

6



FÓRUM

ODBORNÝ RECENZOVANÝ ČASOPIS

sociální politiky

dvouměsíčník/ročník 4

2010

Editorial

Stati, studie, úvahy a analýzy

Význam konceptu lidského kapitálu v ekonomické teorii v době ekonomické recese
Markéta Horáková
Možnosti změn při stanovení rozhodného období, z něhož je počítán důchod
Martin Holub

Z Evropské unie

Snižování chudoby ve Strategii EU 2020
Konference na téma Zelená kniha o důchodech

Statistiky a analýzy

Vybrané ukazatele o dostupnosti sociálních služeb pro seniory a osoby se zdravotním postižením
Vliv mediálního obrazu profese sociálního pracovníka na její vnímání veřejností

1 Poznatky z praxe

- Příspěvek na péči a jeho úloha při úhradě služeb sociální péče v domovech pro seniory 27
Inspirace ze Skotska pro práci s ohroženými rodinami 29
Analýza přínosu programu podpory procesu osamostatňování dětí umístěných v ústavních zařízeních 30

Informační servis čtenářům

Recenze

- Téma pečovatelské služby je vysoce aktuální 31

Novinky v knižním fondu

31

Z domácího tisku

32

Ze zahraničního tisku

32

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

Obsahové zaměření časopisu

Sociální problematika v nejširším vymezení, zejména tyto tematické okruhy:

- sociální teorie, sociální politika,
- sociální služby, státní sociální podpora, hmotná nouze,
- posudková služba, zdravotní postižení,
- rodina, sociálně-právní ochrana dětí, rovné příležitosti,
- 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.

Uveřejněné příspěvky jsou honorovány.

Formální požadavky

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

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

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

Připojeny musí být i jejich zdrojové soubory.

Redakce provádí jazykovou úpravu textu.

FÓRUM

sociální politiky

odborný recenzovaný časopis

6/2010

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: 9. 12. 2010

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)
Doc. JUDr. Vilém Kahoun, Ph.D. (ČSSZ, ZSF JČU)
Prof. Ing. Vojtěch Krebs, CSc. (VŠFS)
Mgr. Aleš Kroupa (VÚPSV)
PhDr. Věra Kuchařová (VÚPSV)
Prof. PhDr. Tomáš Sirovátka, CSc. (MU)
Ing. Martin Veber (MÚ Litoměřice)

Vážení čtenáři,

tímto číslem se uzavírá již čtvrtý ročník vydávání našeho časopisu, který si za tu dobu našel svůj pravidelný okruh čtenářů, a nás těší, že i okruh příspěvů se neustále rozšiřuje. Vyprofilovaly se rovněž požadavky redakční rady na články aspirující na zařazení do recenzované části časopisu a výrazně vzrostl počet spolupracujících recenzentů, což mělo pozitivní vliv na výslednou úroveň příspěvků publikovaných v dané rubrice. V nerecenzované části se snažíme přinášet širokou paletu témat, odrážejících z různých hledisek problémy, dění i zkušenosti v sociální oblasti a příbuzných oborech, a doufáme, že jsou pro naše čtenáře přínosem. V tomto směru přivítáme spolupráci z jejich strany. Vydavatel, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., se snaží, aby časopis zůstal pro čtenáře nadále finančně dostupný, proto jeho cena zůstává i za současných nepříznivých ekonomických podmínek a přes zvyšující se náklady stále stejná.

Rubrika Stati, studie, úvahy a analýzy, v níž jsou uveřejňovány recenzované články, je tvořena dvěma příspěvky. Autorka prvního z nich s názvem „Význam konceptu lidského kapitálu v ekonomické teorii v době ekonomické recese“ vychází z toho, že rozvoj lidského kapitálu je v klasické ekonomické perspektivě, kterou užívá, považován za hnací sílu ekonomického růstu a tím i za východisko ze současné krize. Zabývá se tím, proč a jakými způsoby dochází k podpoře rozvoje a kvality lidského kapitálu v době ekonomické recese na různých úrovních (jednotlivec, firmy, národní a nadnárodní politiky), a seznamuje s obecnými souvislostmi konceptu lidského kapitálu v ekonomické teorii a následně reálně ověřuje obecnou tezi o významu vzdělání (jistě úroveň lidského kapitálu) pro pohyb jednotlivců (nejen) na trhu práce.

V druhém článku „Možnosti změn při stanovení rozhodného období, z něhož je počítán důchod“ autor navazuje na v minulém čísle rozebíranou problematiku stanovení rozhodného období pro výpočet důchodu. Zaměřil se na analytický rozbor mikroekonomických a makroekonomických dopadů možných změn způsobu stanovení rozhodného období v ČR. Zkoumal úpravu délky rozhodného období a změnu způsobu indexace příjmů spadajících do rozhodného období. Obě tyto změny byly posuzovány jak samostatně, tak v kombinaci za využití výpočtových ekonomických simulačních modelů. Prodloužení rozhodného období na celoživotní příjmy by mělo jak na hypotetického jedince s průměrnými příjmy, tak na výdajovou stránku celého důchodového systému jen nepatrný vliv. Změna způsobu indexace příjmů na indexaci dle vývoje všeobecné cenové hladiny by vedla k poklesu důchodu modelového jedince. Největší úspory důchodového systému by bylo možno očekávat od současné změny způsobu indexace ze mzdy na cenovou a prodloužení rozhodného období na celoživotní příjmy.

V nerecenzované části je rubrika Z Evropské unie tvořena dvěma články o snižování chudoby ve Strategii EU 2020 a o konferenci EU na téma důchodových reforem. Rubriku Statistika a analýzy tvoří jednak příspěvek zaměřený na některé ukazatele dostupnosti sociálních služeb pro seniory a osoby se zdravotním postižením a jednak na vliv mediálního obrazu profese sociálního pracovníka na její vnímání veřejností. Rubrika Poznátky z praxe obsahuje článek zaměřený na úlohu příspěvku na péči při úhradě služeb sociální péče v domovech pro seniory, na práci s ohroženými rodinami a informaci o přínosu programu podpory osamostatňování dětí umístěných v ústavních zařízeních. Informační servis čtenářům obsahuje jednu recenzi a jako vždy ukázky z přírůstků a databáze odd. knihovnicko-informačních služeb a krátké informace o dění v oboru.

V průběhu letošního roku došlo také ke změně ve složení redakční rady, Mgr. Danuši Fomizcewovou, již tímto děkuji za spolupráci, nahradil Ing. Martin Veber, který by měl její činnost obohatit o zkušenosti z praxe.

Na závěr bych našim čtenářům, spolupracovníkům a příznivcům ráda popřála příjemné prožití Vánoc a vše nejlepší v roce 2011.

Helena Lisá
šéfredaktorka

Význam konceptu lidského kapitálu v ekonomické teorii v době ekonomické recese¹

Markéta Horáková

Přetrvávající celosvětová ekonomická recese, která bezprostředně ovlivnila hospodářství a jeho růst ve vyspělých i rozvojových zemích světa, má u jednotlivých států výrazné dopady do oblasti trhu práce a sociálního zabezpečení. Nárůst nezaměstnanosti, pokles ekonomické aktivity a tlaky na zvýšení konkurenceschopnosti společností a firem vyžadují využívat opatření, která by zachovala určitý podíl pracovních míst a podnítila k dlouhodobým investicím do lidských zdrojů. Rozvoj lidského kapitálu je přitom v klasické ekonomické perspektivě, kterou užívá i autorka tohoto příspěvku, považován za hnací sílu ekonomického růstu, a tím i východisko ze současné krize. V předkládané stati se autorka zabývá tím, proč a jakými způsoby dochází k podpoře rozvoje a kvality lidského kapitálu v době ekonomické recese na různých úrovních (jednotlivců, firmy, národní a nadnárodní politiky). Seznamuje čtenáře s obecnými souvislostmi konceptu lidského kapitálu v ekonomické teorii a následně reálně ověřuje obecnou tezi o významu vzdělání (jisté úrovně lidského kapitálu) pro pohyb jednotlivců (nejen) na trhu práce.

Úvod

Od konce roku 2007 čelí všechna světová hospodářství novým výzvám plynoucím z ekonomické recese. Kolaps amerických bank v září 2007 spustil rozsáhlou finanční krizi, která se v menší či větší míře promítla do ekonomických a sociálních podmínek vyspělých i rozvojových zemí. V důsledku dlouhodobě opomíjené disbalance mezi možnostmi (nejen amerických²) bank půjčovat relativně velké množství volných finančních prostředků a schopnostmi jejich klientů tyto dlužné částky splácet byl paralyzován finanční sektor (trh s hypotékami, leasingový trh s automobily a posléze i trh s kreditními kartami), což následně negativně ovlivnilo vývoj světových ekonomik. Podle ILO došlo k nastartování procesu celosvětové ekonomické deprese v důsledku tří faktorů: 1) zvýšení úrokových měr snížilo likviditu úvěrových trhů a tím způsobilo zastavení dalších investic, 2) došlo k výraznému poklesu důvěry domácností a firem, což zapříčinilo pokles spotřeby a tím i zaměstnanosti, a 3) to vše bylo současně provázeno zpomalením toku peněz od pracovníků-migrantů zpět do jejich vlasti, což v konečném důsledku přispělo k rozšíření ekonomických problémů do celého světa (ILO, 2008).

