

6



FÓRUM

ODBORNÝ RECENZOVANÝ ČASOPIS

sociální politiky

dvouměsíčník/ročník 3

2009

## Editorial

### Stati, studie, úvahy a analýzy

Výdělková motivace k migraci z ČR za prací do zahraničí se zaměřením na kvalifikované, terciárně vzdělané odborníky  
Ivo Baštýř

Nerovnosti v podnikovém vzdělávání  
Zdeňka Matoušková

### Z Evropské unie

Podpora neformálně opatrujících osob ako veřejný zájem

### Statistiky a analýzy

Zhodnocení výsledků nové demografické projekce obyvatelstva ČR s ohledem na vývoj dětské složky populace

K novelizaci zákona o zaměstnanosti provedené novelou zákona o důchodovém pojištění k 1. lednu 2010

1	<b>Poznatky z praxe</b>	
	Asistenční pes jako kompenzační pomůcka pomáhající integraci zdravotně postižených osob	25
2	Funkcí sociální práce je podpora lidské důstojnosti	28
10	<b>Informační servis čtenářům</b>	
	<b>Recenze</b>	
	Zpráva o socio-ekonomických politikách a strukturách české společnosti za poslední dvě desetiletí	28
	Účelem sociální správy je dobře sloužit	30
16	<b>Novinky v knižním fondu</b>	31
	<b>Z domácího tisku</b>	31
21	<b>Ze zahraničního tisku</b>	32
24		

For summaries of selected articles see the 3<sup>rd</sup> 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,
- pojistné 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](mailto: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](http://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

## 6/2009

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:** 8. 12. 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,

v editorialech minulého čísla jsme se věnovali současné ekonomické situaci a jejím důsledkům v sociální oblasti. Vláda na propad příjmů státního rozpočtu zareagovala řadou opatření, která mají v příštím roce snížit výdaje státu, což se dotkne výše mezd ve veřejném sektoru i výdajů v sociální oblasti. I když se začínají objevovat i optimistické odhady vývoje ekonomiky v příštím období, případný pozitivní vývoj se v oblasti trhu práce bude projevovat se zpožděním a v menší míře, než by bylo žádoucí. Proto ekonomická situace řady rodin zůstane nadále napjatá. Někteří občané svou neutěšenou finanční situaci řeší zadlužováním a v případě ztráty příjmů dostávají sebe i své rodiny do neřešitelných situací končících nezřídkou exekucí. Zvýšený počet nezaměstnaných, pokles příjmů domácností a nárůst počtu osob ve finanční tísní znamenají tlak na sociální výdaje, proto je třeba zvýšit úsilí při hledání práce ze strany jednotlivců, jejich podporu v tomto směru ze strany úřadů práce a hledat cesty, jak zvýšit finanční gramotnost obyvatelstva. Redakční rada se snaží, aby obsahová naplň časopisu tyto skutečnosti reflektovala.

Recenzovanou rubriku Stati, studie, úvahy a analýzy tvoří dva příspěvky, které se, byť z různých hledisek, zabývají faktory, které ovlivňují chování účastníků na trhu práce. První sleduje ekonomickou motivaci migrace vysoce odborně vzdělaných pracovníků, druhý se zabývá analýzou nerovnosti v přístupu k podnikovému vzdělávání. Článek „Výdělková motivace k migraci z ČR za prací do zahraničí se zaměřením na kvalifikované, terciárně vzdělané odborníky“ podrobně shrnuje poznatky výzkumu, který probíhal ve VÚPSV, v. v. i., v několika fázích v období let 2000 až 2008 a byl zaměřen na teoretické a metodické aspekty výdělkových podnětů k pracovní migraci do ciziny a na číselnou analýzu intenzity této motivace mezi ČR a vybranými vyspělými státy EU v letech 2000 až 2007. Zabývá se souvislostmi migrace vysoce kvalifikovaných odborníků vzhledem k jejich zásadnímu významu pro společenský a hospodářský rozvoj a konkurenceschopnost každého státu. Podstatnou a často určující motivací k migraci jsou zejména rozdíly výdělků mezi chudým mateřským státem a cílovým bohatým státem.

Druhý příspěvek „Nerovnosti v podnikovém vzdělávání“ vychází z analýzy empirických dat z posledního dostupného šetření o dalším vzdělávání v podnicích CVTS (Continuing vocational education and training survey), které se uskutečnilo v roce 2006 (CVTS 3) s referenčním rokem 2005. Cílem autorky je zjistit, zda k podnikovému vzdělávání mají přístup všechny zaměstnané osoby bez ohledu na to, v jakém podniku jsou zaměstnané, zda v tom hraje nějakou roli velikost podniku a odvětví, do kterého podnik spadá, zda existují rozdíly mezi zaměstnanci uvnitř jednoho podniku a zda je vůbec reálné očekávat rovnost v přístupu k podnikovému vzdělávání. Podniky ho obecně poskytují zejména těm zaměstnancům, od nichž očekávají přínosy ke své konkurenceschopnosti. Existují proto jak podniky, které své zaměstnance vzdělávají, tak ty, které je nevzdělávají.

V nerecenzované části, kterou se redakční rada rozhodla po úvaze rozšířit o nepravdivou rubriku „Polemiky“, se v rubrice Z Evropské unie autorka věnuje podpoře osob, které neformálně pečují o osoby s potřebou péče, na Slovensku. V rubrice Statistika a analýzy se autoři zaměřili na zhodnocení nové demografické prognózy z hlediska dětské složky populace a na novelizaci zákona o zaměstnanosti provedené novelou zákona o důchodovém pojištění. Rubrika Poznátka z praxe zahrnuje články o asistenčních psech a zachování lidské důstojnosti v sociální práci. Informační servis čtenářům obsahuje tentokrát dvě recenze na zajímavé knížky a již standardně řadu krátkých informací. Nově zařazujeme obsah časopisu Sociální služby, který se stane pravidelnou součástí rubriky.

Vážení čtenáři, konec roku 2009 se blíží, proto mi dovolu, abych Vám jménem redakční rady i redakce popřála pohodové vánoční svátky a úspěšný rok 2010.

Helena Lisá  
šéfredaktorka

# Výdělková motivace k migraci z ČR za prací do zahraničí se zaměřením na kvalifikované, terciárně vzdělané odborníky

Ivo Baštýř

*Pohyb osob přes hranice států za účelem zaměstnání je jedním z charakteristických rysů ekonomické globalizace. Rozsah mezistátní migrace trvale roste, mění a rozšiřují se její formy, směry a motivace. V EU (obdobně např. v USA a Kanadě) je procesům mezinárodní migrace za prací věnována značná pozornost. Jde jak o migraci mezi členskými státy Unie, tak o pohyb osob z nečlenských („třetích“) zemí. Speciálně se hodnotí souvislosti migrace vysoce kvalifikovaných (terciárně vzdělaných) odborníků (tzv. „odliv mozků“, „brain drain“) vzhledem k jejich zásadnímu významu pro společenský a hospodářský rozvoj a konkurenceschopnost každého státu. Ve všech studiích se prokazuje podstatná, často určující, úloha ekonomických podnětů pro migraci za prací do ciziny prakticky spočívající zejména v rozdílech výdělků mezi chudým mateřským státem a cílovým bohatým státem. Předkládaný příspěvek shrnuje poznatky výzkumu, který probíhal ve VÚPSV, v. v. i., v několika fázích v období let 2000 až 2008<sup>a</sup> a byl zaměřen na teoretické a metodické aspekty výdělkových podnětů k pracovní migraci do ciziny a na číselnou analýzu intenzity této motivace mezi ČR a vybranými vyspělými státy EU v letech 2000 až 2007.*

Komplex motivů osob migrujících z mateřského státu do cílového (přijímajícího, imigračního) státu je rozsáhlý. Z množiny mimoekonomických motivů významně vystupují např. společenské a politické faktory (války, diktatura aj.), přírodní a klimatické vlivy (např. nedostatek vody, zdrojů výživy, živelní pohromy) a rovněž humanitární a/nebo osobnostní důvody (spojování rodin, světonázorová orientace, partnerské vztahy); podrobněji viz např. Blaschke (1997). Z ekonomických motivací to vedle rozdílů výdělků může být vysoká nezaměstnanost (hluboký propad vnitrostátního trhu práce) v mateřském státě, jistota zaměstnání a celková pracovní a životní perspektiva a civilizační úroveň v cílovém státě.

## Teoretické přístupy

### Intenzita výdělkové motivace

Hlavní impulzy ekonomicky motivovaného migrace za prací do zahraničí z mateřského do cílového státu spočívají v rozdílech hospodářské úrovně mezi chudou a bohatou zemí. Teoreticko-empirické studie o přeshraniční pracovní migraci (např. Barro, Sala-i-Martin, 1991; Massey, Espi-

nosa, 1997; Walterkirchen, Dietz, 1997; Riedel, Untiedt, 2001) jsou založeny na analýzách přitažlivosti („gravitační síly“) práce v bohatých zemích pro emigranty z chudších zemí; tato práce pro ně znamená významně vyšší ekonomické přínosy (životní standard, zisk, příjmy, výděly) než práce v mateřském státě.

Studie vycházejí z rozboru relativních vztahů (diferenciálů), popř. absolutních rozdílů výdělků (mezd, platů) dosahovaných v mateřském a cílovém státě. Důvodem pro využívání vztahů výdělků zaměstnanců je především skutečnost, že zcela převážná část migrantů v zahraničí vstupuje do zaměstnaneckých vztahů a sleduje bezprostředně výdělkový přínos; jen malá část z nich se stává legálními sebezaměstnanými. Studie zobecňují intenzitu motivačního působení mezistátních rozdílů ve výdělcích k migraci za prací do zahraničí, a to na základě údajů o výdělkových vztazích mezi Mexikem a USA (Barro, Sala-i-Martin, 1991; Massey, Espinosa, 1997) a ze vztahů výdělků chudších jihoevropských států - Španělska, Portugalska, jižní Itálie v poválečném období, resp. v období jejich vstupu do EU s výděly ve Francii a Německu (Walterkirchen, Dietz, 1997). Poznatky lze shrnout takto:

(1) Základním zjištěním je skutečnost, že čím větší je rozdíl mezi výděly mateřského a cílového státu, tím intenzivnější je výdělková motivace k migraci za prací do tohoto státu a, ceteris paribus, (např. regulace migrantů a typů migrantů) i větší skutečná migrace (ať již legální nebo nelegální).

(2) Intenzita motivace k migraci za prací do zahraničí, v závislosti na relaci dosahovaných výdělků mezi emigračním a imigračním státem, odvozená ve zmíněných studiích, je charakterizována ve schématu uvedeném v tabulce č. 1.

Stupně výdělkové motivace lze charakterizovat takto:

- **Stupeň „velmi silné motivace“** znamená ze strany migrantů velký zájem o práci v zahraničí i faktický rozsah migrace. Vytváří se prostor pro přijetí práce vyžadující nižší odbornost a zkušenosti, než odpovídá kvalifikaci migranta („devalifikační migrace“), a stimul k nelegální migraci a zaměstnání. Výrazný výdělkový profit umožňuje obvykle poměrně značný převod uspořené prostředků do mateřského státu (remitance). Ze strany cílových států se při takto motivujících výdělkových relacích obvykle aplikují administrativní a/nebo institucionální regulační opatření omezující rozsah migrace (povolení k pobytu a práci, migrační limity aj.).
- **Druhý stupeň** představuje z hlediska výdělkových vztahů významnou intenzitu motivace k pracovní přeshraniční migraci. Faktory uvedené v předchozím stupni jsou přítomny jak na straně migrantů, tak na straně cílových států, avšak s menší intenzitou.
- **Při výdělkových relacích odpovídajících třetímu stupni** se začíná zužovat okruh potenciálních i skutečných migrantů za prací. Výdělkový přínos pro domácnosti imigrantů žijící v mateřském státě není velký. Výdělkové relace jsou vhodnější

Tabulka č. 1: Schéma intenzity motivace k migraci za prací do zahraničí v závislosti na poměru výdělků výchozího a cílového státu

stupeň	výdělkový poměr (diferenciál)		intenzita motivace k migraci za prací do zahraničí	
	C/V	V/C		
a	b		c	
1.	minimálně 3,00 a více		maximálně 0,33 a méně	
2.	min. 2,00	max. 2,99	min. 0,34	max. 0,50
3.	min. 1,43	max. 1,99	min. 0,51	max. 0,70
4.	1,42 a méně		0,70 a více	
				d
				velmi silná
				silná
				slábnoucí
				nepatrná

Zdroj: A: Barro, Sala-i-Martin; B: Waltenkirchen, Dietz; sestavení schématu autor  
Poznámky a vysvětlivky: C: cílový (imigrační) stát, V: výchozí (emigrační) stát

pro ty, kteří vedle výdělkového přínosu sledují též zvýšení kvalifikace, jazykových znalostí a jiné mimovýdělkové impulzy pro migraci do zahraničí.

- **Výdělkové relace ve čtvrtém stupni** nevytvářejí dostatečný výdělkový stimul s ohledem na dodatečné ekonomické i osobnostní náklady spojené s migrací do ciziny. Proto intenzita migrace klesá nebo se úplně zastavuje. Někteří ekonomové (např. Pick, 2001) charakterizují tyto relace jako „stav ekonomické zralosti“, tj. stav, kdy ekonomická a výdělková úroveň chudších států dosahuje alespoň 70–75 % bohatých států.

Intenzita ekonomické motivace k migraci za prací do zahraničí je vedle relací výdělků ovlivňována i dalšími faktory trhu práce a širších ekonomických a sociálních podmínek působících v obou typech států („push and pull“ faktory, Blaschke, 1997). Typické jsou zejména: vysoká nezaměstnanost v emigrační zemi odchod ze země zesiluje; vysoká poptávka po pracovních silách v cílové zemi imigraci zvyšuje; trvalost práce a rozšiřování pracovních příležitostí v mateřském státě i při nižší výdělkové úrovni emigraci snižuje; stupeň jazykové bariéry - neznalost jazyka přijímajícího státu imigraci zmenšuje, jazyková znalost a příbuznost ji usnadňuje.

Míra emigrace výrazně závisí rovněž na institucionálně-regulačním systému imigrace uplatňovaném v cílovém státě. Volný přístup na pracovní trh pracovní migraci zvyšuje, regulovaný trh snižuje.

## Typy pracovní migrace, výdělkové charakteristiky utvářející motivaci k migraci

Výdělkové charakteristiky, které jsou určující pro utváření motivace pracovní činnosti v zahraničí, se odlišují podle typů pracovní migrace (Šelepová, 1998). Základní typy jsou:

- dojížděková (pendlerská) migrace**, při níž pobyt (bydlení) migrantů-pendlerů zůstává v mateřské zemi při obvykle denním (popř. zpravidla nejvýše týdenním) dojíždění do cílové země; je technicky omezena na blízkost mateřského a cílového státu;
- pobyťová migrace**, při níž migrant mění místo pobytu (života) z mateřského do cílového státu; pobyťová migrace se dále podrobněji člení na:
  - dočasnou**, při níž se migrant po určité době pobytu a práce v zahraničí navrací do mateřského státu a zde pak žije a pracuje. Doba pobytu v zahraničí je různá; trvá od několika měsíců do několika let,
  - trvalou** (celoživotní, popř. značně dlouhodobou), při níž se migrant rozhodne trvale žít a pracovat v cílové zemi.

U jednotlivých typů pobytu a práce v cizině vytvářejí migrační impulzy tyto výdělkové charakteristiky:

**U dojížděkové (pendlerské) migrace jsou motivací nominální čisté výdělkové dosahované migrantem v mateřském a cílovém státě; pro názornost je vhodné vyjádření v méně mateřského státu.** Odpovídá to situaci, v níž pendler získává za práci v cizině (v tamní měně) čistý výdělek, tj. po srážkách daně z příjmu a povinných příspěvků na sociální a zdravotní pojištění placených v cílovém státě. Určitou, zpravidla nevelkou část tohoto výdělků použije migrant na krytí nákladů spojených s pobytem v cílovém státě (drobné občerstvení, dopravní, popř. ubytovací náklady apod.); výdaje jsou kryty v méně a cenách tohoto státu. Převážnou část výdělků pendler převede směnným kursem na měnu mateřského státu a používá ke spotřebě v cenách mateřského státu. Porovnaný výdělek dosahovaný v mateřském státě je čistý výdělek (po srážkách příjmové daně a povinných příspěvků do sociálních fondů placených zaměstnanci v mateřském státě).

**U dočasně pobyťové migrace v cizině s návratem do mateřského státu je motivacním kritériem paritní (mezinárodně srovnatelná) kupní síla čistého výdělků vyjádřená ve srovnávací měně a cenové hladině spotřebitelských cen** (pro názornost je i zde nevhodnější vyjádření v méně a cenové hladině mateřského státu). Tato výdělková charakteristika odpovídá situaci, při níž migrant za práci v cizině získává čistý výdělek, z něhož uhrazuje životní náklady v úrovni spotřebitelských cen cílového státu. Příspěvky do sociálních fondů nevstupují do příjmů migranta v cizině; rozsah těchto odkládaných příjmů není pro relativně krátkou dobu odvádění příspěvků do sociálních fondů (ani jejich využití např. v nemocenských dávkách, nákladech na léčení apod. podstatný) v zahraničí příliš významný a v hodnocení výdělkových rozdílů lze od nich odhlédnout.

V mateřském státě je porovnávaná paritní kupní síla čistého výdělků převedená na srovnávací měnu a hladinu spotřebitelských cen (pokud jsou srovnávací měnou a cenovou hladinou veličiny mateřského státu, je porovnávaným výdělkem čistý nominální výdělek, dosahovaný, resp. dosažitelný migrantem v domácích podmínkách).

Při **trvalé (celoživotní) migraci** je rozhodujícím kritériem pro pobyt a práci v zahraničí **rozdíl (diferenciál) paritní kupní síly hrubých výdělků mezi mateřským a cílovým státem.**

Při trvalé migraci existuje situace, při níž migrant uhrazuje životní náklady z čistého nominálního výdělků ve spotřebitelských cenách cílového státu. Avšak vzhledem k tomu, že pobyt v zahraničí je trvalý, je zcela oprávněné započítat do příjmu migranta i odkládané příjmy (srážky z hrubé mzdy). Z těch jsou migrantovi uhrazovány plně nebo zčásti např. dávky

při nemoci, resp. úrazu, náklady na zdravotní péči a léky, poskytovány příjmy při invaliditě a starobní důchody.<sup>2</sup>

## Odbornost pracovníků, motivy migrace

Většina odborných studií (např. Ujházy, 2005; Kostecká, 2007) dochází k závěru, že intenzita působení výdělkové motivace k migraci za prací do zahraničí je v zásadě nepřímo úměrná kvalifikační úrovni (odbornosti) migrantů. Základní tendenci lze charakterizovat takto: čím jsou migranti méně kvalifikováni, a tedy vykonávají, resp. mohou vykonávat práce jednodušší, nižší náročnosti (složitosti), tím větší je míra jejich zájmu na výdělkovém přínosu práce v zahraničí oproti práci v mateřském státě; výdělkový stimul je u těchto migrantů obvykle rozhodujícím při odchodu za prací do zahraničí.

S rostoucí kvalifikační a odbornou úroveň migrantů a náročností prací jimi vykonávaných zesiluje váha mimovýdělkových impulzů zahraniční pracovní migrace (zvýšení odborné úrovně na základě práce ve vysoce erudovaných týmech řešících náročné projekty při vybavení vrcholovou technologií, významným impulzem je rovněž rozšíření jazykových kompetencí a získání osobních a pracovních kontaktů a vazeb, které jsou podstatné pro pracovní kariéru).

Další studie (Pearson, 2001; Vavrečková a kol., 2006) naznačují, že blok vysoce kvalifikovaných odborníků - skutečných a/nebo potenciálních migrantů - se z hlediska vztahu k výdělkové motivaci štěpí na dvě skupiny.

První, početnější skupinu tvoří vysokoškolsky vzdělaní pracovníci-migranti vykonávající vysoce kvalifikované práce a služby vyžadující rozsáhlé teoretické znalosti v oboru, schopnost jejich bezchybné rychlé aplikace a kombinací. Jde o větší část terciárně vzdělaných migrantů. Typickými představiteli jsou lékaři, odborníci z oblasti IT a ICT a většina technických inženýrů-projektantů, konstruktérů, pracujících ve vývoji a aplikovaném výzkumu. Jejich postoje (Vavrečková, 2006, 2007) ukazují, že převážná část (zhruba 80 až 90 %) považuje výdělkový profit za podstatný impulz pro zahraniční pracovní migraci.

Druhou, početně menší skupinou jsou vědečtí pracovníci-vrcholoví odborníci („mozky“, „kapacity“), kteří se pracovní soustředí na získávání nových vědeckých a technologických poznatků především v základním (akademickém) výzkumu. Výdělkové motivy v migračních impulzech zde ustupují. „Akademičtí pracovníci migrují spíše za prestižními institucemi se špičkovým vybavením a možností zúčastnit se zajímavých výzkumných projektů. Nabízený plat hraje samozřejmě také určitou roli, vždy však v kombinaci s kvalitou výzkumné instituce. Jestliže je prestiž instituce v cílové zemi významně vyšší,

než je prestiž instituce v zemi původu, vědec se může rozhodnout pro migraci i tehdy, když se mu vůbec nezvýší plat. Pokud prestiž instituce v cílové zemi nedosahuje prestiže instituce dosavadního působení vědce, nemusí ho přimět k migraci ani možnost podstatného zvýšení platu“ (Pearson, 2001 in Kostecká, 2007).

## Metodologie porovnávání výdělkových vztahů mezi státy; získávání informací, postup analýzy

### Výpočtové schéma porovnávání

Mezinárodní porovnávání výdělků je založeno na několika výpočtových krocích, umožňujících stanovit výdělkové charakteristiky podstatné pro motivaci k různým typům migrace za prací do zahraničí. Výpočtové schéma tvoří tyto kroky:

- (1) Výchozím základem analýzy jsou hrubé nominální výděly v národní měně za všechny porovnávané státy, časová období a vymezené výseky národních ekonomik (souhrn národního hospodářství, vybraná povolání kvalifikovaných odborníků, popř. jiné okruhy).
- (2) První výpočtový krok spočívá v převodu hrubých nominálních výdělků v národní měně na jednotnou porovnávací (referenční) měnu:

$$H_r = H_n \times K \dots, \text{ kde}$$

$H_r$  = hrubý nominální výdělek v referenční měně,

$H_n$  = hrubý nominální výdělek v národní měně,

$K$  = průměrný roční směnný kurs národní měny k referenční měně.

Převod výdělků z národních na referenční měnu umožňuje v dalším postupu srovnatelně vyjádřit vztahy výdělkových charakteristik mezi porovnávanými státy; vztahy vyjadřují postavení hrubých výdělků v mezinárodních vazbách vnitrostátní výdělkové úrovně a kursu národní měny. Za referenční měnu se obvykle volí měna používaná v mezinárodní směně; pro názornost a srozumitelnost porovnávání je možné použít jako referenční měnu národní měnu mateřského státu, např. České republiky.

- (3) Druhý výpočtový krok: převod hrubého nominálního výdělků v referenční měně na čistý nominální výdělek v referenční měně:

$$\check{C}_r = H_r \times (1-D) \dots, \text{ kde}$$

$\check{C}_r$  = čistý (disponibilní) nominální výdělek v referenční měně,

$D$  = součtová daňová kvóta, tj. součet daně z příjmů a zákonných plateb na sociální a zdravotní pojištění place-ných zaměstnancem; součtová daňová kvóta je vyjádřena koeficientně.

Čistý nominální výdělek v referenční měně představuje peněžní částku, kterou má migrant k dispozici pro použití podle vlastních preferencí uspokojování potřeb.

**Rozdíl mezi úrovní čistých nominálních výdělků mezi cílovým a mateřským státem charakterizuje výdělkový profit při dojíždčkové (pendlerské) migraci.**

- (4) Třetí výpočtový krok: převod čistého nominálního výdělků v referenční měně na paritní kupní sílu čistých (disponibilních) výdělků:

$$\check{C}_p = \check{C}_r \times C \dots, \text{ kde}$$

$\check{C}_p$  = paritní kupní síla čistého (disponibilního) výdělků v referenční měně,

$C$  = relativní cenová hladina standardu (koše) výdajů domácností na konečnou spotřebu (VDKS); jde o poměr (koeficient) peněžních objemů VDKS v paritní (srovnávací) cenové hladině a v cenách porovnávaného státu (vyjádřeno v referenční měně), tj.:

$$C = \frac{T_N}{T_S} \dots, \text{ kde}$$

$T_N$  = peněžní objem VDKS v referenční měně v cenách státu  $N$ ,

$T_S$  = peněžní objem VDKS v paritní (srovnávací) cenové hladině.

**Rozdíl mezi úrovní paritní kupní síly čistého výdělků mezi státy charakterizuje výdělkový profit při dočasné pobytové (návrátové) migraci.**

- (5) Čtvrtý výpočtový krok navazuje na první a třetí krok. Jde o převod hrubého nominálního výdělků v referenční měně na paritní sílu hrubých výdělků:

$$H_n = H_r \times C$$

**Rozdíl mezi úrovní paritní kupní síly hrubého výdělků mezi státy charakterizuje výdělkový profit migrantů při trvalé (celoživotní, popř. dlouhodobé) migraci.**

### Získání informací, konkrétní postup analýzy

Výběr států vstupujících do porovnání výdělků s ČR byl omezován finančními a časovými možnostmi výzkumných projektů. Byly vybrány čtyři „staré“ členské státy (s potenciální i skutečnou migrací určitého rozsahu odborníků z ČR) podle těchto hledisek:

- Německo a Rakousko jako sousední státy ČR s dlouhodobými rozsáhlými ekonomickými, kulturními a sociálními vztahy. Malé dojíždčkové vzdálenosti umožňují mezi ČR, Německem a Rakouskem pendlování za účelem zaměstnání. Od vstupu ČR do EU (2004) oba státy uplatňují selektivní regulaci vstupu pracovníků sil z nových členských států s ohledem na rizika pro národní zaměst-

nanost a trh práce (nezaměstnanost, mzdový dumping); umožňují zaměstnávání nedostatkových odborných profesí.

- Velká Británie a Irsko jako státy, které umožnily volný přístup pracovníků sil z nových členských států na vnitrostátní trh práce od data přijetí těchto zemí do EU. Zájem o zaměstnání v těchto státech je ze strany pracovníků z ČR značný.<sup>3</sup>

Výdělkově porovnávaná povolání byla vymezena na podkladě analýzy poptávky po nedostatkových profesích kvalifikovaných odborníků v Evropě a v ČR. Jde o okruhy povolání: lékaři, odborníci IT/ICT, techničtí inženýři pracující v podnikovém (aplikovaném) výzkumu a vývoji<sup>4</sup>. Pro konkrétní výdělkové porovnání byly s ohledem na dosažení vyšší konkrétnosti informací o výdělcích použity jako typičtí reprezentanti okruhů volání tyto pracovníky pozice: lékař ordinář (praktický lékař), programátor, strojní inženýr-projektant, konstruktér, inženýr elektronik-projektant, konstruktér.

Základním problémem mezinárodního porovnání se při nedostatečném rozvinutí mezinárodních databází stalo získání porovnatelných informací o výdělcích za vybrané státy a zejména za vybraná povolání, tak aby bylo možno analýzu uzavřít za celoroční údaje roku 2007.

Získání komplexu informací potřebných k mezistátnímu porovnání výdělků bylo realizováno těmito postupy:

- a) Průměrné hrubé nominální výděly za národní ekonomiky v národních měnách byly převzaty z **databáze OECD** zveřejňované každoročně v publikaci **Taxing Wages**; k analýze byla využita publikace „Taxing Wages 2006/2007“. Databáze spojuje statistický a modelový přístup stanovení průměrných výdělků za národní ekonomiky<sup>5</sup>.
- b) Údaje o průměrných hrubých výdělcích porovnávaných povolání v národních měnách byly získány: za ČR z databáze resortní statistiky Ministerstva práce a sociálních věcí, za zahraniční státy z informací získaných komerčně prostřednictvím agentur zabývajících se sběrem dat z oblasti zaměstnanosti, trhu práce a výdělků (mezd a platů<sup>6</sup>).

V ČR jsou hrubé měsíční výděly (mzdy) za roky 2004, 2006 a 2007 převzaty z Informačního systému o průměrném výdělků (ISPV) Ministerstva práce a sociálních věcí.

Údaje o výdělcích porovnávaných povolání ze zahraničních států byly získány:

- z informací agentury Translitera shrnuté v podkladu „Poznatky o situaci na trhu práce, poptávce po kvalifikovaných pracovnících a jejich mzdách ve státech V. Británie, Irsko, Německo, Rakousko. Jde o výděly lékařů a odborníků z oblasti IT/ICT. Údaje jsou doplněny informacemi získanými při průzkumech personálních agentur zajišťujících pro zaměstnavatele v zahraničí české odborníky. Údaje se vztahují k roku 2004 (popř. 2003).

- z databáze agentury Mercer (Czech), a. s., (výdělků technických inženýrů); údaje odražejí stav za rok 2006.

K překonání rozdílných let, za která jsou zjišťovány výdělků u porovnávaných povolání, se postupovalo tak, že se analyzují jednak hodnoty výdělkových úrovní a diferenciálů za roky, za které jsou v zahraničí zjištěny údaje o hrubých výdělcích povolání, jednak orientační hodnoty shodných výdělkových charakteristik za rok 2007. Hrubé nominální výdělků povolání za rok 2007 jsou za ČR převzaty z ISPV MPSV a za povolání v zahraničních státech jsou mezi roky šetření a rokem 2007 upraveny o relativní změnu průměrných výdělků za národní ekonomiky; transformační veličiny (směnný kurs, relativní cenová hladina, součtová daňová kvóta) jsou převzaty z dalších databází. Tato aproximace zmenšuje kvalitu informací, je však vzhledem ke krátkým intervalům extrapolace dat přípustná; předností je porovnávání dat (i když orientačního charakteru) k jednotné časové dimenzi blízké reálnému času;

c) Údaje o sociálně-ekonomických parametrech, které umožňují transformaci od hrubých nominálních výdělků v národních měnách k paritní (mezinárodně srovnatelné) kupní síle čistých (disponibilních) výdělků (výpočtový postup viz text zhora). Jde o:

- roční směnné kursy národních měn (Kč, libry sterlingů) k euro; přehled měnových kursů se uvádí v databázi Eurostatu,<sup>7</sup>
- relativní cenové hladiny standardu (koše) výdajů domácností na konečnou spotřebu (VDKS) jednotlivých států. V databázi Eurostatu je porovnávací základnou cenový objem koše VDKS vyjádřený v průměrných cenách 27 členských států EU, měnovou jednotkou je euro; lze ho přepočítat na základ jednotlivých států (např. ČR). Relativní cenové hladiny obsahuje databáze Eurostatu,
- součtová daňová kvóta v jednotlivých státech je uvedena v databázi OECD.

## Analýzy vztahů výdělků vybraných skupin odborníků v ČR a státech EU

### Analýza vztahů průměrných výdělků za národní ekonomiky ČR, Německa, Rakouska, Irsko a V. Británie v letech 2000, 2006 a 2007

Analýza vztahů průměrných výdělků zahrnuje komplexní transformaci výdělkových vztahů. Souhrn údajů transformace je uveden v tabulce č. 2. Z komplexu údajů v tabulce vyplývají tyto souvislosti a poznatky:

- Základní tendenci**, která se prosazuje mezi analyzovanými roky (viz oddíly C, E, G, H tabulky) u všech výdělkových charakteristik je **všeobecné sblížení**

### těchto charakteristik mezi ČR a porovnávanými zahraničními státy.

Sblížení výdělkové úrovně mezi ČR a sledovanými zahraničními státy je intenzivnější u nominálních výdělkových charakteristik; kolísá mezi cca 13 až 40 p. b.; u paritní kupní síly výdělků se sblížení pohybuje mezi cca 7 až 20 p. b. Sblížení je diferencováno jak mezi ČR a jednotlivými zahraničními státy, tak mezi jednotlivými výdělkovými charakteristikami. Diferenciace plyne z rozdílného působení faktorů pohybu výdělkových charakteristik (vnitrostátní pohyb úrovně výdělků, pohyb minimálního směnného kursu Kč oproti zahraničním měnám, relativní hladina spotřebitelských cen, součtová daňová kvóta). Nejrychleji se sblíží výdělkové diferenciály mezi ČR a Německem (podle výdělkových charakteristik se zmenšují diferenciály pohybuje mezi cca 20 až 40 p. b, nejpomaleji mezi ČR a Irskem (zmenšení diferenciálů představuje cca 7 až 23 p. b.).

(2) Přes snižování rozdílů výdělkových charakteristik mezi zahraničními státy a ČR jsou aktuální relativní odstupy (2007) dosud výrazné:

a) Nejvyšších hodnot dosahují výdělkové diferenciály z **nominálních průměrných hrubých výdělků** (oddíl C, řádek 20); pohybují se od 3,5 (Irsko) do 5,4násobku (V. Británie) výdělků ČR. Tyto diferenciály **nejsou bezprostředně spojeny s motivací k určitému konkrétnímu typu migrace za prací do zahraničí**.

Odvození motivace k pracovní migraci (prostřednictvím diferenciálů těchto výdělků) představuje **příliš optimistickou výdělkovou výhodnost migrace**. S ohledem na relativně snadnou dostupnost údajů o hrubých nominálních výdělcích jsou často využívány ve zjednodušených informativních materiálech; **ty jsou zavádějící a často vedou k deziluzím migrujících osob o míře výdělkového profitu oproti ČR**.

b) Významné jsou výdělkové diferenciály **průměrných čistých nominálních výdělků** (oddíl G), které jsou určující pro míru motivačních impulzů k **dojížděkovým (pendlerské) pracovní migraci** do dopravně dosažitelné ciziny (Německo, Rakousko). Diferenciál v roce 2007 přesahuje (i při výrazném poklesu proti roku 2000) hodnotu trojnásobku výdělkové úrovně ČR (Německo 3,5x, Rakousko 3,6x; viz ř. 47), intenzita výdělkové motivace je velmi vysoká. Tento typ migrace je u **vysoce kvalifikovaných odborníků zcela výjimečný**; pendlování realizují migranti převážně nižší a řemeslné kvalifikace.

c) Výdělkové diferenciály **paritní kupní síly průměrných čistých národních výdělků**, které jsou určující pro **intenzitu motivace k dočasné pobytové (návrátové) migraci**, se v roce 2007 pohybovaly v rozmezí od dvojnásobku

(Irsko) do 2,9násobku (V. Británie) čistého výdělků ČR (řádek 55). **Terénní šetření ukazují, že jde o nejčtenější typ migračních záměrů u vysoce kvalifikovaných odborníků** (a rovněž u ostatní populace převažuje). Úroveň a pohyb výdělkových diferenciálů je tedy nejvýznamnějším ukazatelem intenzity výdělkové motivace pracovní migrace.

d) Výdělkový diferenciál paritní kupní síly průměrných hrubých národních výdělkových standardů charakterizující **výdělkovou výhodnost trvalé (celoživotní, popř. dlouhodobé) migrace** do ciziny se pohyboval v roce 2007 v relativně širokém rozmezí od 1,7násobku (Irsko) do 3násobku (V. Británie) výdělkové úrovně ČR (viz ř. 34). V záměrech potenciálních migrantů je **trvalá migrace z ČR jen málo čítným typem předpokládaného odchodu do zahraničí jak u odborníků, tak u ostatní populace**.

