the one hand and the rate of employment on the other. From these points of view, the article evaluated previous developments, particularly in the period 1996–2007. It assesses the influence of the factors that had the biggest impact on how the rate of employment for older people developed, primarily as a result of a number of pension policy measures. It makes reference to the topicality of the issue and the need for a conceptual solution.

Keywords: employment, employment of older people, labour market, demand for work, supply of labour, demographic

developments, rate of employment, specific rate of employment, pension insurance, level of retirement age, early retirement pension, age for retirement from economic activity, from employment, Lisbon goals in the rate of employment, employment rate factors, employment policy, employment of people with health problems, disability pension, statistical analysis of employment, selective labour-force survey

Increasing the flexibility of working hours and working conditions as one of the options for increasing employment among older people - p. 13

This article deals with the issue of supporting employment for older people (aged 55–64 years) in EU countries (the 15 older states) and in the Czech Republic in terms of the flexibility of working hours and working conditions. The demographics of an aging population is having a fundamental impact on both pension systems (especially their funding) and the labour market, which has begun to experience a shortage of workers in recent times. The existence of pension insurance schemes (early and normal old-age retirement pensions, disability pensions) often leads older workers to retire into economic inactivity as a result of losing their employment, and this is threatening the financial sustainability of pension systems. A change in attitude to older people (the concept of active old age) is also changing how the economic activity of these people is viewed. One of the ways in which to support their being employed to an older age is to allow them to flexibly adapt their working hours (this primarily involves reducing their hours) or to adjust their working environment, job description or pace of work. In the 15 older EU countries, they routinely use instruments such as subsidies for reduced working hours for people of pre-pension age, work breaks for the purpose of education or rehabilitation, a bank of working hours or an account of working hours, whose main purpose is to shorten working hours for older employees so that their workload corresponds to their needs and age. Part of these measures often comprises subsidies for employees or employers for lost wages or also for making up social insurance contributions corresponding to fulltime working hours. Besides the flexibility of working hours, measures are also used by collective partners to adjust the working conditions of older people, including their job description and pace of work. No measures of this kind are used in the Czech Republic (except for active employment policy tools) even though labour-law legislation offers a certain scope for this. This results in a very low portion of older people working part-time in comparison with the EU-15, and this even decreased in the period 2000–2007. Another situation exists with the category of people older than 65 years of age, in which a lot more people work part-time, both in the Czech Republic and the EU-15. In most cases, this concerns a combination of part-time work and an old-age pension. Consequently, political measures to support older people must focus primarily on the group of people who are of pre-pension age. Research surveys focused on examining the attitudes of the public, older people and employers from the years 2005 and 2006 confirm that a significant portion of older people (70%) are interested in making money on the side with their pension but not in part-time work. They are more likely to support the creation of work opportunities for this risk group on the labour market or the adjustment of working conditions. The main reason for rejecting part-time work is a fear of a reduction in earnings before retiring, which would be reflected in the level of their pensions. In fact, this effect only occurs to a more considerable extent in low-income groups. In view of the fact that no support measures are used in the Czech Republic for the group of people who are of pre-pension age, these are the parameters of the pension system that have the biggest influence on the decision to permanently retire from the labour market made by older people who lose their existing employment.

Keywords: employment for older people (55–64 years), flexibility of working hours for older people, flexibility of working conditions for older people, measures supporting employment for older people, adjustment of the pension system, attitudes of older people, the population and employers

Hlavní náplní ústavu je aplikovaný výzkum v oblasti práce a sociálních věcí na regionální, celostátní i mezinárodní úrovni formulovaný podle aktuálních potřeb orgánů státní správy, popřípadě neziskových či privátních subjektů. Ústav vykonává konzultantskou činnost pro uživatele výsledků výzkumů a organizuje semináře a konference. Výzkumné projekty se každý rok připravují ve spolupráci se zainteresovanými subjekty s ohledem na kontinuitu vývoje vědy a výzkumu v předemných oblastech. Mezi hlavní výzkumné zájmy ústavu patří:

- trh práce a zaměstnanost,
- sociální dialog a pracovní vztahy,
- sociální ochrana,
- rodinná politika,
- příjmová a mzdová politika,
- rovné příležitosti,
- teorie sociální politiky.

Významnou činností ústavu je poskytování komplexních knihovnických a informačních služeb z oblasti práce a sociálních věcí, které zajišťuje oddělení knihovnicko-informačních služeb. V rámci jeho činnosti je kontinuálně budován a zpracováván fond domácích a zahraničních informačních pramenů z uvedené oblasti, ale i z příbuzných oborů a průřezových vědních disciplín.

The RILSA's main role is applied research on labour and social affairs at regional, national, and international levels, formulated in accordance with the current needs of the state administration, and in some cases the non-profit sector and private clients. The Institute provides consultancy for the users of research results and organizes seminars and conferences. Research projects are prepared each year in collaboration with interested parties, with regard to the continuity of science and research in the areas in question. The Institute's main research interests include:

- labour market and employment,
- social dialogue and labour relations,
- social security,
- family policy,
- wages and income policy,
- equal opportunities,
- social policy theory.

An important activity of the Institute, essential for carrying out its research objectives, is the provision of comprehensive library and information services in the field of labour and social affairs. This is done by RILSA's library and information services department.

Kontakt:

Palackého nám. 4, Prague 2, 128 01, Czech Republic, tel. +420 224 922 381, fax +420 224 972 873, <http://www.vupsv.cz>

FÓRUM sociální politiky