Jak ukazují současné studie (např. ILO, IMF, NERV a další), ekonomická recese se dotýká hospodářství napříč vyspělými i rozvojovými zeměmi. Globálně klesá ekonomická aktivita obyvatel a výrazně se zpomaluje ekonomický růst. Přesto, že zřejmě nejsilnější pocitily světové ekonomiky dopad recese v loňském roce a odhady ekonomického vývoje pro rok 2010 jsou mírně optimistické, lze předpokládat, že růst HDP ještě delší dobu nebude dosahovat hodnot před recesí³. To má negativní dopady zejména na oblast trhu práce a sociálního zabezpečení. Ekonomická recese totiž redukuje počet dostupných pracovních míst v důsledku klesajících kapacit zaměstnávajících subjektů a tím vyvolává silné tlaky jednak na růst nezaměstnanosti a jednak na snižování mezd a následně i sociální ochra-

ny zaměstnanců. Důsledky ekonomického propadu se tak v první fázi projeví zejména propouštěním zaměstnanců a zvyšováním počtu nezaměstnaných⁴. Pokles reálných mezd ostatních zaměstnanců (včetně osob pracujících v neformální/šedé ekonomice) pak přispěl i k méně explicitnímu dopadu ekonomické recese na ty, kteří si zaměstnání udrželi – k jejich marginalizaci a prohlubující se chudobě (rozšiřování základny tzv. pracujících chudých (working poor)⁵).

Ekonomická recese se globálně dotkla v kontextu zaměstnanosti většiny světové populace, její důsledky jsou však nejvýraznější v případě tzv. zranitelných skupin osob. Ty čelí na trhu práce řadě problémů, někdy též označovaných jako nová sociální rizika (srv. Taylor-Gooby, 2005). Současný svět globální soutěže, která je ekonomickými problémy na jedné straně tlumena (resp. řada politiků si uvědomuje, že v takto globalizovaném světě je třeba hledat společná východiska k řešení podobných problémů), na straně druhé ale i podněcována (v době ekonomické recese „přežijí jen ti nejsilnější“), totiž podporuje výraznější diferenciaci osob, jež se pohybují v jádru kvalitní a jisté zaměstnanosti, a těch, kteří každodenně bojují o své místo na periferii nejisté a málo placené zaměstnanosti. To diskvalifikuje zejména nízkokvalifikovanou pracovní sílu: globalizace totiž přináší nejen technologický pokrok a inovace, které vytlačují nízkokvalifikované z jejich tradičních pracovních pozic, ale současně také větší tlaky na konkurenceschopnost firem a tedy i na snižování mzdových i nemzdových nákladů na pracovní sílu, což opět nejdůrazněji dopadá na nízkokvalifikované pracovníky (Standing, 1999; Sirovátka, 2009).

Krátkodobě se tak důsledky ekonomické recese projevují v rostoucí nezaměstnanosti a v poklesu ekonomické aktivity, dlouhodobě se dotýkají konkurenceschopnosti společností a firem odvislé v prvé řadě od vlastností lidského kapitálu. Podobně jako důsledky ekonomické recese můžeme tedy diferencovat i opatření k jejich eliminaci na krátkodobá, tj. ta, která se snaží zachovat

určitý podíl pracovních míst, a dlouhodobá, tj. ta, jejichž podstata spočívá v dlouhodobých investicích do lidských zdrojů.

Reakce vlád v podobě intervencí veřejné politiky a protikrizové plány zaměstnavatelských subjektů přispívají sice k zachování určitého podílu pracovních míst, nedokážou ale ochránit zranitelné skupiny osob před jistou mírou marginalizace na trhu práce. Tato marginalizace může vyplývat z tlaků na flexibilitu těchto skupin na pracovním trhu, a to především takovou, která je určována možnostmi jejich adaptace na částečnou ztrátu zaměstnání (tj. tzv. vnější numerická flexibilita definovaná jako ochota/povinnost jedince přijmout zaměstnání na zkrácený úvazek či zaměstnání časově determinované - srv. Sirovátka, 2009; Rosenberg, 2009). V době ekonomického útluhu je upřednostněná takové formy flexibility zaměstnanců logickým krokem řady zaměstnavatelů a je vyžadováno u větší části pracovní síly než v době hospodářského oživení. Jde o prvotní stadium přizpůsobení se ekonomické recesi, tedy o řešení důsledků rostoucí nezaměstnanosti. Z pohledu ekonomických i sociálních expertů tak nejde o řešení systémové a dlouhodobé. V delší časové perspektivě by proto měl být zdůrazněn spíše význam podpory funkční flexibility, tedy schopnosti subjektů adaptovat se na změny na trhu práce rozvojem a zkvalitněním svého pracovního potenciálu (v případě firem tedy lidských zdrojů), která bude při případných následných ekonomických obtížích fungovat současně jako pojištění před zmíněným rizikem vnější numerické formy flexibility (i když je zřejmé, že obě základní formy flexibility jsou do jisté míry pro zaměstnance i zaměstnavatele potřebné a od sebe jen obtížně oddělitelné)⁶.

Úroveň funkční flexibility jednotlivců z velké části závisí na rozsahu a kvalitě jejich lidského kapitálu, tedy jejich reálných schopnostech, znalostech a dovednostech a v souvislosti s tím i na jejich schopnosti nadále svůj lidský kapitál akumulovat. Zvláště v oblasti lidského kapitálu jsou změny v ekonomických podmínkách fungo-

vání subjektů nejvíce patrné. Skeptické názory některých odborníků dokonce vedou k úvaze, že právě nesprávné či chybějící řízení lidských zdrojů přispělo k propuknutí celosvětové finanční krize a následně k ekonomické recesi (viz zcela nepřiměřené postupy bankovních úředníků při poskytování úvěrů). Na druhé straně se všichni odborníci (včetně zmíněných skeptiků) shodují, že východiskem z krize je právě dlouhodobá důsledná podpora rozvoje lidského kapitálu. Lidský kapitál je totiž v klasické ekonomické perspektivě považován za hnací sílu ekonomického růstu.

S ohledem na popsání vývoj světové ekonomiky a pracovních trhů se pokusíme v následujícím textu nahlédnout význam lidského kapitálu v době ekonomické recese. Díky rozsáhlosti celé studie jsme nuceni rozdělit výsledný text do dvou vzájemně se doplňujících příspěvků nazvaných „Význam konceptu lidského kapitálu v ekonomické teorii v době ekonomické recese“ a „Empirické zhodnocení významu lidského kapitálu v době ekonomické recese“. Pokusíme se přitom odhalit, jak významná je role lidského kapitálu v době ekonomické recese, resp. proč a jakými způsoby dochází k podpoře rozvoje a kvality lidského kapitálu v době ekonomické recese na různých úrovních (jednotlivce, firmy, národní a nadnárodní politiky). V tomto příspěvku seznámíme čtenáře s obecnými souvislostmi konceptu lidského kapitálu v ekonomické teorii (část 1) a pokusíme se v praxi ověřit obecnou tezi o významu vzdělání (jistě úroveň lidského kapitálu) pro pohyb jednotlivců (nejen) na trhu práce (část 2). V navazujícím příspěvku následně posoudíme, do jaké míry se důsledky ekonomické recese promítají do chápání role lidského kapitálu v uplatnění jednotlivců na trhu práce a jakým způsobem je rozvoj lidského kapitálu interpretován na různých úrovních (jednotlivce, firmy, národní a nadnárodní politiky).

Příspěvky neaspírují na korektní ekonomické posouzení úrovně a tvorby lidského kapitálu v době hospodářské recese v jeho ekonomicky měřitelných veličinách. Snaží se spíše odhalit význam této ekonomické kategorie, které jsme všichni nositeli, v širších ekonomických a sociálních souvislostech.

1. Koncept lidského kapitálu v ekonomické teorii

1.1 Lidský kapitál, náklady jeho akumulace a výnosy z něho plynoucí

Lidské zdroje⁷ jsou v současných ekonomikách klíčovým faktorem konkurenceschopnosti. Představují totiž všechny schopnosti jednotlivců vedoucí k produkci vzácných, hmotných i nehmotných, veřejných i soukromých statků (Münich, Švejnar, 2000a). Kvalita lidských zdrojů se odráží v úrovni ekonomických systémů, ve formování společenského prostředí, v míře demokratičnosti politických systémů. Jedním z elementárních aspektů lidských zdrojů je i lidský kapitál⁸.