(3) Na pohyb výdělkových diferenciálů mezi ČR a porovnávanými státy působily v letech 2000 až 2007 tyto faktory:

a) **rychlejší dynamika vnitrostátního nominálního průměrného výdělků v národní měně v ČR oproti zahraničním státům** (viz tab. č. 2, oddíl A, řádky 4 a 5), průměrný roční růst průměrných výdělků 2000–2007 činil (%) v jednotlivých státech:

ČR	N	R	I	VB
6,2	2,0	3,4	4,8	4,2

b) **zpevňování (apreciace) Kč** vůči měnám porovnávaných států, tj. k euru a libře sterlingů (viz tab. č. 2, oddíl B, řádky 11 a 12): mezi roky 2000 a 2007 zpevňovala Kč průměrně ročně vůči euru o 3,61 % a vůči libře sterlingů o 5,35 %;

c) na **zpomalení předstihu paritní kupní síly hrubého a čistého výdělků ČR** oproti porovnávaným zahraničním státům působí **pohyb relativní cenové hladiny** konečné spotřeby domácností (viz tab. č. 2, oddíl D). Pohyb cenové hladiny ČR (jako dílčí projev nominální konvergence české ekonomiky vůči EU-15) předstihuje pohyb ve „starých“ členských státech EU i souhrnu 27 členských zemí. Relativní cenová hladina koše výdajů domácností se v ČR v roce 2007 oproti roku 2000 zvýšila o 30,6 %. Naproti tomu v Německu a V. Británii ve sledovaném období relativní cenová hladina poklesla (o cca 3, resp. 8 %) a v Irsku vzrostla o cca 9 %. Tyto rozdílné dynamiky vyústily v relativní sblížení cenových hladin mezi ČR a srovnávanými státy; jejich rozdíl je však nadále výrazný; to je hlavní faktor zpomalení dynamiky paritní kupní síly výdělků ČR.

d) Dílčím způsobem a rozdílně mezi státy působí na **diferenciály čistých výdělků úroveň a pohyb součtové daňové kvóty** (sazby) výdělků. Daňové sazby působí na diferenciály čistých výdělků

**Tabulka č. 2: Transformace průměrných hrubých výdělků<sup>1)</sup> za národní ekonomiky České republiky, Německa, Rakouska, Irska a Velké Británie na paritní (mezinárodně srovnatelnou) kupní sílu průměrných čistých výdělků za roky 2000, 2006 a 2007<sup>2)</sup>**

ř.	charakteristiky (parametry) transformace		porovnávané státy					
			měrná jednotka	ČR	SRN	Rakousko	Irsko	Velká Británie
a	b	c	d	e	f	g	h	
<b>A. průměrný hrubý měsíční výdělek v národní měně<sup>3)</sup></b>								
1	2000	měsíčně	13 694	3 110	2 478	1 874	2 076	
2	2006	dtto	19 566	3 532	3 057	2 497	2 645	
3	2007	dtto	20 856	3 579	3 137	2 611	2 764	
4	2006/2000	index	1,429	1,136	1,234	1,332	1,274	
5	2007/2000	dtto	1,523	1,151	1,266	1,393	1,331	
<b>B. průměrný roční směnný kurs (Kč k zahraničním měnám)<sup>4)</sup></b>								
6	2000	Kč/Z	1,000	35,599	35,599	35,599	58,455	
7	2006	dtto	1,000	28,342	28,342	28,342	41,557	
8	2007	dtto	1,000	27,766	27,766	27,766	40,594	
9	2006/2000	index	1,000	0,796	0,796	0,796	0,711	
10	2007/2000	dtto	1,000	0,780	0,780	0,780	0,694	
11	zpevnění Kč vůči Z	%	-	25,6	25,6	25,6	40,6	
12	2007/2000	%	-	28,2	28,2	28,2	44,1	
<b>C. průměrný nominální hrubý měsíční výdělek v Kč<sup>5)</sup></b>								
13	2000	Kč/měs.	13 694	110 713	88 214	66 712	121 353	
14	2006	dtto	19 566	100 104	86 641	70 770	109 918	
15	2007	dtto	20 856	99 375	87 102	72 497	112 202	
16	2006/2000	index	1,429	0,904	0,982	1,061	0,906	
17	2007/2000	dtto	1,523	0,898	0,987	1,087	0,925	
18	poměr Z : ČR	2000	násobek	1,00	8,08	6,44	4,87	8,86
19		2006	dtto	1,00	5,11	4,42	3,61	5,62
20		2007	dtto	1,00	4,76	4,18	3,48	5,38
<b>D. srovnatelná cenová úroveň konečné spotřeby domácností (EU-27 = 1,000 v řádcích 21 až 23)<sup>6)</sup></b>								
21	2000	index	0,481	1,066	1,019	1,149	1,200	
22	2006	dtto	0,615	1,033	1,012	1,249	1,108	
23	2007	dtto	0,628	1,033	1,012	1,248	1,106	
24	2006/2000	dtto	1,278	0,969	0,993	1,087	0,933	
25	2007/2000	dtto	1,306	0,969	0,993	1,086	0,922	
26	poměr Z : ČR	2000	násobek	1,00	2,216	2,119	2,389	2,495
27		2006	dtto	1,00	1,680	1,646	2,031	1,802
28		2007	dtto	1,00	1,645	1,611	1,987	1,761
<b>E. paritní kupní síla průměrného hrubého měsíčního výdělků<sup>7)</sup></b>								
29	2000	Kč/měs.	13 694	49 961	41 630	27 925	48 638	
30	2006	dtto	19 566	59 586	52 637	34 485	60 998	
31	2007	dtto	20 856	60 410	54 066	36 486	63 715	
32	poměr Z : ČR	2000	násobek	1,00	3,65	3,04	2,04	3,55
33		2006	dtto	1,00	3,05	2,69	1,76	3,12
34		2007	dtto	1,00	2,90	2,59	1,75	3,05
<b>F. součtová daňová sazba průměrných hrubých výdělků<sup>8)</sup></b>								
35	2000	koef.	0,226	0,445	0,310	0,203	0,258	
36	2006	dtto	0,224	0,437	0,332	0,147	0,269	
37	2007	dtto	0,229	0,428	0,335	0,139	0,270	
38	2006/2000	index	0,991	0,982	1,071	0,724	1,043	
39	2007/2000	dtto	1,013	0,962	1,081	0,685	1,047	
<b>G. průměrný nominální čistý měsíční výdělek v Kč<sup>9)</sup></b>								
40	2000	Kč/měs.	10 599	61 446	60 868	53 169	90 044	
41	2006	dtto	15 183	56 359	57 876	60 367	80 350	
42	2007	dtto	16 080	56 842	57 923	62 420	81 907	
43	2006/2000	index	1,432	0,917	0,951	1,135	0,892	
44	2007/2000	dtto	1,517	0,925	0,952	1,174	0,910	
45	poměr Z : ČR	2000	násobek	1,00	5,80	5,74	5,02	8,50
46		2006	dtto	1,00	3,71	3,81	3,98	5,29
47		2007	dtto	1,00	3,53	3,60	3,88	5,09
<b>H. paritní kupní síla průměrného čistého výdělků v Kč<sup>10)</sup></b>								
48	2000	Kč/měs.	10 599	27 728	28 725	22 256	36 090	
49	2006	dtto	15 183	33 547	35 162	29 723	44 589	
50	2007	dtto	16 080	34 554	35 955	31 414	46 512	
51	2006/2000	index	1,432	1,210	1,224	1,336	1,235	
52	2007/2000	dtto	1,517	1,246	1,252	1,411	1,289	
53	poměr Z : ČR	2000	násobek	1,00	2,62	2,71	2,10	3,40
54		2006	dtto	1,00	2,21	2,32	1,96	2,94
55		2007	dtto	1,00	2,15	2,24	1,95	2,89

Poznámky a vysvětlivky: 1) Jako průměrné hrubé výdělků uvedeny podle zdroje A průměrné výdělků svobodných bezdětných zaměstnanců (bez vedoucích pracovníků podle KZAM 1) v souhrnu odvětví průmyslu a komerčních služeb (OKEČ C až K) odpovídající průměrným výdělkům těchto zaměstnanců v národních ekonomikách; 2) Údaje podle zdroje A, za rok 2007 předběžně, za rok 2006 zpřesněny údajem Taxing Wages 2005/2006; 3) Národní měna: ČR: Kč, Německo, Rakousko, Irsko: euro, V. Británie: libra sterlingů; 4) Podle zdroje B; Z: zahraniční národní měny; výpočty autor; 5) Výpočty autor (ř. 13 = ř. 1 x ř. 6, ř. 14 = ř. 2 x ř. 7, ř. 15 = ř. 3 x ř. 8); 6) Údaje za rok 2000, 2006, 2007 podle zdroje B; 7) Výpočty autor (ř. 29 = ř. 13 : ř. 26, ř. 30 = ř. 14 : ř. 27, ř. 31 = ř. 14 : ř. 28); 8) Údaje dle zdroje A; výpočty autor; 9) Výpočty autor (ř. 40 = ř. 29 x (1 - ř. 35), ř. 41 = ř. 30 x (1 - ř. 36), ř. 42 = ř. 31 x (1 - ř. 37)); 10) Výpočty autor (ř. 48 = ř. 40 : ř. 26, ř. 49 = ř. 41 : ř. 27, ř. 50 = ř. 42 : ř. 28).

nepřímo úměrně - čím vyšší jsou daňové sazby zahraničních států oproti ČR, tím (ceteris paribus) menší je diferenciál průměrného čistého výdělků ČR a zahraničí. Ve sledovaném období se součtová daňová sazba v ČR téměř nezměnila, mírně zvýšila v Rakousku (o cca 8 %) a Velké Británii (o necelých 5 %), mírně klesla v Německu (o cca 4 %) a výrazně (o cca 30 %) v Irsku.

Souhrnně vyúsťuje mezistátní porovnání průměrných výdělků v letech 2000 až 2007 ve skutečnost, že sblížení výdělků mezi ČR a zahraničními státy je faktorem snižování výdělkové motivace pracovní migrace do zahraničí. Tento vývoj mezinárodních výdělkových vztahů ČR probíhal v letech 2000 až 2007 za značně příznivých podmínek: vysoký hospodářský růst ČR umožňující rychlý neinflační, proporcionální vnitrostátní vývoj nominálních a reálných výdělků, zpevnování směnného kursu české koruny vůči euru a dalším světovým měnám i relativně nízký růst hladiny spotřebitelských cen a stabilita součtové daňové zátěže zaměstnanců. Výdělkové diferenciály ovšem i nadále vytvářejí motivaci k odchodu za prací do ciziny.

## Výdělková motivace vybraných skupin terciárně vzdělaných odborníků k migraci z ČR za prací do zahraničí

Na výdělkovou motivaci k práci českých odborníků v cizině působí řada souvislostí ovlivňujících intenzitu jejího působení, její formy a důsledky; jde zejména o tyto skutečnosti:

- realizace zahraniční pracovní migrace odborníků probíhá **převážně na základě poptávky zahraničních zaměstnavatelů** (nabídky konkrétních pracovních míst, pracovních pozic). Podmínky pracovního kontraktu se zpravidla stanoví smluvně před odchodem do zahraničí. Smluvní vztahy jsou ochraňovány zákonodárstvím přijímajícího státu; jde o vztahy na primárním pracovním trhu. Neprojevují tendence k výdělkové diskriminaci a dumpingu, jak je tomu v řadě situací u zaměstnávání méně kvalifikovaných migrantů;
  - výrazně převažujícím migračním záměrem vysoce kvalifikovaných odborníků je **dočasný pracovní pobyt** s návratem do ČR. Podle jednotlivých povolání předpokládá cca 87–95 % respondentů udávajících konkrétní předpokládanou dobu pracovního pobytu dočasnou migraci s návratem do ČR (doba pobytu kolísá od zhruba 1 roku do více než 5 let). Zhruba desetina až dvacetina respondentů má záměr emigrovat trvale. Dojížděková migrace odborníků je zcela ojedinělá.
- Pro analýzu výdělkových vztahů z převažujících migračních záměrů vyplývá, že**



určujícím pro míru intenzity výdělkové motivace k migraci je diferencíál paritní (mezinárodně srovnatelné) kupní síly čistého výdělků.

Tabulka č. 3 obsahuje základní údaje nezbytné ke kvantitativnímu hodnocení výdělkových vztahů vybraných povolání. V souladu s výše uvedenými postupy jsou do analýzy zahrnuti:

- pracovní pozice: lékař-ordinář (praktický lékař), programátor, strojní inženýr (projektant, konstruktér), inženýr-elektronik (projektant, konstruktér),
- výdělků v zahraničních státech za roky jejich zjištění (2004, 2006) a orientační hodnoty za rok 2007. Za ČR jsou uvedeny údaje z databáze ISPV MPSV; pro porovnání se uvádějí údaje o průměrných výdělcích v národních ekonomikách.

Z údajů v části B tabulky č. 3 vyplývá:

- (1) Společnou tendencí vývoje paritní kupní síly výdělků u všech analyzovaných povolání je mezi roky šetření (2004, 2006) a orientačními hodnotami

2007 relativně rychlejší vzestup u povolání ČR proti zahraničním státům. Všeobecně u všech povolání se tedy výdělková motivace odborníků z ČR k pracovní migraci ve sledovaném období ke všem státům snížila<sup>a</sup>.

- (2) Úroveň výdělkových diferencíálů, tedy i intenzita výdělkové motivace českých odborníků k migraci za prací do porovnávaných zahraničních zemí jsou výrazně diferenciovány jak podle států, tak podle povolání.

- a) Rozdíly v úrovni diferencíálů mezi zahraničními státy a ČR naznačují, že ve Velké Británii existuje celkově vyšší hladina výdělků odborníků oproti ostatním státům (hodnoty diferencíálů jsou zde u všech porovnávaných povolání nejvyšší (viz údaje v řádcích 11 až 18 sloupce k oproti údajům ve sloupcích h, i, j). Velká Británie byla tedy ve sledovaném období z hlediska výdělkového profitu nejpritažlivější zemí pro pracovní migraci odborníků z ČR; to potvrzují i údaje šetření Ministerstva práce

a sociálních věcí o počtech pracovníků z ČR evidovaných ve V. Británii - viz pozn. č. 3. Údaje v tabulce současně naznačují, že nižší přínos pracovního příjmu dosahují odborníci z ČR v Irsku; hodnoty diferencíálů paritních čistých výdělků jsou v tomto státě u všech odborných povolání nejnižší (viz hodnoty ve sloupci j tabulky);

- b) Výdělková pozice lékařů v porovnávaném zahraničí vůči ČR (diferenciály paritní kupní síly čistých výdělků se pohybovaly v roce 2007 v rozmezí od 1,6 v Irsku do 3,3 ve V. Británii) nasvědčuje výrazné výdělkové motivaci k jejich odchodu do ciziny. Tyto podněty v kombinaci s dalšími pozitivními faktory („pull faktor“), jako jsou trvalá potřeba po lékařské péči ve vyspělých státech, vysoká odborní úroveň a erudice českých lékařů aj., vedou k poznání, že lékaře lze považovat za migračně nejrizikovější skupinu odborníků v ČR;
- c) U povolání „programátor“, které je odpovídajícím představitelem širšího

**Tabulka č. 3: Základní údaje porovnání úrovně a vývoje výdělkových diferencíálů vybraných povolání odborníků mezi ČR, Německem (N), Rakouskem (R), Irskem (Ir), Velkou Británií (VB)**

Ř	ukazatele	porovnávané státy									
		ČR	N	R	Ir	VB	N	R	Ir	VB	
		absolutní údaje; Kč/měs.				výdělkový diferencíál <sup>b)</sup> (ČR=1,00)					
a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	
<b>A. Hrubé nominální výdělků Kč<sup>1)</sup></b>											
1	lékař	2004 <sup>2)</sup>	36 720	185 733	176 262	137 036	254 404 <sup>3)</sup>	5,06	4,80	3,73	6,93 <sup>3)</sup>
2		2007 <sup>5)</sup>	42 644	170 846	167 298	131 407	260 281	4,01	3,92	3,08	6,10
3	programátor	2004 <sup>2)</sup>	34 315	110 630	95 538 <sup>3)</sup>	80 952 <sup>3)</sup>	120 437 <sup>3)</sup>	3,22	2,78 <sup>3)</sup>	2,36 <sup>3)</sup>	3,51 <sup>3)</sup>
4		2007 <sup>5)</sup>	46 455	101 040	97 709	85 186	125 801	2,18	2,10	1,83	2,71
5	strojní inženýr	2006 <sup>4)</sup>	29 770	144 573	115 239	115 239	139 299	4,86	3,87	3,87	4,68
6		2007 <sup>5)</sup>	34 903	143 467	115 840	118 809	142 160	4,11	3,32	3,38	4,07
7	inženýr-elektronik	2006 <sup>4)</sup>	39 360	133 774	115 975	111 639	150 561	2,47	2,52	2,85	3,64
8		2007 <sup>5)</sup>	41 803	132 749	116 562	114 396	153 689	2,38	2,40	2,81	3,54
9	průměr za nár. ekonomiku	2004 <sup>6)</sup>	17 457	108 843	91 272	73 828	114 742	6,23	5,23	4,22	6,57
10		2007 <sup>6)</sup>	20 856	99 375	87 102	72 497	112 202	4,76	4,18	3,48	5,38
<b>B. Paritní kupní síla čistého výdělků Kč<sup>7)</sup></b>											
11	lékař	2004 <sup>2)</sup>	26 806	50 806	57 948	43 227	92 644 <sup>3)</sup>	1,90	2,16	1,61	3,46 <sup>3)</sup>
12		2007 <sup>5)</sup>	31 224	55 787	65 249	50 189	104 557	1,79	2,09	1,61	3,35
13	programátor	2004 <sup>2)</sup>	25 050	34 659	34 283 <sup>3)</sup>	29 323 <sup>3)</sup>	46 123 <sup>3)</sup>	1,38	1,37 <sup>3)</sup>	1,17 <sup>3)</sup>	2,03 <sup>3)</sup>
14		2007 <sup>5)</sup>	33 440	35 133	40 333	36 912	52 149	1,05	1,21	1,10	1,56
15	strojní inženýr	2006 <sup>4)</sup>	21 673	45 695	46 768	41 477	56 508	2,11	2,16	1,91	2,61
16		2007 <sup>5)</sup>	25 130	47 182	47 818	44 038	58 931	1,88	1,90	1,75	2,34
17	inženýr-elektronik	2006 <sup>4)</sup>	28 654	42 282	43 895	40 181	57 902	1,48	1,53	1,40	2,02
18		2007 <sup>5)</sup>	30 118	43 658	44 932	42 661	60 480	1,45	1,49	1,42	2,01
19	průměr za nár. ekonomiku	2004 <sup>6)</sup>	13 302	32 538	35 611	27 349	42 896	2,45	2,68	2,06	3,22
20		2007 <sup>6)</sup>	16 080	34 554	35 955	31 414	46 512	2,15	2,24	1,95	2,89

Zdroje: A: MPSV: Informační systém o průměrném výdělků, podnikatelská sféra, 1. až 4. čtvrtletí 2004; B: MPSV: Informační systém o průměrném výdělků, podnikatelská sféra, 1. až 4. čtvrtletí 2007; C: Translitera: Poznámky o situaci na trhu práce a poptávce po kvalifikovaných odbornících a jejich mzdách ve státech V. Británie, Irsko, Německo, Rakousko, 2005; D: Mercer (Czech) a. s.: Databáze, 2006;

Poznámky a vysvětlivky: 1) Základní charakteristika výdělkové úrovně (přepočtená směnným kursem Kč k národní měně; hodnoty výdělkových diferencíálů hrubých nominálních mezd nadhodnocují výdělků v zahraničí; 2) ČR: zdroje A; N, R, Ir, VB: zdroj C; zaměstnání: KZAM 2221: lékař ordinář, praktický lékař; 3) Údaje za rok 2003; 4) ČR: zdroj A; N, R, Ir, VB: zdroj D; KZAM 2145, KZAM 2144, zaměstnání KZAM 2132 (programátor); 5) ČR: zdroj B; N, R, Ir, VB: aproximace údajů ze zdrojů C, resp. D a dle vývoje průměrných výdělků za národní ekonomiky; 6) Hodnoty dle transformace průměrných hrubých výdělků viz tabulka č. 2; 7) Paritní kupní síla čistého výdělků představuje kupní sílu disponibilního (čistého) výdělků porovnávaného povolání v porovnávaném státě při přepočtu na hladinu spotřebních cen v ČR; je určující pro intenzitu motivace k dočasné pobytové migraci za prací do porovnávaných států s návratem do ČR po několika měsících až letech.

okruhu odborných profesí v oblasti IT/ICT, nepřekračuje výdělkový diferenciál v Německu, Rakousku a Irsku vůči ČR hodnotu 1,4. **Nevytváří se tak prakticky žádná příjmová motivace k migraci za prací do těchto států;** vyšší všeobecná výdělková hladina ve V. Británii zakládá vyšší výdělkovou motivaci k migraci i u tohoto povolání, koeficient diferenciálu má hodnotu 2,0 (viz tabulka č. 3, řádky 13, 14). Hodnocení výdělkové pozice odborníků v oblasti informatiky v ČR v období 2004–2007 vede k poznání, že se v ní odrazila vysoká poptávka po těchto profesích na českém trhu práce. Základem byl expanzivní nástup mezinárodních IT/ICT společností do ČR (zákaznická centra IBM, telefonních sítí aj.). Zejména tyto firmy zvýšily výdělkovou úroveň v oboru tak, že se blíží výdělkovým hladinám těchto profesí v zahraničí;

- d) Příznivě výdělkové pozici informatiků v ČR v mezinárodním srovnání se blíží oborově a pracovním příbuzným povoláním „inženýr-elektronik“ (představitel projektantů a konstruktérů elektronických zařízení a systémů). Diferenciál paritní kupní síly čistých výdělků vůči ČR se v roce 2007 v Německu, Rakousku a Irsku pohybuje mírně nad hodnotou 1,4; motivace k migraci za prací do těchto států není výrazná. Ve V. Británii se paritní čistý výdělek této profese pohybuje zhruba na dvojnásobku výdělků v ČR.
- e) Specifický vývoj a pozici má v mezinárodním porovnání výdělkových vztahů povolání „strojní inženýr“ reprezentující odborníky ve vývoji a konstrukci strojů a strojových soustav. Vývoj výdělkové pozice tohoto povolání odráží utlumení významné části českého strojírenství v 90. letech m. st. spojené se snížením rozsahu podnikového výzkumu a vývoje a ztrátou perspektivy řady oborů; výdělková úroveň inženýrských profesí ve strojírenství se snížila, došlo k omezení zájmu o technické inženýrské studium. Prudký vzestup výdělkové úrovně strojních inženýrů v ČR mezi roky 2006 a 2007 odráží časově krátkou prosperitu některých strojírenských oborů v polovině tohoto desetiletí. Vznikla neuspokojená poptávka po technických inženýrech. Výdělkový diferenciál u této profese se pohybuje v rozmezí 1,8 (Irsko) do 2,3 (V. Británie).

### Diskuse

Základním problémem soustavného sledování a hodnocení výdělkových vztahů mezi ČR a ostatními státy EU je vytvoření a zajišťování databáze o výdělcích za všechny členské státy EU (popř. EHP), která by poskytovala údaje na základě jednotných metodických postupů a ve shodných časových obdobích.<sup>9</sup>

Eurostat již po několik let vytváří databázi obsahující ukazatele charakterizující průměrnou (alternativně střední, mediánovou) výdělkovou hladinu národních ekonomik jednotlivých států. Dosud se však nedaří zajišťovat údaje za všechny státy v potřebných časových obdobích<sup>10</sup>. Dosažení přijatelné úplnosti, včasnosti a kvality této databáze bude zřejmě vyžadovat horizont několika dalších let. Jde zřejmě o databázi, která by jako jediná měla být perspektivně využívána pro příslušné analýzy.

Databáze OECD o průměrných výdělcích (Taxing Wages 2000 až 2007) byla jako aktuálně jediná dostupná a přijatelná uplatněna ve výše uvedené analýze výdělkových vztahů. Je založena na dlouhodobě uplatňované jednotné metodice a poskytuje značně aktuální informace<sup>11</sup>. Její soustavné využívání pro sledování komplexu výdělkových vztahů mezi ČR a ostatními členskými státy EU však není realizovatelné. Neobsahuje údaje za 8 členských států EU<sup>12</sup>. Přitom nelze ani v delší perspektivě předpokládat, že všechny tyto státy se stanou členy OECD a vstoupí do databáze této organizace.

Pokud jde o informace o výdělcích typických povolání, které jsou rozhodující pro hodnocení intenzity výdělkové motivace k pracovní migraci v konkrétních úsecích hospodářství, lze konstatovat, že v zahraničí nejsou předpoklady pro rychlé vytvoření veřejných bezplatných informačních systémů. Potřebné institucionální, organizační a metodické předpoklady pro takovou databázi nejsou vytvářeny ani na úrovni Eurostatu, ani jednotlivých členských států (s výjimkou ČR a Slovenska)<sup>13</sup>.

Existující informační systémy o výdělcích „povolání“ zajišťované mezinárodními institucemi (soustava údajů o 159 povoláních Mezinárodní organizace práce,<sup>14</sup> informační systém Unit Bank of Switzerland o výdělcích 11 povolání<sup>15</sup>) nelze využít pro malý rozsah informací (USB) a jejich nesystematičnost (MOP). Ze situace lze dovodit, že hlubší analýzy výdělkové motivace k migraci opírající se o strukturální údaje za typická povolání budou dlouhodobě závislé na finančně nákladných, metodicky různorodých a nepřesných údajích soukromých agentur. Soustavnější sledování je tedy zatím vyloučeno.

### Závěry

Příjmový profit plynoucí z rozdílů úrovně kupní síly výdělků dosahovaných ve vyspělých západoevropských státech EU a v České republice je obecně charakterizován jako podstatný faktor motivů k pracovní migraci do ciziny. Zahraniční výzkumy dospívají k závěru, že více než trojnásobná výdělková úroveň v bohatém státě vede k výraznému sklonu k migraci za prací z chudších zemí; pokud však tato

výdělková úroveň nepřevyšuje úroveň mezd chudších zemí o více než 40 %, motivy k odchodu za prací se utlumují.

Konvergence nominální a reálné výdělkové hladiny ČR vůči EU postupně probíhala již v průběhu 90. let 20. st.; exaktnější hodnocení naráží na absenci solidních mezinárodně srovnatelných údajů. Analýza v předkládaném příspěvku ukazuje, že v období 2000 až 2007 došlo mezi ČR a hodnocenými západoevropskými státy ke sblížení všech migračně významných výdělkových charakteristik (podle států a charakteristik v rozmezí 8 až 40 p. b.). Tento vývoj probíhal za příznivých podmínek konjunktury hospodářství ČR (růst výkonnosti a vnitrostátní úrovně výdělků, aprece směnného kursu Kč vůči zahraničním měnám, nízká inflace, stabilita daňové zátěže).

Rozdíly mezi národohospodářskými výdělkovými průměry ČR a západoevropskými státy zůstávají výrazné - zhruba mezi 2 až 3násobkem; motivace k migraci, se sníženou intenzitou, zůstává. Dosažení stavu, který by výdělkové migrační motivy výrazně omezil, lze při obdobném vývoji jako v období 2000 až 2007 očekávat zhruba okolo roku 2020.

V příspěvku obsažená analýza naznačuje, že sblížování nominálních a reálných výdělků probíhalo při výrazné diferenciaci podle porovnávaných států, podle výdělkových charakteristik určujících intenzitu motivace, podle typů migrace (dojíždění, dočasná nebo trvalá pobytová migrace) i podle povolání vysoce kvalifikovaných odborníků.

Výdělkové postavení typických povolání odborníků v mezinárodním porovnání odráží jak všeobecnou výdělkovou hladinu, tak rozdílnost jejich konkrétního mzdového oceňování v jednotlivých státech; to je ovlivňováno zejména odbornou náročností a prestiží povolání a jeho aktuální pozicí na národním trhu práce. Zcela převážná část českých odborníků vyjadřuje přitom sklon k dočasnému (zpravidla několikaletému) pracovnímu pobytu v zahraničí s návratem do ČR, a pro intenzitu jejich motivace k migraci za prací do zahraničí jsou proto určující mezistátní rozdíly v úrovni paritní kupní síly čistých výdělků. Podle tohoto kritéria dosáhla v roce 2007 nejvyšší intenzity výdělková motivace u lékařů (výdělek je proti ČR ve Velké Británii 3,3násobný a v Irsku, Německu a Rakousku se pohybuje od 1,6 do 2,1násobku). Naproti tomu prakticky žádný výdělkový impulz k migraci za prací neexistuje v ČR u povolání „programátor“ v relaci s Německem, Rakouskem a Irskem; paritní výdělků v těchto zemích převyšují úroveň povolání v ČR jen o 5 až 20 %. U povolání technických inženýrů („strojní inženýr“, „inženýr-elektronik“) se převyšování paritního čistého výdělků v Německu, Rakousku a Irsku vůči ČR pohybuje v roz-

mezi 40 až 90 %; ve Velké Británii je úroveň zhruba dvojnásobná.

Soustavné sledování výdělkových vztahů mezi ČR a ostatními členskými státy EU je omezenováno nedostatky v kvalitě a včasnosti mezinárodních databází o výdělcích. V horizontu několika let lze očekávat zdokonalení informačního systému Eurostatu o průměrných (středních) mzdách za národní ekonomiky. Pro mezinárodní zjišťování výdělků typických povolání nejsou vytvořeny dostatečně institucionální, organizační a metodické předpoklady. Bylo by účelné nabídnout Eurostatu dokumentaci o organizaci, metodice a praxi informačního systému o průměrném výdělků (ISPV) Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.

- 1 V letech 2000–2002 byl v rámci analýz před vstupem států střední a východní Evropy do EU s grantovou podporou Ministerstva zahraničních věcí ve VÚPSV realizován rozsáhlý výzkum postojů české populace k migraci za prací do zahraničí včetně analýzy míry výdělkové motivace. Výzkumný projekt se realizoval pod názvem „Důsledky vstupu ČR do EU na vztahy s Rakouskem se zaměřením na zaměstnanost, trh práce a migraci“. V letech 2005 až 2008 byl jako součást výzkumné koncepce „Moderní společnost“ realizován ve VÚPSV, v. v. i., výzkumný projekt (podporovaný prostředky MPSV) „Riziko možného odlivu kvalifikovaných odborníků z České republiky do zahraničí“ (reg. č. projektu 13019/04-DP2).
- 2 Zahrnutí celých srážek z hrubé mzdy není zcela přesné z hlediska adresného „navratu“ těchto odložených příjmů ke konkrétnímu migrantovi (to se týká zejména srážek na daň z příjmu). Rozdělovací a přerozdělovací mechanismy obvykle vedou k jinému konečnému určení srážek z hrubé mzdy; zpřesnění by bylo velmi pracné nebo prakticky nedosažitelné.
- 3 Podle orientačního průzkumu MPSV bylo v roce 2007 zaměstnáno ve státech Evropského hospodářského prostoru cca 76,4 tis. občanů ČR, z toho v uvedených státech před 60 tis. (V. Británie 30 tis., Německo 13,6 tis., Irsko 12 tis., Rakousko 5,4 tis.).
- 4 Nepodařilo se realizovat záměr zjistit v analyzovaných státech výdělkovou úroveň vybraných povolání vědeckých pracovníků základního výzkumu. Příčinou byla malá četnost těchto povolání; náklady na zjištění výdělků v zahraničí nebyly finančně dostupné.
- 5 Databáze OECD byla použita jako aktuálně jediná dostupná; poskytuje za analyzované státy metodicky srovnatelné údaje.
- 6 Mezinárodní statistická databáze o výdělcích typických povolání, z níž by bylo možné získat relevantní, veřejně dostupné (neplacené) obsahové a metodicky srovnatelné údaje, neexistuje.
- 7 www.czso.cz: mezinárodní data, evropská data (ESDS)
- 8 U povolání programátor a strojní inženýr došlo mezi analyzovanými roky dokonce k rychlejšímu absolutnímu přírůstku paritní kupní síly výdělků v ČR oproti srovnávaným státům. Pokud by se takový vývoj stal všeobecným a trvalým, přešel by proces sblížení výdělků do další, urychlující fáze, viz tabulka níže:
- 9 Výdělkové vztahy mezi ČR a ostatními členskými státy EU jsou významné indikátory nejen z hlediska výdělkové motivace českých pracovníků k migraci do zahraničí, ale i občanů chudších

členských států k migraci do ČR. Jsou však i indikátorem procesů podstatných pro všechny občany ČR. Odráží nominální a reálné sblížení (konvergenční) české společnosti a ekonomiky v základní oblasti životní úrovně s rozvinutější částí EU; ve vědomí obyvatelstva tak charakterizuje úspěšnost zapojení ČR do evropského integračního procesu.