Lidský kapitál vyjadřuje soubor vrozených a získaných znalostí a dovedností (technical skills), schopností, návyků, motivace a energie, kterými disponují jednotlivci pracovníci a jež využívají jako souboru svých „výrobních“ kvalit⁹. Lidský kapitál mohou jednotlivci akumulovat, přičemž vyšší lidský kapitál přináší vyšší výnosy, zejména v podobě vyšších výdělků.

Duchovními otci teorie lidského kapitálu jsou ekonomové J. Mincer a G. S. Becker, často je zmiňována také úloha T. W. Schultze, který jako první na počátku 60. let představil svoji vizi lidských znalostí a dovedností jako formy kapitálu komplementárního ke konvenční představě ne-lidského kapitálu (tedy fyzického či finančního). Podle Beckera (1964, 1993) je koncept lidského kapitálu založen na předpokladu, že každý jedinec má v počátku i v průběhu své profesní kariéry možnost investovat čas, peníze a vlastní úsilí do rozvoje svých pracovních kapacit. Během odborné pracovní přípravy a vzdělávání tak získává nejen obecné znalosti a specifické dovednosti, ale rovněž zkušenosti a sociální kontakty. Jestliže má těchto schopností, znalostí a dovedností alespoň takové množství jako ostatní adepti pracovního trhu, pak s nimi v boji o pracovní pozice může rovnocenně soutěžit.

Individuální rovina konceptu lidského kapitálu je tedy zřejmá – člověk kalkuluje náklady, které musí do svého vzdělávání investovat, resp. zvažuje tzv. náklady příležitosti vyplývající z dočasné neúčasti na pracovním trhu a s ní spojené ztráty příjmu. Svou investici do kvalifikace však na trhu práce zhodnocuje přiměřenou pracovní pozicí a výhodami, resp. nevýhodami z ní plynoucími. Pro jednotlivce můžeme existenci a velikost lidského kapitálu indikovat např. následujícími znaky (Horáková, 2001):

- jedinec se na základě svého vlastního dobrovolného úsudku snaží získat co nejvyšší kvalitu (často též co nejvyšší) vzdělání v průběhu celého svého života, přičemž musí disponovat obecnými kapacitami pojmout určitý objem znalostí a schopností a přístup ke vzdělání mu musí být společností umožněn;
- jedinec vykonává profesi odpovídající stupni jím dosaženého vzdělání; kvalitní vzdělání je provázáno zaměstnáním ve společensky vysoce hodnocených (prestižních) profesích;
- jedinec profituje ze své dobré (vhodné, dostatečné) kvalifikace; ziskem mu je finanční odměna převyšující pomyslné náklady investované do vzdělání, výhody plynoucí z patřičného zaměstnání a vzestup po společenském žebříčku. Pracovní trh tak oceňuje vyšší produktivitu práce, která je u nositelů vyššího vzdělání automaticky předpokládána, proto většinou lidé s vyšším vzděláním dosahují vyšší úrovně mezd¹⁰.

Své náklady na akumulaci lidského kapitálu nesou i jednotlivé zaměstnavatelské subjekty, a to v okamžiku, kdy začínají školit své zaměstnance. Z pohledu zaměstnavatele jsou jednoznačně méně rizikové

náklady spojené se specifickým vzděláváním a výcvikem, neboť absolvent takového výcviku a vzdělávání může své nabyté znalosti a dovednosti uplatnit právě a jenom u stávajícího zaměstnavatele. Výnosy z takto investovaných prostředků jsou tedy pro zaměstnavatele značné a souvisejí se zvýšením produktivity a kvality práce zaměstnanců a jejich větší loajalitou vůči zaměstnávající instituci. Zaměstnancům, kteří prošli specifickým výcvikem či vzděláváním, zpravidla zaměstnavatelé nabízejí také vyšší mzdu, neboť jejich případná nespokojenost v zaměstnání a jeho opuštění by pro zaměstnavatele znamenaly další dodatečné náklady na výcvik a vzdělání nového specialisty (Becker, 1964, 1993). Oproti tomu investice zaměstnavatelů do obecně zaměřených výcvikových a vzdělávacích programů bývají hodnoceny jako nejisté s ohledem na setrvání zaměstnance ve firmě a z toho důvodu také méně intenzivní. Lidé proškolení v rámci obecně orientovaného kursu totiž mohou svůj zhodnocený lidský kapitál využít stejně dobře u jiných zaměstnavatelů a mají tedy menší zábrany před opuštěním zaměstnavatele (Becker, 1964, 1993). Výnosy z obecných výcvikových a vzdělávacích programů nemusejí tudíž dosahovat stejné výše jako výnosy ze specificky orientovaných programů, neboť jsou značně odvislé od rozhodování a chování zaměstnance.

Rovněž společnost investuje a profituje z generování lidského kapitálu svých obyvatel. Jak ukázala řada empirických studií, lidský kapitál je ve standardních ekonomických modelech stimulatorem ekonomického růstu, neboť jde o jeden ze vstupních faktorů produkce zboží a služeb (Münich, Švejnar, 2000b). Mezi úrovní vzdělání populace a růstem hrubého domácího produktu tedy existuje zřejmá pozitivní souvislost, která však může platit v obou směrech: tedy určitý objem lidského kapitálu¹¹ přispívá k hospodářskému růstu a naopak hospodářský růst bývá často považován za motiv k investicím určeným na tvorbu a akumulaci lidského kapitálu (v důsledku většího objemu dostupných finančních prostředků i s ohledem na větší motivaci jednotlivců participovat na výcviku a vzdělávání). Veřejná politika¹², která do vztahu lidského kapitálu a ekonomického růstu v mnoha okolnostech vstupuje, by tak měla na jedné straně působit na kvalitu a dostupnost vzdělávání ve snaze podpořit hospodářský růst prostřednictvím investic do lidského kapitálu. Na straně druhé by však neměla opomíjet ani podporu těch faktorů, které způsobují rychlý hospodářský růst (např. hmotné investice), který posléze nabídne větší množství dostupných prostředků potřebných pro rozvoj lidského kapitálu (ten je dále podmíněn i existencí dalších opatření hospodářské a sociální politiky, mj. např. daňových úlev pro firmy, které se aktivně podílejí na profesním rozvoji zaměstnanců).

Všpělé společnosti investují do rozvoje lidského kapitálu zejména finanční zdroje na zajištění systému výcviku a vzdělávání (např. na mzdy učitelů veřejného vzdělávacího systému).

ní, na učební pomůcky, režijní náklady ad.) a rovněž kalkulují ve svých nákladech obětované zisky, tj. daňové příjmy, které by získaly v případě, že by studující část populace pracovala a přispívala do systému. V této souvislosti se stále častěji objevují diskuse nad mírou finanční intervence státu do vzdělávacích systémů, zejména v souvislosti s vyššími stupni vzdělávání. Podle ekonomických úvah (srv. např. Brožová, 2002, 2003 nebo Münich, Švejnar, 2000b) se jeví jako přínosné, aby stát investoval do vzdělávání v takovém rozsahu, v jakém dodatečné výnosy (tj. budoucí zvýšení platu vzdělaného a další nepeněžní společenské výnosy) uhradí náklady investice a poskytnou tržní úrokovou míru jakožto náklad obětované příležitosti. V případě, že stát přebírá zodpovědnost za většinu investičních nákladů spojených se vzděláváním na všech jeho úrovních (tedy i té vyšší a vysokoškolské), lze předpokládat, že jednotlivci, kteří nenesou tíži části těchto nákladů, budou mít tendenci požadovat tuto službu ve větším (nadměrném) množství, což v konečném důsledku může vést k nedostatku finančních prostředků a tedy k nedostatečnému rozsahu vzdělávacích možností ve společnosti (Brožová, 2001). Je tedy zřejmé, že společnosti vždy ponесou část nákladů spojených s rozvojem lidského kapitálu, měly by se však vyvarovat tendencí k přeinvestování vzdělání, které může narušit rovnost příležitostí a sociální smír.

Společenská výnosnost akumulace lidského kapitálu je hodnotitelná zejména na úrovni vyšších daňových výnosů, které společnost díky kvalifikovanější a lépe placené práci vzdělaných obyvatel získá, a také jako společenský prospěch, který plyne z obecně větší úrovně vzdělanosti obyvatel (tj. zejména pozitivní dopady na nižší míru sociálně patologického chování, vyšší míru společenské a komunitní angažovanosti, politické loajality ad.)¹³. Pozitivně se vyšší vzdělanost populace projevuje – jak už bylo zmíněno – také na růstu hrubého domácího produktu země.