- 10 V srpnu 2009 byly na webu Eurostatu (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/printTable.do?>...) uvedeny průměrné výdělkové souhrnu odvětví průmyslu a služeb za rok 2007 jako národohospodářsky nekomplexnější a časově nejaktuálnější výdělkové charakteristiky národních ekonomik jen za 10 členských států, i za rok 2006 nejsou k dispozici údaje za 8 členských států. Údaje zahrnují průměrné hrubé roční mzdy zaměstnanců, kteří odpracovali plnou pracovní dobu za podniky (organizace) s 10 a více zaměstnanci v odvětvích C až K systému NACE (OKEČ).
- 11 V publikaci Taxing Wages 2007–2008 jsou uvedeny předběžné údaje o průměrných hrubých výdělcích všech členských států OECD (v tom 19 členských států EU) za rok 2008.
- 12 Jde o státy: Bulharsko, Estonsko, Litva, Lotyšsko, Kypr, Malta, Slovinsko, Rumunsko.
- 13 Jde o systémy resortních statistik Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (ISPV MPSV) a Ministerstva práce, sociálních věcí a rodiny SR
- 14 ILO October Inquiry
- 15 UBS: Prices and Earnings

## Literatura:

- Barro, R. - Sala-i-Martin, X. Convergence across states and regions. In *Brooking Papers on Economic Activity*, 1991, no. 1, s. 107–182.
- Baštyř, I. et al. *Důsledky vstupu ČR do EU na vztahy s Rakouskem se zaměřením na zaměstnanost, trh práce a migraci. Souhrnná zpráva*. Praha: VÚPSV, 2002.
- Baštyř, I. et al. *Sociální důsledky vstupu České republiky do Evropské unie*. Brno, 2005. ISBN 80-210-3722-9
- Baštyř, I. *Výdělková motivace tvůrčích pracovníků podnikatelského (aplikovaného) a základního výzkumu k pracovní migraci z ČR do vybraných členských států EU (SRN, Rakousko, Irsko, V. Británie)*. Praha: VÚPSV, 2007.
- Blaschke, J. *Migration. Ein Bericht über den Forschungsstand unter besonderer Berücksichtigung internationaler Publikationen zur Arbeitsmigration seit 1991*. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, 1997.
- Kostecká, Y. - Bernard, J. - Kostecký, T. *Zahraníční migrace vědců a výzkumníků a nástroje k jejímu ovlivnění*. Sociologické studie/Sociological Studies 07/6. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2007.
- Massey, D. - Espinosa, K. E. What's Driving Mexico - U.S. Migration? A Theoretical Empirical and Policy Analysis. In *American Journal of Sociology*, 1997, no. 4, s. 939-999.
- Michalička, L. - Baštyř, I. - Bruthansová, D. *Statistické analýzy vývoje počtu lékařů, příjmové komparace lékařů v ČR a v zahraničí, monitoring volných lékařských míst a nezbytné doklady pro práci lékařů v zahraničí*. Praha: VÚPSV, 2006.
- Michalička, L. et al. *Statistické analýzy vývoje počtu IT odborníků, příjmové komparace informatiků v ČR a v zahraničí, monitoring volných pracovních míst IT odborníků na českém trhu práce*. Praha: VÚPSV, 2006.
- Pearson, R. et al. Supply and Demand for Scientists and Technologists in Europe. Brighton: Institute of Employment Studies, 2001. In Kostecká, Y. - Bernard, J. - Kostecký, T. *Zahraníční migrace vědců*

a výzkumníků a nástroje k jejímu ovlivnění. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007.

- Pick, M. Úroveň konkurenceschopnosti ČR na prahu vstupu do EU. *Pohledy*, 2001, č. 5.
- Riedel, J. - Untiedt, G. *Migration aus den EU-Beitrittsländern Polen und Tschechien in die Europäische Union. Potential und regionale Verteilung*. Teilprojekte D-6 in Strukturpolitik und Raumplanung in den Regionen an der mitteleuropäischen EU-Außengrenze zur Vorbereitung auf die EU-Osterweiterung. München, 2001.
- Šelepová, P. *Zahraníční pracovní migrace v České republice*. Magisterská práce. Praha, 1998.
- Vavrečková, J. et al. *Migrace odborníků do zahraničí a potřeba kvalifikovaných pracovních sil*. Praha: VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-00-X
- Vavrečková, J. et al. *Riziko odlivu lékařů a odborníků IT/ICT z České republiky do zahraničí*. Praha: VÚPSV, 2007. ISBN 978-80-87007-50-1
- Vavrečková, J. et al. *Riziko možného odlivu kvalifikovaných odborníků z České republiky do zahraničí*. VÚPSV, 2008. ISBN 978-80-7416-013-4
- Walterkirchen, E. - Dietz, R. *Účinky rozšíření EU na východ na rakouský trh práce*, neoficiální překlad (ČMKOS), Vídeň, 1997.

## Databáze:

- ČSÚ: Obecná databáze Eurostatu
- Mercer (Czech), a.s., Výťah z databáze
- MPSV: Informační systém o průměrném výdělků, podnikatelská sféra, 1. až 4. čtvrtletí v letech 2004, 2006, 2007
- OECD: Taxing Wages 2006/2007; Paris, Luxembourg, 2008
- OECD: Taxing Wages 2007/2008; Paris, Luxembourg, 2009
- Translitera in: *Poznatky o situaci na trhu práce, poptávce po kvalifikovaných pracovnících a jejich mzda ve státech V. Británie, Irsko, Německo, Rakousko*.

*Autor je pracovníkem Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí a problematikou příjmů, mezd a odměňování se zabývá dlouhodobě.*

Osvědčení „Bezpečný podnik“ získalo v letoším roce 19 firem, 3 z nich, Bio-cel Paskov, MP Krásno a SYNTHOS Kralupy, dokonce počtvrté. Dalšími oceněnými jsou Kostecké uzeniny, a. s., SPOLANA, a. s., VOKD, a. s., Plzeňská teplárenská, a. s., Energotrans, a. s., Pražská teplárenská, a. s., Siemens Elektromotory, s. r. o., Vesuvius Solar Crucible, s. r. o., Správa a údržba silnic Pardubického kraje, Fatra, a. s., KOVOKON Popovice, s. r. o., Tractebel Engineering, a. s., Isolit-Bravo, spol. s r. o., BIS Czech, s. r. o., ČEZ Distribuce, a. s., a ČEPRO, a. s. Program „Bezpečný podnik“ je jedním ze způsobů, jak implementovat systém řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci do celkového managementu a docílit tak vyšší úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví. MPSV a SÚIP považují prosazování a realizaci programu „Bezpečný podnik“ za prioritu a chtějí ho v souladu s Národní politikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci České republiky podporovat i v následujících letech. Stejný cíl měla i Evropská kampaň BOZP 2008/2009, jejíž součástí byla i celoevropská soutěž „Správná praxe“.

povolání	absolutní přírůstky paritní kupní síly čistých výdělků v Kč				
	ČR	Německo	Rakousko	Irsko	VB
programátor 2004–2007	8 380	474	6 050	7 589	6 026
strojní inženýr 2006–2007	3 457	1 487	1 050	2 561	2 423

# Nerovnosti v podnikovém vzdělávání

Zdeňka Matoušková

**Pro uplatnění na trhu práce je důležité průběžné doplňování znalostí a dovedností prostřednictvím rozličných forem dalšího vzdělávání. Jednu z nejdůležitějších forem představuje vzdělávání zabezpečované podnikem pro své zaměstnance. Podniky poskytují toto vzdělávání pouze za předpokladu, že si uvědomují důležitost tohoto vzdělávání pro zvyšování své konkurenceschopnosti. Vzhledem k tomu, že očekávají od rozdílných zaměstnanců rozdílné přínosy k této konkurenceschopnosti, nejsou investice do vzdělávání rovnoměrně rozloženy mezi všechny zaměstnance. Existují tedy podniky, které své zaměstnance vzdělávají stejně jako podniky, které své zaměstnance nevzdělávají, existují zaměstnanci, kterým je vzdělávání poskytováno, stejně jako zaměstnanci, kterým toto vzdělávání není umožněno.**

Další vzdělávání představuje v principu otevřenou možnost pro celou dospělou populaci osvojovat si nové znalosti a dovednosti či si rozšiřovat nebo aktualizovat stávající. Skutečné využívání této možnosti závisí na celé řadě faktorů, nicméně za nejdůležitější předpoklad účasti v dalším vzdělávání je možno označit touhu nebo alespoň ochotu se vzdělávat. Pokud je naplněn tento předpoklad, ostatní bariéry lze většinou s menším či větším úsilím překonat. Neplatí to však beze zbytku pro všechny segmenty dalšího vzdělávání, kterými jsou profesní, občanské a zájmové vzdělávání. Ochota se vzdělávat nepostačuje zejména v případě profesního vzdělávání uskutečňovaného prostřednictvím podnikového vzdělávání. Podnikové vzdělávání v sobě ze své podstaty zahrnuje nerovný přístup. Je dostupné pouze určité části populace, pouze osobám, které se nacházejí v postavení zaměstnance. Příspěvek si klade za cíl nalézt odpovědi na následující otázky: Mají k podnikovému vzdělávání přístup všechny zaměstnané osoby bez ohledu na to, v jakém podniku jsou zaměstnané? Hraje nějakou roli velikost podniku a odvětví, do kterého podnik spadá? Existují rozdíly mezi zaměstnanci uvnitř jednoho podniku? Je reálné očekávat rovnost v přístupu k podnikovému vzdělávání? K zodpovězení těchto základních otázek byla zpracována analýza empirických dat z posledního dostupného šetření o dalším vzdělávání v podnicích CVTS (Continuing vocational education and training survey). Toto šetření se uskutečnilo v roce 2006 (CVTS 3) s referenčním rokem 2005 ve všech členských zemích EU. Šetření se uskutečňuje pravidelně v šestiletých intervalech pod metodickým vedením Eurostatu, v ČR toto šetření realizuje ČSÚ převážně písemnou formou v podnicích s 10 a více zaměstnanci. Do šetření nebyly zahrnuty podniky působící v odvětví zemědělství, myslivost, lesnictví; rybolov a chov ryb; veřejná správa a obrana; vzdělávání; zdravotnictví a sociální péče; činnosti domácností a exteritoriálních organizací a instituce.

Pro vyslovení základní obecné hypotézy týkající se rovnosti či nerovnosti v možnos-

tech zaměstnanců zúčastnit se podnikového vzdělávání je nezbytné vyjít z definice podnikového vzdělávání. Podnikové vzdělávání je vymezeno různými autory na různých úrovních podrobnosti. Tento příspěvek vychází z definice M. Armstronga, který podnikové vzdělávání vymezuje jako „proces modifikace postojů, znalostí a dovedností učením směřujícím k dosažení efektivního výkonu v určité činnosti či okruhu činností. Cílem z hlediska práce je rozvinout schopnosti jedince a uspokojit současné a budoucí potřeby organizace týkající se pracovní síly“ (Armstrong, 1999, s. 531).

Je zřejmé, že podniky investují do vzdělávání pracovníků zejména proto, aby dosáhly firemních cílů, tedy zvýšení produktivity práce, úspory nákladů a v souhrnu udržení či zvýšení své konkurenceschopnosti a tím i zisku. Potřeba vzdělávat zaměstnance roste s rostoucími požadavky na jejich flexibilitu a se zrychlujícími se rozvojem techniky a technologií. Skutečnost, že se tyto procesy neprojevují ve všech podnicích či odvětvích se stejnou intenzitou a ve stejném období a že neovlivňují se stejnou intenzitou změny v nárocích na výkon jednotlivých profesí, vede k hypotéze, že nerovnosti v dostupnosti podnikového vzdělání jsou jeho charakteristickým rysem. Otázkou tedy zůstává, o jaké nerovnosti jde a jak jsou hluboké.

Otázkám nerovnosti v podnikovém vzdělávání je v teoretické literatuře věnována velmi malá pozornost. V souvislosti s podnikovým vzděláváním jsou řešeny zejména otázky spojené s formami a organizací vzdělávání (Koubek, 2003), s vlivem podnikového vzdělávání na produktivitu a ziskovost (Bartel, 1991; Lunch and Black, 1995) a na mzdy (de la Fuente, 2002), na otázky spojené s návratností investic do vzdělávání (Basanini, 2005), s motivací ke vzdělávání. Panuje celkem shoda v názoru, že podniky vzdělávají své zaměstnance pouze za předpokladu, že toto vzdělávání přispěje k dosažení firemních cílů. Cílem podnikového vzdělávání je tedy zvýšení pouze těch znalostí a dovedností a pouze u těch zaměstnanců, u kterých zaměstnavatel předpokládá pozitivní vliv na fungování podniku.

První otázkou, na kterou příspěvek hledá odpověď, je, zda všechny zaměstnané osoby mají přístup k podnikovému vzdělávání, resp. zda všechny podniky toto vzdělávání zabezpečují. Situace v ČR je vyhodnocena ve vztahu k průměru EU a vybraným členskými zeměmi EU.

## Nerovnosti v šancích zaměstnaných osob účastnit se podnikového vzdělávání

Vzhledem k tomu, že definice podnikového vzdělávání pro potřeby šetření CVTS 3 zahrnovala i povinná školení vyplývající ze zákonných norem a legislativa v ČR ukládá podnikům celou řadu povinností<sup>2</sup>, lze vyslovit hypotézu, že v ČR své zaměstnance vzdělávají všechny podniky.

Výsledky šetření však ukázaly, že v roce 2005 své zaměstnance vzdělávalo 72 % podniků lokalizovaných v ČR. Vzhledem k tomu, že školení o bezpečnosti práce je všeobecně povinným školením, jediným vysvětlením, proč 28 % podniků své zaměstnance nevzdělávalo, je, pokud pomineme nepozornost při vyplňování dotazníku, že v daném roce nebyl v těchto podnicích přijat žádný nový pracovník nebo byl přijat až koncem roku a školení proběhlo v roce následujícím.

Nicméně situace zaměstnanců v ČR je příznivější ve srovnání s průměrem EU, kde tuto šanci neměli zaměstnanci 40 % podniků. Ve srovnání s Velkou Británií, Norskem, Dánskem či Rakouskem byla situace zaměstnaných v ČR naopak méně příznivá, neboť v těchto zemích podíl podniků vzdělávajících své zaměstnance přesáhl 80 % (viz graf č. 1).

Šetření prokázalo, že v ekonomicky vyspělejších zemích je podnikové vzdělávání rozvinutější. Souvisí to nejen s využíváním vyspělejších technologií a intenzivnějším zaváděním inovací, které je nezbytně spojeno s určitou formou vzdělávání, ale i s tím, že vlastníci podniků si ve větší míře uvědomují důležitost podnikového vzdělávání pro zajištění růstu produktivity práce a tím pro svoji konkurenceschopnost. Kromě toho i samotní zaměstnanci jsou

ochotnější se dále vzdělávat, neboť si jsou vědomi, že vzděláváním nejen zvyšují svoji konkurenceschopnost jak v samotném podniku, tak obecně na trhu práce, ale že vzdělávání může přispět i k lepšímu odměňování za vykonanou práci.

Podnikové vzdělávání zajišťuje, aby zaměstnanci disponovali znalostmi a dovednostmi potřebnými k uspokojivému vykonávání práce nejen v současnosti, ale i v budoucnosti. Podnik tak prostřednictvím vydává na vzdělávání svých zaměstnanců investuje do své schopnosti přizpůsobovat se změnám na trhu, investuje do své současné i budoucí konkurenceschopnosti. Kromě toho podniky očekávají, že vzdělávání přispěje ke spokojenosti zaměstnanců, k posílení jejich vazby na podnik a ke zvýšení loajality vůči podniku (Koubek, J., 2003), což opět nepřímo posiluje konkurenceschopnost podniku. Vzdělávání vytváří z každého pracovníka pro podnik použitelnější, flexibilnější a výkonnější zdroj přispívající k prosperitě firmy. Otázkou je, jaké charakteristiky má podnik, který si tuto skutečnost nejvíce uvědomuje a poskytuje nejvíce příležitosti svým zaměstnancům k aktualizaci, rozšíření či prohloubení jejich stávajících znalostí a dovedností. Pozornost se proto dále zaměří na zjištění, zda existují rozdíly mezi podniky jednotlivých velikostních skupin a podniky příslušejícími do různých odvětví.

Lze předpokládat, že šance zaměstnanců na účast v podnikovém vzdělávání bude klesat s klesající velikostí podniku. Velké podniky mají lepší předpoklady pro zabezpečení tohoto vzdělávání jak z hlediska finančního, tak organizačního. Úspory z rozsahu jim umožnily vytvoření zvláštních útvarů zodpovědných za vzdělávání pracovníků, vybudovat podniková vzdělávací zařízení a zavést systematické vzdělávání pracovníků, tj. nepřetržitý cyklus vzdělávacích aktivit. Malé podniky jsou v jiné situaci. Vzhledem k omezenému počtu pracovníků si nemohou dovolit to, co velké podniky a jejich vzdělávací aktivity mají obvykle pře-

tržitý charakter, důraz je kladen zejména na vzdělávání přímo na pracovišti při výkonu práce. U malých podniků se negativně projevuje i obvykle horší finanční situace, obtížnější zastoupení pracovníka uvolněného na kurs jiným pracovníkem, ale i omezenější systematická pozornost věnovaná rozvoji zaměstnanců, která souvisí i s tím, že v malých podnicích obvykle nelze zaměstnávat specialistu na personální otázky. Malé podniky se proto více spoléhají na informální učení, na kolegiální a neformální vztahy, které pozitivně ovlivňují posun ve znalostech a dovednostech jednotlivých zaměstnanců.

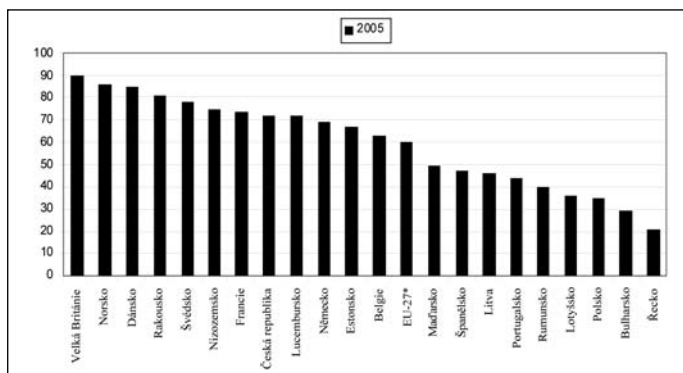
Výsledky šetření CVTS 3 jednoznačně prokázaly, že největší šance na účast v podnikových kurzech mají zaměstnanci velkých podniků s počtem zaměstnanců přesahujícím 250 osob, nejmenší naopak zaměstnanci podniků malých s počtem zaměstnanců od 10 do 49 osob. Vazba mezi velikostí podniku a možností zúčastnit se podnikového vzdělání není typická pouze pro ČR, ale je patrná ve všech zemích EU. V ČR jsou však šance zaměstnanců podniků různých velikostních kategorií vyrovnanější. Lze říci, že rozdíl mezi velkými podniky a podniky střední velikosti je vcelku zanedbatelný, velký odstup je však patrný v případě malých podniků. V ČR se z celkového počtu zaměstnanců všech velkých podniků prostřednictvím kursů vzdělávalo 66 % zaměstnanců, ze středních podniků 61 %, ale z malých podniků pouze 44 % (viz graf č. 2).

I když malé podniky mají ztížené podmínky pro vzdělávání svých zaměstnanců, mělo by být v jejich zájmu vzdělávání zaměstnanců zajišťovat v co největší míře. Toto vzdělávání nemůže mít podobu hromadného vzdělávání, jako je tomu v případě velkých podniků, musí se jednat o více individualizované vzdělávání. Proto lze předpokládat, že se malé podniky soustředí spíše na vzdělávání jednotlivců prostřednictvím ostatních forem vzdělávání. Jak však ukázaly výsledky šetření, zaměstnanci malých podniků mají ve srovnání se

zaměstnanci velkých nebo středních podniků omezenější příležitosti i ke vzdělávání ve sledovaných ostatních formách vzdělávání. Tyto formy (vzdělávání na pracovišti, rotace pracovních míst, vzdělávací kroužky a kroužky kvality, samostudium, účast na konferencích a seminářích) jsou využívány velmi málo, s výjimkou vzdělávání na pracovišti jimi prošlo zanedbatelné procento zaměstnanců. Největší šance mají zaměstnanci v případě vzdělávání na pracovišti, které probíhá jako vzdělávání, instruktáž nebo získávání praktických zkušeností za použití běžných pracovních nástrojů buď přímo na pracovišti, nebo v pracovních situacích. Využívání této formy vzdělávání opět klesá s klesajícím počtem zaměstnanců. V ČR bylo touto formou vzděláno 35 % zaměstnaných ve velkých podnicích, ale pouze 27 % zaměstnaných v malých podnicích. Vzdělávání prostřednictvím rotace pracovních míst je nejméně využívanou formou vzdělávání a zároveň je to jediná forma využívaná ve shodné míře podniky všech velikostních kategorií. Zaměstnanci malých podniků mají velmi mírně vyšší příležitost účastnit se konferencí či seminářů ve srovnání s velkými podniky, ve srovnání se středními podniky pak příležitosti k samostudiu.

Zaměstnanci velkých podniků jsou v poměrně silné výhodě z hlediska účasti v podnikovém vzdělávání oproti zaměstnancům malých podniků. Další otázkou je, zda se liší šance zaměstnanců z hlediska odvětvové příslušnosti podniku. Podniky přistupují ke vzdělávání svých zaměstnanců zejména tehdy, když dochází ke změně nároků na znalosti a dovednosti zaměstnance, tedy v případě zavádění inovací či kompletní změny výrobního programu. Vzhledem k tomu, že tyto změny probíhají v jednotlivých odvětvích s odlišnou intenzitou i periodicitou, lze očekávat, že i příležitosti ke vzdělávání zaměstnanců budou v jednotlivých odvětvích odlišné. Tato hypotéza je potvrzena výsledky šetření o účasti v kurzech podnikového vzdělávání. Nejvíce příležitosti měli v ČR zaměstnanci

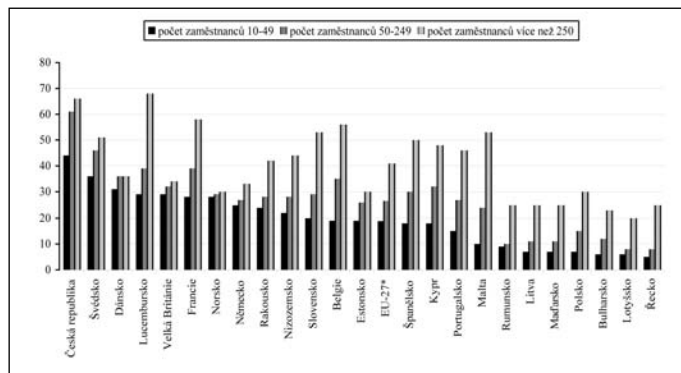
**Graf č. 1: Podíl podniků realizujících další odborné vzdělávání svých zaměstnanců (v %)**



Poznámka: Průměr představuje nevážený aritmetický průměr ze všech uvedených zemí.

Zdroj: Eurostat, Population and social conditions, kódy tabulek trng\_ent03n a trng\_cvts3\_01. Vlastní výpočty

**Graf č. 2: Účast zaměstnaných osob v kurzech DOV v jednotlivých velikostních kategoriích podniků (2005, %)**



Poznámky: chybí data za Irsko, Itálii, Finsko a Slovensko; \* nevážený průměr z dostupných dat; podíl účastníků v kurzech DOV je počítán z počtu zaměstnaných ve všech podnicích.

Zdroj: CVTS 3, vlastní výpočty

v odvětví finančního zprostředkování, tj. zejména bank, pojišťoven, penzijních fondů, ve kterých bylo prostřednictvím kursů proškolen 81 % zaměstnanců. To odráží i relativně vylučně postavení tohoto odvětví z hlediska kvalifikační náročnosti a velkého důrazu kladeného na pravidelné proškolení zaměstnanců. Tyto instituce využívají vlastní specifický software, jehož zvládnutí si vyžádá vždy určité zaškolení. Náročnost kursů věnovaných pochopitelně i jiným tématům je vysoká, o čemž svědčí rozsah placené pracovní doby, kterou v průměru stráví jeden účastník v kursu. V roce 2005 to bylo plných 71 hodin. Tento rozsah vzdělávání vypovídá nejen o náročnosti vzdělávání, ale i o dobrých finančních předpokladech podniků. Projevuje se zde i vliv toho, že podniky tohoto odvětví patří většinou k podnikům velkým, které obecně vzdělávají své zaměstnance více. Je to patrné i v odvětví, které vykázalo druhý nejvyšší podíl zaměstnanců účastnících se kursů DOV, a to v odvětví těžby nerostných surovin. Zde bylo proškolen 77 % zaměstnanců, tedy pouze o 4 p. b. méně než v odvětví finančního zprostředkování, ale délka kursu na jednoho účastníka byla výrazně kratší. Dosáhla pouze 17 placených hodin. Je zřejmé, že na zvládnutí příslušné problematiky je v tomto odvětví třeba výrazně kratšího času, což souvisí i s nižší kvalifikační náročností tohoto odvětví, ale na druhou stranu s vysokými nároky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Další část příspěvku je zaměřena na hledání odpovědi na otázku, zda jsou šance na účast v podnikovém vzdělávání ovlivněny určitými charakteristikami zaměstnanců. Je zkoumán zejména vliv pohlaví, věku a zastávané profese. Profese, kterou zaměstnanec zastává, je spojena vždy s určitou úrovní formálního vzdělání, proto této charakteristice, tj. úrovni dosaženého vzdělání, není věnována pozornost. Na druhou stranu však věnujeme pozornost pohlaví, přestože i mezi zastávanou profesí a pohlavím existuje určitá vazba. Stále

jsou profese, ve kterých mají silnou převahu ženy, a jiné, které jsou zastávány převážně muži. Vzhledem k tomu, že analýza pracuje pouze se třemi skupinami profesí, lze předpokládat, že dojde k určitému vyrovnání typicky „mužských“ a typicky „ženských“ profesí. Je také zkoumáno, jaké znalosti a dovednosti jsou prostřednictvím podnikových kursů rozvíjeny.

## Nerovnosti v šancích na vzdělávání ve vztahu k vybraným charakteristikám zaměstnanců

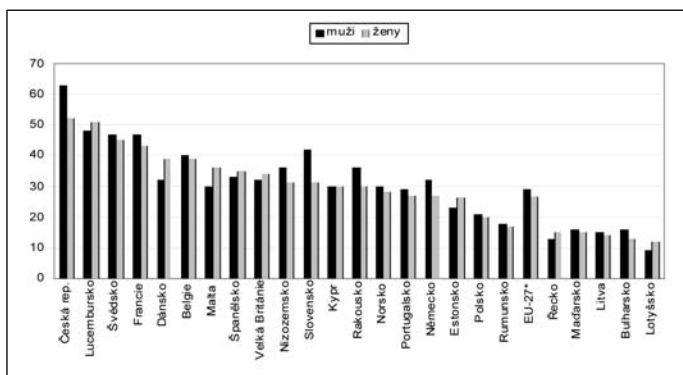
Všechny vyspělé společnosti věnují poměrně velkou pozornost genderovým otázkám, respektive rovnosti šancí mužů a žen ve všech oblastech života. Otázkou je, zda se určitá rovnost či srovnatelnost šancí projevuje i v přístupu k podnikovému vzdělávání a zda je situace v ČR obdobná či výrazně odchylná od situace v jiných zemích EU.

V ČR je **genderová rovnováha** vychýlena ve prospěch mužů. Spolu se Slovenskem patří ČR v rámci EU k zemím, které vykázaly největší rozdíl v relativní účasti mužů a žen v kursech podnikového vzdělávání. Muži se účastnili kursů DOV výrazně více než ženy, rozdíl představuje 11 p. b. Z celkového počtu zaměstnaných mužů se jich prostřednictvím kursů dále vzdělávalo 63 %, žen 52 %. V průměru podniky v členských zemích EU vzdělávají zaměstnané ženy a muže srovnatelnou měrou (cca 30 %). Za tímto průměrem potvrzujícím rovnost v přístupu k podnikovým vzdělávacím kursům se však skrývají poměrně značné nerovnosti v rámci jednotlivých zemí. Genderovou rovnost v účasti na kursech DOV vykázala pouze jediná země, a to Kypr, v dalších pěti zemích se rozdíl pohyboval na zanedbatelné úrovni jednoho procentního bodu, i když vždy ve prospěch mužů (Belgie, Litva, Maďarsko, Polsko, Rumunsko). V ostatních zemích jsou rozdíly výraznější, a to jak ve prospěch mužů (Slovensko), tak žen (Dánsko - viz graf č. 3).

Příčin nižší relativní účasti žen v kursech DOV v ČR může být celá řada. Od objektivních spočívajících v rozdílné struktuře zaměstnanosti - neboť ženy zastávají v daleko menší míře pozice, ve kterých je vzdělávání povinné (řidiči, elektrikáři, svářeči), ale i pracovní pozice, kde je vzdělávání častější (vedoucí posty), až po subjektivní příčiny spočívající v tom, že při rozhodování o účasti v kursech je dáována přednost mužům. Příčinou zřejmě není neochota žen dále se vzdělávat, neboť ženy jsou, v případě, kdy účast na vzdělávání závisí do značné míry na rozhodnutí jednotlivce, aktivnější než muži. Svědčí o tom například údaje o vzdělávání v posledních čtyřech týdnech, kdy se v roce 2005 vzdělávalo 5,9 % žen ve věku 25–64 let, ale pouze 5,2 % mužů ve stejném věku<sup>3</sup>. V tomto vzdělávání je vedle podnikového vzdělávání zahrnuto i rekvalifikační vzdělávání, zájmové vzdělávání, ale i formální vzdělávání ve školách. Genderová nerovnost v účasti na podnikovém vzdělávání může v případě srovnatelné pracovní pozice vyústit i v nerovnosti z hlediska kariérního postupu, ale také ztížit přechod od kontraktů na dobu určitou ke kontraktům na dobu neurčitou (OECD, 2006).

Rozdíly podle pohlaví jsou patrné také v počtu hodin strávených jedním účastníkem v podnikových kursech. Přestože ČR se řadí k zemím s poměrně velkými genderovými rozdíly z hlediska účasti v kursech DOV, rozdíl z hlediska počtu hodin je zanedbatelný. Ženy strávily v těchto kursech v průměru 22 hodin v roce 2005, mužů 23 hodin. V rámci EU v průměru na jednoho účastníka kursu připadá 29 hodin, u mužů je to 30 hodin, zatímco u žen 28 hodin. V rámci EU však existují tři země, ve kterých rozsah hodin byl vyrovnán, a to v Dánsku (30 hodin), Francii (28 hodin) a Portugalsku (26 hodin). Ve třech zemích ženy strávily v kursech delší dobu než muži: v Lotyšsku o 3 hodiny (30 vs. 27), na Slovensku o 2 hodiny (33 vs. 31) a v Polsku o 1 hodinu (31 vs. 30 hodin). Rozsah vzdělávání závisí jednak na intenzitě vzdělávání a jed-

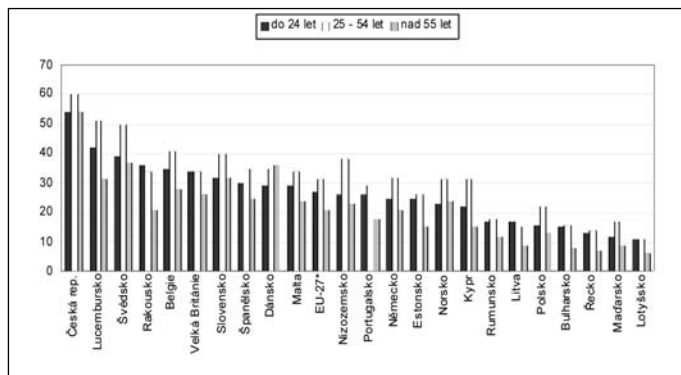
Graf č. 3: Účast mužů a žen na kursech DOV (2005, %)



Poznámka: chybí data za Irsko, Itálii, Finsko a Slovinsko; \* nevážený průměr z dostupných dat; podíl účastníků v kursech DOV je počítán z počtu zaměstnaných ve všech podnicích.

Zdroj: CVTS 3, vlastní výpočty.

Graf č. 4: Účast na kursech DOV jednotlivých věkových skupin (2005, %)



Poznámky: chybí data za Francii, Irsko, Itálii, Finsko a Slovinsko; \* nevážený průměr z dostupných dat; podíl účastníků v kursech DOV je počítán z počtu zaměstnaných ve všech podnicích.

Zdroj: CVTS 3, vlastní výpočty

nak na obtížnosti znalostí a dovedností, které by si měli účastníci osvojit, respektive na rozdílu mezi stávající úrovní a očekávanou úrovní znalostí a dovedností. Čím většího posunu má být dosaženo a čím nižší je intenzita vzdělávání, tím déle vzdělávání trvá. Tento předpoklad vede k hypotéze, že v ČR dochází buď k mírnějšímu posunu v úrovni znalostí a dovedností než v průměru EU, nebo že je vzdělávání účinnější.

Vzhledem k zastarávání znalostí a dovedností by bylo účelné, kdyby v podnikovém vzdělávání byla větší pozornost věnována osobám, u kterých je zastarání znalostí a dovedností rozsáhlejší, tedy zaměstnancům starším. Naproti tomu zaměstnanci mladí nemají žádné nebo malé praktické zkušenosti, proto i na ně by měla být zaměřena pozornost, stejně tak jako na zaměstnance nově nastupující. Tyto předpoklady vedou k hypotéze, že podnikové vzdělávání by mělo být více méně rovnoměrně rozloženo mezi zaměstnance všech věkových skupin, resp. že samotný věk by neměl sehrávat žádnou podstatnější roli. Vzhledem k tomu, že podnikové vzdělávání je z ekonomických důvodů poskytováno zaměstnancům zastávajícím takové profese, od kterých zaměstnavatel očekává pozitivní přínosy k fungování podniku, mohou rozdíly v účasti jednotlivých věkových skupin indikovat, že věkové skupiny s nižší mírou účasti pracují na pozicích pro podnik méně významných.

Šetření CVKS 3 ukázalo, že účast v podnikových kursech je do značné míry závislá na věku. Kurzy podnikového vzdělávání procházejí v ČR nejčastěji zaměstnanci ve věku 25–54 let. Krajní věkové skupiny zaměstnanců, tj. zaměstnanci do 24 let a zaměstnanci nad 55 let, se kursů podnikového vzdělávání účastní se stejnou intenzitou. V roce 2005 bylo prostřednictvím kursů proškolen 60 % zaměstnanců ve věku 25–54 let, ale pouze 54 % zaměstnanců ve věku do 24 let a nad 55 let (viz graf č. 4).

Situace v ČR je shodná s obecnou celoevropskou tendencí poskytovat vzdělávací kurzy nejčastěji střední věkové skupině. Naproti tomu se ČR společně se Slovenskem vymyká dalšímu obecnému evropskému trendu, který je charakterizován vyšší účastí mladších věkových skupin než starších věkových skupin zaměstnanců. V ČR a na Slovensku je podle výsledků šetření CVTS 3 jejich relativní účast shodná (v ČR 54 %, na Slovensku 32 %). ČR patří k zemím, ve kterých odstup krajních věkových skupin od střední věkové skupiny není výrazný. Dosahuje 6 p. b. V průměru EU se nejmladší věková skupina účastní kursů DOV pouze o 4 p. b. méně, ale nejstarší věková skupina o plných 10 p. b. méně ve srovnání se střední věkovou skupinou.