Z tabulky č. 1 je zřejmé, že všechny subjekty pohybující se na trhu práce nesou jistý podíl nákladů ale také zisků z investic do rozvoje lidského kapitálu. Jaká je ale empirická podoba těchto vstupů a výstupů a jak charakterizuje míru důrazu na podporu lidského kapitálu? Je možné očekávat změnu chování jednotlivých subjektů v otázkách rozvoje lidského kapitálu v době ekonomické recese? A hraje vůbec lidský kapitál v době hospodářského poklesu svoji původní (klasickou ekonomii předpokládající) roli? Další text se pokusí na tyto otázky hledat odpověď.

1.2 Předpoklady konceptu lidského kapitálu a alternativní vysvětlení jeho významu

Lidský kapitál je významnou ekonomickou veličinou, která je definována v termínech nákladů investovaných do vzdělávání a výcviku a výnosů z těchto investic. Nabízí ekonomický pohled na jednání a rozhodování lidí s ohledem na charakter a kvalitu

Tabulka č. 1: Náklady a výnosy spojené s akumulací lidského kapitálu

		Jednotlivec	Firma	Společnost
Náklady	ekonomické	- individuální náklady spojené se vzděláváním (učební pomůcky, platby za kurzy, učitele, dojíždění ad.) - individuální náklady příležitosti (obětované příjmy)	- firemní náklady spojené se vzděláváním zaměstnanců (platby za kurzy, odborníky, režijní náklady ad.) - firemní náklady příležitosti (ušlé výnosy z neodvedené práce vzdělaných zaměstnanců)	- náklady státu (veřejných politik) na zajištění chodu systému veřejného vzdělávání a výcviku - společenské náklady příležitosti (ušlé daňové příjmy veřejných rozpočtů)
	sociální	nižší sociální status v důsledku nižší ekonomické soběstačnosti	míra sociální solidarity nevzdělaných se vzdělanými	míra sociální tolerance k veřejným investicím do vzdělávání (souvisí s principem sociální spravedlnosti a rovných příležitostí)
Výnosy	ekonomické	- vyšší příjem jednotlivce - nižší riziko nezaměstnanosti - nižší riziko marginalizace na trhu práce (vnější numerické flexibility)	- vyšší produktivita práce zaměstnanců - větší konkurenceschopnost firmy - vyšší zisky plynoucí z lépe odvedené kvalifikované práce - nižší riziko fluktuace zaměstnanců	- vyšší daňová výtěžnost v důsledku zdanění kvalifikovanější a lépe placené práce (včetně odvodů na sociální a zdravotní pojištění) - pozitivní dopad na růst HDP - nižší riziko dlouhodobé a masové nezaměstnanosti
	sociální	- spokojenost v zaměstnání (kvalita zaměstnání) - osobní spokojenost (kvalita života) - společenská prestiž	- vyšší loajalita zaměstnanců k firmě v důsledku větší spokojenosti v zaměstnání - lepší image firmy a významnější pozice firmy (jako té, která investuje do rozvoje zaměstnanců)	- menší pravděpodobnost sociálně rizikového chování (kriminalita) - větší komunitní, společenská angažovanost - politická angažovanost - dopady na další oblasti života společnosti (zdraví, rodinné chování, bytové podmínky ad.)

Pramen: autorka

jejich znalostí a dovedností. Teorie lidského kapitálu, která se řadí mezi klasické ekonomické teorie, totiž předpokládá (Solga, Diebold, 2001):

- přírozenou tendenci ekonomiky k efektivní rovnováze (efficient economic equilibrium) – pokud existuje dokonale tržní prostředí (dle Smithe tzv. volná ruka trhu), ekonomika má v dlouhodobém horizontu tendenci spět k rovnováze mezi poptávkou a nabídkou;
- a dokonale soutěživý trh neboli tzv. otevřené zaměstnanecké vztahy (open employment relationships) – tyto vztahy jsou dány „otevřeným“ prostředím na pracovním trhu, kdy zaměstnavatelé mohou bez omezení propustit stávající zaměstnance a na jejich místa přijmout produktivnější pracovníky („produktivnější“ v tomto smyslu znamená „vzdělanější“); předpokladem pro fungování takto otevřených vztahů je dokonalá informovanost všech akterů pracovního trhu.

Realita ukazuje, že na současných pracovních trzích není možné dosáhnout naprosté tržní rovnováhy a tzv. otevřených zaměstnaneckých vztahů. Pracovní trhy totiž podléhají procesům segmentace, které ve své podstatě omezují tržní principy fungování. Na jedné straně dochází k vytváření plně konkurenčního prostředí na nejistých a nepopulárních sekundárních pracovních trzích, na druhé straně se formují interní, stabilní, prestižní a „neproniknutelné“ primární pracovní trhy. Na duálních (či multi-

dimenzionálních) trzích práce fungují tzv. uzavřené zaměstnanecké vztahy (closed employment relationships) (Solga, Diebold, 2001), které jsou charakteristické tím, že zaměstnavatelé nemohou jednoduše uvolnit pracovní místa v okamžiku, kdy jsou k dispozici produktivnější pracovníci. Pracovní trhy v tomto smyslu jsou spíše arénami pro přiřazování pracovníků k určitým pracovním místům (matching), přičemž počet pracovních míst, o která mohou jednotlivci soutěžit, je omezený. V takovém prostředí již vzdělání pracovníků nemá pouze faktickou podobu odborných znalostí, jak to předpokládá teorie lidského kapitálu, ale stává se nástrojem procesu selekce, při němž si zaměstnavatelé vybírají mezi různě vzdělanými jedinci s ohledem na jejich produktivní kvalitu (teorie filtru¹⁴) (Soukup, 2001).

Současné úvahy odborníků se tak obrací směrem k pochopení významu, jaký vzdělání a lidský kapitál implikuje v podmínkách současného globalizovaného pracovního trhu. V těchto úvahách hrají ústřední roli strategie zaměstnavatelů, kteří rozhodují o přiřazení volných pracovních míst nabízejícím se nositelům lidského kapitálu. Vzhledem k tomu, že rozhodování zaměstnavatelů je racionální a často podléhá ekonomickým motivům, objevují se teorie, které přisuzují formálnímu osvědčení o absolvování vzdělání výraznou moc při distribuci uchažečů na volná pracovní místa jako prostředku ekonomicky nenáročného ověření

schopností uchazečů a jejich „utřídění“. Signalizační teorie (signalling theory) např. předpokládá, že každý zaměstnavatel má zájem získat ze všech osob, které se nabízejí, co nejproduktivnější pracovníky s co nejnižšími náklady. Zaměstnavatel tak využívá pozorovatelných charakteristik uchazečů jako znamení signalizujících jejich produktivitu (Solga, Diwald, 2001). Diplom a osvědčení o absolvování vzdělávacích a výcvikových aktivit zastupují nepozorovatelnou kapacitu jednotlivce a jeho výcvikový potenciál, což v důsledku znamená, že zaměstnavatel nemusí investovat do specifických metod ověřování kvality uchazečů. Vzdělání podle této teorie ani tak nezvyšuje produktivitu pracovníka (případně není tato jeho úloha prvořadá), ale informuje o velikosti a kvalitě lidského kapitálu.

Signalizační funkce vzdělání využívá následně i model soutěže o pracovní místa (job competition model) a doplňuje ji myšlenkou, podle níž zaměstnavatelé řadí jednotlivé uchazeče o zaměstnání s ohledem na to, jak vysoké jsou očekávané náklady na jejich pracovní zaučení a výcvik. „Frontu uchazečů“ pak zaměstnavatelé porovnávají s „frontou volných pracovních míst“. V této proceduře seřazování indikuje diplom (kvalifikace) svému držiteli kompetitivní výhodu. Velikost takové výhody (celkový přínos) je odvislá od toho, kolik dalších uchazečů s podobným vzděláním se na pracovním trhu pohybuje. Je-li tedy vyšší vzdělání v populaci šířeji zastoupeno, nezaručuje již svému nositeli výhodnější uplatnění. „Rozšíření počtu diplomů znamená samo o sobě pokles počtu signálů z jednotlivých diplomů“ (Hirsch, 1976, In: Soukup, 2001: 97). Dochází k tzv. kvalifikační inflaci (qualification inflation – Green et al., 1998 nebo credential inflation – Sparkes, 1999) – zaměstnavatelé reagují na vzrůstající nabídku kvalifikované pracovní síly (kvalifikované ve smyslu certifikované) rostoucími požadavky na uchazeče o zaměstnání. Dosažené vzdělání je znehodnocováno, soutěž o pracovní místa se přesunuje k vyšší úrovni dosaženého vzdělání a difference mezi více a méně kvalifikovanými pracovníky se upevňuje. Vyžadované vzdělání je určováno spíše soutěží (job competition) než skutečnými aktuálními požadavky na odborné znalosti a dovednosti pro konkrétní pracovní místo.