Nižší účast na vzdělávání lze u populace v předdůchodovém věku vysvětlit nižší návratností investic do vzdělávání v důsledku kratšího časového úseku, po který

**Tabulka č. 1: Průměrný podíl zaměstnaných osob účastnících se DOV v jednotlivých třídách zaměstnání v podnicích poskytujících kurzy a ostatní formy DOV (% , 2005)**

Velikostní skupina podniku	Vedoucí, řídicí a techničtí pracovníci	Kvalifikovaní a pomocní pracovníci	Nekvalifikovaní pracovníci
10–19	75,7	74,8	15,6
20–49	76,0	74,4	20,4
50–249	75,9	72,0	29,7
250–499	81,8	67,4	32,1
500–999	83,9	67,5	34,4
1000 a více	84,6	68,5	34,9
CELKEM	76,3	73,6	21,5

Zdroj: ČSÚ: Další odborné vzdělávání zaměstnaných osob v roce 2005, tabulka č. 19

budou investoři (podnik i jednotlivec) inkasovat výhody plynoucí z tohoto vzdělávání. Kromě toho zde může určitou roli sehrát i neochota starších lidí přizpůsobovat se novým požadavkům a účastnit se vzdělávání, i když jim tato možnost zaměstnavatelem nabídnuta je. U mladých zaměstnanců je nižší úroveň účasti na vzdělávání ve srovnání s populací 25–54 let ovlivněna přesvědčením zaměstnavatelů i mladých lidí samotných, že v důsledku krátkého časového úseku, který uplynul od absolvování počátečního vzdělávání, jejich znalosti a dovednosti odpovídají do značné míry současnému stavu poznání, míra zastarání jejich lidského kapitálu je považována za zanedbatelnou. Přestože český vzdělávací systém je často kritizován, že nevybavuje absolventy znalostmi a dovednostmi, které praxe vyžaduje, podniky zřejmě tento handicap nepocítují příliš silně. Jinak by v zájmu udržení své konkurenceschopnosti musely znalostní a dovednostní nedostatky z počátečního vzdělávání vyvažovat kurzy podnikového vzdělávání.

Vzhledem k tomu, že podniky od firemního vzdělávání očekávají zejména příspěvek k naplňování firemních cílů, případné rozdíly v účasti jednotlivých profesí na dalším vzdělávání odrážejí přesvědčení podniků, že různé profese přispívají k těmto cílům různou měrou. S určitou mírou zjednodušení lze očekávat, že účast na dalším odborném vzdělávání zabezpečovaném podniky klesá s poklesem kvalifikační náročnosti zastávané profese, že podniky od profesí s vyššími nároky na úroveň vzdělání očekávají větší přínosy k dosahování firemních cílů. Kromě toho lze také předpokládat, že požadavky na výkon kvalifikačně náročnějších profesí se mění častěji a vyžadují specifické proškolení ve srovnání s kvalifikačně nenáročnými profesemi. Určitý vliv může mít i skutečnost, že osoby s vyšší úrovní vzdělání mají nejen pozitivnější vztah k učení, ale i rozmanitější vzdělávací příležitost (např. účast na seminářích, konferencích, e-learning, samostudium). Vzdělanější zaměstnanci si také obvykle více uvědomují, že vzdělávání je cestou, jak se v samotném podniku, ale i na trhu práce obecně stát konkurenceschopnějším, žádanějším a tím i lépe odměňovaným zaměstnancem,

a jsou ochotni se podnikového vzdělávání účastnit i v době mimo pracovní dobu.

Výsledky šetření CVTS umožňují tuto hypotézu ověřit na základě dat o účasti v podnikovém vzdělávání tří skupin zaměstnanců vytvořených podle zastávaného zaměstnání - profese (klasifikace zaměstnání KZAM). První skupina je tvořena profesemi, jejichž výkon je obvykle spojen s terciárním vzděláním, patří sem vedoucí a řídicí pracovníci, dále vědeckí a odborní pracovníci a techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci (KZAM 1-3). Druhou skupinu tvoří zaměstnanci se středoškolským vzděláním, maturitním i učňovským, kteří pracují jako nižší administrativní úředníci, provozní pracovníci ve službách a obchodě, řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a opraváři a jako obsluha strojů a zařízení (KZAM 4-8). Třetí skupina zahrnuje pouze jednu profesi, a to nekvalifikované pracovníky (KZAM 9).

V roce 2005 se podnikového vzdělání bez ohledu na formu vzdělávání a velikost podniku nejvíce zúčastnila první skupina, tedy vedoucí, odborní a techničtí pracovníci, jejich náskok před druhou skupinou - kvalifikovanými a pomocnými pracovníky - byl vcelku zanedbatelný (2,7 p. b.). Vzdělávání bylo poskytnuto cca třem čtvrtinám zaměstnanců obou těchto skupin (viz tabulka č. 1). Za tímto průměrem se však skrývá odlišná situace v podnicích různé velikosti. Minimální rozdíl ve vzdělávání těchto dvou skupin zaměstnanců vykazují pouze podniky s počtem zaměstnanců do 250 osob, zatímco u větších podniků jsou tyto rozdíly již výrazné a dosahují v průměru 15,6 p. b. Podstatně méně se podnikového vzdělávání účastnili nekvalifikovaní pracovníci, v průměru za všechny podniky pouze necelá jedna čtvrtina z nich. Nejmenší pozornost byla osobám bez kvalifikace věnována v podnicích, jejichž celkový počet zaměstnanců se pohyboval v rozmezí 10–19 osob. Je zřejmé, že osoby neúspěšné v počátečním vzdělávání mají jen velmi omezené šance tento handicap prostřednictvím podnikového vzdělávání zmírnit. Z této skupiny zaměstnanců mají větší šance účastnit se podnikového vzdělávání ti, kteří jsou zaměstnaní v podnicích s počtem zaměstnanců 250 a více. V nich se dalšího vzdělání dostalo cca jedné třetině nekvalifikovaných pracovníků. Nelze však zjistit, jaké

formy vzdělávání se zúčastnili, ani obsahové zaměření. Pokud se jednalo o vzdělávání v oblasti ochrany zdraví při práci, k posunu odborné kvalifikace nedošlo.

Přístup podniků ke vzdělávání jednotlivých skupin zaměstnanců se liší podle velikosti. V malých podnicích s počtem zaměstnanců do 250 osob mají zaměstnanci zařazení do prvních dvou skupin vcelku vyrovnané šance na účast v kursech, naopak nekvalifikovaní pracovníci ve srovnání s ostatními mají šance zhruba pětkrát menší. Ve velkých podnicích jsou rozdíly mezi jednotlivými skupinami zaměstnanců velmi podobné, skupina s nižší kvalifikační náročností vykazuje účast na kursech vždy cca o jednu třetinu nižší než skupina s vyšší náročností.

Rozdíly ve vzdělávání zaměstnanců s nižší a vyšší úrovní vzdělání se projevují také v tom, jaké znalosti a dovednosti jsou u nich prostřednictvím podnikového vzdělávání rozvíjeny. U vysoce kvalifikovaných pracovníků je obvykle zvyšován jejich obecný lidský kapitál, zatímco u nízkokvalifikovaných zaměstnanců spíše jejich specifický lidský kapitál, tedy znalosti a dovednosti uplatitelné především v dané profesi, ať již u stávajícího nebo obdobně zaměřeného zaměstnavatele (Kuckulenz, 2006). Data, která jsou k dispozici o podnikovém vzdělávání, neumožňují ověřit, zda tato hypotéza platí i v ČR. Lze pouze zjistit, jaké zaměření podnikových kursů bylo nejčastější, resp. rozvíjení kterých znalostí bylo věnováno nejvíce výukových hodin. Podle výsledků šetření CVTS bylo v ČR věnováno plných 20 % výukového času vzdělávacích kursů problematice bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a problematice ochrany životního prostředí. To byl nejvyšší podíl v rámci EU-27 společně s Velkou Británií, zatímco průměr EU-27 byl 11 %. Vzdělávání v oblasti ochrany zdraví při práci je vlivem platné legislativy v ČR povinné, je jistě důležité, nicméně neznamená posun v odborných kompetencích zaměstnanců.

Z hlediska zlepšení znalostí a dovedností mají zaměstnanci v ČR největší šanci se zdokonalit v jazycích, a to jak v mateřském, tak cizím. Hodiny věnované jazykům se na celkovém rozsahu kursů podílely 18 %. To svědčí nejen o zvyšujících se požadavcích podniků na schopnost zaměstnanců komunikovat v cizích jazycích, ale i o nedostatečné vybavenosti populace touto dovedností a tím i o nedostatečné účinnosti výuky cizích jazyků na školách. Dalším zaměřením, kterému je věnován významnější podíl hodin, jsou výrobní postupy, např. obsluha a údržba automatizovaných systémů, kontrola kvality a vývoj nových materiálů a výrobků. Takto zaměřené kursy se na celkovém počtu hodin podílely 10 %. V průměru EU byly kursy nejvíce zaměřeny na výrobní postupy (16 %) a osobní rozvoj zahrnující znalosti o podniku a vstupní kursy (16 %). Z porovnání je zřejmé, že v ČR je významnější pozornost věnována osvojení přenositelných kompetencí (jazykům), což je obdobné i v ostatních

nových členských zemích. Ve vyspělých zemích je přednost dávana podpoře osvojení kompetencí specifických pro daný podnik.

### Závěry

Analýzy založené na empirických datech ukazují, že v přístupu k podnikovému vzdělávání existují výrazné rozdíly. V ČR mají větší šance zúčastnit se podnikového vzdělávání muži než ženy, zaměstnanci ve věku 25–54 let než zaměstnanci krajních věkových skupin, osoby zastávající kvalifikačně náročnější pozice. Přístup k podnikovému vzdělávání je diferencovaný také podle velikosti podniku, podniky s větším počtem zaměstnanců věnují větší pozornost jejich vzdělávání, ale i podle odvětví. Neaktivnější byly v roce 2005 podniky z finančního zprostředkování. Z hlediska obsahového zaměření vzdělávání je vedle povinného vzdělávání v oblasti ochrany zdraví při práci nejvíce výukových hodin věnováno jazykové výuce, tedy přenositelné kompetenci.

Z podstaty fungování podniku, z nerovnoměrného technologického rozvoje jednotlivých odvětví a z nerovnoměrných změn v nárocích na výkon jednotlivých profesí vyplývá, že rozdíly představují podstatný rys podnikového vzdělávání. O zmírnění nerovnosti v přístupu k podnikovému vzdělávání mezi zaměstnanci v rámci jednoho podniku se mohou zasadit odbory nebo stát (Bassanini, A., 2005). Prosazování požadavku rovnosti v podnikovém vzdělávání ať ze strany státu či odborů však naráží na požadavek efektivnosti. Podnik si nemůže dovolit ohrozit svoje postavení na trhu neefektivním vynakládáním svých zdrojů. V konečném důsledku by prosazování principu rovnosti mohlo vést ke snížení či ztrátě konkurenceschopnosti a k nutnosti propustit minimálně část zaměstnanců. Státy proto podněcují podniky k poskytování vzdělávání prostřednictvím finančních stimulů, ať již ve formě daňového zvýhodnění či dotačních programů, tyto stimuly však obvykle nejsou vázány na výběr účastníků vzdělávání, které zůstává plně v kompetenci samotných podniků. Stát při využívání těchto stimulů musí hledat kompromis mezi principem efektivnosti vynakládání veřejných prostředků a prosazováním principu rovnosti příležitostí. Striktní uplatnění principu efektivnosti by mělo vést k tomu, že z veřejných prostředků nebude podporováno takové firemní vzdělávání, které by se uskutečnilo na základě působení tržních sil. Vzhledem k tomu, že je obtížné mapovat selhání trhu v případě firemního vzdělávání, praxe je taková, že státy příslušnou legislativou stanovují určité povinnosti podniků ve vztahu k rozvoji lidských zdrojů a daňovými úlevami či dotacemi podniky finančně motivují k zabezpečování firemního vzdělávání. Uplatňování principu rovnosti se obvykle projevuje ve vyhlásování programů na podporu vzdělávání v malých podnicích, neboť empirické

výzkumy potvrzují, že zaměstnanci malých podniků mají omezenější příležitosti účastnit se firemního vzdělávání ve srovnání se zaměstnanci velkých podniků. Vzhledem k tomu, že je potvrzena i nerovnost šancí s ohledem na určité charakteristiky zaměstnanců (vyšší věk, nižší úroveň vzdělání, resp. profese s nižší kvalifikační náročností, ženy, pracovní smlouva na dobu určitou, kratší pracovní úvazek), měly by být nástroje státní politiky zaměřeny na vzdělávání těchto znevýhodněných skupin. Nicméně tak daleko v uplatňování principu rovnosti šancí v podnikovém vzdělávání politiky podpory firemního vzdělávání nesahají.

Uplatňování principu rovnosti v přístupu k dalšímu vzdělávání se musí proto odehrát zejména mimo podnik. K účasti v dalším vzdělávání mohou být jednotlivci stimulováni prostřednictvím různých nástrojů zaměřených na odstranění či alespoň zmírnění rozhodujících bariér, kterými jsou především finanční náklady a nedostatek času (Czesná, V., 2006). Proto jsou ve vyspělých zemích používány takové nástroje, jako jsou daňové úlevy, vzdělávací účty či vouchery, placená dovolená na vzdělávání. Politiky zacílené na rovnost příležitostí musí začínat u počátečního vzdělávání, neboť se prosazuje komplementarita počátečního a dalšího vzdělávání. Čím vyšší úroveň počátečního vzdělání jedinec dosáhne, tím častěji je jeho účast v dalším vzdělávání.

Příspěvek nepokrývá všechny aspekty, které by si zasloužily pozornost. Důvodem je jednak omezený rozsah příspěvku a jednak dostupnost statistických dat. Šetření CVTS 3, z kterého příspěvek vychází, například neumožňuje posoudit závislost na vlastních společnostech. Nicméně lze předpokládat, že zahraniční vlastníci pocházející z ekonomicky vyspělé země, ve které je vysoká úroveň podnikové kultury, věnuje větší pozornost vzdělávání zaměstnanců ve srovnání s domácím vlastníkem. Stejně tak nebylo možné posoudit například vliv recese na vzdělávání podniků. I zde lze vyslovit hypotézu, že v období nedostatku zakázek a propouštění zaměstnanců se rozsah podnikového vzdělávání sníží. Důvodem bude zejména snižování nákladů, ale i větší šance podniku nalézt vzhledem ke zvyšující se nezaměstnanosti vhodné adepty pro hledanou pozici a tím snížit nároky na zaškolení. Proti omezení dalšího vzdělávání budou v ČR působit programy kofinancované z Evropského sociálního fondu zaměřené na vzdělávání zaměstnanců v období omezené poptávky po produktu podniku (Programy Vzdělávejte se, Školení je šance). Toto jsou však již náměty na další výzkum.

1 Podnikové vzdělávání bylo definováno jako „opatření a činnosti, jejichž prvotním cílem je získávání nových znalostí a dovedností nebo zlepšování a rozvoj těch stávajících (vč. povinných školení vyplývajících ze zákonných norem - např. školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, požární ochrany, řidičů, svářečů, elektrikářů), které podnik alespoň částečně hraje za své zaměstnané osoby. Vzdělávání musí být



předem plánováno a organizováno s konkrétním vzdělávacím cílem". Zdroj: ČSÚ, Dotazník o odborném vzdělávání za rok 2005.

2 Zákonník práce ukládá zaměstnavateli povinnost proškolení zaměstnance k zajištění jeho bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zabezpečit přiměřenou odbornou praxi zaměstnancům - absolventům středních a vysokých škol, zabezpečit zaškolení nebo zaučení těm zaměstnancům, kteří vstupují do pracovního poměru bez kvalifikace, a pokud je to třeba, zaučit zaměstnance, který přechází na nové pracoviště nebo na nový druh či způsob práce. Zaměstnavatel je oprávněn zaměstnanci účast na školení k prohloubení kvalifikace uložit. Pro výkon některých profesí jsou nezbytné předpoklady a s tím související vzdělávání upraveny zákony nebo vyhláškami (například ve zdravotnictví, školství, elektrotechnice, dopravě apod.).

3 EUROSTAT: Life-long learning by gender.

## Literatura:

Armstrong, M. *Personální management*. Praha: Grada Publishing, 1999.

Bassanini, Andrea et al. *Workplace training in Europe*. <http://ftp.iza.org/dp1640.pdf>

Black, S., Lynch, L. Human-capital investments and productivity. *American Economic Review*, 1996, vol. 86(2), s. 263-267.

Belcourt, M. - Wright, P. C. *Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu*. Praha: Grada Publishing, 1998.

Bresnahan, T. F. - Brynjolfsson, E. - Hit, L. M. Information technology, workplace organization and the

emand for skilled labor: Firm-level evidence. *Quarterly Journal of Economics*, 2002, vol. 117, s. 339-376.

Caroli, E. - Van Reenen, J. Skill Based Organizational Change? Evidence from a panel of British and French Establishments. *Quarterly Journal of Economics*, 2001, vol. 116, s. 1449-1492.

Crouch, C. Skills-based full employment: the latest philosopher's stone. *British Journal of Industrial Relations*, 1998, vol. 35 (3), s. 367-391.

Czesaná, V. - Vymazal, J. Vybrané faktory rozdílů v účasti na dalším vzdělávání - výsledky dotazníkového šetření. *Working Paper 4/2006*. Praha: NVF-NOZV, 2006.

ČSÚ: Informační technologie v podnikatelském sektoru. [http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/podnikatelsky\\_sektor](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/podnikatelsky_sektor)

ČSÚ: Další odborné vzdělávání zaměstnaných osob v roce 2005. <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3311-08>

De Grip, A. *Evaluating Human Capital Obsolescence*. Maastricht University, Paper prepared for EC-OECD Seminar on Human Capital and Labour Market Performance. 2004.

de la Fuente, A. - Ciccone, A. *Human capital in a global and knowledge-based economy*. [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2002/jul/repot\\_final.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/jul/repot_final.pdf)

European Commission. *Progress towards the Lisbon Objectives in Education and Training*. 2005 Report. Brussels, 2005.

European Commission. *Eurobarometer survey on geographic and labour market mobility*. Europeans

and mobility: first results of an EU-wide survey. European Communities, 2006.

EUROSTAT. *Database New Cronos/Labour Force Survey*. Luxembourg, 2005.

EUROSTAT. *Education across Europe 2003*. Luxembourg, 2003.

Koubek, J. *Personální práce v malých podnicích*. Praha: Grada Publishing, 2003.

Kuckulenz, A. - Zwick, T. *The Impact of Training on Earnings - Differences Between Participant Groups and Training Forms*. <ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp0357.pdf>

Lynch and Black. Beyond the Incidence of Training: Evidence from a National Employers Survey. *NBER Working Paper No. 5231*. 1995.

Matoušková, Z. - Kofroňová, O. Přístupy inovačních podniků k získávání a rozvoji lidských zdrojů. *Working Paper 1/2006*. Praha, NVF-NOZV, 2006.

OECD. *Boosting jobs and incomes. Policy lessons from reassessing the OECD jobs strategy*. Paris: OECD, 2006.

Palán, Z. *Lidské zdroje - Výkladový slovník*. Praha: Academia, 2002.

Palán, Z. *Výkladový slovník vzdělávání dospělých*. Praha: DAHA, 1997.

Prokopenko, J. - Kubr, M. *Vzdělávání a rozvoj manažerů*. Praha: Grada Publishing, 1996.

Stýblo, J. - Urban, J. - Vysokajová, M. *Personalistika*. Praha: ASPI, 2005.

*Autorka je pracovnící NVF.*

## Konference o rodinné politice

**Dne 19. 10. 2009 se v Senátu konal IX. ročník konference o rodinné politice na téma „Rodinná politika jako nástroj, který umožňuje a podporuje mezigenerační solidaritu“, jejímiž pořadateli byli senátní Výbor pro zdravotnictví a sociální politiku a Národní centrum pro rodinu, ve spolupráci s vídeňským Institutem pro manželství a rodinu a německým Institutem pro další vzdělávání a užitou sociální etiku. Spolupořadatelem byla nadace Konrad-Adenauer-Stiftung, konferenci finančně podpořil rovněž Česko-německý fond budoucnosti.**

Cílem bylo ukázat celou šíři vztahů mezi generacemi a různé podoby jejich vzájemné solidarity. Témata přednášek měla doplnit existující pojetí mezigenerační solidarity. Postoje řečníků vycházely ze čtyř úhlů pohledu – politického, právního, sociologického a psychologicko-zdravotnického. Z jejich vystoupení vyplynulo, že žádoucího stavu nelze dosáhnout beze změn v hodnotovém chápání.

Především jde o **ohodnocení přínosu lidské práce**, která neprochází trhem práce, ale přesto díky ní vzniká lidský kapitál, tedy výchovou formovaná lidská osobnost (definice tvůrce pojmu lidský kapitál Garyho Beckera), a je umožněna péče o závislé členy rodiny. Myšlenka potřeby reálného uznání neplacené práce byla nepřímou zdůvodněna i v referátu (Gerlach), který se zabýval vztahem mezi generacemi. Jeho těžiště spočívalo v pojmenování oblastí mezigeneračních vztahů a jejich zhodnocení pomocí tzv. generační bilance (Generationenbilanz). Přínos generací je však měřen pouze na základě daňových odvodů, jen v daném časovém okamžiku, bez vazby na odvody budoucích daňových poplatníků, nebere se v úvahu současný

vliv na demografickou skladbu obyvatelstva. **Prioritu hodnotového chápání mezigenerační solidarity** při vytváření následných opatření zdůvodnil i referát zabývající se podporou mezigenerační solidarity v důchodovém systému (Mazal). Z dílčích výsledků výzkumu zaměřeného na **předávání hodnot v českých rodinách** vyplývá, že působení rodiny je klíčovým prvkem při přijímání hodnot nabízených sociálním okolím (Prudký). V rodině přijaté hodnoty mají tendenci k vysoké rezistenci vůči novým nabídkám. Ukazuje se, že navzdory společenským změnám se hodnotový systém generace dorůstající ve svobodné společnosti změně společenských poměrů přizpůsobuje jen minimálně, spíše je přijímán od předchozí generace. Pro českou společnost je příznačný velmi nízký podíl nihilistů, rovněž podíl fatalistů je poměrně malý. Naopak zřetelná je víra populace v možnost ovlivňovat vlastní život a vysoká je důvěra, že právě to dává životu smysl. Podíl obou těchto hodnotových rámců ve společnosti mírně narůstá, což by mohlo ukazovat na vnitřní rozpornost hodnotových struktur a možnost vnitřních tenzí, konfliktů a prohlubujících se diferencí ve společnosti České republiky. Hodnotové struktury příznačné pro otevřenou společnost, tj. v nichž dobře funguje mezigenerační solidarita, se zřejmě prosazují jen velmi pomalu.

Psychologický pohled akcentuje **rodinu jako místo, kde se člověk učí navazovat a rozvíjet sociální vztahy**. V rodině vznikají dva druhy vztahů, vrozené a získané, jež mají svá specifika. Současná změna rodinných struktur zásadním způsobem ovlivňuje i očekávání od vztahů, která si jedinec vytváří na základě vývojové zkušenosti. Rodiče už nejsou pro děti nositeli vrozených

vztahů, ale často též vztahů získaných. Vzhledem k aktuálním trendům vývoje rodiny se často stává, že dítě má také více prarodičů, některé s vazbou vrozeného vztahu, některé získané během života. Vícegenerační zkušenost pak většinou nenabízí, o co se opřít (Chvála, Trapková).

Vzhledem k prodlužující se délce života bude **péče o starší rodinné příslušníky** představovat stále vážnější téma. Institucionální péče je ekonomicky nákladnější, navíc znamená mnohem větší zásah do kvality života seniorů. Naopak péče v domácím prostředí zprostředkovaná rodinnými příslušníky má velkou etickou hodnotu, je výrazem vztahu, přijetí a akceptace a významně zvyšuje kvalitu života bez ohledu na míru soběstačnosti. Podpora péče rodinnými příslušníky a její uznání jako nejen sociální, ale i ekonomické kvality jsou nutné pro vytvoření takového ekonomického a společenského prostředí, ve kterém budou pečující rodiny moci obstát. Rodina také musí mít možnost svobodné volby, zda zvolit institucionální péči, nebo péči v rodině (Holmerová).

**Klima příznivé pro vytváření prorodinných hodnot** se v zahraničí pokusili zajistit pomocí vícegeneračních domů, které svým obyvatelům nabízí možnost učít se od lidí jiné generace, nacházet s nimi společná témata, přijímat zkušenosti i proniknout do rozdílů v chápání i v chování různých starých obyvatel. Jsou místem komunitního soužití, kde má každý svoje místo (Eder), a svým způsobem nahrazují dnes již chybějící model vícegeneračních rodin. Děti, které v takovém společenství vyrůstají, si ponесou do života zkušenost otevřenosti a akceptace.

*Marie Oujezdská, Petra Michalová  
Národní centrum pro rodinu*

# Podpora neformálne opatrovujúcich osôb ako verejný záujem

Kvetoslava Repková<sup>1</sup>

*Systematická a dlhodobá starostlivosť o ľudí odkázaných z rozličných dôvodov na pomoc inej osoby sa tradične zvykne spájať s rodinou, blízkymi osobami a ich záväzkami s jej zabezpečením. Podľa M. Andersona, K. Parent „neformálni poskytovatelia starostlivosti sú chrbtovou kosťou starostlivosti poskytovanej v domácom prostredí. Poskytujú neplatenú starostlivosť rodinným príslušníkom a priateľom, bez ktorej by verejný systém nemohol efektívne fungovať“ (2000, s. 4). Téma sa v súčasnosti nevyužíva len na konštatovanie tejto skutočnosti ako niečoho samozrejmeho, čo si nezasluhuje osobitnú pozornosť, ale aj na mobilizovanie úsilia o uznanie takejto starostlivosti ako legitímnej súčasť sektora starostlivosti, ktorá si zasluhuje hľadanie rozličných foriem podpory tých, ktorí ju zabezpečujú. V článku predstavíme vybrané nástroje podpory neformálnych opatrovateľov a opatrovateliek ako agendy verejného záujmu. Osobitnú pozornosť budeme venovať Európskej charte rodinných opatrovateľov/liek, ktorú využijeme ako referenčný rámec pre analýzu najnovších sociálno-politických opatrení prijatých na Slovensku v tejto oblasti. Naším primárnym záujmom nie je analyzovať situáciu rodinných príslušníkov, príp. iných neformálnych poskytovateľov/liek starostlivosti, ktorí zabezpečujú systematickú starostlivosť o najmenšie deti (do troch, príp. šiestich rokov). Ide nám skôr o situácie opatrovania starších detí, mladých ľudí, dospelých alebo starších členov rodiny, ktorí sú na starostlivosť odkázaní z dôvodu ťažkého zdravotného postihnutia alebo vyššieho veku vedúceho k poklesu funkčných schopností a samostatnosti v sebaobsluže. Táto osobná doména starostlivosti nepatrila doposiaľ k tradičným oblastiam výskumu, v súvislosti s novými prioritami sociálnej politiky v európskom i národnom meradle však v ňom nadobúda stále pevnejšie zakotvenie.*

## 1. Východisková terminológia

### 1.1 Neformálna a rodinná starostlivosť, neformálni a rodinní opatrovatelia/lky

Do základného terminologického portfólia témy patria najmä pojmy starostlivosť, formálna a neformálna starostlivosť, dlhodobá starostlivosť, formálny a neformálny opatrovateľ/lka, rodinný opatrovateľ/lka. Podrobne sme sa im venovali na inom mieste (napr. Repková, 2007; Brichtová, Repková, 2009). Pre obmedzený rozsah článku sa sústredíme bližšie na pojmy neformálna starostlivosť/neformálny opatrovateľ/lka a rodinná starostlivosť/rodinný opatrovateľ/lka.

V európskom diskurze neexistuje jednotné (spoločne zdieľané) vymedzenie týchto pojmov.<sup>2</sup> Odborníci OECD v glosári pojmov dlhohodobej starostlivosti vymedzujú neformálnu starostlivosť (informal care) ako „starostlivosť, ktorú poskytujú neformálni poskytovatelia (informal carers) ako manželka a partneri, iní členovia domácnosti a rodiny, priatelia, susedia a iní, ktorí zvyčajne, ale nie nevyhnutne, už majú s osobou, ktorej poskytujú starostlivosť, existujúce sociálne vzťahy. Neformálna starostlivosť je zvyčajne poskytovaná doma a je typicky neplatená“ (Long-Term Care, 2005, s. 17). H. Rothgang, K. Engelke (2009) vymedzujú neformálnu starostlivosť ako takú, „ktorá je vykonávaná neformálnymi a predovšetkým neplatenými opatrovateľmi/lkami, napr. opatrovateľmi/lkami, ktorí opatrovanie nevykonávajú ako zamestnanie (napr. členovia rodiny alebo priatelia)“. (2009, s. 1). M. Anderson, K. Parent (2000) pre neformálnych opatrovateľov/lky (informal caregivers) používajú alternatívne pomenovanie rodinní opatrovatelia/lky (family caregivers), primárni opatrovatelia/lky (primarely caregivers), prirodzení opatrovatelia/lky (natural caregivers).

V najnovších európskych projektových iniciatívach v tejto oblasti už zaznamenávame ambíciu osobitne špecifikovať pojem rodinný opatrovateľ/lka (family carer; family caregiver). Európska charta rodinných opatrovateľov/liek (2007, posledná verzia 2009) definuje *rodinného opatrovateľa/lku* ako „neprofesionálnu osobu, ktorá primárne poskytuje osobe závislej na pomoci čiastočnú alebo úplnú pomoc v bežnom živote v jej prirodzenom prostredí. Riadna starostlivosť sa poskytuje permanentne alebo nie trvalo a môže zahŕňať rozličné formy, osobitne: ošetrovateľskú pomoc, opatrovanie, pomoc pri vzdelávaní a sociálnom živote, pri administratívnych formalitách, koordináciu, permanentný dohľad, psychologickú podporu, komunikáciu, pomoc pri domácich prácach, atď.“ (2009, s. 1). Rozhodujúci je nielen obsah, ale aj rozsah starostlivosti. V rámci európskeho výskumného projektu EUROFAMCARE financovaného v rámci 5. rámcového programu EU sa za rodinnú starostlivosť, ktorá vyžaduje osobitnú pozornosť, považovala starostlivosť alebo podpora príbuzných poskytovaná odkázanej osobe *minimálne 4 hodiny týždenne* (Döhner, Kofahl, <http://www.uke.uni-hamburg.de/eurofamcare/>).

V rámci slovenského legislatívneho prostredia neexistuje pojem neformálny alebo rodinný opatrovateľ/opatrovatelka.<sup>3</sup> Legislatívne sú k vyššie uvedenému chápaniu najbližšie situácie, keď opatrovanie poskytuje  *fyzická osoba opatrojúca občana s ťažkým zdravotným postihnutím odkázaného na opatrovanie* (na účely poskytovania peňažného príspevku na opatrovanie) alebo *osobný asistent/tka z okruhu blízkych osôb* podľa zákonom presne stanovených podmienok (na účely poskytovania peňažného príspevku na osobnú asistenciu). Vo všetkých ostatných prípadoch zabezpe-

čovania opatrovania/asistencie v prirodzenom prostredí odkázanej osoby ide o režim spadajúci do rámca formálnej starostlivosti (keď opatrovateľ/lka poskytuje opatrovanie v rámci platenej opatrovateľskej služby alebo keď osobný asistent/tka z okruhu nie blízkych osôb vykonáva osobnú asistenciu a je za to odmeňovaný/á z prostriedkov peňažného príspevku na osobnú asistenciu poskytovaného odkázanej osobe).

Do 31. decembra 2008, dokedy platil zákon o sociálnej pomoci, tvorili rodinní opatrovatelia/lky úplne špecifickú skupinu, nakoľko len osobám z okruhu blízkych bolo možné poskytovať peňažný príspevok za opatrovanie. Od januára 2009, po nadobudnutí účinnosti nového zákona o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia, je možné poskytovať peňažný príspevok aj širšiemu okruhu fyzických osôb, ak s odkázanou osobou zdieľajú spoločnú domácnosť (s ohľadom na túto podmienku možno predpokladať, že iné ako blízke osoby sa budú rekrutovať prevažne z okruhu známych a priateľov). Možno predpokladať, že sa tak časom vytvorí skupina ľudí kombinujúca blízkych a ostatných známych angažujúcich sa v systematickom opatrovaní, ktorá sa v Európe tradične poníma ako skupina neformálnych opatrovateľov/liek. V ďalšom texte budeme jednotne používať pojem neformálni opatrovatelia/lky (ďalej skratka „NO“), aj keď, s ohľadom na prevažujúcu slovenskú skúsenosť, budeme mať primárne na mysli osoby z okruhu blízkych osôb.

### 1.2 Neformálne opatrovanie a jeho súvislosti vo výskumnej analýze

Presadzujeme tézu o chápaní podpory NO ako agendy verejného záujmu a verejného zdravia, čím máme na mysli súvislosť výkonu systematického opatrovania odká-

zaných členov rodiny so zdravím a celkovým blahobytom NO v jeho komplexnosti. Vychádzame pri nej z predpokladu, že pomocou kvalitných podporných opatrení zameraných na monitoring dopadov systematického opatrovania a následnú tvorbu adekvátnych „pracovných podmienok“ pre jeho výkon, možno predísť, resp. minimalizovať nežiaduce dôsledky opatrovania pre zdravie a životnú situáciu NO.

Viacero odborníkov/čok sa výskumne venovalo dopadom rodinného opatrovania na zdravie a celkovú životnú situáciu tejto skupiny ľudí. Pochobradsky a kol. (2005) skúmali hodnotenie negatívnych vplyvov opatrovania člena rodiny samotnými NO. Z 1151 respondentov/tiek iba necelých 31 % uviedlo, že nemá v súvislosti s opatrovaním žiadne zdravotné problémy. Na druhej strane, takmer polovica (47,5 %) reportovala problémy s chrbticou, plecami a krkom (36,9 %) či inú fyzickú záťaž (14 %). Ešte výraznejšie ako somatické problémy uvádzali respondenti/ky výskumu časový stres spojený so zabezpečením opatrovania (58,6 %), či finančné záväzky s ním súvisiace (22,3 %). Napokon sa skúmala emocionálna záťaž spojená s opatrovaním. Len 19 % respondentov/tiek uviedlo, že ju nepociťuje, ale až takmer polovicu (49,5 %) trápi prílišná zodpovednosť spojená s opatrovaním, pocity nadmerného preťaženia (29 %), beznádeje (18,4 %), rodinných problémov (18 %) či izolácie (17,8 %) (in Ruppe, 2009). V podmienkach Slovenska sa podobne zameranému skúmaniu situácie NO, osobitne rodinných príslušníkov – opatrovateľov/liek, venovali E. Pavlíková, A. Kondášová (2001). V ich prieskume len 18 % z 298 odpovedajúcich respondentov/tiek uviedlo, že sa zdravotne cíti dobre. Naopak 48 % malo nejaké zdravotné problémy a 34 % uviedlo vážne zdravotné problémy. Lepšiu zdravotnú kondíciu pritom uvádzali vysokoškolsky vzdelaní NO, najhoršiu NO so základným vzdelaním. Podľa skúseností respondentov/tiek prítomnosť zdravotne postihnutého člena v podmienkach slovenských rodín je priveľkým bremenom, znamenajúcim obmedzovanie vlastných aktivít, koníčkov a kontaktov, nedostatok času na ostatných členov rodiny, nemožnosť zlepšiť si finančnú situáciu a preťaženosť vedúcu k napätiu vo vzťahoch.

Zabezpečovaniu systematickej starostlivosti vlastnou rodinou sa venovali aj iné výskumy. B. Bodnárová a kol. (2005) zistili, že až 87 % respondentov/tiek zapojených do rodinnej starostlivosti o odkázaného člena je vedených pocitom povinnosti a záväzku a takmer polovica (46,3 %) osobne zabezpečuje starostlivosť z dôvodu, že nikto iný nie je k dispozícii. V cca 70 % prípadov pritom išlo o starostlivosť poskytovanú dlhšiu dobu (od 1–10 rokov) s najvyšším zastúpením starostlivosti v dĺžke 3–5 rokov (28,6 %). Aj v našom výskume (Repková, 2006) zameranom na životné podmienky rodín so zdravotne postihnutým členom poskytovali respondentom/tkám s ťažkým zdravotným postihnutím pomoc pri bežných denných činnostiach najčastejšie príbuzní (takmer 70 %).

V otázkach zabezpečenia pomoci pri bežných denných činnostiach vyjadrovali respondenti/ky najvyššiu mieru spokojnosti (pre vyše 80 % z nich je uspokojovanie potrieb v oblasti starostlivosti inou osobou úplne alebo skôr vyhovujúce a najčastejšie stabilizované), na rozdiel napr. od celkovej ekonomickej situácie, ktorú považujú za posledných 5 rokov buď ako nezmenenú (42,3 %) alebo zhoršenú (47 %). Vysoké očakávania odkázaných osôb v oblasti rodinnej starostlivosti potvrdil aj Špeciálny Eurobarometer (2007) k problematike zdravotnej a dlhodobej starostlivosti v EU, podľa výsledkov ktorého až 68 % Slovákov/veniek by v prípade, že by potrebovali pomoc inej osoby v bežných denných situáciách, uprednostnilo pomoc blízkeho vo svojom vlastnom dome (priemerne v EU by takúto formu uprednostnilo len 45 % opýtaných). Od profesionálnych pracovníkov/čok by ju očakávalo len 10 % respondentov/tiek (priemerne v Európe 23 %).

Zabezpečovanie starostlivosti blízkymi osobami má aj významné ekonomické súvislosti a vplyv na ekonomický blahobyt NO. Je známou skutočnosťou, že plnenie rodinných povinností sa vníma všeobecne ako komplikácia pre výkon práce a profesionálnu kariéru. Z reprezentatívneho výskumu A. Kotvanovej (2007) vyplynulo, že dospelá populácia na Slovensku často spája materské povinnosti s diskriminačnými praktikami zamestnávateľov pri prijímaní a prepúšťaní zo zamestnania (46,4 % respondentov/tiek) a s menšími šancami získať prácu v prípade, že rodič sám vychováva dieťa (56,1 % respondentov/tiek). Existuje však aj opačná súvislosť opatrovania a zamestnania. Naš posledný prieskum ukázal, že takmer polovica (45 %) všetkých poberateľov/liek peňažného príspevku za/na<sup>5</sup> opatrovanie začala poskytovať systematickú starostlivosť o blízkeho v situácii vlastnej nezamestnanosti (osobitne v prípade mužov). Na druhej strane, väčšina situácií ukončenia opatrovania blízkymi nie je spojená s faktorom nájdenia si zamestnania, ale s prirodzenými dôvodmi (najmä pre úmrtie opatrovanej osoby). Ak zoberieme do úvahy, že takmer polovica (47 %) opatrovateľov/liek je vo vekovej kategórii 51–64 rokov, t.j. v poslednej dekáde produktívneho veku, možno v prípade ukončenia opatrovania u významnej časti z nich očakávať sťažené podmienky návratu na trh práce (osobitne v súčasnosti v súvislosti s dopadmi ekonomickej a hospodárskej krízy majúcej vplyv na pracovné miesta a zamestnanosť). Len minimálny počet NO využíva v súčasnosti možnosť popri opatrovaní zároveň pracovať (len cca 2 %), čím sa devaluje ich vzdelanostný a profesionálny kapitál. Podľa prieskumu J. Ladovičovej pritom z 500 rodinných opatrovateľov/liek, poberajúcich peňažný príspevok za opatrovanie, malo 66 % úplne stredné vzdelanie s maturitou alebo vysokoškolské vzdelanie. Všetky uvedené, a samozrejme mnohé iné fakty (zdravotná záťaž, emocionálna záťaž, nedostatok času na seba a vlastné záujmy, ekonomická závislosť), formujú z otázky podpory NO legitímnu a závažnú agendu, ktorá

našla svoje zakotvenie aj v európskej i domácej sociálnej politike.

## 2. Podpora neformálnych opatrovateľov/liek ako verejný záujem – európsky prístup

### 2.1 Európske politiky - všeobecne

Formovanie cielených politík v oblasti podpory NO ako verejného záujmu našlo svoje koncentrované vyjadrenie vo viacerých významných dokumentoch koordinujúcich obsah politík v sektore starostlivosti o odkázaných ľudí. Príkladom uvádzame:

- schválenie *Regionálnej stratégie naplnenia Madridského akčného plánu pre starostlivosť* (prijatá v septembri 2002 v Berlíne UNECE ministerskou konferenciou zameranou na otázky starnutia), v rámci ktorej sú v jednotlivých záväzkoch (najmä č. 8) formulované úlohy v oblasti uznania rodinného opatrovania a postavenia rodinných opatrovateľov/liek vo svete práce so založením práv v oblasti sociálneho poistenia a ochrany pred rizikovými sociálnymi situáciami (napr. invaliditou alebo starobou), osobitne u žien, ktoré zabezpečujú väčšinu úkonov dlhodobej starostlivosti (Regional, 2002),
- spracovanie *Národných správ o stratégiách sociálnej ochrany a sociálnej inklúzie* v rámci uplatňovania *Otvorenej metódy koordinácie*, ktoré majú od roku 2006 svoju obligatórnu časť zameranú aj na otázky zdravotnej a dlhodobej starostlivosti. Vychádza sa v nich zo záväzku členských štátov poskytovať prístupnú, kvalitnú a udržateľnú zdravotnú a dlhodobú starostlivosť, pričom opatrenia neformálnej starostlivosti sa považujú za jeden z kľúčových faktorov udržateľnosti celého systému (Long - Term Care in the EU, bod 3.3.),
- realizácia a výstupy európskeho projektu EUROFAMCARE financovaného Európskou úniou v rámci 5. rámcového programu, ktorý významne prispel k tematizácii a konceptualizácii *agendy podpory rodinných opatrovateľov/liek* v rámci chápania rodinnej starostlivosti a starostlivosti o odkázaných členov ako verejného záujmu (uvedené aj v prácach Munday, 2003; Litske, 2006). Na základe projektu realizovaného v 23 európskych krajinách bol formulovaný návrh *Európskej charty rodinných opatrovateľov/liek* (Coface Handicap, 2007, posledná revízia 2009) s cieľom zosúladiť sociálno-politické zámery podpory ľudí so zdravotným postihnutím a ich rodín.

V ďalšom texte sa budeme bližšie venovať tomuto dokumentu ako referenčnému rámcu pre analýzu politík a opatrení v oblasti podpory NO v podmienkach Slovenska.

### 2.2. Európska charta rodinných opatrovateľov/liek (European Charter for Family Carers; ďalej „ECHRO“)

#### Východiská

Charta implementuje výsledky projektu „Assistance to Family Carers“ (Pomoc

rodinným opatrovateľom/ľkám) realizovaného v rokoch 2005–2006 vybranými členskými organizáciami COFACE-Handicap (Konfederácie rodinných organizácií v Európskej únii). Text Charty získal 19. marca 2009 plnú podporu administratívneho výboru konfederácie. Vychádza sa v ňom zo skutočnosti, že odpoveď verejných politík na otázku závislosti ľudí na pomoc iných z dôvodu zdravotného postihnutia, choroby, veku, úrazu, atď. je v súčasnosti vo väčšine európskych krajín neadekvátna alebo úplne chýbajúca. Tento nedostatok sa potom nahrádza starostlivosťou známych a rodiny, prevažne žien. Rodinná solidarita ale nemôže za žiadnych okolností pri poskytovaní potrebnej pomoci v živote ľudí odkázaných na pomoc iných pri bežných denných činnostiach plne nahradiť úlohy štátnych a verejných autorít. Kľúčovou tézou preto je *uznanie významu podpory rodinných opatrovateľov/liek, pomocou ktorej je možné udržať a/alebo zlepšiť kvalitu života ako odkázaných osôb, tak tých, ktorí im poskytujú starostlivosť*. Cieľom takéhoto uznania je ochrana kvality života rodín cestou zabezpečenia fyzického a psychického zdravia opatrovateľov/liek; ochrana normálnych rodinných vzťahov medzi rodičmi a deťmi alebo medzi partnermi; prevencia prepadu do stavu chudoby; umožnenie zosúladenia práce a rodiny/ opatrovateľských záväzkov; ochrana práv každého člena rodiny. Viac informácií na adrese: [www.coface-eu.org](http://www.coface-eu.org).

## Oblasti podpory v rámci ECHRO

● **Právo výberu rodinných opatrovateľov /liek**  
Odkázané osoby by mali mať právo vybrať si osobu, ktorá im bude poskytovať starostlivosť, recipročne by však mali mať aj rodinní príslušníci právo výberu pri naplňaní roly súvisiacej so starostlivosťou buď formou plnej alebo čiastočnej starostlivosti tak, aby mali možnosť zosúladať svoje opatrovateľské a pracovné úlohy. Výber by mal byť slobodný, informovaný a kedykoľvek „otvorený“ k zmene.

## ● Národná solidarita

Fakt, že sa rodina rozhodla pre zabezpečenie starostlivosti formou blízkej osoby, by v žiadnom prípade nemal znamenať, že verejné politiky sa zbavia povinností v oblasti podpory opatrovaných i opatrujúcich osôb. Táto by mala vychádzať z uznania ich sociálnych práv a práv na všetky formy sociálnej podpory.

## ● Rodinná solidarita

Uznáva sa, že rodinné prostredie je najlepším prostredím pre uspokojovanie potrieb závislých osôb. Solidarita v rámci rodiny by mala byť komplementárna s verejnou solidaritou.

## ● Status/miesto rodinných opatrovateľov/liek v zdravotnom systéme

Rodinní opatrovatelia/ľky by mali byť chránení v zdravotných a sociálnych politikách. Tým by sa „formalizovala“ ich pozícia v systéme opatrovania. Majú mať právo benefitovať z rozličných programov a sietí, ktoré poskytujú morálnu a psychologickú podporu v prípade, že je potrebná.

● **Oficiálny status rodinného opatrovateľa/ľky**  
Rodinní opatrovatelia/ľky by mali mať právo na princípe rovnakého zaobchádzania na rozličné formy podpory tak, aby mohli pomáhať blízkym odkázaným osobám v ich bežnom živote. Podpora by sa mala týkať oblastí:

- zamestnanosti: flexibilný pracovný čas, dovolenka, podpora pri návrate do zamestnania, zdravotná a sociálna ochrana,
- univerzálneho prístupu: finančná kompenzácia v oblasti dopravy, bývania, kultúry, komunikácie, atď.,
- dôchodkových otázok: cez ich oficiálne uznanie v role opatrujúcich osôb,
- oficiálneho uznania ich skúseností v role opatrujúcich osôb.

## ● Kvalita života

Opatrujúce aj opatrované osoby sú vzájomne závislé. Preto je nevyhnutné prijímať preventívne opatrenia verejnej politiky, ktoré by zabránili vyčerpaniu, chorobám, pracovnému preťaženiu a umožňovali by rodinným opatrovateľom/ľkám uspokojovať ich osobné potreby.

## ● Právo na oddych

Nevyhnutnou potrebou pre opatrujúce osoby je podpora, dodatočná pomoc v núdznych situáciách, poskytovanie náhradných sociálnych služieb v rozličných fázach opatrovania v závislosti od potrieb (na účely dovolenky, oddychu, zo zdravotných dôvodov, atď.).

## ● Informácie/tréning

Opatrujúce osoby by mali byť informované o ich právach a povinnostiach. Mali by mať prístup ku všetkým informáciám, tréningovým programom, ktoré by mohli zlepšiť výkon ich opatrovateľských úloh. Tréningové systémy by mali organizovať miestne autority v spolupráci s reprezentatívnymi inštitúciami osôb so zdravotným postihnutím a ich rodín.

## ● Hodnotenie

Hodnotenie starostlivosti by malo byť kontinuálne, a to ako zo strany opatrovaných, tak opatrujúcich osôb. Hodnotenie by malo napomáhať zabezpečovať kvalitu starostlivosti a formulovať potrebné odporúčania. Vychádza sa z toho, že opatrujúce i opatrované osoby vedia najlepšie identifikovať svoje potreby, preto musia byť v procese hodnotenia zastúpené osobne, príp. osobou, ktorú si sami vyberú.

## 3. Podpora neformálnych opatrujúcich osôb ako verejný záujem – opatrenia na Slovensku

### 3.1 Metodologická poznámka

Základnou misiou koordinovania politik na akomkoľvek úseku (agende) a na akejkoľvek úrovni (svetová, európska, národná, regionálna, lokálna) je vytvorenie základných rámcov pre posudzovanie vlastných politik a ich pokroku v čase a na šírenie dobrých praktík v sledovanej oblasti. Preto sme privítali formulovanie ECHRO, ktorá môže poslužiť ako základný referenčný rámec na posudzovanie prítomnosti a kva-

lity opatrení smerovaných do podpory neformálnych, osobitne rodinných opatrujúcich osôb ako verejného záujmu.

### 3.2 Oblasti podpory

#### Oficiálny status rodinných opatrovateľov/liek a zabezpečenie ich príjmu

Finančná podpora rodinných opatrovateľov/liek formou sociálnej dávky ako odmeny za poskytovanú starostlivosť má v podmienkach Slovenska svoju tradíciu. Zákom č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení v znení neskorších predpisov a jeho vykonávacou vyhláškou č. 151/1988 Zb. v znení neskorších predpisov sa zaviedol tzv. príspevok pri starostlivosti o blízku osobu, ktorý sa stal základom peňažného príspevku za opatrovanie upraveného zákonom č. 195/1998 Z.z. o sociálnej pomoci v znení neskorších predpisov a súčasného peňažného príspevku na opatrovanie upraveného zákonom č. 447/2008 Z.z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia. Peňažný príspevok má charakter sociálnej dávky, je príjmovovo testovaný (t.j. nemá univerzálnu povahu), jedine v prípade, ak opatruje poberateľ/ľka dôchodkovej dávky, poskytuje sa v paušálnej výške. Je určený na situácie najvyššieho rozsahu odkázanosti na pomoc inej osoby (podľa novej legislatívy stanovenej ako minimálne 8 hodín potrebnej starostlivosti denne), ktorú zabezpečujú nielen blízki, ale aj iné osoby zdieľajúce s odkázanou osobou spoločnú domácnosť. Rodinné opatrovanie tohto druhu je „umiestnené“ medzi riadny trh práce, formálne opatrovanie (napr. formou opatrovateľskej služby) a najširšiu vnútorodinnú solidaritu, ktorá nie je nijakým spôsobom odmeňovaná. Postavenie v „medzipriestore“ dokumentuje aj skutočnosť, že peňažný príspevok na opatrovanie nie je zaťažovaný daňou z príjmu.

Predmetom verejného záujmu sú aj situácie, kedy členovia rodiny za zákonom stanovených podmienok vykonávajú odkázaným najbližším osobnú asistenciu. Sú za to odmeňovaní z peňažného príspevku na osobnú asistenciu, ktorú na tento účel poberajú odkázané osoby. Na Slovensku je však takáto možnosť využívaná minimálne<sup>7</sup>. Dôvodom sú najmä zákonom stanovené obmedzujúce podmienky vychádzajúce zo základnej filozofie, že osobnú asistenciu majú predovšetkým vykonávať iné ako blízke osoby, aby sa podporovala nezávislosť osôb s funkčnými postihnutiami na svojich najbližších a aby sa udržiavali „zdravé“ vnútorodinné vzťahy v rodinách so zdravotne postihnutým členom (bližšie pozri Repková, 1999).

#### Uznanie opatrovania v systéme zdravotnej a sociálnej ochrany

Kľúčovou otázkou podpory neformálnych a rodinných opatrovateľov/liek je ich sociálna ochrana v zdravotnom a sociálnom systéme a ochrana pred rozličnými typmi rizikových situácií. Podľa zákona č. 580/2004 Z.z. o zdravotnom poistení

v znení neskorších predpisov je štát platiteľom zdravotného poistenia za osoby, ktoré systematicky opatrujú odkázané osoby a sú poberateľmi/lkami peňažného príspevku za/na opatrovanie alebo vykonávajú osobnú asistenciu občanovi s ťažkým zdravotným postihnutím. Podobná situácia je aj v systéme sociálneho poistenia. Štát je podľa zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení platiteľom poistenia na starobné, invalidné poistenie a na poistenie do rezervného fondu solidarity v prípade fyzických osôb, ktoré poberajú peňažný príspevok za/na opatrovanie, rovnako osôb, ktoré vykonávajú osobnú asistenciu v rozsahu najmenej 140 hodín mesačne<sup>9</sup>. Zámer „nekonzervovať“ osoby z dôvodu opatrovania príliš dlhú dobu mimo trhu práce je vyjadrený v limitovanom rozsahu takéhoto poistenia zo strany štátu. Podľa §15 ods. 1 písm. d) a e) v nadväznosti na §128 ods.1 písm. e) zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení je táto doba stanovená sumárne najviac na obdobie 12 rokov.

#### Podpora zamestnanosti rodinných opatrovateľov/liek

Jedným z kľúčových zámerov modernej politiky sektora starostlivosti a podpory neformálnych opatrovateľov/liek je poskytovanie možností zosúladovania pracovného a rodinného života, pracovných a opatrovateľských povinností, ktoré sa nechápu ako vzájomne vylučné<sup>9</sup>. V platnej slovenskej legislatíve existuje niekoľko inštitútov, ktoré majú ambíciu reálne podporiť takéto zábery:

- možnosť pracovať popri poberaní peňažného príspevku za/na opatrovanie a mať príjem zo zárobkovej činnosti do limitovanej hranice (§ 40 ods. 15 zákona č. 447/2008 Z.z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia),
- uznanie osoby, ktorá nemohla dlhobehšie vykonávať zárobkovú činnosť z dôvodu ťažkostí pri zosúladovaní pracovného a rodinného života (teda zabezpečovala systematické rodinné opatrovanie) ako znevýhodnenej pri uchádzaní sa o zamestnanie s možnosťou poskytnutia podporných služieb zamestnanosti (§ 8 zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov),
- nové možnosti, ktoré poskytuje pracovno-právna legislatíva za účelom flexibility pracovných podmienok. Ide napr. o pracovný pomer na určitú dobu (§ 48 Zákonníka práce), pracovný pomer na kratší pracovný čas (§ 49 Zákonníka práce), domácku prácu a teleprácu (§ 52 Zákonníka práce), príležitostnú/mimoriadnu prácu doma alebo na inom ako zvyčajnom mieste výkonu (§ 52 ods. 5 Zákonníka práce), pružný pracovný čas (§ 88 Zákonníka práce),
- možnosti, ktoré v rámci projektového financovania poskytuje Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia do roku 2013. V rámci globálnych cieľov - rast zamestnanosti a sociálnej inklúzie -

ide o zameranie opatrení a rámcových aktivít na podporu členov rodín pri plnení svojich základných funkcií a zároveň na vytvorenie plnohodnotných podmienok pre ich uplatnenie na trhu práce.

#### Odfahčovací možnosti pre rodinných opatrovateľov/lky

Je to oblasť, v ktorej sa v poslednom období dosiahol z hľadiska tvorby legislatívnych podmienok podpory významný pokrok. Od januára 2009 je možné podľa § 54 zákona č. 448/2008 Z.z. o sociálnych službách poskytnúť poberateľom/lkám peňažného príspevku na opatrovanie tzv. odfahčovaciu službu zameranú na udržiavanie ich fyzického a duševného zdravia a prevencie zhoršenia zdravotného stavu. Odfahčovacia služba sa poskytuje v rozsahu najviac 30 dní v kalendárnom roku bez negatívneho vplyvu na právne nároky v oblasti peňažného príspevku na opatrovanie. Počas doby čerpania tejto služby má príslušná obec povinnosť poskytnúť odkázanej osobe náhradnú sociálnu službu podľa jej výberu v rozsahu najmenej 12 hodín denne. Predpokladá sa, že odfahčovacia služba budú neformálni rodinní opatrovatelia/lky využívať najmä na vlastný oddych, dovolenku, dlhšie zotavenie v rámci väčších časových blokov. Nevylučuje sa však ani krátkodobá pomoc vo výnimočných situáciách (napr. niekolkohodinová výpomoc pri potrebe operatívne vybaviť záležitosť na úrade, u lekára). V takomto prípade sa opatrujúcim členom dáva možnosť dodatočne využiť pre potreby opatrovanej odkázanej osoby opatrovateľskú službu, a to v rozsahu najviac 8 hodín mesačne (§ 41 ods. 4 písm. c) zákona o sociálnych službách).

Nemožno opomenúť ani implicitné odfahčovacie opatrenia. Od júla 1999 sa za ne považuje samotná osobná asistenciu a peňažný príspevok na osobnú asistenciu (§§ 20–22 zákona č. 447/2008 Z.z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia) určený primárne na úhradu nákladov za asistenciu, ktorú si odkázaná osoba priamo „kupuje“ od inej ako blízkej osoby. Aj keď zákon umožňuje za určitých podmienok, aby osobnú asistenciu vykonávali aj blízke osoby, limituje ich maximálnym rozsahom 1460 hodín ročne a len vymedzenými činnosťami, ktoré by bolo problematické zabezpečovať inou ako príbuznou osobou (napr. činnosti intímnej hygieny, podávania liekov počas noci, atď.). Medzi nepriame odfahčovacie opatrenia možno zaradiť aj všetky formy technickej pomoci poskytovanej osobám s ťažkým zdravotným postihnutím a nepriamo ich rodinám (napr. peňažné príspevky na zakúpenie osobného motorového vozidla či jeho úpravu, na kúpu, úpravu a opravu pomôcky, na kúpu zdvíhacieho zariadenia či úpravu bytu, rodinného domu alebo garáže) či ďalšie sociálne služby (napr. denný stacionár, požičiavanie pomôcok, sprievodcovská a predčitateľská služba či pomoc pri výkone opatrovateľských práv

a povinností). Nástroje tejto skupiny významne uľahčujú opatrujúcim osobám bežné úkony opatrovania a robia ho zvláduteľnejším a šetrnejším pre ich vlastné zdravie a životnú pohodu.

#### Podpora informovanosti a občianskych iniciatív

Napokon uvedieme práva opatrujúcich osôb na informácie a slobodné združovanie sa. Poskytovanie informácií a sociálneho poradenstva, ktoré zvyšuje pravdepodobnosť informovaného a kvalifikovaného výberu opatrujúcich osôb, príp. im poskytuje krízový intervenciu, sa v súčasnosti zabezpečuje po troch líniah:

- ako úloha špecializovanej štátnej správy na úseku práce, sociálnych vecí a rodiny (bezplatné sociálne poradenstvo úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, ich poradensko-psychologické služby v rozličných krízových situáciách),
- ako úloha miestnej a regionálnej samosprávy na úseku sociálnych vecí a rodiny (bezplatné sociálne poradenstvo),
- podpory občianskych združení združujúcich osoby so zdravotným postihnutím a ich rodinných príslušníkov. Na Slovensku v súčasnosti neexistuje strešná organizácia osôb, ktoré vykonávajú rodinné opatrovanie. Angažujú sa väčšinou ako súčasť združení samotných občanov so zdravotným postihnutím zaradených do Registra občianskych združení spravovaného Ministerstvom vnútra SR v rámci vecnej kategórie zdravotníctvo. V Registri je v súčasnosti evidovaných viac ako 700 združení takéhoto zamerania, aj keď združení s potvrdenou účasťou je len okolo 20 (bližšie pozri Repková, 2008b). Podstatné je, že občianske združenia môžu na účely poradenskej a ostatnej činnosti získavať dotácie z príslušných ministerstiev a iných verejných autorít. Dotácie z Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny sú zamerané, okrem iného, na rekondično-rehabilitačné pobyty a integračné pobyty, na programy sociálnej rehabilitácie, na tvorbu a vydávanie časopisov a nepravidelných periodík, na členstvo v medzinárodných organizáciách a na financovanie časti prevádzkových nákladov reprezentatívnych občianskych združení.

#### Diskusia a záver

V článku sme sa zaoberali podporou neformálnych, osobitne rodinných opatrovateľov/liek, ako agendou, ktorá z hľadiska verejného záujmu získava na čoraz väčšom význame. Ako referenčný rámec pre analýzu vybraných podporných opatrení zavedených na Slovensku v tejto oblasti sme využili Európsku chartu rodinných opatrovateľov/liek. Môžeme konštatovať, že mnohé odporúčania v nej obsiahnuté sú zakomponované do súčasnej slovenskej legislatívy (uznanie rodinného opatrovania a jeho odmeňovanie, sociálna ochrana v zdravotnom a sociálnom systéme, prozamestnanecká politika voči týmto osobám, atď.), čo

samozrejme neznamená, že situácia je optimálna.

Napriek prítomnosti opatrenia zameraného na zabezpečovanie základného príjmu rodinných opatrovujúcich osôb sa tradične zvykne kritizovať substitučná povaha peňažného príspevku za/na opatrovanie a jeho absolútna výška. Táto v základnej výmere pri starostlivosti o jednu odkázanú osobu v súčasnosti dosahuje necelú tretinu priemerného zárobku v národnom hospodárstve, od čoho sa odvodzujú aj minimálne odvody do poisťných systémov a tým aj miera sociálnej ochrany tejto skupiny ľudí v rizikových sociálnych situáciách (napr. odchod do dôchodku či vlastná invalidita). Navyše, stanovenie výšky tejto dávky v závislosti od príjmu odkázanej osoby často viedlo a vedie k situácii, že sa príspevok poskytuje v minimálnej výške, a ani z časti nezodpovedá odmene za opatrovateľský výkon v rámci systému formálneho opatrovania. Otvorená preto zostáva povaha tohto nástroja. Aj keď je svojím účelom (zacielením) porovnateľný s rodičovským príspevkom (univerzálna, príjmovo netestovaná sociálna dávka systému štátnej sociálnej podpory), stále má povahu príjmovo testovanej dávky sociálnej pomoci podmienenej rozličnými posudkovými kritériami.

Rovnako nepresvedčivo doposiaľ pôsobia aj nástroje aktívnej politiky trhu práce či pracovného práva, ktoré v kombinácii so snahou o zosúladovaciu dimenziu peňažného príspevku na opatrovanie nepriniesli výraznejší efekt smerom k prozamestnaneckému správaniu/stratégii rodinných opatrovateľov/liek. Len minimálne množstvo z nich popri opatovaní zároveň pracuje. Okrem náročnosti samotného opatrovania a nedostatku síl kombinovať ho s riadnou prácou je tomu nápomocná aj ustrnulosť a nízka flexibilita pracovných podmienok a režimov pracovného času vo väčšine zamestnávateľských subjektov. Je známe, že Slovensko patrí v európskom priestore ku krajinám s najnižším rozsahom využívania flexibilných foriem práce (napr. kratší pracovný čas, telepráca, flexibilný pracovný čas, domácky zamestnanec), nakoľko tieto nie sú vnímané primárne optikou flexibility, ale skôr optikou nižšej úrovne sociálnej ochrany zamestnanca/kyne.

V podmienkach Slovenska doposiaľ nie je komplexnejšie riešená ani otázka prípravy a kvalifikačných predpokladov pre výkon rodinného opatrovania, rovnako ako otázka hodnotenia jeho výkonu. Vychádza sa z predpokladu, že členovia rodiny sa navzájom najlepšie poznajú, vedia, čo potrebuje odkázaný člen, a je prirodzenou vecou, že starostlivosť (opatrovanie) bude z ich strany vykonávaná kvalitne, v najlepšom záujme opatrovaných aj opatrovujúcich osôb. Hodnotenie výkonu rodinného opatrovania prakticky neexistuje, obmedzuje sa na náhodné návštevy sociálnych pracovníkov/čok úradu práce, sociálnych vecí a rodiny či miestneho/obecného úradu v domácnosti odkázanej osoby za účelom kontroly hospodárnosti a účelnosti vynakladania

verejných zdrojov. Intuitívne zabezpečovaný výkon opatrovania i jeho intuitívne hodnotenie napokon znižuje možnosti oficiálneho uznania skúseností so systematickým rodinným opatrovaním v rámci formálneho sektora starostlivosti, ktorý by sa pre mnohé osoby so skúsenosťou s rodinným opatrovaním mohol stať príležitosťou pre ich pracovné uplatnenie.

K hodnoteniu účinnosti odľahčovacích opatrení a ich vplyvu na zdravotný stav a sociálnu pohodu neformálnych rodinných opatrovateľov/liek sa nebolo možné v čase prípravy tohto článku ešte vyjadriť s ohľadom na krátke obdobie ich implementácie. Možno však predpokladať, že ich skúmanie bude v komplexe ostatných druhov opatrení a politik predmetom intenzívneho záujmu nielen v rámci monitoringu implementácie novej sociálnej legislatívy, ale aj systematického sociálneho výskumu v tejto oblasti.

- 1 Kvetoslava Repková je riaditeľkou Inštitútu pre výskum práce a rodiny v Bratislave.
- 2 V rámci európskeho projektu INTERLINKS sa v súčasnosti intenzívne diskutuje o základných definíčných kritériách pre vymedzenie týchto pojmov, pomocou ktorých by ich bolo možné odlišiť od iných pojmov sektora starostlivosti (napr. formálna starostlivosť, formálny opatrovateľ/lka). Diskutuje sa napr. o význame platby za starostlivosť, vzťahu osoby, ktorá starostlivosť poskytuje, voči odkázanej osobe, o mieste výkonu starostlivosti, jej intenzite, dĺžke, či o kvalifikovanosti výkonu ako o možných definíčných kritériách.
- 3 Používa sa skôr vo výskumnom prostredí. Napr. E. Pavlíková, A. Kondášová (2001) použili vo svojom výskumnom projekte pojem „rodinný príslušník – opatrovateľ“, my využívame vo svojej výskumnej práci pojem „rodinný opatrovateľ/lka“ (Repková, 2008a).
- 4 Téza vychádza zo základného účelu ochrany, podpory a rozvoja verejného zdravia upravených v zákone č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- 5 Do 31. decembra 2008 sa používal názov peňažný príspevok za opatrovanie, od 1. januára 2009 peňažný príspevok na opatrovanie.
- 6 Na inom mieste sme navrhli používanie pojmu „formalizovaná rodinná starostlivosť“ pre situáciu, ak blízka osoba zabezpečuje systematické opatrovanie, poberá za jeho výkon sociálnu dávku (peňažný príspevok za/na opatrovanie) a je poistená štátom pre účely sociálneho a zdravotného poistenia (napr. Repková, 2007).
- 7 Z nášho predchádzajúceho prieskumu (Repková, 2008a) vyplynulo, že len 234 osôb z okruhu blízkych vykonáva osobnú asistenciu, a aj to len v niečo viac ako polovici územných úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, ktoré poskytujú peňažný príspevok na osobnú asistenciu.
- 8 Posledné menované opatrenie sa však netýka situácie, kedy osobnú asistenciu vykonáva blízka osoba, nakoľko zákon jej to umožňuje najviac v rozsahu 1460 hodín ročne, t.j. cca 120 hodín mesačne.
- 9 Podpora tohto druhu vychádza z práva zamestnancov/kýň s rodinnými záväzkami na rovnaké príležitosti a zaobchádzanie zakotveného napr. v článku 27 Revidovanej Európskej sociálnej charty (prijatá v máji 1996).

#### Literatúra:

- Anderson, M., Parent, K. 2000. Care in the home: Public responsibility – private roles? Ontario: Queen's University
- Bodnárová, B., Filadelfiová, J., Gerbery, D. 2005. Výskum potrieb poskytovania služieb pre rodiny zabez-

pečujúce starostlivosť o závislých členov. Bratislava: SŠPR.

Brichtová, L., Repková, K. 2009. Sociálna ochrana starších osôb a osôb so zdravotným postihnutím – vybrané aspekty. Bratislava: EPOS. ISBN 978-80-8057-797-1

Döhner, H., Kofahl, Ch.: Eurofamcare. Supporting Family Carers of Older People in Europe – Empirical Evidence, Policy Trends and Future Perspective. Hamburg. <http://www.uke.uni-hamburg.de/eurofam-care/>

Kotvanová, A. 2007. Reprezentatívny výskum vnímania ľudských práv a zásady rovnakého zaobchádzania u dospelých populácie v SR. Bratislava: Slovenské národné stredisko pre ľudské práva.

Ladovičová, J. 2005. Rodový aspekt v politike zdravotného postihnutia. Diplomová práca. Bratislava: PdF UK.

Litske, H., Anderson, R., Vermeulen, G. 2006. Employment in social care in Europe. Dublin: European Foundation for the Improving of Living and Working Conditions. ISBN 92-897-0931-6

Long-term Care for Older People. 2005. Paris: OECD. ISBN 92-64-00848-9

Long-term Care in the European Union. Brussels: European Commission, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG. <http://ec.europa.eu/>

Munday, B. European Social Services. A Map of Characteristics and Trends. Dostupné na [www.coe.int/t/dg3/socialpolicies/socialrights/source/SocS ervEumap\\_en.doc](http://www.coe.int/t/dg3/socialpolicies/socialrights/source/SocS ervEumap_en.doc)

Pavlíková, E., Kondášová, A. 2001. Sociálno-ekonomická situácia rodín so zdravotne postihnutým členom. Bratislava: VÚPSVR.