Teorie titulování (theory of credentialism) přesahuje čistě řadící funkci vzdělávacích certifikátů a zaměřuje se nad tím, proč jsou tyto diplomy využívány a jak jsou konstruovány v meritokratických společnostech (Collins, 1979). Podle tohoto konceptu slouží vzdělávací certifikáty k tzv. monopolizaci pracovních příležitostí, tj. k omezení přístupu některých osob k určitým pracovním místům (Solga, Diwald, 2001). Bez ohledu na to, zda vzdělávací certifikáty správně signalizují mezní produktivitu pracovní síly, víra v to, že ji signalizují, a využití těchto certifikátů pro výběr vhodných pracovníků vylučují jisté osoby z participace na pracovním trhu nebo jejich participaci omezují (Hage, Garnier, Fuller, 1988). To opětovně posiluje argument modelu soutě-

žení o pracovní místa, který tvrdí, že požadavky zaměstnavatelů na znalosti a dovednosti nemusí nutně odrážet odbornou či technickou náročnost daného pracovního místa, nýbrž že jsou sociální konstrukcí a že jsou definovány distribucí vzdělání mezi nabídkou pracovní síly. Přirazování pracovníků k pracovním místům (occupational matching) proto není pouze funkčním procesem výběru, ale také procesem sociální stratifikace, který pomáhá udržovat či měnit třídní strukturu společnosti (Solga, Konietzka, 1999, In: Solga, Diwald, 2001).

Ekonomický a sociální vývoj vyspělých evropských ekonomik navíc ukazuje, že dosažení základních ideových východisek pro naplnění konceptu lidského kapitálu v jeho čistě ekonomické rovině je pro současné ekonomiky a pracovní trhy velmi obtížné, resp. neodpovídá současně podobě sociálně-ekonomických podmínek většiny zemí (tzv. welfare state). Za těchto okolností má koncept lidského kapitálu ve své ryzí podobě omezenou platnost. Přesto, že není pochyb o značném přínosu teorie lidského kapitálu k vysvětlení procesu ekonomického růstu a k pochopení systému příjmové distribuce, shoduje se řada autorů na konkrétních nedostacích a slabých místech v této teorii (Mallet, 1998; Eliasson, 1999; Piachaud, 2002 ad.).

Koncept lidského kapitálu podle nich v prvé řadě předjímá vysoce individualistický přístup a nezvažuje širší sociální vlivy (chudobu či vliv referenčních skupin) na schopnost jednotlivců dosáhnout určité úrovně vzdělání. Tuto námitku v 90. letech akceptoval i samotný tvůrce konceptu lidského kapitálu, G. Becker, když přišel s tvrzením, že úroveň lidského kapitálu je do značné míry závislá také na charakteru kapitálu osobního a sociálního (Becker, 1997). Osobní kapitál představuje na jedné straně dřívější zkušenosti a preference jednotlivce (tzv. zvykový kapitál, habitual capital) a na straně druhé schopnosti představit si na základě dosud nabytých zkušeností a úrovně spotřeby míru a význam investic do rozvoje svých dovedností a znalostí (tzv. imaginací kapitál, imagination capital). Osobní kapitál tak významnou měrou ovlivňuje motivaci jednotlivců k tvorbě a akumulaci lidského kapitálu a do určité míry vyjadřuje jejich osobnostní kapacity a připravenost. Sociální kapitál je pak podle Beckera (1997) právě tou složkou lidského potenciálu, která může značně ovlivnit užitek vyplývající z rozvoje lidského kapitálu. Sociální kapitál v jeho pohledu zahrnuje takové vlastnosti a charakteristiky jedince, které jsou ovlivněné sociálním prostředím, v němž jedinec žije (tzv. referenční skupinou). Velikost sociálního kapitálu jednotlivce pak není závislá primárně na chování daného jedince, ale vyplývá z převažujících preferencí referenční skupiny (tedy není příliš v silách jednotlivce velikost svého sociálního kapitálu ovlivnit).

Komplexněji byl lidský kapitál rozpracován především sociologicky uvažujícími autory v rámci konceptu sociálního kapitálu a konceptu důvěry (jde zejména o Pierra

Bourdieu a jeho teorii jednání/kapitálů, Jamese Coleman a teorii racionální volby a Roberta Putnama a teorii sociálních sítí). Jejich pohled na sociální kapitál se liší tím, zda kladou důraz na individuální (Bourdieu, 1986; Coleman, 1988) nebo kolektivní význam sociálního kapitálu (Putnam, 1993, 1995, 2000). Zatímco v prvním pojetí je možné vnímat sociální kapitál zjednodušeně jako aspekt sociální struktury a výbavu aktérů nacházejících se v této struktuře (v sociálních sítích), v druhém jde o vlastnost sociální organizace, jako je důvěra, normy a sítě, které usnadňují koordinované jednání a přispívají tak k výkonnosti celé společnosti. Zatímco individuální sociální kapitál, ke kterému inklinujeme svým ekonomizujícím diskursem lidského kapitálu v tomto příspěvku, slouží k usnadnění jednání aktéra v jejím rámci, v druhém případě je možné kolektivní sociální kapitál využít pro zkoumání sociální koheze celé společnosti (srv. např. Šafr, Bayer a Sedláčková, 2008; Sedláčková a Šafr, 2005)¹⁵.

Podle Bourdieu (1986, 1998) je sociální kapitál jednotlivců konkrétně tvořen úhrnem aktuálních nebo potenciálních zdrojů, které vlastní jedinec v rámci děletrvajících sítí více či méně institucionalizovaných vztahů a vzájemných známostí. Každý jedinec přitom vlastní několik různých typů kapitálu, které jsou od sebe neoddelitelné a jejich vzájemný poměr a celkový objem determinuje sociální postavení jednotlivce. Každé sociální pozici odpovídá určitý habitus (tedy dispozice volit mezi různými činnostmi a statky), který dále strukturuje pohled na svět a jednání jedinců. Ti tak nejsou ve svém chování ovlivněni pouze potřebou dosáhnout co největšího ekonomického užtku, ale také touhou zaujmout co nejlepší pozici na poli sociálního prostoru, ve kterém se jedná. Podle Bourdieu (1998) je dále nutné kalkulovat také s existencí ekonomického (fyzického či finančního) a kulturního kapitálu, které úroveň sociálního kapitálu značně ovlivňují. Kulturní kapitál představuje hodnoty, znalosti a dovednosti, které si člověk osvojuje během socializace, a ve své institucionalizované podobě (tzv. institucionalizovaný kapitál) reprezentuje navenek také míru této socializace (doklady o vzdělání a vědecké tituly). Vysoce racionální jednání jednotlivců tak, jak je předpokládá ekonomická teorie lidského kapitálu, je tedy žádoucí, je však do značné míry ovlivněné společenskými systémy, které mají tendence některé (zejména kulturní) nerovnosti ve společnosti spíše reprodukovat než tlumit (lidé mají sice možnosti volby, ty jsou ale společností značně strukturovány a omezovány).

Teorii lidského kapitálu bývá také často vytýkáno, že zdůrazňuje hlavně proces formálního vzdělávání v průběhu dětství a dospívání (získání prvotního lidského kapitálu) a přehlíží vliv jednak rodiny a předškolních aktivit, které se – jak ukázala řada výzkumů (srv. např. Sparkes, 1999) – jeví v současné perspektivě jako klíčové k získání základny, na níž lze pomoci vzdělávacího systému a programů pracovního výcviku stavět, a jednak rodiny a vzděláva-

cích aktivit následujících po absolvování prvotního formálního vzdělání (tedy v průběhu dalšího profesního života jednotlivců). To je z velké části způsobeno obtížností měřitelností vstupů a výstupů na úrovni jiného než formálního vzdělávání. Obecně totiž platí, že individuální náklady a výnosy plynoucí z akumulace lidského kapitálu jsou snáze kvantifikovatelné než celospolečenské náklady a výnosy, a také, že náklady a výnosy putující formální cestou do systému běžného vzdělávání (tedy na konkrétní časový úsek vzdělávání) jsou lépe uchopitelné než náklady a výnosy realizované v rámci neformálního a informálního vzdělávání (tedy v procesu celoživotního učení).

Podle některých odborníků pak koncept lidského kapitálu inklinuje i k tzv. cirkularitě argumentů (resp. tautologii argumentací) – samotný autor teorie lidského kapitálu ve svých pozdějších pracích připustil, že dosažené vzdělání a následný výdělek jsou ovlivněny nejen investicemi do vzdělávání a programů pracovního výcviku, ale také tzv. ekonomickým talentem jednotlivců. „Pokud tedy dvě osoby investovaly do svého lidského kapitálu stejné množství prostředků, ten, který má větší příjmy, pravděpodobně prokázal větší ekonomický talent“ (Becker, 1993, In: Piachaud, 2002: 4). Teorie lidského kapitálu lze tak prostřednictvím argumentu, že větší výdělky indikují větší počáteční ekonomický talent jednotlivce, chápat jako sebeaplující se teorii (Piachaud, 2002), neboť pokud připustíme stejné vstupy ve smyslu dosaženého vzdělání, pak jakékoliv rozdíly v příjmech mohou být opět vysvětleny pouze prostřednictvím rozdílu v individuálních schopnostech jedince (bez ohledu na širší sociální vazby).

1.3 Formy lidského kapitálu a způsoby jeho akumulace v současných ekonomikách

Lidský kapitál je široký koncept zahrnující různé typy investic do pracovní síly. Promitá se do znalostí a dovedností (knowledge and skills) jednotlivých osob, které jej mohou akumulovat prostřednictvím vzdělávání, výcviku a pracovních zkušeností. Becker (1964, 1993) rozlišil dvě podoby lidského kapitálu: obecný, který lze pronajmout jakémukoliv zaměstnavateli, jenž nabídne srovnatelné pracovní podmínky a mzdové ohodnocení, a specifický, který je ve svém charakteru zcela jedinečný a tudíž využitelný pouze v podmínkách konkrétního zaměstnání u konkrétního zaměstnavatele. Podobně Stanek et al. (2006) člení lidský kapitál na 1) základní, tj. ten, který je dán elementárními schopnostmi jednotlivce a jeho produkčními možnostmi, a 2) rozšířený, tedy ten, který umožňuje člověku akumulovat a využívat kapitál základní (patří sem např. i úroveň v současné době často zmiňovaných soft skills, mezi něž řadíme např. schopnost tvůrčí práce, inovační invenci, komunikační dovednosti, týmové schopnosti ad.).

De la Fuente a Ciccone (2002, 2003) podobně jako Filipová (2008) odlišují pro potřeby empirického zkoumání tři základní komponenty lidského kapitálu:

- obecné dovednosti (general skills), které vyjadřují dílčí aspekt celkové kapacity jednotlivce týkající se procesu zpracování informací. Ten zahrnuje schopnost získávat a třídit informace z různých zdrojů, pracovat s nimi a kombinovat je s relevantními znalostmi. V užším pojetí jde o základní jazykovou a tzv. kvantitativní/matematickou gramotnost; v širším významu zahrnují i schopnost zpracovat informace a užít je při řešení praktických problémů a v dalším procesu vlastního učení;
- specifické dovednosti (specific skills), které se vztahují ke schopnosti jednotlivců užívat určitých pracovních postupů a výrobních procesů (např. schopnost pracovat s PC programy různých úrovní a náročností);
- technické a odborné vědomosti a znalosti (technical and scientific knowledge), jež vyjadřují schopnost ovládnout určitý soubor specifických vědomostí a analytických technik, které jsou relevantní pro produkci nebo pro zvládnutí současných výrobních technologií (vědomosti v oblasti fyziky, architektury ad.).

Standing (1999) upozorňuje, že v prostředí dynamických pracovních trhů mohou být znalosti a dovednosti jednotlivých účastníků chápány trojměrím způsobem. Za nejběžnější považuje vymezení dovedností jako parametru zručnosti/odbornosti (skills as technique). Tomuto vymezení odpovídá předchozí kategorizace obecných a specifických dovedností, které jedinci získávají prostřednictvím vzdělávání, výcviku a míst pro pracovní zkušenost.

Tyto dovednosti reflektují objektivní charakteristiky nabízených pracovních míst a bývají definovány ve dvou směrech: (a) úroveň dovedností (skill level) požadovaná pro určité pracovní místo – jde o rozsah a složitost úkolů, které s sebou konkrétní pracovní místo přináší, přičemž důraz je kladen předně na zmíněnou složitost práce, (b) zaměření/specializace (skill specialisation) konkrétního pracovního místa – typ znalostí, které jsou na dané pracovní místo vyžadovány, používané pracovní postupy, materiální vybavení, povaha vyráběného zboží či produkovaných služeb ad.¹⁶

Toto pojetí dovedností má svá úskalí. Na jedné straně zaměstnavatelé mohou pro pracovní místo požadovat určitou úroveň vzdělání nebo konkrétní osvědčení o absolvování pracovního výcviku, přičemž může jít pouze o jakési levné kritérium výběru pracovníků, případně o indikátor způsobu chování konkrétních uchazečů spíše než o objektivní požadavky na dané pracovní místo. Na druhé straně může být naopak některé pracovní místo klasifikováno jako pozice vyžadující relativně vysoké znalosti a dovednosti (skilled job), a to pouze z toho důvodu, že osoba, která ho zastává/zastávala, disponuje/disponovala určitou úrovní vzdělání, a ne proto, že toto pracovní místo skutečně vyžaduje řešení složitých úkolů. Mnohé klasifikace pracovních míst (resp. klasifikace ekonomických činností) tak narážejí na problém dichotomie pracovních

požadavků: jednak (formálně) definují úroveň dovedností v termínech složitosti úkolů a na druhé straně využívají (neformální) „operační definici“ ve smyslu formálního vzdělání. Je více než pravděpodobné, že aplikování tohoto přístupu ze strany zaměstnavatelů povede v dlouhodobém horizontu ve znalostních ekonomikách k subjektivnímu zániku unskilled (low-skilled) jobs, který bude doprovázen skutečným úbytkem těchto pracovních míst (Standing, 1999).

Znalosti a dovednosti mohou být také vnímány jako autonomie/prostor pro pracovní samostatnost. V tomto smyslu jde o doplnění předchozího konceptu o složku moci (politické a sociální), samostatnosti a důvěry ve schopnosti pracovníka. Znalosti a dovednosti požadované pro určité pracovní místo jsou definovány prostřednictvím kompetencí jednotlivců rozhodovat, přičemž je podstatné, zda je toto rozhodování pro pracovníka složité a příležitostné či běžné a rutinní.

Znalosti a dovednosti pracovníků mají podle mnoha autorů i významnou sociálně stratifikační dimenzi. Jde o pojetí znalostí a dovedností jako jistého sociálního statusu, který předpokládá, že hodnocení pracovníků jako dostatečně kvalifikovaných pro dané pracovní místo je odvislé od toho, „zda je přístup k určitým zaměstnáním omezen nebo ne, a nikoliv podle povahy samotného zaměstnání“ (Turner, 1962, In: Standing, 1999: 26). Podle této teorie mohou mzdy některých zaměstnanců oproti jiným narůstat, aniž by nutně odrážely skutečné rozdíly v nákladech na výcvik pracovní síly nebo relativní nedostatek pracovní nabídky.

Existují tři varianty tohoto přístupu ke znalostem a dovednostem jakožto indikaci sociálního statusu nositele: (a) zastánci první varianty jsou přesvědčeni, že řada pracovních míst je hodnocena jako „kvalifikovaná“ bez ohledu na jejich odbornou náplň – zvyky a bariéry v přístupu k těmto pracovním místům pak umožňují zachovat nepřírozenou hierarchii nositelů různých dovedností; (b) další teorie je postavena na tezi, že pracovní místa, která přinášejí nositeli vysoký sociální status, jsou pro manažerské účely klasifikována jako „kvalifikovaná“ a jsou alokována pouze mezi privilegované skupiny uchazečů; (c) třetí přístup respektuje určitou úroveň objektivně daných znalostí vyžadovaných pro pracovní místo (souhlasí s konotací znalostí a dovedností jako zručnost, odbornost), ale zároveň upozorňuje na skutečnost, že řada těchto vyžadovaných znalostí a dovedností je zastaralých, matoucích a zbytečných.

Lidský kapitál může být formován a akumulován různými způsoby (individuální či skupinové metody), v různých systémech (v systému běžného vzdělávání, v aktivitách politiky pracovního trhu, v oblasti rozvoje kulturních a sociálních dovedností a znalostí) a v různých fázích života člověka (počáteční formální vzdělávání, další profesní vzdělávání, samostudium, celoživotní učení) (viz graf č. 1). Blundell, Dearden,

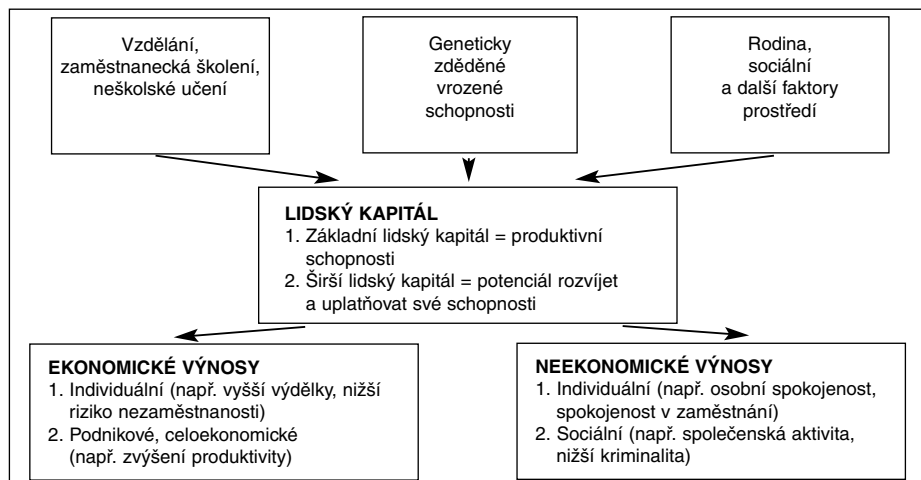
Meghir a Sianesi (1999) hovoří o třech prvcích lidského kapitálu s ohledem na formu jeho osvojení. Jde o 1) prvotní znalosti a dovednosti, které má člověk vrozené nebo je získá v průběhu vývoje a socializace, 2) další znalosti, dovednosti a kvalifikaci, kterou člověk nabývá v rámci formálního vzdělávání a 3) specifické znalosti a kompetence vyplývající ze zkušeností na pracovním místě a akumulované po dobu pracovního výcviku.