Pochobradský, at al: Carers of recipients of federal LTC allowances. 2005. In: Ruppe, G.: Austria: Mrs. LTC in Vienna. Poster na Kick off meetingu vo Viedni k projektu Interlinks. Viedeň, 2.-4. 3. 2009.

Regional implementation strategy for the Madrid international plan of Action on Ageing. Berlin: UN, Economic Commission for Europe, 11.-13. september 2002.

Repková, K. 1999. Zdravotné postihnutie – obraz z galérie nášho poznania. Bratislava: EPOS. ISBN 80-8057-178-3

Repková, K. 2006. Životné podmienky rodín so zdravotne postihnutým členom. Bratislava: IVPR.

Repková, K. 2007. Rodinná starostlivosť na Slovensku ako verejný záujem. Bratislava: IVPR. ISBN 978-80-7138-123-5

Repková, K. 2008a. Situácia rodinných opatrovateľov/liek vo svetle sociálnych štatistik. Bratislava: IVPR.

Repková, K. 2008b. Občianska angažovanosť osôb so zdravotným postihnutím a sociálny kapitál. In: Sociológia, 40, č. 4, s. 326-346.

Revidovaná Európska sociálna charta. 2000. Bratislava: Informačné a dokumentačné stredisko o Rade Európy. Academia Istitopolitana. ISBN 80-967674-7-x

Rothgang, H., Engelke, K. 2009. Long-term care: How to organise affordable, sustainable long-term care given the constraints of collective versus individual arrangements and responsibilities. Discussion Paper. Peer Review, The Netherlands.

Special Eurobarometer 283/Wave 67.3. Health and long-term care in the European Union. 2007.

## Nová digitální knihovna elektronické knižní prodejny EU

Na Frankfurtském knižním veletrhu byla 16. října 2009 oficiálně představena nová digitální knihovna elektronické knižní prodejny EU. Tato knihovna nabízí zdarma ke stažení všechny publikace zveřejněné od roku 1952 jménem orgánů, institucí a jiných subjektů EU ve formátu PDF.

Knihovnu naleznete na:  
[www.bookshop.europa.eu/](http://www.bookshop.europa.eu/)

# Zhodnocení výsledků nové demografické projekce obyvatelstva ČR s ohledem na vývoj dětské složky populace

Anna Štátná

*V květnu 2009 publikoval Český statistický úřad novou projekci obyvatelstva České republiky, která byla odbornou veřejností očekávána především vzhledem ke změnám úrovně porodnosti v posledních 4 letech. V projekci z roku 2003' byly totiž parametry plodnosti podhodnocené, což se ukázalo při zpětném porovnávání s realitou. Mírně podhodnocen byl ve výsledku také vývoj intenzity úmrtnosti, neboť v roce 2008 dosahovala reálná naděje dožití mužů i žen vyšších hodnot, než bylo pro tento rok původně odhadováno.*

Nová projekce vychází z věkové struktury mužů a žen k 1. 1. 2009 a zahrnuje kromě občanů ČR také cizince s trvalým, přechodným nebo dlouhodobým pobytem (více o Projekci 2009 viz ČSÚ). Projekce je vypočítána do roku 2065 a budoucí vývoj je odhadován v intencích procesu demografického stárnutí, kterým v současné době prochází populace všech vyspělých zemí. Demografické stárnutí představuje proces, při kterém se postupně mění věková struktura obyvatelstva, zvyšuje se podíl starších osob a snižuje se podíl dětí v populaci. Podle dlouhodobých prognóz budoucího vývoje počtu a věkové struktury obyvatelstva bude podíl starších lidí v populaci stále narůstat, podstatným prvkem se stane především nárůst podílu osob nad 70 let (Svobodová, 2006).

Počet a věkovou strukturu obyvatelstva ovlivňují v zásadě 3 procesy, jejichž předpokládaný budoucí vývoj je nutné v prognostických výpočtech zohlednit, a to porodnost, úmrtnost a migrace. Projekce 2009 vycházela z předpokladů, že (a) úroveň plodnosti se bude dále zvyšovat, ovšem ani v jedné z variant se ve sledovaném horizontu nepřiblíží záchovné hranici (tj. 2,1 dítěm na 1 ženu), (b) úmrtnostní poměry se budou i nadále zlepšovat, a to především u mužů starších 60 let, a naděje dožití tak dosáhne v horizontu projekce velmi vysokých hodnot (až 88,5 let u mužů a 93 let u žen v neoptimističtější variantě), (c) Česká republika bude i nadále imigrační zemí, tzn. v souhrnu se bude do ČR stěhovat více lidí, než kolik se jich vystěhuje. Projekce byla vypracována ve 3 variantách podle předpokládaného vývoje jednotlivých procesů, tedy v neoptimističtější, středovém a nejpesimističtější scénáři. Podrobné informace o předpokladech a konkrétních parametrech prognostických variant jsou dostupné na stránkách ČSÚ. Tento text nejprve shrne hlavní výsledky a poté se zaměří na vybrané aspekty z hlediska systému školství i péče o předškolní děti.

## Hlavní výsledky Projekce 2009

Podle prognostických výpočtů dosáhl **počet živě narozených dětí** již svého vrcholu, a to právě v roce 2008, kdy se narodilo

119,6 tisíc dětí. V budoucích letech bude podle všech tří variant počet narozených klesat (podle střední varianty poklesne v roce 2023 opět pod stotisícovou hranici). V období okolo roku 2030 je pak očekáváno početní minimum (ve střední variantě projekce dosahuje 88,8 tisíc narozených dětí v roce 2030), po kterém bude až zhruba do roku 2045 následovat opětovný nárůst počtu narozených ovlivněný tím, že se do věku zakládání rodiny dostanou relativně početně silnější generace narozené na počátku 21. století. Statisticy odhadují, že na konci prognózovaného období se počet narozených dětí opět sníží (na 91,2 tis. podle střední varianty).

Takovéto výkyvy v počtu narozených dětí budou způsobeny především měnící se věkovou strukturou žen. Počty narozených totiž nejsou dány pouze úrovní plodnosti vyjádřenou specifickými mírami porodnosti a úhrnnou plodností (u které se v prognózovaném horizontu předpokládá neustálý nárůst), ale také počtem žen v reprodukčním věku, tedy počtem potenciálních matek. Vzhledem k tomu, že postupně přestanou rodit silné populační ročníky 70. let a rodiny budou zakládat početně stále slabší ročníky žen, bude nově narozených ubývat a jejich výrazný pokles bude pravděpodobně spojen s dobou, kdy se do reprodukčního věku dostanou málo početné generace druhé poloviny 90. let, ve které se narodilo doposud historicky nejméně dětí.

V posledních třech letech je v ČR díky relativně vysokým počtům narozených, které převyšují počty zemřelých osob, kladný **přirozený přírůstek**. Tento přirozený přírůstek je však v dlouhodobějším horizontu neudržitelný, a to nejen z důvodu předpokládaného poklesu počtu narozených, ale také díky do budoucna stoupajícím **počtům zemřelých**. Tento trend je i přes zvyšující se naději dožití nevyhnutelný, neboť v období mezi roky 2025–2040 budou věkem nejvyšší úmrtností procházet silnější populační ročníky.

Výsledně je tedy předpokládán početní růst populace po celé projektované období pouze ve vysoké variantě projekce, ve střední a nízké variantě se bude **počet obyvatel** po roce 2030, resp. 2020 snižovat, a to i přes předpokládaná kladná migrační

salda. Podle střední varianty by počet obyvatel ČR rostl do roku 2030 (na 10,91 mil.) a poté by se začal snižovat (na 10,67 mil. obyvatel předpokládaných pro rok 2065).

Důležitější než sledovat početní vývoj populace je však **analýza vývoje věkové struktury**. Změny ve věkové struktuře obyvatel jsou totiž pro celou společnost, hospodářství i sféru politického života v mnoha ohledech podstatnější. Nepravidelná věková struktura, charakteristická pro obyvatelstvo ČR, s sebou přináší také specifické (a nepravidelné) požadavky na jednotlivé složky veřejných systémů. Již řadu let vzbuzuje pozornost především měnící se poměr osob platících do systému sociálního zabezpečení a těch, kteří jsou z něj placeni, resp. obecněji poměr lidí, kteří primárně produkuje, a těch, kteří primárně konzumují. Významné změny v tomto poměru mohou být spojeny s poklesem blahobytu obyvatel (Lutz, 2008).

V následujícím textu se budeme věnovat pouze jedné skupině z věkové struktury obyvatelstva, a sice dětské složce a jejímu budoucímu odhadovanému vývoji. Primárně sledujeme, co bude předpokládaný vývoj znamenat pro školský systém a systém péče o děti. Zaměříme se přitom na výhled na příštích 20 let, protože rok 2065 je z hlediska přesnosti prognóz již velmi vzdálený horizont. Přesnost prognóz totiž s narůstajícím časovým horizontem od jejich vzniku klesá, neboť s rostoucí časovou vzdáleností se zvyšuje také možnost intervence nepředvídaných faktorů a událostí (Kučera 1998, Svobodová 2003).

Na celkové nepřesnosti populačních prognóz se obvykle významně podílí jen omezený počet věkových skupin. Z hlediska prognostických odhadů jsou problematické zejména nejnižší a nejvyšší věkové skupiny. Nejméně přesné bývají odhady nejmladších věkových skupin (Svobodová, 2003; Tesárková, Šídlo, 2009), což je způsobeno především podhodnocením nebo naopak nadhodnocením očekávané úrovně plodnosti v budoucích letech. Studie ukazují, že chyba v prognózách provedených pro českou populaci v průběhu 2. poloviny 20. století pak byla vyšší také v případě věkové skupiny nad 75 let, kdy často docházelo

k podcenění očekávaného počtu těchto osob. Ve srovnání s nejmladšími věkovými skupinami jsou ovšem velikosti této chyby na horizonty 15 i 20 let nižší (Svobodová, 2003). Nicméně podle výsledků analýz chyby nedosahují takových hodnot, aby spolehlivost prognostických odhadů především v krátkodobém horizontu výrazně snižovaly. Přesto je však třeba prognózy po jistém čase revidovat a porovnávat s reálným vývojem (Svobodová, 2003).

## Odhadovaný vývoj dětské složky populace

Základní trend v zastoupení osob do 15 let věku v populaci je z prognóz dobře patrný. Počty i podíly takto starých dětí se budou v blízkém horizontu zvyšovat, neboť silnější ročníky narozené v posledních letech budou nahrazovat početně velmi slabé generace 2. poloviny 90. let. Ve druhé polovině sledovaného období se však dětská složka začne absolutně i relativně snižovat (až na 13,8 % populace v roce 2030), neboť se předpokládá, že počty narozených dětí budou do budoucna opět klesat.

Spolu s mírně se zvyšujícím počtem dětí ve věku do 15 let v horizontu příštích 20 let však ještě výrazněji narostou počty obyvatelstva v seniorském věku, jak ukazuje index stáří (tabulka č. 1). Zatímco tedy na počátku roku 2009 připadalo na 100 dětí 105 osob ve věku nad 65 let, v roce 2020 to pravděpodobně bude téměř 130 a v roce 2030 již 167 seniorů.

Předpokládaný početní vývoj dětské složky populace sledujeme primárně s ohledem na školský systém, v rámci něhož mají především mateřské školy v některých regionech v posledních letech výrazné kapacitní problémy v souvislosti s rostoucími počty narozených dětí (blíže viz. Kuchařová et al., 2009). Znázorníme také předpokládaný vývoj počtu dětí ve věku docházky do prvního a druhého stupně základní školy, neboť i zde postupně nastupují výrazně početnější generace dětí.

## Děti ve věku docházky do mateřské školy a 1. a 2. stupně základního vzdělávání

Za účelem sledování populace dětí ve věku docházky do mateřské a základní školy byla data z projekce ČSÚ transformována ze stavu k 1. 1. daného roku do tzv. středního stavu k 30. 6. daného roku. Zahájení základní školní docházky je podmíněno dovršením 6. roku věku dítěte, v daném školním roce nastupují do prvních tříd tedy nejčastěji děti, kterým bylo šest let ve druhé polovině předešlého kalendářního roku a v první polovině daného roku<sup>2</sup>. Počty potenciálních žáků v příslušném školním roce se tak vztahují k 30. červnu – tedy dva měsíce před zahájením školního roku. Pak můžeme za potenciální žáky prvního stupně základního vzdělávání považovat všechny 6–10leté děti, za potenciální žáky druhého stupně všechny 11–14leté děti.

Z výsledků (grafy č. 1 a 2) je patrný výrazný nárůst počtu dětí ve věku docházky do mateřských škol a prvního stupně základních škol v příštích letech, a to i přesto, že se v projekci pracuje s předpokládaným snižujícím se počtem narozených dětí. Zatímco základní školní docházka je povinná, počty dětí reálně navštěvujících mateřské školy se vzhledem k dobrovolnosti liší od počtu dětí předškolního věku žijících v České republice. Nicméně především u starších dětí je docházka do mateřské školy dlouhodobě velmi vysoká, zatímco ve věku tři let navštěvují mateřské školy asi tři čtvrtiny dětí, mezi čtyřletými a pětiletými je to více než 90 %, resp. 95 % dětí (Kuchařová, Svobodová, 2006). Kapacity předškolních zařízení však musejí počítat i s určitým podílem dětí mladších tří let a zároveň starších pěti let, jichž se týká odklad nástupu na ZŠ (Kuchařová et al., 2009).

Výsledky ukazují, že počty dětí ve věku docházky do mateřských škol budou v příštích 4 letech poměrně rychle narůstat (meziročně o 4–5 %) a ve školním roce 2013/14 bude dětí ve „školkovém“ věku

zhruba o 52 tisíc více než v současnosti (graf č. 1). Poté se začne projevovat snižování počtů narozených dětí a populace dětí ve věku 3–5 let bude početně slábnout. Tento pokles ovšem nebude rychlý a na současný počet se sledovaná věková skupina zřejmě dostane až okolo roku 2026–2027 (podle nízké varianty prognózy okolo roku 2023, podle vysoké varianty ve sledovaném období na stávající počet nepoklesne).

V případě žáků 1. stupně ZŠ se budou jejich počty výrazně zvyšovat v průběhu příštích 10 let, a to ze současných 456 tisíc na téměř 590 tisíc ve školním roce 2018/19 (dle střední varianty projekce, graf č. 2). Důležitá je přitom setrvačnost celého systému, neboť například děti narozené v roce 2008, tedy doposud nejpočetnější reálná generace dětí, půjdou do prvních tříd základních škol v letech 2014–2015, první stupeň pak opustí o dalších 5 let později. V horizontu příštích 10 let z tohoto hlediska nelze vypovídací schopnost prognózy nijak zpochybňovat, neboť tyto děti jsou již reálně narozené a do věku povinné školní docházky „zestárnou“<sup>3</sup>. Po celé sledované období bude přitom počet žáků na 1. stupni v ČR převyšovat současné počty, a to podle všech tří prognostických variant.

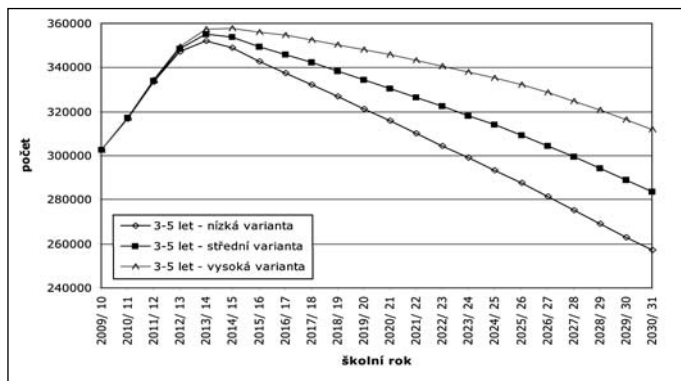
Budoucí vývoj počtu 11–14letých dětí, tj. žáků věkově spadajících na 2. stupeň základního vzdělávání, je během sledovaného období ještě spolehlivější, jelikož až do roku 2018/19 se v prognostických modelech počítá s již dnes narozenými dětmi. U této věkové skupiny dochází v prvních třech sledovaných letech k mírnému početnímu poklesu (graf č. 3), který je pokračováním dlouhodobějšího trendu výrazného snižování porodnosti v ČR v druhé polovině 90. let a na počátku nového tisíciletí. Následné zvyšování je důsledkem rostoucí úrovně porodnosti pozorované v posledních několika letech. Již ve školním roce 2015/16 počty žáků druhého stupně převyší výchozí stav z roku 2009/10 a následkem výrazného vzestupu bude na počátku 20. let 21. století dětí ve věku 11–14 let zhruba

Tabulka č. 1: Vývoj věkové skupiny 0–14 let v projekci do roku 2030, střední varianta, Česká republika

střední varianta projekce	2009	2010	2015	2020	2025	2030
počet dětí 0–4	543 192	563 368	571 993	539 483	502 021	459 930
ve věku 5–9	460 464	470 389	566 029	574 621	542 096	504 616
10–14	476 351	458 506	473 180	568 693	577 204	544 615
děti ve věku počet	1 480 007	1 492 263	1 611 202	1 682 797	1 621 321	1 509 161
0–14 let podíl	14,1	14,2	15,1	15,6	14,9	13,8
index stáří 65+/(0–14)	105,1	107,1	117,1	128,7	145,6	166,8

Zdroj: Projekce 2009, ČSÚ

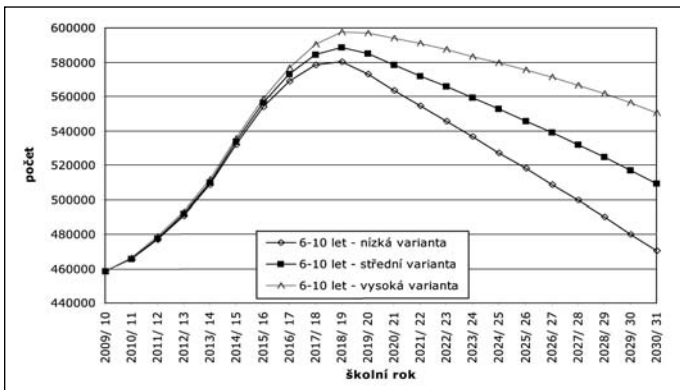
Graf č. 1: Odhadovaný vývoj počtu dětí ve věku 3–5 let ve školních letech 2009/10–2030/31 dle tří variant projekce, ČR



Pozn.: za děti ve věku docházky do mateřské školy jsou brány všechny děti v dokončeném věku 3–5 let na začátku daného školního roku. Vlastní výpočty na základě výsledků Projekce 2009 vypracované ČSÚ.

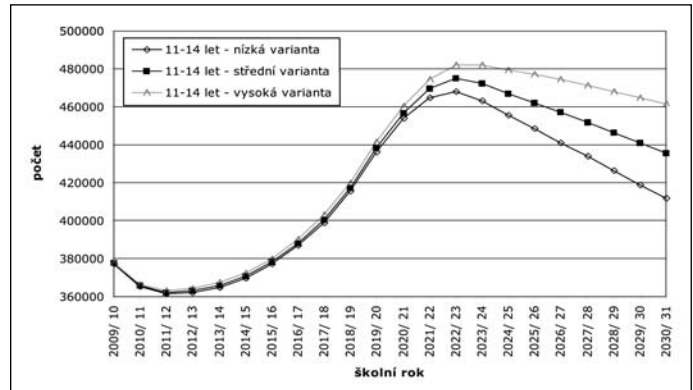


**Graf č. 2: Odhadovaný vývoj počtu dětí ve věku 6–10 let ve školních letech 2009/10–2030/31 dle tří variant projekce, ČR**



Pozn.: za žáky prvního stupně ZŠ bereme všechny 6–10leté děti na začátku daného školního roku. Vlastní výpočty na základě výsledků Projekce 2009 vypracované ČSÚ.

**Graf č. 3: Odhadovaný vývoj počtu dětí ve věku 11–14 let ve školních letech 2009/10–2030/31 dle tří variant projekce, ČR**



Pozn.: za žáky druhého stupně základního vzdělávání bereme všechny 11–14leté děti na začátku daného školního roku. Vlastní výpočty na základě výsledků Projekce 2009 vypracované ČSÚ.

o 24 % více než v současnosti, což v absolutních hodnotách v uvedených letech představuje o cca 90–100 tisíc dětí ročně více (v závislosti na variantě projekce).

Z hlediska školského systému je nicméně nutné sledovat současný a předpokládaný vývoj také regionálně, neboť jsou regiony či části regionů s mladou věkovou strukturou, kde je možné předpokládat i nadále nárůst počtu narozených dětí, naopak regiony emigrační, kde věková struktura stárne rychleji a kde může být pokles počtu narozených dětí ještě výraznější, než ukazují celorepublikové výsledky. Vývoj počtu dětí příslušného „školního“ či školního věku je dále výrazně ovlivňován rozvojem daných regionů, mírou urbanizace, územním plánem a novou výstavbou i pracovními příležitostmi (které jsou spojeny s pracovní migrací a tím migrací mladých lidí s dětmi či potenciálních rodičů).

## Závěr

Základní trend budoucích změn ve věkovém složení obyvatelstva České republiky je z prognóz dobře patrný. Především v kratším časovém horizontu bude totiž věková struktura obyvatelstva závislá na výchozím stavu, tedy na známé věkové struktuře, od které se výpočty odvíjejí.

Pro evaluaci a plánování kapacit školských zařízení všech typů je nejenom nutné po určitém čase porovnávat prognózované a skutečně narozené počty dětí v republice,

ale také sledovat vývoj jednotlivých regionů. Publikace výsledků projekce za jednotlivé kraje ČR je Českým statistickým úřadem plánována na leden 2010. Z existujících výzkumů je již nyní jasně patrná regionální diference například v dostupnosti mateřských škol a školních družin, tedy zařízení péče o děti zaměstnaných rodičů (Kuchařová et al., 2009). V regionálním pohledu lze očekávat také odlišný budoucí vývoj počtu dětí, které věkově spadají do uvedených kategorií. Je pravděpodobné, že v některých regionech, především ve velkých městech a jejich okolí, kde je již dnes nedostatek míst pro děti v MŠ, se bude nedostupnost mateřských škol z kapacitních důvodů v příštích letech ještě zvyšovat. Zvyšování počtu školáků pak budou s určitým časovým odstupem vystaveny i základní školy.

Z vybraných výsledků je patrná nezbytnost podrobného studia výstupů uvedené projekce v celorepublikovém i regionálním pohledu, neboť některé změny ve věkové struktuře jsou neodvratitelné a v krátkodobém horizontu projekcí dobře popsání, což by nemělo ujít pozornosti místních samospráv při analýze služeb pro jednotlivé skupiny obyvatel, jejich kapacit a dostupnosti. Nutná je tedy podrobná evaluace systému na celostátní i krajské úrovni se zohledněním vypočítaných prognostických variant a různých časových horizontů.

1 V roce 1993 bylo v reakci na výrazné změny v demografickém chování přistoupeno na dvouletý cyklus

zpracování populačních projekcí, další projekce tedy byly v ČSÚ vypracovány v letech 1995, 1997 a 1999. Doposud poslední projekce z roku 2003 vycházela z výsledků sčítání lidu v roce 2001.

2 Předpokládáme tedy, že děti, kterým je šest let během prázdnin, školní docházku často odkládají a stejně tak jako děti, které dosáhnou šesti let až po začátku daného školního roku, nastoupí do prvních tříd o rok později.

3 Intenzita úmrtnosti, se kterou prognózy také počítají, je u těchto věkových skupin velmi nízká, vývoj by mohl být ovlivněn v zásadě pouze velmi výraznou změnou migračního chování dětí (resp. rodin s dětmi), kterou nicméně není odůvodněné předpokládat.

## Literatura:

- Kučera, T. *Regionální populační prognózy: teorie a praxe prognózování vývoje lidských zdrojů v území*. Disertační práce. Praha: KDGD Píř UK, 1998.
- Kuchařová, V. - Svobodová, K. *Sítí zařízení denní péče o děti předškolního věku v ČR*. Praha: VÚPSV, 2006.
- Kuchařová et al. *Péče o děti předškolního a raného školního věku*. Praha: VÚPSV, 2009.
- Lutz, W. What should be the goal of population policies? Focus on 'Balanced Human capital Development'. Pp. 17-24. In *Vinna Yearbook of Population Research 2008*. Vinna: Austria Academy of Science, 2008.
- Projekce obyvatelstva České republiky do roku 2065. Praha: ČSÚ. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/4020-09>
- Svobodová, K. *Hodnocení souboru oficiálních populačních prognóz Československa*. Magisterská práce. Praha: KDGD Píř UK, 2003.
- Svobodová, K. *Stárnutí obyvatelstva České republiky podle pohlaví a genderu*. *Demografie*, 2006, roč. 48(2), s. 109-118.
- Tesárková, K. - Šídlo, L. *Vybrané možnosti hodnocení populačních prognóz*. *Demografie*, 2009, roč. 51(2), s. 101-114.

*Autorka působí ve VÚPSV.*

## Příspěvek k zvýšení finanční gramotnosti

Druhá mezinárodní konference k finanční gramotnosti, jejímž mottem bylo „Českým příspěvkem k Evropskému roku boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení by mohlo být 10 milionů finančně gramotných občanů České republiky“, se konala 27. 11. 2009 v klášteře Emauz v Praze. Pořadatelem byla COFET, a. s., jejímiž partnery byly ČSOB, a. s., a FINANČNÍ GRAMOTVOST, o. p. s. Zaměření konference bylo vysoce aktuální vzhle-

dem k zvyšujícím se počtům exekucí a nárůstu podílu obyvatel neschopných dostát svým finančním závazkům. Téma bylo prezentováno z několika úhlů pohledu ve třech blocích, a to Finanční gramotnost jako prevence, Systém finanční gramotnosti a Dobrá praxe a budoucnost finanční gramotnosti. Finanční gramotnost je chápána jako nástroj prevence zvyšování mandatorních výdajů a sociálního vyloučení, proto byl důraz kladen na

její prosazení do vzdělávacího programu základního školství. Z tohoto hlediska je důležité mít přehled o úrovni finanční gramotnosti obyvatelstva a mít nástroje na její zjišťování. Na zvyšování znalostí obyvatelstva ve finanční oblasti se již nyní zaměřuje řada projektů, z nichž některé byly představeny jako příklady dobré praxe.

Více na: [www.cofet.cz](http://www.cofet.cz)

- Li -

## K novelizaci zákona o zaměstnanosti provedené novelou zákona o důchodovém pojištění k 1. lednu 2010

Olga Bičáková

**Zákon č. 306/2008 Sb. ve své části dvacáté druhé novelizuje s účinností od 1. ledna 2010 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a přináší některé změny.**

### Změna statusu invalidního pojištěnce

Podle předchozí právní úpravy zákon o důchodovém pojištění (zákon č. 155/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů) stanovil, že pojištěnec je plně invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu

- a) poklesla jeho schopnost soustavné výdělečné činnosti nejméně o 66 %, nebo
- b) je schopen pro zdravotní postižení soustavné výdělečné činnosti jen za zcela mimořádných podmínek.

Novela zákona o důchodovém pojištění provedená zákonem č. 306/2008 Sb., přináší ve vymezení statusu invalidního pojištěnce změnu a rozlišuje tři stupně invalidity.

Pojištěnec je invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35 %. Jestliže pracovní schopnost pojištěnce poklesla

- a) nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %, jedná se o invaliditu prvního stupně,
- b) nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 %, jedná se o invaliditu druhého stupně,
- c) nejméně o 70 %, jedná se o invaliditu třetího stupně.

Právní úprava současně stanoví, že pracovní schopností se rozumí schopnost pojištěnce vykonávat výdělečnou činnost odpovídající jeho tělesným, smyslovým a duševním schopnostem, s přihlédnutím k dosaženému vzdělání, zkušenostem a znalostem a předchozím výdělečným činnostem, přičemž poklesem pracovní schopnosti se rozumí pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost v důsledku omezení tělesných, smyslových a duševních schopností ve srovnání se stavem, který byl u pojištěnce před vznikem dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

Při určování poklesu pracovní schopnosti se vychází ze zdravotního stavu pojištěnce doloženého výsledky funkčních vyšetření a přitom se bere v úvahu,

- a) zda jde o zdravotní postižení trvale ovlivňující pracovní schopnost,
- b) zda se jedná o stabilizovaný zdravotní stav,
- c) zda a jak je pojištěnec na své zdravotní postižení adaptován,
- d) schopnost rekvalifikace pojištěnce na jiný druh výdělečné činnosti, než dosud vykonával,
- e) schopnost využití zachované pracovní schopnosti v případě poklesu pracovní

schopnosti nejméně o 35 % a nejvíce o 69 %,

- f) v případě poklesu pracovní schopnosti nejméně o 70 % též to, zda je pojištěnec schopen výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek.

Za zdravotní postižení se pro účely posouzení poklesu pracovní schopnosti považuje soubor všech funkčních poruch, které s ním souvisejí. Za stabilizovaný zdravotní stav se považuje takový zdravotní stav, který se ustálil na úrovni, která umožňuje pojištěnci vykonávat výdělečnou činnost bez zhoršení zdravotního stavu vlivem takové činnosti, přičemž udržení stabilizace zdravotního stavu může být přitom podmíněno dodržováním určité léčby nebo pracovních omezení. Pojištěnec je adaptován na své zdravotní postižení, jestliže nabytí, popřípadě znovu nabytí schopnosti a dovednosti, které mu spolu se zachovanými tělesnými, smyslovými a duševními schopnostmi umožňují vykonávat výdělečnou činnost bez zhoršení zdravotního stavu vlivem takové činnosti.

### Změny, které přináší novela do zákona o zaměstnanosti

Od 1. ledna 2010 zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů) stanoví, že uchazečem o zaměstnání se nemůže stát fyzická osoba v době, po kterou je invalidní ve třetím stupni, s výjimkou fyzické osoby, která je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek.

Podle zákona o zaměstnanosti má nárok na podporu v nezaměstnanosti uchazeč o zaměstnání, který získal v posledních 3 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce alespoň 12 měsíců. Není-li splněna tato zákonem stanovená podmínka pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti předchozím zaměstnáním, lze tuto podmínku splnit i započtením náhradní doby zaměstnání. Za náhradní dobu zaměstnání se od 1. ledna 2010 považuje doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně. V přechodných ustanoveních novely zákona o zaměstnanosti, provedené zákonem č. 306/2008 Sb., se současně stanoví, že za náhradní dobu zaměstnání podle zákona o zaměstnanosti ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti této novely, se považuje též pobírání plného invalidního důchodu před 1. lednem 2010.

Od 1. ledna 2010 je uchazeč o zaměstnání povinen vrátit poskytnutou podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifi-

kaci nebo jejich části, bylo-li mj. úřadem práce dodatečně zjištěno, že mu byl přiznán invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně, s výjimkou invalidního důchodu přiznaného fyzické osobě, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek.

Podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci je od 1. ledna 2010 uchazeč o zaměstnání povinen vrátit úřadu práce za dobu, po kterou se jejich poskytování překrývá s dobou pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, s výjimkou invalidního důchodu přiznaného fyzické osobě, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek.

Dále dochází v zákoně o zaměstnanosti ke změnám ve vymezení pojmu osoby se zdravotním postižením, a to následovně. Od 1. ledna 2010 jsou osobami se zdravotním postižením fyzické osoby, které jsou

- a) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni (dále jen „osoby s těžším zdravotním postižením“),
- b) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni,
- c) rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými (dále jen „osoby zdravotně znevýhodněné“).

Od 1. ledna 2010 mohou být na pracovní rehabilitaci zařazeny na základě doporučení ošetřujícího lékaře vydaného jménem zdravotnického zařízení fyzické osoby, které jsou uznány za dočasně neschopné práce, a na základě doporučení okresní správy sociálního zabezpečení vydaného v rámci kontrolní lékařské prohlídky též fyzické osoby, které přestaly být invalidními. Zařazení těchto fyzických osob na pracovní rehabilitaci nesmí být v rozporu s jejich zdravotní způsobilostí. Úřad práce je povinen zařazení písemně oznámit příslušné okresní správě sociálního zabezpečení s uvedením data zahájení, místa výkonu, denního rozsahu a celkové délky trvání pracovní rehabilitace, a do 5 kalendářních dnů písemně oznámit její ukončení.

V přechodných ustanoveních novely zákona o zaměstnanosti se stanoví, že za fyzickou osobu, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek, se považuje od 1. ledna 2010 též fyzická osoba, která byla ke dni 31. prosince 2009 plně invalidní podle § 39 odst. 1 písm. b) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

*Autorka působí ve Výzkumném ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i.*

# Asistenční pes jako kompenzační pomůcka pomáhající integraci zdravotně postižených osob

Zdeňka Galetová

*V posledních letech se setkáváme s asistenčními psy, kteří pomáhají handicapovaným jedincům překonávat každodenní těžkosti související s jejich postižením, které je jiné než zrakové. Má-li být tento „psí pomocník“ prospěšný zdravotně postižené osobě, je nutné zajistit jejich držitelům právo vstoupit s těmito psy do zařízení, institucí a dopravy. Problémy s přístupovými právy mají také držitelé vodicích psů především poté, co byla zrušena vyhláška č. 347/2002 Sb., která umožňovala nevidomé osobě s vodicím psem přístup do prodejen a restauračních zařízení. Dotazníkové šetření držitelů vodicích i asistenčních psů provedené v roce 2008 nejen zmapovalo problémy související s využíváním speciálně vycvičených psů, ale také shromáždilo dostatek relevantních podkladů pro přípravu změn stávajících předpisů v této oblasti.*

## Současný stav poznání

Problematika integrace zdravotně postižených osob zasahuje do různých oblastí, od věd přírodních až po vědy společenské. Za integraci považujeme stav, kdy se zdravotně postižený jedinec vyrovnal se svou vadou, žije a spolupracuje s nepostiženými, prokazuje výkony a vytváří hodnoty, které společnost intaktních uznává jako rovnocenné, společensky významné a potřebné (Bartoňová, 2005).

Sociální integrace je chápána jako proces zapojení jednotlivců nebo skupin obyvatelstva do života společnosti, přičemž se vychází z tzv. trojúhelníku blahobytu (welfare triangle), který obsahuje tři neoddělitelné body: stát (tj. legislativa), tržní hospodářství (obzvláště trh práce) a občanskou společnost (tj. rodina, dobrovolné nestátní organizace) (Krebs, 2005:125).