Rozvoj a investice s ním spojené v oblasti formálního (tedy běžného několikastupňového školního) vzdělávání patří k méně rizikovým v pohledu většiny aktérů pracovního trhu ve srovnání s investicemi do vzdělávání spíše neformálního a informálního charakteru. Právě neformální vzdělávání je ale v paradigmatu současné znalostní společnosti založeném na potřebě celoživotního učení stále více akcentováno. Jde přitom o proces získávání znalostí a dovedností v průběhu dalšího profesního života jednotlivce, které významně ovlivňuje jeho postavení na trhu práce. Grubb a Ryan (1999) rozlišují čtyři možné formy získávání lidského kapitálu se zdůrazněním právě možnosti jeho rozvoje v souvislosti s pracovní kariérou. Jde o 1) vzdělávání před vstupem na pracovní trh (pre-employment vocational education and training), tedy o tradiční programy školního vzdělávání administrativně většinou ministerstva školství (v případě tzv. duálních systémů i ministerstva práce, viz Německo), 2) doplňkové vzdělávání a výcviky (upgrade training) – dodatečné vzdělávání pro zaměstnance v okamžiku, kdy se mění obsah jejich pracovního výkonu, technologie nebo organizace práce, 3) rekvalifikace (retraining), které jsou určeny zejména nezaměstnaným s dřívější pracovní zkušeností, kterým nabízí rozšíření kompetencí pro efektivnější hledání a získání zaměstnání, a 4) specifické vzdělávací a výcvikové programy (remedial vocational education and training) zaměřené na osoby zjevně marginalizované nebo vyloučené z TP (dlouhodobě nezaměstnaní, podzaměstnaní lapení v pasti nezaměstnanosti či chudoby, příjemci sociálních dávek), kteří mají malé nebo žádné zkušenosti na TP, často nízkou kvalifikaci, v mnoha případech jsou jejich handicapy mnohočetné.

2. Lidský kapitál, capabilities a zaměstnatelnost v ekonomické a sociální praxi

Lidský kapitál představuje ekonomickou veličinu, jejímž prostřednictvím je možné nahlížet na dovednosti a znalosti každého člověka a na jeho schopnost uplatnit tyto dovednosti a znalosti na trhu práce a potažmo v sociálních systémech, v nichž participuje. Současné vnímání lidského kapitálu překračuje tedy mnohdy hranici pouhé ekonomické kategorie. Lidský kapitál zůstává významným předpokladem uplatnění na pracovním trhu, je však nahlížen širší optikou, např. konceptu capabilities (v teorii) či

Graf č. 1: Lidský kapitál, jeho zdroje, formy a výnosy v širším pojetí OECD



Pramen: Analýza OECD, 2002, s. 120

zaměstnatelnosti (v praktickém jazyce programové i realizační roviny politik pracovního trhu a strategií zaměstnavatelů i zaměstnavatelů). Oba koncepty využívají znalostí teorie lidského kapitálu, rozšiřují však její záběr. Do prostého vzájemného vztahu dvou ekonomických veličin (vzdělání jednotlivce a růst příjmu na individuální úrovni nebo vzdělání populace a růst hrubého domácího produktu) tak vstupují další, především sociální proměnné. Mohou se týkat jak možnosti efektivního rozhodování jednotlivce (capabilities), tak širšího sociálního a ekonomického prostředí, v němž toto rozhodování probíhá (zaměstnatelnost).

Senův koncept tzv. capabilities, tedy jakýchkoli schopností či dovedností (1992), je do určité míry kompatibilní s teorií lidského kapitálu, zahrnuje však i hledisko možných voleb, které mají lidé k dispozici. Podle Sena (1992) tyto capabilities závisí na zdrojích (resources) člověka (lidský kapitál) a na jeho možnostech volby (options), které jsou determinované prostředím, v němž žije. Capabilities vyjadřují efektivní svobodu jednotlivce, tj. skutečnou a efektivní možnost volby (která je protikladem k formální svobodě v Marxově smyslu) (Bonvin, Vielle, 2002). Capabilities umožňují jednotlivci volit pro něj nejvhodnější alternativu životního směřování, jsou dispozicí ke konkrétním úkonům, které člověk činí, a k jeho žití. V tomto smyslu musí být podle Sena (1992) capabilities jednoznačně odlišeny od 1) primárních statků či jiných primárních zdrojů (například nequalifikovaní nebo zdravotně handicapovaní lidé mohou mít k dispozici stejné množství primárních statků ve srovnatelné kvalitě jako lidé kvalifikovaní či zdraví, což ovšem neznamená, že budou mít stejnou svobodu volby, resp. úroveň capabilities) a 2) od finálních výstupů neboli v Senově terminologii functionings (stejně capabilities nemusí nutně vyústit v identické functionings).

Stejně primární statky nebo zdroje ještě nezaručují shodné výstupy v podobě kvality života člověka, protože nepostačují k potlačení „osobnostní heterogenity, rozdílů v prostředí, variací v sociálním klimatu, diferencí ve sledovaných vztazích a jejich

distribucí v rodině“ (Sen, 1999: 70-71). Všechny těchto pět dimenzí tedy musí být bráno v úvahu, jestliže zvažujeme, nakolik se primární statky a zdroje transformují v reálnou svobodu volby jednotlivce (Bonvin, Vielle, 2002).

Obecně však můžeme konstatovat, že svoboda a možnost volby má přímou souvislost s lidským kapitálem: čím má jedinec vyšší lidský kapitál (větší osobní zdroje), tím větší má capabilities a tím více alternativ k různým životním aktivitám (tedy i k otázkám týkajícím se pracovního trhu) se mu nabízí. Ringen (2003) ale upozorňuje, že v moderních politikách pracovního trhu do této přímé úměry mezi zdroji a volbami vstupují tři faktory, které výslednou volbu (svobodu) člověka determinují: dostatečné a kvalitní informace; úroveň práv, která jsou jednotlivcům přiznána, a na ně vázaná existence diskriminačních praktik ze strany některých jednotlivců, skupin nebo institucí. Znamená to, že v některých případech může být postavení člověka na pracovním trhu – byť disponuje určitou mírou lidského kapitálu, která mu současně dává možnost volit svoje profesní a životní směřování – značně nejisté až marginální, a to v důsledku faktorů, které z velké části leží mimo dosah jeho osobních individuálních kompetencí.

S tím souhlasí i Brown, Hesketh a Williams (2003), když hovoří o typických rysech konceptu tzv. zaměstnatelnosti¹⁷. Ta je podle nich determinována více ekonomickým prostředím a prostředím na trhu práce, méně pak schopnostmi a dovednostmi člověka. Tradiční definice zaměstnatelnosti jako způsobilosti jednotlivců začlenit se na trh práce, tedy jako schopnosti získat a udržet si pracovní místo je podle nich typickou formou „obviňování obětí“ (Brown, Hesketh a Williams, 2003). V globalizovaných ekonomických systémech totiž vysoká míra soutěživosti při současné nejistotě existence volných pracovních míst nutně vyvolává soupeření a posléze neúspěch některých nositelů lidského kapitálu¹⁸. Zaměstnatelnost tak nemůže být v současnosti definována pouze v termínech individuálních charakteristik člověka, tedy jeho capabilities.

Zaměstnatelnost podle nich neodráží pouze to, do jaké míry je konkrétní jedinec schopen naplnit obecné i specifické požadavky nabízeného pracovního místa (jaký má lidský kapitál a jak s ním dokáže pracovat), ale také to, jak si v tomto ohledu stojí ve srovnání s ostatními uchazeči o pracovní místo. Koncept zaměstnatelnosti je nyní vnímán jako dvojdimenzionální: 1) zaměstnatelnost má svoji absolutní hodnotu danou znalostmi, dovednostmi a schopnostmi, které jedinec potřebuje k výkonu zaměstnání (je de facto jeho povinností určitou úroveň těchto dovedností a znalostí disponovat), a současně má i 2) relativní hodnotu závislou na zákonech nabídky a poptávky na pracovním trhu (tedy na prostředí konkrétního pracovního trhu včetně postojů zaměstnavatelů a charakteristik disponibilní pracovní síly) (Brown, Hesketh a Williams, 2003). Zaměstnatelnost je tedy redefinována ve snaze zohlednit v jejím konceptu roli dynamických pracovních trhů stejně jako zesilující globální soutěže; zaměstnatelnost představuje relativní šance jednotlivců získat a udržet si různé druhy zaměstnání (tzv. koncept celoživotní zaměstnatelnosti, srv. Forrier, Sels, Hootegeem, Witte a Steene, 2002).