Vyšší stupeň integrace se nazývá sociální inkluze a vychází z Madridské deklarace: „Zákaz diskriminace plus pozitivní akce, rovná se sociální inkluze“ (Tomeš, 2006:105). Inkluzi lze chápat také jako stav, kdy se člověk s postižením rodí do společnosti, která akceptuje jeho odlišnost (Bazalová, 2006:7). Tělesná invalidita či zrakový handicap může omezovat příležitosti k sociálnímu kontaktu s dalšími lidmi, čímž vzniká u handicapovaných osob pocit osamocení a vyloučení (Lane, McNicholas, Collis, 1994). V integraci osob se zdravotním postižením pomáhá sociální rehabilitace, jejímž cílem je dosáhnout u postižené osoby schopnost vykonávat sociální funkce (Jenský, 1995), zaměřené především na samostatnost, nezávislost, integraci a pracovní uplatnění. S těmito cíli ovšem souvisí i vytvoření materiálního zabezpečení a legislativní ochrany, zajištění podpory ze strany komunity, sociálních služeb a úpravy místních podmínek (Novosad, 2000:127).

V posledních letech lze pozorovat změny, jejichž cílem je upravit postavení zdravotně postižených ve společnosti. Česká republika se zařadila mezi státy, které se spolupodílejí na odstraňování bariér bránících občanům se zdravotním postižením v plnohodnotné účasti na životě společnosti. Legislativně nalezneme oporu ve Střednědobé koncepci státní politiky vůči občanům se zdravotním postižením, jež byla schválena usnesením

vlády ČR č. 605/2004. Další oporu nalezneme v Národním plánu pro podporu a integraci občanů se zdravotním postižením na období 2006–2009, které respektuje pojetí Standardních pravidel OSN pro vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením (Bendová, Jeřábková, Růžičková, 2006). Mezi další dokumenty podporující realizaci komplexních bezbariérových tras ve městech a obcích patří Národní rozvojový program mobility pro všechny, který pomáhá odstraňovat bariéry v budovách státních i veřejných institucí a také v dopravě (Národní rozvojový program mobility pro všechny, 2004).

V roce 2003 Votava (2003) odhadoval v celé populaci asi 10 % zdravotně postižených. Z výsledků šetření Českého statistického úřadu za rok 2007 vyplývá, že v České republice žije 1 015 548 osob se zdravotním postižením. Tyto osoby potřebují v každodenních činnostech výpomoc a asistenci. Obecnou snahou je umožnit osobám se zdravotním postižením setrvat, pokud je to jen trochu možné, v jejich domácím prostředí (Výsledky výběrového šetření zdravotně postižených osob za rok 2007:8). Kompenzační pomůcky potřebují zejména lidé se zrakovým, sluchovým, tělesným a kombinovaným postižením.

Osoby se zrakovým handicapem po desetiletí používají osvědčenou kompenzační pomůcku - vodicího psa (Janíčková, 2008), která jim pomáhá při sociální integraci. Na pořízení a výživu vodicího psa lze poskytnout příspěvek ze systému sociální péče.

Asistenčního psa lze za určitých podmínek považovat také za vhodného pomocníka či kompenzační pomůcku u osob s jiným zdravotním postižením, než je zrakové. Asistenční pes působí jako pomocník a sociální katalyzátor, který způsobuje častější kontakt osoby zdravotně postižené s jejím okolím. Dále asistenční pes pomáhá zvyšovat pohyblivost a především nezávislost jejich držitelů. Dle výsledků výzkumů asistenční pes pomáhá svému držiteli lépe zvládat zdravotní obtíže související s onemocněním a také je zdrojem psychické pohody a podpory (Lane, McNicholas, Collis, 1994).

## Terminologie

Dříve, než se budeme zabývat vybranými výsledky dotazníkového šetření, je nutné definovat základní pojmy, jejichž definice

nejsou v ČR jednotné. V platné sociálně právní úpravě Ministerstva práce a sociálních věcí je pojem vodicí pes nepříjemně vymezen těmito kritérii: „Jedná se o psa vhodného plemene, s vyhovujícími povahovými vlastnostmi a odpovídajícím zdravotním stavem, který absolvoval komplexní přípravu a předepsanou zkoušku“ (Niederle, Hacaperková, 2001:2).

Odpovídající předpis již ale neřeší, jaké zdravotní požadavky musí pes splňovat či kdo provede odborné posouzení výcviku při stížnostech majitele psa. Na jednotné definici pojmu asistenční pes se neshodnou výcvikové subjekty v ČR ani mezinárodní organizace. Dle mezinárodní organizace Assistance Dogs International Inc. lze pojem asistenční pes definovat jako obecný termín zahrnující vodicího (guide) psa, který pomáhá osobě se zrakovým postižením, „slyšícího“ (hearing) psa, který pomáhá osobám se sluchovým postižením anebo psa (service dog), který je speciálně vycvičen, aby prováděl více úkolů a zmiřoval tak handicap, který je jiný než zrakový a sluchový. Užívání psa na ochranu, osobní obranu nebo potěšení nekvalifikuje psa na asistenčního (Assistance Dog Model State Law).

## Zkoumaná problematika

V roce 2008 byl proveden výzkum pro potřeby Ministerstva práce a sociálních věcí týkající se problematiky asistenčních psů. V rámci tohoto šetření byly získány informace od všech zúčastněných subjektů, které napomohly vzniku relevantních návrhů na změny připravované legislativy. Jejich cílem je ošetřit vztahy mezi veřejností, institucemi v ČR a držitelé vodicích a asistenčních psů.

## Cíl a metoda výzkumu

Práce usilovala o získání celistvého náhledu na problematiku z pohledu všech šesti hlavních zainteresovaných aktérů. Strukturované rozhovory byly provedeny s pracovníky vybraných organizací sdružujících osoby se zdravotním postižením, dále s vybranými veterinárními lékaři a s pracovníky vybraných obecních úřadů s rozšířenou působností. Dotazníkové šetření směřovalo zejména k zodpovězení výzkumných otázek, které se týkaly výcvikových subjektů, držitelů vodicích a asistenčních psů.

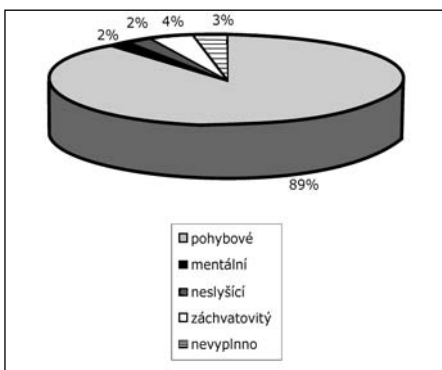
## Vybrané výsledky terénního šetření

Z celkového množství 121 navrácených dotazníků se šetření zúčastnilo 60 mužů a 61 žen, z nichž 96 % tvoří nevidomí držitelé vodících psů a pouze 4 % dotazníků vyplnili hluchoslepí klienti ve spolupráci se zprostředkovateli, kteří dotazník převáděli do srozumitelné formy pomocí např. Lormovy či prstové abecedy.

Pro komparaci dat získaných od držitelů vodících psů bylo provedeno dotazníkové šetření také u držitelů asistenčních psů. Dotazníkové šetření se zúčastnilo celkem 90 držitelů asistenčních psů z celé ČR, celkem tedy 44 mužů a 46 žen.

Asistenční pes se speciálním výcvikem pomáhá osobám s různým zdravotním handicapem. Na následujícím grafu č. 1 nalezneme rozdělení respondentů dle jejich zdravotního postižení. V případě kombinovaných vad se nejčastěji jednalo o pohybový handicap s přidruženým onemocněním jako epilepsie nebo mentální retardace.

**Graf č. 1: Držitelé asistenčních psů rozdělení dle zdravotního postižení**



Zdroj: VÚPSV 2008

Mezi pohybové onemocnění byla zařazena svalová dystrofie, DMO, skleróza multiplex či různá onemocnění, kvůli nimž je respondent upoután na invalidní vozík. Do kategorie záchvatovité onemocnění byla zařazena onemocnění jako epilepsie a nestabilní angina pectoris. Nízký počet neslyšících klientů, kterým pomáhá „signální“ pes, je způsoben jednak malou informovaností této skupiny postižených, ale také velkou nabídkou různých kompenzačních pomůcek, které dokážou pomoc asistenčního psa v některých činnostech nahradit (Galetová, 2008).

## Přístupová práva

Dotazníkové šetření zaměřená především na držitele vodících a asistenčních psů zjišťovala, jaké nedostatky nacházejí v současném právním předpise při své každodenní práci se svými psími pomocníky. Osoby se zdravotním handicapem musí řešit problémy související se vstupy do veřejných prostor, zařízení a dopravních prostředků (dále jen „přístupová práva“).

## Držitelé vodících psů

V dotazníkovém šetření celkem 121 držitelů vodících psů specifikovalo, jaké legisla-

ční změny by jim pomohly ve společném soužití s vodícím psem. Pouze pět respondentů uvedlo spokojenost se současnými právními předpisy v dané problematice a 21 respondentů se odmítlo vyjádřit.

Z odpovědí, v nichž respondenti specifikovali své návrhy a připomínky, vyplynulo, že chybí obecná celostátně platná definice práv a povinností držitelů vodících psů. Dříve platný metodický návod OP 20/93 obsahoval práva a povinnosti držitelů vodících psů a v upravené formě ho některé výcvikové subjekty užívají dodnes.

Zpráva European Blind Union - Survey on guide dog access to public places and facilities in Europe z roku 2000 uvádí, že plošně přístupové držitelů vodících psů do budov a institucí jsou silně závislé na dobré vůli personálu či dostatečných znalostech platné právní úpravy týkající se dané problematiky. Omezením přístupu držitelů vodících psů do budov a zařízení vzniká hlavní překážka pro zrakově postižené osoby na cestě k nezávislému způsobu života a začlenění se do společnosti. V evropských zemích jako Německo, Belgie, Nizozemsko či Irsko neexistují jasné právní předpisy povolující či omezující vstupy do veřejných budov s vodícím psem (Guide Dog Access to Public Places and Facilities in Europe).

V ČR si na omezený přístup do budov a zařízení s vodícím psem stěžuje 47 respondentů. Tato situace souvisí se zrušenou vyhláškou ministerstva zdravotnictví č. 347/2002 Sb., o hygienických požadavcích na prodej potravin a rozsah vybavení prodejny podle sortimentu prodávaných potravin, která umožňovala nevidomé osobě s vodícím psem přístup do prodejny a restauračních zařízení (vyhláška č. 347/2002 Sb.). V současné době závisí pouze na dobré vůli majitele daného zařízení, zda vodícím psům dovolí vstoupit. Bohužel, tato nejednotnost právních předpisů komplikuje přístup držitelů vodících psů do veřejných institucí (úřady, školy) a zdravotnických zařízení lůžkové i ambulantní části. Za situace, kdy nejsou přístupová práva asistenčních a vodících psů do prodejny potravin a restaurací upravena žádným právním předpisem, lze použít článek 2 odstavec 4 Ústavy České republiky, kde se uvádí: „Každý občan může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“ (zákon č. 1/1993 Sb.). Přesto je prosazování tohoto práva v praxi velmi problematické. Jasně deklarované právo vstupu by zneumožnilo odmítnutí vstupu vodícího či asistenčního psa do prodejní části provozovny.

Ve Francii, Itálii či Španělsku je legislativně definováno, kam pes se speciálním výcvikem na pomoc zdravotně postižené osobě nesmí vstoupit. Bude-li podobný právní předpis platit také u nás, musí být v blízkosti zakázaného prostoru k dispozici vyznačený bezpečný a hlídáný prostor pro odložení vodícího psa a možnost požádat o pomoc vyškoleného asistenta. V poslední

době lze v ČR pozorovat změnu v otázce přístupů držitelů vodících psů do zdravotnických zařízení. V připravovaném návrhu zákona o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování nalezneme v § 29 v odstavci 2: „Pacient se smyslovým nebo tělesným postižením, který využívá vodícího nebo asistenčního psa, má právo na doprovod a přítomnost tohoto psa u sebe ve zdravotnickém zařízení, a to s ohledem na svůj aktuální zdravotní stav a v souladu s vnitřním řádem a způsobem, který neporušuje práva ostatních pacientů, nestanoví-li jiný zákon jinak“ (Návrh zákona o zdravotnických službách a podmínkách jejich poskytování). K tomuto připravovanému návrhu probíhá na různých internetových konferencích bouřlivá debata mezi členy Klubu držitelů vodících psů i mezi držiteli asistenčních psů.

Držitelé vodících psů v dotazníkovém šetření v návaznosti na téma přístupů do budov vyjadřovali, kam by vodící pes měl mít zákaz vstupu. Respondenti nejčastěji uváděli omezení týkající se především přísných hygienických norem jako například specializované zdravotnické oddělení - intenzivní péče, alergologie, chirurgie, operační sály, bazény, sauny či výroby potravin. Podobná omezení vstupů vodících psů v nemocnicích či školských zařízeních nalezneme v evropských státech jako Německo či Belgie. V Německu existuje předpis, který vydal Institut für Hygiene der FU Berlin a Nationales Referenzzentrum für Krankenhaushygiene in Deutschland (Rüden, Geffers, 1996), v němž se uvádí, že nachází-li se na oddělení pacienti s poruchou imunity, s infekčními chorobami, s alergiemi, s fobií na psy či osoby v akutním stadiu psychiatrických onemocnění, je vstup s vodícím psem omezen či zakázán. Respondenti dále navrhovali zamezit vstup vodícímu psu do prostor, kde může být ohrožena jeho bezpečnost a zdraví, například různé zábavní atrakce či shromáždění velkého množství lidí s hlasitou hudbou. Při používání této kompenzační pomůcky osobami ze zdravotním handicapem se nesmí zapomínat také na welfare psa a neohrožit zdravotní pomůcky, která má mít v případě vodících psů minimální životnost 5 let.

Práva držitelů vodících psů na přednostní přepravu a místo hned za řidičem jsou právně zakotvena. Vodící pes je v železničnické, autobusové a integrované dopravě přepravován zdarma. Bohužel, u soukromých dopravců je nutné, aby si držitel nejdříve zjistil podmínky pro přepravu vodícího psa.

O povinnosti majitelů psů nasadit jim náhubek během přepravy dopravním prostředkem 45 nevidomých držitelů psů vypovědělo, že jim komplikuje využívání této pomůcky. V případě, že jim upadnou osobní věci na zem, není pes s náhubkem tento předmět schopen podat, přestože na to byl vycvičen. Obavy veřejnosti z projevu agrese speciálně vycvičených psů se snižují na minimum poté, co budou všechny výcvikové subjekty povinně testovat chování psa

na veřejnosti a během přepravy. Tato otázka je ošetřena ve Standardech ADI a držitel asistenčního psa není v případě osvobození od nutnosti používat náhubek během přepravy zbaven zodpovědnosti za chování psa a škodu jím způsobenou.

## Držitelé asistenčních psů

Držitelé asistenčních psů mají zcela odlišnou pozici v oblasti přístupových práv než držitelé vodících psů. Je to dáno tím, že pojem vodící pes (bez vymezení) má již v legislativě z historického hlediska své místo.

V dotazníku měli držitelé asistenčních psů prostor pro sdělení svých návrhů na legislativní změny, které by pomohly ve společném soužití s asistenčním psem. V 80 % by respondenti nejvíce ocenili, kdyby v legislativě byl zrovnoprávněn asistenční pes s vodícím včetně všech práv a povinností. Držitelé asistenčních psů potřebují právně ošetřit bezplatné užívání dopravy a povolení vstoupit s řádně vycvičeným a označeným asistenčním psem do veřejných budov a zařízení, jako jsou restaurace, prodejny či úřady. Se zrovnoprávněním vodících psů s asistenčními souvisí také úhrada pořizovací ceny psa, příspěvek na krmivo a úhrada povinného očkování. Respondenti v dotaznících zdůrazňují, že je nedůstojné prosit různá občanská sdružení, nadace a sponzory o finanční dar, aby klient získal dostatek peněz na úhradu tohoto „psiho pomocníka“. Často uváděnými argumenty, kterými respondenti zdůvodňovali nutnost zavést příspěvek na koupi asistenčního psa a jeho výživu, byly nízké invalidní důchody a vysoká nezaměstnanost osob se zdravotním postižením. Inspirační pro legislativní změny nalezneme na stránkách Assistance Dogs International v sekci Modelový zákon. Kromě definice základních pojmů zde nalezneme vymezená přístupová práva do budov a zařízení, práva pro rovný přístup k dopravě i zaměstnání osob se zdravotním postižením využívajících služeb asistenčního psa (Assistance Dog Model State Law).

Někteří respondenti dotazníkového šetření navrhují sjednocení podmínek a předpisů pro vodící a asistenční psy také v oblasti přístupových práv do budov a dopravy. Pro psy asistenční neplatí stejné ustanovení jako pro vodící psy, může být tedy z přepravy vyloučen nebo odmítnut. Výjimkou v ČR jsou v tomto směru např. České dráhy, které asistenčního psa přepraví, ale nemají vymezeno, jak takový pes vypadá. Držitelé asistenčních psů požadují sjednocení práv v dopravě s držiteli vodících psů, jak uvádí modelový zákon společnosti ADI. Zdarma by tak byl přepraven asistenční pes ve všech dopravních prostředcích bez omezení (např. taxi, letadla, vlaky, železnice, autobusy, lodě atd.) (Assistance Dog Model State Law).

Respondenti se měli rovněž vyjádřit, do jakých prostor by měl mít asistenční pes zakázaný vstup. Respondenti nejvíce doporučovali zakázat či omezit vstup psů do

nemocnice na oddělení chirurgie, operační sály, ARO-JIP, na alergologii, do porodnice či do bazénu a sauny. Jistá omezení jsou nutná v prostředí, ve kterých je ohroženo zdraví psa, jako například laboratoře.

Pomoc asistenčního psa držitelé využívají především při podávání různých předmětů spadlých na zem, jako jsou klíče, francouzské hole, části oblečení apod. S náhubkem, například během přepravy, pes nemůže klientovi nic podat, přestože k tomu byl vycvičen. V mnohých případech ani není v možnostech klienta náhubek psovi nasadit či sundat. Pokud bude jednotná metodika testování asistenčních psů během přepravy a na veřejnosti, lze snížit riziko napadení cestujících asistenčním psem na minimum. Vymezení práv, povinností a zodpovědnosti držitelů asistenčních psů pomůže srovnat postavení vodících psů s asistenčními.

## Návrhy řešení

Návrh na řešení stávající situace v oblasti přístupových práv speciálně vycvičených psů do budov, institucí a dopravy je nutné hledat ve spolupráci s výcvikovými subjekty, držiteli vodících a asistenčních psů, Ministerstvem dopravy a Ministerstvem práce a sociálních věcí. Odstranění povinnosti nasadit psovi náhubek během přepravy souvisí se zavedením jednotného a povinného testování povahových vlastností psa před předáním psa do užívání klientovi. Se zavedením jakýchkoliv legislativních změn v problematice vodících či asistenčních psů musí být provedena velká informační kampaň veřejnosti, jejíž součástí bude také informační leták o tom, jak se má veřejnost chovat k těmto psům se speciálním výcvikem.

## Závěr

Úspěšná sociální integrace zdravotně postižených osob je podmíněna využíváním dostupných pomůcek, které tento proces usnadňují. Mezi tyto pomůcky lze zařadit také asistenčního psa, tedy psa se speciálním výcvikem na pomoc osobám se zrakovým, sluchovým a tělesným postižením. Využívání „služeb“ těchto speciálně vycvičených psů bohužel komplikuje nedostatečná právní úprava, která znemožňuje vstup těchto psů do veřejných prostor, zařízení a dopravních prostředků. Držitelé vodících a asistenčních psů během dotazníkového šetření vyjadřovali své zkušenosti s přístupovými právy, která se v ČR špatně prosazují, protože nejsou právně dostatečně ošetřena. Vytvoření právních předpisů a především definice termínů usnadní držitelům těchto psů prosazování jejich práv v každodenním životě. Legislativní úpravu přístupových práv držitelů vodících a asistenčních psů je nutné řešit s různými odborníky z oblasti lékařské, veterinární, kynologické a právní.

## Literatura:

Assistance Dog Model State Law. Assistance Dogs International. [online], [cit. 2008-12-01] Dostupné z:

- <<http://www.assistance-dogs-international.org/model-aw.php>>
- Bartoňová, M. *Současné trendy v edukaci dětí a žáků se speciálními vzdělávacími potřebami v České republice*. Brno: MSD, 2005. ISBN 80-86633-37-3.
- Bazalová, B. *Vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami v zemích Evropské unie a v dalších vybraných zemích*. Brno: MU 2006, 188s. ISBN 80-210-3971-X.
- Bendová, P. - Jeřábková, K. - Růžičková, V. *Kompenzační pomůcky pro osoby se specifickými potřebami*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2006, s. 10. ISBN 80-244-1436-8
- Galetová, Z. *Problematika asistenčních psů v ČR*. Praha: VÚPSV, 2008. ISBN 978-80-7416-015-8
- Guide Dog Access to Public Places and Facilities in Europe*. [online] [cit. 2008-12-12] Dostupné z: <[www.euroblind.org](http://www.euroblind.org)>
- Janičková, G. *Prostorová orientace a samostatný pohyb lidí s vážně postiženým zrakem*. Pedagogové práce, vedoucí Hromádová, P. Brno: MU-Didagogická fakulta, 2008.
- Jesenský, J. *Uvedení do rehabilitace zdravotně postižených*. Praha: Karolinum, 1995. ISBN 80-7066-941-1
- Krebs, V. *Sociální politika*. Praha: ASPI, 2005. ISBN 80-7357-050-5
- Lane, D. R. - McNicholas, J. - Collis, G. M. (1998) Dogs for the disabled: benefits to recipients and welfare of the dog. In *Applied Animal Behaviour Science*, volume 59, Issues 1-3, Pages 49-60 © 1998 Elsevier Science B.V. [online] [cit. 2009-01-19] Dostupné z [http://www.sciencedirect.com/science?\\_ob=ArticleURL&\\_udi=B6T48-3V4KN2B-18&\\_user=10&\\_rdoc=1&\\_fmt=&\\_orig=search&\\_sort=d&view=c&\\_acct=C000050221&\\_version=1&\\_urlVersion=0&\\_userid=10&md5=7cb622009d0f90d5c94a0ff1dfd9b679](http://www.sciencedirect.com/science?_ob=ArticleURL&_udi=B6T48-3V4KN2B-18&_user=10&_rdoc=1&_fmt=&_orig=search&_sort=d&view=c&_acct=C000050221&_version=1&_urlVersion=0&_userid=10&md5=7cb622009d0f90d5c94a0ff1dfd9b679).
- Národní rozvojový program mobility pro všechny*. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2008. [online], [cit. 2009-02-01] Dostupné z: <<http://www.nrzp.cz/userfiles/file/nrpm2008.pdf>>
- Návrh Zákona o zdravotnických službách a podmínkách jejich poskytování*. Ministerstvo zdravotnictví [online], [cit. 2008-12-09] Dostupné z: <<http://www.mzcr.cz/Odbornik/Pages/720-navrh-zakona-o-zdravotnich-sluzbach-a-podminkach-jejich-poskytovani.htm>>
- Niederle, P. - Hacaperková, D. Komentář č. 4/2001. MPSV, č. j. 21/37 292/2001.
- Novosad, L. *Základy speciálního poradenství. Struktura a formy poradenské pomoci lidem se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním*. Praha: Portál, 2000, s. 41-42. ISBN 80-7178-197-5
- OP 20/93 Metodický návod pro činnost úřadů v České republice o regulaci a ověřování výcviku vodících psů pro nevidomé občany. [cit. 2008-11-10] Dostupné z ASPI.
- Rüden, H. - Geffers, CH. (1996) Freie Universität Berlin. Bayerischer Blinden- und Sehbehindertenbund e.V [online], [cit. 2008-12-09] Dostupné z: <[http://www.bbsb.org/wissenswertes/blindenfuehrhunde/uni\\_berlin.php](http://www.bbsb.org/wissenswertes/blindenfuehrhunde/uni_berlin.php)>
- Tomeš, I. Nezbytné posuny ve strategiích směřující k sociální inkluzi. In Sirovátka, T. (ed.). *Sociální vyloučení a sociální politika*. Brno, 2006, s.105. ISBN 80-210-4225-7
- Votava, J. et al. *Ucelená rehabilitace osob se zdravotním postižením*. Praha: Karolinum, 2003, s. 207. ISBN 80-246-0708-5
- Vyhláška č. 347/2002 Sb., o hygienických požadavcích na prodej potravin a rozsah vybavení prodejny podle sortimentu prodávaných potravin*. Ministerstvo práce a sociálních věcí.
- Výsledky výběrového šetření zdravotně postižených osob za rok 2007*. Praha, ČSÚ. [online], [cit. 2008-12-01] Dostupné z: <<http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3309-08>>
- Zákon č. 1/1993 Sb. *Ústava České republiky*. Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna [online] [cit. 2008-12-12] Dostupné z: <<http://www.psp.cz/docs/laws/constitution.html>>

*Autorka je zaměstnankyní Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí.*

# Funkcí sociální práce je podpora lidské důstojnosti

Miroslav Erdinger

**Podle teoretiků je podpora lidské důstojnosti jednou z funkcí sociální práce. Je-li funkcí sociální práce, pak je řeč o tom, proč tu sociální práce je, co jí dává oprávnění a nehlubší smysl její existence. Poskytování relevantních služeb pak přispívá k tomu, aby si jejich uživatel mohl udržet odpovídající kvalitu života a zachovat důstojnost.**

Podle úzkého pojetí tohoto pojmu je důstojnost člověka daná jeho lidstvem, jeho jedinečností. Ze sociologického hlediska je člověk jedinečnou součástí sociálního řetězce. Důstojnost člověka se odvíjí od jeho existence, důstojnosti je hoden, protože je člověkem, aniž by se o to jakkoliv zasloužil. Je-li to tak, lze si položit otázku, jaká by potom byla role sociální práce v její podpoře. Jak lze podporovat něco, co existuje nezávisle a čeho člověka nelze zbavit. Takto úzce chápané pojetí důstojnosti však v praxi neobstojí.

Při poskytování sociálních služeb představuje podpora lidské důstojnosti záležitost ryze praktickou. Nezačíná však, jak bychom se mohli domnívat, u důstojnosti uživatelů služeb, ale u jejich poskytovatelů, u zcela konkrétních lidí, kteří působí v pomáhajících profesích. Je třeba, aby si uvědomili a naplno připustili svoji lidskou důstojnost, a to na všech pozicích, tj. ať už vykonávají funkce řídicí či pracují jako zdravotní sestry, pečovatelky, ošetřovatelky, uklízečky. Předpokla-

dem toho je přijmout sebe sama jako živou bytost, která je nadána láskou i nenávisí, tvrdostí i milosrdenstvím, která prožívá vítězství i prohry, bolest i radost, cítí pravdu i lež, dobré i zlé. Být si vědom toho, že i přes všechny dobré úmysly dá občas hodně práce dosáhnout stanoveného cíle, že snaha konat dobro nevede vždy k úspěchu. Umět a nebát se pojmenovat a přijmout obě tyto polohy. A svou důstojnost odvozovat od své schopnosti zorganizovat práci tak, aby druhým bylo pomoci, pomáhat s hygienou a stravováním těm, kteří toho již sami nejsou schopni, od umění naslouchat lidským příběhům plným bolesti, doprovodit umírajícího k branám smrti a pak ještě povzbudit a podpořit pozůstalé. Poskytovatel služby ve své lidské důstojnosti pomáhá těm, kteří toho nejsou samostatně schopni, lidsky žít i lidsky umírat. Dobrý důvod ke vztyčení hlavy, která se právě skláněla k umírajícímu nebo byla v dlaních s pocitem vyčerpání.

Podpora lidské důstojnosti tedy začíná u poskytovatele služby, který se jako člověk přijme a přijme i to, jak výsadní povolání vlastně vykonává. Váží si sám sebe, zná svoji hodnotu a nikomu nedovolí, aby mu ubližoval, ponižoval ho a urážel. Nikdo nemá právo, aby jiného dehonestoval, znevažoval ho a zbavoval ho cti, tj. snižoval jeho důstojnost.

Od vědomí vlastní důstojnosti na straně poskytovatele služby je už jen nepatrný krůček k podpoře lidské důstojnosti uživatele služeb. Při poskytování služeb je nejlépe řídit se heslem „cokoliv nechceš, aby lidé dělali tobě, nedělej ty jim“. Vědomí vlastní důstojnosti a postup podle zmíněného hesla by měly poskytovateli služby zabránit, aby uživatele služby jakýmkoliv způsobem znevažoval, ponižoval, urážel ho či ubližoval mu a snižoval tím jeho důstojnost. K uživateli by měl přistupovat s úctou a vážností.

Výrok, že „každá etika stojí a padá s tím, že se lidé pokládají za sobě rovné bytosti“, lze bezesporu aplikovat i na zachování lidské důstojnosti uživatelů služeb. Služby nejsou poskytovány starému člověku, ale člověku, který je starý, nemocný či s postižením... Jeho lidskou důstojnost lze nejlépe podpořit, uvědomíme-li si, že je to člověk se vším, co k tomu patří, který je v situaci, kdy již nemá dostatek sil, aby sám svoji důstojnost uchránil. Způsobů, jak jeho důstojnost zachovat, je bezpočet, záleží proto zejména na přístupu každého jednotlivce, jeho iniciativě, citlivosti a schopnosti empatie, aby se vyvaroval znevažování důstojnosti těch, kteří jsou na něm často zcela závislí.

*Autor řadu let působil jako ředitel Domova odpočinku ve stáří Diakonie ČCE.*

## Informační servis čtenářům

### Recenze:

## Zpráva o socio-ekonomických politikách a strukturách české společnosti za poslední dvě desetiletí

*Jiří Večerník: Czech society in the 2000s: a report on socio-economic policies and structures*

*Praha, Academia, 2009. 286 s. ISBN 978-80-200-1750-5*

Kniha Jiřího Večerníka vydaná v angličtině pod názvem *Czech society in the 2000s: a report on socio-economic policies and structures* navazuje na autorovo dlouhodobé úsilí „reportovat“ o vývoji české společnosti v oblastech zaměstnání a sociálních podmínek. V roce 1996 publikoval knihu *Markets and people. The Czech reform experience in a comparative perspective* (Avebury, UK), která byla v podstatně upravené podobě vydána v češtině pod názvem *Občan a tržní ekonomika. Příjmy, nerovnost a politické postoje v české společnosti* (Nakladatelství Lidové noviny, 1998). V rámci projektu „Sociální trendy“ pak editoval knihu *Zpráva o vývoji české společnosti 1989–1998* (Academia), která o rok později vyšla v angličtině pod názvem *Ten years of rebuilding capitalism* (Academia). Tyto studie byly výsledkem

práce týmu pražských a brněnských sociologů vedeného Petrem Matějů.

Uvedené práce se různou měrou zařazují do proudu „sociálních zpráv“, které jsou v rámci aktivity *European Social Reporting Network* volně koordinovány výzkumným ústavem *GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften* s hlavním sídlem v Mannheimu. Nejaktivnější z bývalých komunistických zemí je v tomto ohledu Maďarsko, kde péčí velmi aktivní soukromé výzkumné instituce *TÁRKI* vyšel první *Social Report* v roce 1992 a od té doby následovala řada dalších, v posledních letech pak studie zpracovávající komparativní šetření EU. Důležité byly rovněž národní *Human Development Reports* zpracované pro Českou republiku v programu *UNDP* za roky 1997, 1998, 1999 a 2003.

Na rozdíl od zmíněných sociálních zpráv jde v tomto případě o individuální autorský počín. To má samozřejmě své výhody (větší konzistenci textu a argumentů), ale také mnoho nevýhod. Tematická šíře je limitovaná, autor se - adekvátně názvu - věnuje socio-ekonomické oblasti. Ponechává stranou aspekty demografické a sociálně-geografické i některé oblasti sociologické. Jde zejména o ty, kterým je věnována velká pozornost ze strany jiných výzkumných týmů či institucí, jako je například vzdělání. Také oblast hodnot je pojednána jen v malém výseku, protože je náplní jiných projektů, v poslední době zejména Národního programu výzkumu „Sdílené hodnoty a normy chování jako zdroj posilování sociální koheze a překonávání negativních dopadů sociální diferenciací v České

republice", realizovaného týmem Centra pro sociální a ekonomické strategie Fakulty sociálních věd UK ve spolupráci se Sociologickým ústavem AV ČR.

Jak se uvádí v knižní anotaci, zde recenzovaná studie informuje o vývoji za minulá dvě desetiletí v oblasti zaměstnanosti a sociálních politik, mzdových a příjmových rozdílů, dále pak v sociálních strukturách se zaměřením na situaci střední třídy, důchodců a chudých a v socio-ekonomických hodnotách s ohledem na pracovní a spotřební hodnoty. Cílem je poskytnout dokumentovaný obraz české společnosti s využitím statistických a sociologických výzkumů a dalších pramenů, při současném sledování systémových změn za kvantitativními posuny. Stupeň pokrytí jednotlivých témat a v nich zachycených period je tedy primárně závislý na dostupnosti potřebných dat.

Kniha je rozdělena do čtyř hlavních částí stručně nazvaných Politiky, Nerovnosti, Struktury a Hodnoty - jde tedy o tematicky širší oblast, než vyplývá z názvu knihy, kde jsou zdůrazněny pouze politiky a struktury. V úvodní části se autor pokouší uvést tyto čtyři oblasti do souvislosti, dochází však k závěru, že žádné jejich kauzální řetězení neplatí, že každé pořadí je jak myslitelné, tak snadno napadnutelné. Použité rozdělení je tedy spíše pracovní-organizačního charakteru. Jednotlivé kapitoly tvoří totiž do značné míry samostatné celky, mnohde je znatelné, že velká část z nich byla původně koncipována jako samostatné odborné stati.

První část nazvaná „Politiky“ se věnuje oblasti trhu práce a sociálního zabezpečení. Trh práce je sledován z hlediska složení pracovních sil, mobility a různých forem flexibility včetně neformálních oblastí. Poté jsou charakterizovány kategorie populace vystavené rizikům z hlediska zaměstnanosti a dále pak politiky zaměstnanosti a ochrany práce. V kapitole o systému sociálního zabezpečení jsou stručně popsány jeho reformy a výzvy do budoucnosti - jako hlavní problémy autor vidí podporu rodin s dětmi, perspektivy důchodového systému a podněty k práci ve vztahu k sociálním dávkám. Končí úvahou o průchodnosti reformem, která je nepochybně problematická. Třetí kapitola je věnována sociálnímu začleňování a inspiracím přicházejícím v tomto směru z EU. Poskytuje přehled adresátů sociální ochrany a poukazuje na žádoucí interakci mezi ekonomickými a sociálními cíli. Nakonec upozorňuje na nutný kontext sociálního začleňování, na který se obvykle zapomíná, totiž inkluzivní středostavovskou společnost.

Druhá část nazvaná „Nerovnosti“ se věnuje příjmové oblasti, a to v přehledném rozdělení na problémy mzdové diferenciace, nerovnost v příjmech domácností a přerozdělování prostřednictvím systému daní a dávek. Autor zakládá své analýzy na souborech osob z mikrocensových šetření, které doposud nebyly k tomuto účelu využity. Na vývoj 1988–2005 ukazuje „revoluční“ změnu, pokud jde o posun vzdělání na místo hlavního faktoru ovlivňujícího výši výdělků, namísto faktoru pohlaví. V kapitole o přeroz-

dělování je velmi inovativně využito simulačního modelu pro odhady distribučního dopadu změn v daní z příjmu a také propojení datových souborů k odhadům celkové daňové zátěže na decilovém rozdělení domácností. Zpracování statistických údajů je doplněno postojovými daty o názorech na výši zdanění z pohledu různých příjmových kategorií.

Třetí část nazvaná „Struktury“ přináší detailnější pohled na tři skupiny naší společnosti - střední třídu, důchodce a chudé. Jde tedy o specifické výseky sociální struktury společnosti, které ji zdaleka nevyčerpávají, jsou však charakteristické z hlediska obecného politického diskursu i konkrétních politik. Význam střední třídy pro stabilní demokracii, ekonomickou dynamiku a sociální kohezi je obecně uznáván, autor však ukazuje, že přesun „sociální hegemonie“ od dělnické třídy (v něčem imaginární, v jiném ale reálné) ke střední třídě se příliš nepodařil a že její jednotlivé součásti těžily z transformace společnosti méně, než se očekávalo. Proto také subjektivní identifikace s ní, v první dekádě značná, později náhle poklesla. V kapitole o důchodcích autor poukazuje na proměny jejich statusu v souvislosti s demokratickým režimem, jednotlivé kroky penzijní reformy a možnosti diferenciace jejich příjmové úrovně. Kapitola o chudých je opět založena především na analýze mikrocensových a dalších statistických dat, která jsou využita k různým identifikacím chudoby a korelována mezi sebou. Autor ukazuje, že problém „pracujících chudých“ je v ČR méně akutní než v jiných zemích EU - navíc v rámci celkově nižší míry chudoby. Je ovšem otázkou, co v tomto ohledu přinesla či přinese ekonomická recese, která vedla ke zvýšení míry nezaměstnanosti a také k problémům zadlužených domácností.

Čtvrtá část je nazvána „Hodnoty“ a jde samozřejmě o hodnoty socio-ekonomické. Nejprve jsou analyzovány hodnoty v oblasti zaměstnání a postoje k práci, a to na základě výzkumů ISSP „Pracovní orientace“ z let 1997 a 2005. Srovnání ukazuje odklon od samostatné k závislé činnosti a nárůst významu výdělků v celkové spokojenosti s prací. To také odpovídá hodnotám „všeprístupující spotřební společnosti“, která je sledována v další kapitole. Jsou předložena vývojová a komparativní data o výdajích domácností a je upozorněno na zjevná a skrytá rizika konzumní společnosti. Ve třetí kapitole této části se autor věnuje ekonomické kultuře, a to nejprve metodologicky a poté empiricky, rovněž s využitím srovnávacích výzkumů v tranzitivních zemích, které vstoupily do EU. Končí otázkou týkající se hlubší hodnotové proměny v naší společnosti.

Studie se opírá o rozsáhlou literaturu, četná statistická šetření a sociologické výzkumy (z nichž většina je analyzována z primárních dat). Protože v kapitolách se jen výjimečně objevují mezinárodní komparace, v příloze čtenář nalezne deset velkých tabulek za všechny země EU poskytující základní obraz situace počínaje charakteristikami zaměstnanosti přes příjmovou a sociální situaci až k postojům k EU. V tomto případě

jde většinou o data převzatá z Eurostatu či Eurobarometru, nicméně v některých případech (příjmová nerovnost, subjektivní finanční situace) se i zde autor musel opřít o vlastní výpočty na základě komparativního šetření EU-SILC, které bylo zahájeno ve všech zemích Evropské unie rokem 2005.

Studie je výborným shrnutím autorovy rozsáhlé systematické a dlouhodobé výzkumné práce. Ve čtyřech blocích věnovaných základním socio-ekonomickým problémům poskytuje originální a inovativní pohled na vývoj české společnosti v letech 1989–2008. Je to nejlepší socio-ekonomická studie o společenském vývoji v České republice z období po roce 1990, kterou jsem doposud četl. Přestože autor zdůrazňuje její selektivnost, členění informací odpovídá hlavním socio-ekonomickým problémům současné české společnosti. Vývody z analýz dobře reflektují situaci v České republice.

Igor Tomeš

Autor je profesorem FFUK a zabývá se všemi oblastmi sociální politiky.

## Výzvy k podávání projektů v oblasti zaměstnanosti

Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhlásilo 11. listopadu 2009 dvě výzvy k podávání projektů. Lze tak financovat rozšíření a zkvalitnění služeb poskytovaných zaměstnavatelům a uchazečům o práci, rekonstrukce či vybudování úřadů práce, podporu spolupracujících organizací a další formy posilování služeb zaměstnanosti. Do roku 2013 lze vyčerpat celkem 1,130 mld. Kč z Integrovaného operačního programu (IOP) financovaného z Evropského fondu regionálního rozvoje (ERDF). Státní rozpočet ČR se na financování spolupodílí 15 %.

**Výzva č. 4** je určena pro **organizační složky státu** v oblasti služeb zaměstnanosti. **Výzva č. 5** je určena pro **kraje a jimi zřízené organizace**. Ani jedna z těchto výzev není určena pro Prahu, která může čerpat z jiných operačních programů

Projekty se musí týkat **tří následujících aktivit**:

- a) podpora (investiční) transformace a posilování služeb zaměstnanosti v ČR**, (celkem 720 575 294 Kč),
- b) vybudování dalších školicích středisek služeb zaměstnanosti a podpora dalších spolupracujících organizací** (240 677 404 Kč),
- c) vybudování a podpora informačně-vzdělávacích středisek** (167 999 832 Kč).

Projekty lze předkládat od **11. listopadu 2009 do 30. června 2013**.

Žádost přijímá **Centrum pro regionální rozvoj České republiky**.

**Podrobnosti** k výzvam včetně příruček pro žadatele a příjemce naleznete na webových stránkách MPSV.

Výzva č. 4: <http://www.mpsv.cz/cs/7794>

Výzva č. 5: <http://www.mpsv.cz/cs/7798>

## Recenze:

### Účelem sociální správy je dobře sloužit

*Tomeš, Igor a kol: Sociální správa. Úvod do teorie a praxe.*

*Praha, Portál, 2009. 2. rozšíř. a přeprac. vyd. 304 s. ISBN 978-80-7367-483-0*

Orgány a instituce sociální správy stále vznikají, mění se a zanikají. Bez nadsázky lze konstatovat, že každá informace o sociální správě zastará v okamžiku, kdy byla napsána. A právě za těchto okolností vychází druhé rozšířené a přepracované vydání knihy, která je významným a zdařilým pokusem o uspořádání poznatků o sociální správě.

Zejména z uvedených důvodů autoři pojalí tuto učebnici spíše obecněji, jako knihu o principech, která je úvodem do studia systémů a postupů v sociální oblasti. Nejde tedy o praktickou příručku, která by obsahovala konkrétní a vyčerpávající popis současných pravidel platných pro sociální správu. Ta jsou dána legislativou. Pokud autoři přece jen popisují konkrétní situace, jde spíše o příklady k osvětlení principů.

Členové autorského kolektivu vycházejí z vlastních pedagogických zkušeností, jsou tedy nepochybně autory nejpovolanejšími. Doplněny, popř. přepracovány byly zejména Kapitola 5. (původní 5.) - Výstavba sociální správy, Kapitola 6. (původní 4.) - Subjekty sociální správy, Kapitola 7. - Subjekty veřejné sociální správy (Ústřední orgány činné v sociální správě, Regionální a oborové orgány), Kapitola 9. - Nestátní organizace a jejich význam v sociální správě a Kapitola 20. - Správa sociálních služeb a sociální péče. K dalším úpravám došlo v původních kapitolách. Tyto změny považují za veskrze velmi pozitivní, neboť napomáhají dalšímu a hlubšímu porozumění systému sociální správy, zdokonalují přehled v tom, kde se sociální správa „na mapě“ sociální politiky nachází, a aktualizují informace o současném dění v oboru a v oborech blízkých.

Absolventi oborů se sociálním zaměřením i jiných společenských věd, kteří budou vykonávat sociální činnost a pracovat v sociální sféře, potřebují znát správu formalizovaného sociálního prostředí. Tato kniha jim

může velice účinně pomoci v orientaci v nepřehledné změti organizačních struktur a norem, které tuto oblast upravují. V tom podle mého názoru tkví primární význam této knihy.

Při četbě této příručky si uvědomíme, že sociální správa je také soukromoprávní záležitostí - systém řízení sociálních věcí může mít jak veřejnoprávní, tak soukromoprávní povahu. Tím se sociální správa liší od ostatních odvětví správy, která vznikala a vznikají shora, zatímco sociální správa vznikala zdola, z potřeby obyčejných lidí, kteří se z různých důvodů nebyli schopni podílet na ekonomických procesech. Vznikala ze sociálních potřeb jedněch a ze strachu druhých ze sociálního napětí. První sociální instituce vznikaly jako soukromá iniciativa. Veřejná sociální správa se objevila, až když obce byly ohrožovány existencí velkého počtu chudých. Centrální moc státu ji začala budovat až jako poslední. Sociální správa je symbiózou soukromé a veřejné správy, při vědomí hranic mezi nimi. Proto je zcela legitimní, když se autoři zabývají soukromou správou samostatně. V evropském kontextu je sociální správa založena na vysoké úctě k lidským právům, z níž vychází i model social welfare state.

Aktuálnost vydání knihy je umocněna zjištěními z průběhu a výsledků sociálních reforem v transformujících se zemích. Ukazuje se, že jejich slabinou jsou nedostatečné institucionální zabezpečení, chybějící organizační kapacity, moderní administrativní a informační technologie i profesně vzdělaní a proškolení pracovníci. Tvůrci reforem obvykle také podceňují potřebu reformovat sociální správu souběžně s reformou věcného obsahu sociální ochrany. Touto publikací se autoři zároveň úspěšně snaží rehabilitovat sociální správu jako disciplínu, aplikovanou vědu, která byla v období 50.–80. let zcela devastována.

Učebnice je členěna do dvou částí rozdělených do 21 kapitol, které představují všechny formalizované organizace, činnosti a postupy, jimiž se realizuje sociální ochrana obyvatelstva. Takto pojímaná sociální správa má svá pravidla daná právním řádem, své orgány a organizace, své činnosti a předepsané postupy. Popisy a výklady v jednotlivých kapitolách publikace jsou ucelené, v záplavě dat, návodů a postupů se však žádné nosné téma neztrácí; celou publikaci vhodně doplňují příklady získané praktickou zkušeností autorského kolektivu. Kniha je koncipována přesně tak, aby odpovídala potřebám, kterým má sloužit. Všechny kapitoly tvoří jeden celek, vzájemná propojenost kapitol je velmi důležitá pro praktické využití uživateli z řad pracovníků sociální sféry.

V první části knihy, která je úvodem do teorie sociální správy, autoři shrnují principy, kterými se řídí soudobé systémy sociální správy zejména v Evropě, a představují subjekty sociální správy a veřejné sociální správy a jejich výstavbu. Seznamují blíže s pojetím sociální správy, s pojmy správa, veřejná a státní správa i samospráva. Organicky sem zapadá geneze současné sociální správy, a to i v evropském kontextu. Pozornost je věnována stále rostoucímu významu nestátních organizací v sociální správě. Autoři popisují i výkon, financování a procesy v sociální správě a zmiňují se o státní službě. Na to navazuje druhá část výkladem jednotlivých oborů, resp. odvětví sociální správy, jako jsou sociálně-právní ochrana, správa zaměstnanosti, zdravotní správa, správa sociálního pojištění, doplňková pojištění, správa státní sociální podpory, pomoci v hmotné nouzi, sociálních služeb a sociální péče. Nezapomnělo se ani na příbuzné správy se sociálním prvkem.

Publikace představuje velmi zdařilý pokus o uspořádání poznatků o sociální správě v ČR a o poskytnutí ucelených informací o této problematice. Může být vzorem publikacím obdobného charakteru. Je nejen kvalitním textem pro studenty sociálních oborů, ale zároveň publikací, kterou by měl mít ve své knihovně každý, kdo pracuje v sociální sféře, stejně jako každý informovaný občan, protože se s působením sociální správy v životě nejednou setká v roli klienta.

Práci kolektivu vedl a koordinoval prof. JUDr. J. Tomeš, CSc. Na vypracování textů pracovalo celkem 7 autorů z pedagogické i výzkumné sféry. Oceňuji citlivý výběr autorského kolektivu, který se zpracování nesmírně složitě a široké problematiky brilantně zhostil.

*Jiří Biskup, MPSV*

Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhlásilo 30. září výzvu „Investiční podpora vybraných sociálních služeb a činností pro příslušníky sociálně vyloučených romských lokalit/komunit“ určenou pro obce, svazky obcí a nestátní neziskové organizace. Celkem 557,7 milionů Kč je určeno na projekty zaměřené na návrat příslušníků nejvíce ohrožených sociálně vyloučených romských lokalit zpět na trh práce a do společnosti. Jedná se o 3. výzvu vyhlášenou v rámci Integrovaného operačního programu, oblast intervence 3.1 Služby v oblasti sociální integrace zaměřenou na aktivitu b). Lze tak získat investice do sociálních služeb a do komunitních center a dalších činností v sociálně vyloučených romských lokalitách (min. 500 000 Kč, max. 20 000 000 Kč, až do výše 100 % způsobilých výdajů). Státní rozpočet ČR se spolupodílí 15 %. Výzva se netýká regionu hlavního města Prahy.

Projekty lze podávat do 30. června 2013. Seznam sociálně vyloučených romských lokalit, na které může být projekt zaměřen, je součástí vyhlášené výzvy a bude průběžně aktualizován.

Podrobnosti na adrese <http://www.mpsv.cz/cs/7613>.



## Novinky v knižním fondu

**Špatné zacházení s osobami pokročilého věku.** / Martinková, Milada [RVU] - Vlach, Jiří [SRL] - Krejčová, Soňa [SRL]

Praha, Institut pro kriminologii a sociální prevenci 2009. - 98 s. - ISBN 978-80-7338-087-8.

**Doing Better for Children.**

Paris, OECD 2009. - 191 s. - ISBN 978-9264-05933-7.

**Pensions at a Glance 2009. Retirement-income systems in OECD countries.**

Paris, OECD 2009. - 279 s. - ISBN 978-92-64-06071-5.

**International Migration Outlook. SOPEMI 2009.**

Paris, OECD 2009. - 221 s. - ISBN 978-92-64-05661-9.

**The Future of International Migration to the OECD Countries.**

Paris, OECD 2009. - 281 s. - ISBN 978-92-64-04449-4.

**Rodiny přistěhovalců II.** / Nešporová, Olga - Kuchařová, Věra

Praha, VÚPSV 2009. - 79 s. - ISBN 978-80-7416-040-0.

**Mezinárodní pracovní migrace v ČR. Bulletin č. 23.** / Horáková, Milada - Macounová, Ivana  
Praha, VÚPSV 2009. - 60 s. - ISBN 978-80-7416-042-4.

**Informační systém o průměrném výdělku. 2. čtvrtletí 2009. Nepodnikatelská sféra.**

Praha, MPSV 2009. - 60 s.

**Statistická ročenka z oblasti důchodového pojištění.**

Praha, Česká správa sociálního zabezpečení 2009. - 122 s. - ISBN 978-80-87039-18-2.

**Informační systém o průměrném výdělku. 2. čtvrtletí 2009. Podnikatelská sféra.**

Praha, MPSV 2009. - 74 s.

**Sociální dialog - vyjednávání v teorii a praxi.** / Hrabcová, Dana a kol.

Brno, Doplněk 2008. Brno, Masarykova univerzita 2008. - 223 s. - ISBN 978-80-7239-233-9.

**Průvodce v oblasti zaměstnanosti v období hospodářské recese.**

Praha, BMSS-Start 2009. - 87 s. - ISSN 1214-0813. - ISBN 978-80-86140-56-8.

Průvodce extra; 3/2009

**Sociální správa. Úvod do teorie a praxe.** / Tomeš, Igor a kol.

Praha, Protál 2009. - 299 s. - ISBN 978-80-7367-483-0.

Ve dnech 9.–10. listopadu pořádal Cedefop workshop zaměřený na nový způsob posuzování vzdělávání. To by nemělo být posuzováno jen podle vstupů, ale především podle výstupů, tj. podle toho, co „studující“ zná a je schopen dělat. Implementovat tuto změnu přístupu není jednoduché, protože nový způsob hodnocení znalostí, dovedností a kompetencí ovlivňuje všechno od metod hodnocení přes přípravu vyučujících po obsahovou náplň výuky.

Více na <http://www.cedefop.europa.eu>.

Dne 25. listopadu 2009 byli zveřejněni vítězové soutěže „Obec přátelská rodině“ vyhlášené MPSV a Stálou komisí pro rodinu Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR za spolupráce Síť mateřských center v ČR a Asociace center pro rodinu. Druhý ročník přinesl řadu změn a novinek, mj. výraznější zacílení soutěže na celou rodinu včetně seniorů. Ze zhruba 200 přihlášených obcí jich do druhého kola postoupilo 25, z nichž výběrová komise doporučila ministru práce a sociálních věcí tři nejlepší v každé ze šesti velikostních kategorií. Nárok na neinvestiční dotaci na podporu rodiny v roce 2010 získali všichni vítězové, celkem mezi ně bylo rozděleno 7 milionů korun. Částky jsou odstupňovány v závislosti na umístění a velikosti obce.

V I. kategorii (do 500 obyvatel) se na prvních třech místech umístily Hrušovany u Chomutova, Chvalovice a Josefov, čestné uznání získaly Babice, v II. kategorii (501–2000 obyvatel) Lysice, Kamýk nad Vltavou a Zbraslav, čestné uznání získaly Boleradice, ve III. kategorii (2001–5000 obyvatel) Police nad Metují, Český Dub a Nové Hradky, čestné uznání získaly Bolatice a Nechanice, ve IV. kategorii (5001–10 000 obyvatel) Tišnov, Nové Město nad Metují a Dubí, v V. kategorii (10 001–50 000 obyvatel) Hodonín, Litoměřice a Vsetín, čestné uznání získala Chrudim, v VI. kategorii (50 001 a více obyvatel) Hradec Králové, Most a Havířov, čestné uznání získal městský obvod Ostrava Poruba.

Více informací na [www.obecpratelskarodine.cz](http://www.obecpratelskarodine.cz).

## Z domácího tisku

**Nový antidiskriminační zákon platí od 1. září 2009.** / LUŽNÁ, Romana

In: Právo a rodina. - Roč. 11, č. 9 (2009), s. 4-9.

Informace o zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně zákonů, (antidiskriminačním zákoně), který nabyl účinnosti 1. 9. 2009, příp. 1. 12. 2009.

**Nepříspěvkové doby pojištění - významný prvek české důchodové reformy.** /HOLUB, Martin

In: Politická ekonomie. - Roč. 57, č. 4 (2009), s. 471-494.:obr.,tab.,-lit.

Nezbytnost reformy systému důchodového zabezpečení (DZ). Princip solidarity v důchodovém systému: započtení náhradních dob pojištění, zohlednění vyloučených dob; jde o nepřispěvkové doby. Analýza nepřispěvkových dob pojištění a jednotlivých náhradních dob pojištění. Závěr výzkumu: k posílení principu ekvivalence v systému DZ je třeba odstranit (či silně omezit) jak institut náhradních dob pojištění, tak institut dob vyloučených. Doporučení pro praktickou hospodářskou politiku.

**Funkční hodnocení zdravotního stavu.** / ČEVELA, Rostislav - ŠVESTKOVÁ, Olga - ČELEDOVÁ, Libuše

In: Zdravotnictví v České republice. - Roč. 12, č. 3 (2009), s. 98-101.: -lit.

K projektu vyhlášenému MPSV „Promítnutí pokroků lékařské vědy do funkčního hodnocení zdravotního stavu a pracovní schopnosti ve vztahu k Mezinárodní klasifikaci funkčních schopností“.

**Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte.** / MUŠKA, František

In: Průvodce pracovní právními předpisy. - Roč. 12, č. 10 (2009), s. 13-15.

Problematika je vysvětlena na příkladech.

**Jak podporují státy mladé rodiny?** / GOLA, Petr

In: Právo a rodina. - Roč. 11, č. 10 (2009), s. 20-22.:tab.

Problematika stárnutí Evropy a poklesu porodnosti v zemích EU. Způsoby podpory mladých rodin. Podpora rodin s dětmi v Lucembursku. Rodiny ohrožené chudo-

bou. Tab.: Počet „chudých“ rodin se dvěma dětmi a výdaje státu na rodinnou politiku (země EU).

**Účinnost zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců se odkládá o tři roky.**

In: PSK - Personální a sociálně právní kartotéka. - Roč. 12, č. 10 (2009), s. 15-16.

**Zdravotní péče v pobytových zařízeních služeb sociální péče a její financování (I. část).** / PRŮŠA, Ladislav

In: Sociální služby. - Roč. 9, č. 5 (2009), s. 14-15.: -lit.

Jedním z dlouhodobě nejvýznamnějších problémů poskytovatelů služeb sociální péče je otázka poskytování a financování zdravotní péče. Stručný pohled do historie. Systém zdravotního pojištění dlouhodobě tuneloval systém sociálních služeb, zákonem definovaná práva klientů byla omezo-  
vána.

**Vybavenost jednotlivých krajů službami sociální péče pro staré a zdravotně postižené občany v roce 2008.** / PRŮŠA, Ladislav

In: Režidenční péče. - Roč. 5, č. 3 (2009), nestr. příl. (4 s.):obr.

Hodnocení rozsahu poskytovaných sociálních služeb v jednotlivých regionech. Na základě hodnocení lze konstatovat, že současné evropské trendy, projevující se v odklonu od péče poskytované v rezidenčních zařízeních k péči poskytované v přirozeném domácím prostředí jednotlivých klientů, se v ČR uplatňují pouze ve velmi omezeném měřítku. Na diagramech zobrazena: vybavenost jednotlivých krajů a okresů místy v domovech pro seniory (případně v domovech se zvláštním režimem) v relaci na 1000 osob starších 80 let v roce 2008; vybavenost jednotlivých krajů a okresů místy v domovech pro zdravotně postižené v relaci na 1000 osob celkem v roce 2008.

**Změny při výkonu nařízení ústavní výchovy v zařízeních sociálních služeb.** / RÁŽOVÁ, Eva

In: Právo a rodina. - Roč. 11, č. 9 (2009), s. 1-3. Nová právní úprava soudem nařízené ústavní výchovy dítěte s těžkým zdravotním postižením na základě novelizace zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, zákonem č. 206/2009 Sb. - účinnost od 1. 8. 2009.

Odborný měsíčník  
Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR

## SOCIÁLNÍ SLUŽBY

www.socialnisluzby.eu

### Z obsahu listopadového čísla

- Bc. Jan Sembdner: 11. Kongres EDE v Lucemburku
- Reportáž z 1. Výročního kongresu poskytovatelů soc. služeb
- Rozhovor s prezidentem APSS ČR Ing. Jiřím Horeckým
- PhDr. Dagmar Krutilová: Zvyšování kvality služby
- doc. Ing. Ladislav Průša, CSc.: Zdravotní péče v pobytových zařízeních SSP II.
- Individuální plánování - odborné stanovisko Asociace průvodců v zavádění Standardů kvality sociálních služeb
- Mgr. Hana Vojtěchová: Pracovní programy pro uživatele drog
- JUDr. Jana Humečková: Kauza Colemanová - rozhodnutí Evropského soudního dvora o diskriminaci pečující osoby v zaměstnání
- PhDr. Pavel Čáslava: Evropské proměny sociálních služeb III.
- JUDr. Pavel Čámský: Novela zákona o sociálních službách

### Práce jako řešení? Strategie obživy osamělých matek v ČR. / DUDOVÁ, Radka

In: Sociologický časopis/Czech Sociological Review. - Roč. 45, č. 4 (2009), s. 753-784.: -lit. Osamělé matky jako jedna ze skupin, které jsou nejvýznamněji ohroženy chudobou a marginalizací na pracovním trhu. Výsledky zahraničních výzkumů zabývajících se osamělým mateřstvím. Problematizace osamělého mateřství. Osamělé matky v sociálním systému. Osamělé matky a placená práce. Postavení osamělých matek na území ČR na základě výzkumů, které se zaměřovaly na jednorodičovské rodiny. Analýza strategie obživy žen v čele jednorodičovských rodin na základě dat vlastního kvalitativního výzkumu.

### Vliv světové ekonomické krize na hospodářský a sociální vývoj skandinávských zemí: lekce pro Českou republiku. / DOSTÁLOVÁ, Ivana

In: Scientia et Societas. - Roč. 5, č. 3 (2009), s. 65-86.:obr.,tab.,-lit.

Přehled ekonomických a sociálních modelů (anglosaský, kontinentální, středomořský, skandinávský, tzv. catching-up model). Charakteristika skandinávského modelu. Fiskální politika skandinávských zemí v době hospodářské krize. Vysoké daně, vysoké sociální výdaje. Porovnání makroekonomických ukazatelů skandinávských zemí a ČR.

### Ze zahraničního tisku

**In 2006, Gross Expenditure on Social Protection Accounted for 26,9 % of GDP in the EU-27.** [V roce 2006 tvořily v zemích EU-27 hrubé náklady na sociální ochranu 26,9 % z HDP.] / PUGLIA, Antonella

In: Statistics in Focus. - č. 40 (2009), s. 1-12.: obr., tab.

Eurostat: přehled o výši, struktuře, financování dávek sociální ochrany v jednotlivých zemích EU, a to v roce 2006 a v období 2000-2006.

**What Welfare States Do: A Disaggregated Expenditure Approach.** [Jak jednají sociální státy: různé struktury výdajů.] / CASTLES, Francis G.

In: Journal of Social Policy. - Roč. 38, č. 1 (2009), s. 45-62.:tab., -lit.

Analýza výdajů státního rozpočtu v celosvětovém porovnání. Velké odlišnosti ve struktuře výdajů v rámci jednotlivých vybraných zemí. Faktory, které ovlivňují strukturu (případně prioritu) výdajů.

**Výška nemocenské dávky při plnění pojistného z maximálního vyměřovacího základu.** /ZELINOVÁ, Lenka

In: Sociálne poistenie. - Roč. 41, č. 8 (2009), s. 13-14.:obr.

Změna maximálního vyměřovacího základu na placení pojistného na sociální pojištění (účinnost od 1. července 2009) na Slovensku. Výpočet nemocenské dávky při placení

pojistného z maximálního vyměřovacího základu. Příklady výpočtu nemocenské.

**German family policy at the crossroads: analysing the impact of parental leave reform through simulation.** [Německá rodinná politika na křižovatkách: analyzování dopadu reformy rodičovské dovolené prostřednictvím simulace.] / WÜST, Miriam  
In: International Journal of Social Welfare. - Roč. 18, č. 4 (2009), s. 407-418.:obr.,tab.,-lit. Článek využívá individuální přístup k průzkumu posledních německých reforem schémat dávek rodičovské dovolené. Aplikuje simulaci vlivu institucionálních změn na limitovaný počet modelů rodin. Výsledky ukazují, že profil německého schématu se mění směrem od „obecné rodiny“ k podpoře „dvou vydělávajících“. Porovnání Německa a Švédska; reformy přibližují německé schéma ke švédskému. Poslední reformy zavádějí nový koncept spravedlivosti a zaměřují se na gender rovnost v německé rodinné politice.

**Verbraucherschutz. Von Klienten zum Kunden. Konsequenzen für soziale Dienste und Einrichtungen.** [Ochrana zákazníků. Od klientů k zákazníkům. Důsledky pro sociální služby a zařízení.]

In: Blätter der Wohlfahrtspflege. - Roč. 156, č. 3 (2009), s. 81-113.: -lit.

Monotematické číslo časopisu zaměřené na ochranu uživatelů sociálních a zdravotních služeb (SZS) a ochranu uživatelů sociálních zařízení.

**Working in Human Services: How Do Experiences and Working Conditions in Child Welfare Social Work Compare?** [Práce s lidmi: Jak se porovnávají zkušenosti a pracovní podmínky u sociálních pracovníků pečujících o děti?] / THAM, Pia - MEAGHER, Gabrielle

In: The British Journal of Social Work. - Roč. 39, č. 5 (2009), s. 807-827.:tab., -lit.

Švédská studie analyzuje a porovnává výsledky šetření zaměřeného na poznatky a názory sociálních pracovníků týkající se pracovních podmínek v dětských sociálních zařízeních, nemocnicích, předškolních a školních zařízeních a sociálních úřadech.

**Individual Budgets: Lessons from Early Users' Experiences.** [Individuální účty: Zkušenosti prvních uživatelů.] / RABIEE, Parvaneh - MORAN, Nicola - GLENDINNING, Caroline

In: The British Journal of Social Work. - Roč. 39, č. 5 (2009), s. 918-935.

Analýza výsledků prvních zkušeností se zavedením pilotního projektu individuálních účtů - nového modelu financování sociálních služeb ve Velké Británii.

**Social work programmes in the social democratic welfare regime.** [Programy sociální práce v sociálně demokratickém sociálním systému.] / MEEUWISSE, Anna - SWÄRD, Hans

In: International Journal of Social Welfare. - Roč. 18, č. 4 (2009), s. 365-374.:tab., -lit.

Článek zkoumá vývoj výcviku sociálních pracovníků v severských zemích a diskutuje možné vlivy, které má sociálnědemokratický sociální režim na takový výcvik.

Z nové **internetové databáze** (e - Databáze) Evropského sociálního fondu (ESF) lze při splnění licenčních podmínek bezplatně stáhnout vzdělávací programy, manuály, studijní podklady, školicí dokumenty či videa týkající se zaměstnanosti, rozvoje lidských zdrojů a sociální integrace, které vznikly díky projektům ESF v ČR a v zahraničí. Na adrese <http://esfdb.esfcr.cz> v současné době naleznete přibližně 350 produktů, které v letech 2004-2009 vznikly v rámci Programu Iniciativy Společenství EQUAL ČR (CIP EQUAL), zaměřeného na vývoj inovací pro zvyšování zaměstnanosti a boj proti diskriminaci na trhu práce. Databáze bude doplňována o další inovativní produkty z Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů a Jednotného programového dokumentu pro Cíl 3 regionu NUTS2 hlavní město Praha i z aktuálního programu Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost.

Databáze inovativních produktů s obdobným zaměřením provozují Evropská komise i jednotlivé členské státy EU.

Bližší informace lze najít na adrese [http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal/products/index\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/equal/products/index_en.cfm) nebo pod záložkou „O databázi“ na [http://esfdb.esfcr.cz/o-databazi#maji\\_podobne](http://esfdb.esfcr.cz/o-databazi#maji_podobne).

**Earnings motivation to migrate from the Czech Republic to work abroad, focusing on qualified, tertiary-educated specialists - p. 2**

*This paper summarizes the findings of research undertaken by RILSA in several phases from the year 2000 to 2008 and focusing on the theoretical and methodological aspects of earnings-related stimuli for labour migration and a numerical analysis of the intensity of this motivation, comparing the Czech Republic and selected developed EU states in the years 2000 to 2007. The international comparison of the earnings status of typical occupations of experts reflects both the general earnings level and the difference in their specific remuneration in individual countries, which is influenced mainly by the standard of expertise required by and the prestige of the particular occupation and its current position on the national labour market. Most Czech experts express an inclination for temporary labour migration (lasting a few years, as a rule) followed by a return home to the Czech Republic. The intensity of their motivation to work abroad is therefore determined inter-state differences in the level of the parity-adjusted purchasing power of net earnings. According to this criterion, in 2007 the greatest intensity of earnings motivation was found among doctors (whose earnings in Great Britain and Ireland are 3.3 times greater and in Germany and Austria range from 1.6 to 2.1 times those in the Czech Republic). By contrast, there is practically no earnings-related impulse for labour migration for "programmers" to leave the Czech Republic for Germany, Austria and Ireland; parity-adjusted earnings in these countries exceed those in the Czech Republic by just 5% to 20%. For technical engineers ("machine engineer", "electronics engineers") parity-adjusted net earnings in Germany, Austria and Ireland exceed those in the Czech Republic by from 40% to 90%; in Great Britain the level is roughly double.*

**Keywords:** labour migration, migration abroad, tertiary-educated workers, earnings incentives

**Inequalities in corporate training - p. 10**

*The regular widening of knowledge and skills through a variety of forms of training is important for success on the labour market. Training provided by a company for its employees is one of the most important forms of continued education. Companies provide this training only if they are aware of its importance for increasing their competitiveness. As they expect different employees to contribute to this competitiveness in different ways, investment in training is not evenly spread among all employees. Consequently, there are some companies that train their employees and some*

*companies that do not provide training; and there are employees who receive training and others who do not.*

**Keywords:** training, companies, gender inequalities, age inequalities, professional inequalities

**Assessment of the results of the new demographic forecast for the population of the Czech Republic with regard to the development of the population segment of children - p. 21**

*This study is based on the Czech Republic's new population forecast published in May 2009 by the Czech Statistical Office and on an analysis of the development of the age structure. It is devoted to one sole group, specifically children, and its estimated future development. Primarily it seeks to identify what the expected development will mean for the education system and the child care system over the coming 20 years. Existing research has already shown clearly that there are regional differences in the availability of kindergartens and school clubs, i.e. facilities caring for the children of working parents. It is also reasonable to expect regional differences in the development of the number of children whose age ranks them in the said categories. It is probable that in some regions, above all big cities and their surrounding areas, the unavailability of kindergartens for capacity reasons will continue to increase. At some later stage, elementary schools will also have to cope with an increase in the number of schoolchildren.*

**Keywords:** demographic forecast, children, demographic structure, child care system, education system

**Assistance dogs as a compensatory aid helping the integration of disabled persons - p. 25**

*Assistance dogs help disabled individuals overcome everyday obstacles related to non-visual disabilities. If this "canine assistant" is to benefit the disabled person, he must be granted the right to enter institutions, facilities and transport with the dog. The users of guide dogs have also had problems with admission rights ever since the annulment of Decree No. 347/2002, which allowed the visually impaired with guide dogs to enter shops and restaurants. A questionnaire-based survey of the users of guide dogs and assistance dogs conducted in 2008 both mapped the problems related to the use of specially trained dogs and gathered a sufficient amount of relevant information for the preparation of changes to the existing legislation in this area.*

**Keywords:** assistance dog, compensatory aid, disabled persons, legislation

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