Zaměstnatelnost dnes hraje ústřední roli v jazyce mnoha strategických i koncepčních dokumentů. Je jakýmsi mostem mezi individuálními schopnostmi jednotlivce manifestovanými dosaženou úrovní lidského kapitálu a existujícími pracovními místy. Její rozvoj je proto možné z určité části chápat jako investice do lidského kapitálu podpořené stimuly na trhu práce (zejména v oblasti rovných příležitostí a odbourávání předsudků a diskriminace). Výsledkem by pak měla být osobní spokojenost, společenské blaho a ekonomická prosperita (OECD, 2001). Směrnice Evropské strategie zaměstnanosti zdůrazňují roli znalostí a dovedností (tedy lidského kapitálu a potažmo zaměstnatelnosti) jako jednu z priorit, jejíž naplnění přispěje k vytvoření evropské konkurenceschopnosti a sociální koheze. Cíle týkající se rozvoje lidského kapitálu všech obyvatel Evropské unie se v současné době promítají i do cílů pracovních programů „Vzdělávání a pracovní příprava do roku 2010“¹ a „Vzdělávání a pracovní příprava do roku 2020“², které v kontextu Lisabonské strategie představují pevný rámec spolupráce evropských zemí v oblasti vzdělávání a pracovního výcviku. V těchto dokumentech představují investice do lidského kapitálu prostřednictvím systémů vzdělávání a odborné přípravy zásadní příspěvek k „vysoké úrovni udržitelného růstu a zaměstnanosti při současné podpoře seberealizace, sociální soudržnosti a aktivního občanství (EC Council conclusion, 2009: 2). Ještě zřetelněji je pak charakter vnímání významu lidského kapitálu patrný v publikacích OECD, které lidský kapitál konceptualizují nejprve jako znalosti a dovednosti, které člověku slouží k naplnění jeho produktivní role ve společnosti (ekonomický kalkul – člověk své schopnosti využívá k produkci zboží, služeb a myšlenek v tržním i netržním prostředí, OECD, 1996)

a teprve později jako schopnosti, které přispívají k osobnímu uspokojení a sociální a ekonomické prosperitě (a které jsou tedy vedeny i sociálními úvahami, OECD, 2001).

Je zřejmé, že význam lidského kapitálu, dnes posunutý k jeho nezastupitelné roli při utváření zaměstnatelnosti, přesahuje jeho původní ekonomickou determinaci. Podle Veselého bylo řadou empirických studií prokázáno, že „lidský kapitál nemusí mít produktivní funkci jen bezprostředně na trhu práce, ale že se investice do něj mohou projevit i v dalších oblastech, jako je rodinný či občanský život“ (Veselý, 2006: 13) a že tedy musí být nadále chápán nejen jako znalosti a dovednosti člověka nabyté v procesu vzdělávání a přímo se odrážející v jeho individuálních příjmech, ale také jako jeho osobní vlastnosti a motivace ke konkrétnímu jednání reflektující a respektující sociální prostředí, v němž žije.

Závěr

V tomto příspěvku jsme ukázali, že koncept lidského kapitálu prošel dlouhodobým vývojem, v němž byla přehodnocena jeho čistě ekonomická úloha: jeho význam byl posunut i do úrovně sociálních užitků, které přiměřená úroveň lidského kapitálu přináší jeho nositelům stejně jako dalším účastníkům pracovního trhu (zaměstnavatelé) a společenského života. Širší pojetí lidského kapitálu nabídlo na jedné straně možnost uchopit tento koncept více kvalitativně, na straně druhé ale přineslo řadu otázek zejména sociálně orientovaných vědců k naplnění jeho současného významu a k jeho měřitelnosti. Zdá se, že současné společnosti, založené nejen na ekonomických vztazích, umožňují posun v chápání role vzdělání (resp. vzdělávacího certifikátu jako transparentní prezentace jisté úrovně lidského kapitálu) při utváření nabídky a poptávky na pracovním trhu. Tento modifikovaný význam lidského kapitálu vyplývá především z podstaty současných pracovních trhů, na nichž není možné dosáhnout naprosté tržní rovnováhy a tzv. otevřených zaměstnaneckých vztahů. Neexistuje dokonalá informovanost všech subjektů. Pracovní trhy jsou segmentované a uzavřené z hlediska pracovních vztahů. V takovém prostředí již vzdělání nemá pouze charakter určitého objemu znalostí a dovedností, jak to předpokládá teorie lidského kapitálu, ale stává se nástrojem procesu selekce, při němž si zaměstnavatelé vybírají mezi různě vzdělanými jedinci s ohledem na jejich produktivní kvalitu (teorie filtru) (Soukup, 2001). Potřeba zaměstnavatele otestovat schopnosti, dovednosti a znalosti potenciálních zaměstnanců tak může být saturována prostřednictvím užití dosažené úrovně vzdělání jako třídícího kritéria, jež s prakticky nulovými náklady může přispět k efektivnímu rozhodnutí o přijetí nebo nepřijetí kandidáta na pracovní místo.

Je pravděpodobné, že ekonomická recese hospodářsky efektivní přístup zaměstnavatelů ještě více posílí. S ohledem na fakt, že náklady na pracovní sílu patří k nejvíce sle-

dovaným a diskutovaným, lze předpokládat, že většina zaměstnavatelů bude i v době, kdy stále větší podíl populace disponuje vysokoškolským vzděláním, využívat dosažené úrovně formálního vzdělání jako nenákladné indikace úrovně schopností a dovedností uchazečů. Tento postup bude preferován i přesto, že si zaměstnavatelé stále více uvědomují, že získané diplomy a certifikáty ze vzdělávání nemusejí příliš vypovídat o výkonu či produktivitě svých nositelů. Patrně ale tato explicitní manifestace vzdělání slouží zaměstnavateli jako doklad o tom, že lidé s osvědčením jsou schopni vyvinout trvalejší úsilí při výkonu zaměstnání a jsou dostatečně disciplinovaní při plnění pracovních úkolů (Wolf, 2002, In: Tvrdý, 2006), což je pro zaměstnavatele v období ekonomického útlumu rozhodující.

Dá se však předpokládat, že ve stejném okamžiku nejen že vzroste význam dosaženého vzdělání jako třídícího kritéria pro přiřazování uchazečů k volným pracovním místům, ale současně dojde (a indikace jsou již patrné nyní) k výraznější distribuci těchto vzdělanějších uchazečů do pracovních pozic, které neodpovídají úrovni jejich kvalifikace. Lidé s vyšším vzděláním budou stále častěji nedobrovolně zastávat pracovní místa určená pracovníkům s nižší úrovní kvalifikace (projeví se tzv. převzdělanost vyplývající ze zmíněné kvalifikační inflace), a to především v méně rozvinutých zemích a regionech, kde je nízká poptávka po kvalifikované pracovní síle. Méně vzdělaná populace pak bude vytlačována do marginalizovaných pracovních pozic vyžadujících zejména v době ekonomické recese vyšší míru vnější numerické flexibility a bude vytvářet skupinu tzv. podzaměstnaných, tedy těch, kteří nedobrovolně participují na nejistých, zkrácených či časově omezených pracovních úvazcích.

Jak konkrétně se tedy promítnou ekonomické obtíže vyvolané hospodářskou recesí do úrovně a využívání lidského kapitálu? A jak mohou jednotlivci, firmy a stát (společnost) přispívat k překonání krize prostřednictvím podpory rozvoje lidského kapitálu? Na tyto otázky se pokusíme odpovědět v navazujícím příspěvku „Empirické zhodnocení významu lidského kapitálu v době ekonomické recese“. V něm předpokládáme, že ekonomická recese vyvolává nejčtenější diskuse především v oblasti nákladů a výnosů jakéhokoliv opatření či strategie (ať už individuální, firemní či vládní). Proto i v našem textu nahlížíme lidský kapitál optikou efektivnosti investic a následných užitků vyplývajících z jeho akumulace a využití.

1 Tato studie vznikla s podporou Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy – výzkumný záměr „Reprodukce a integrace společnosti“ (MSM0021622408).

2 Jak uvádí Závěrečná zpráva Národní ekonomické rady vlády (NERV, 2009), nejen americké, ale také řada evropských bank investovala značné prostředky do problematických finančních instrumentů, které výrazně snížily jejich likviditu. A tak zatímco potřebná dodatečná kapitalizace bank USA je v současné době odhadována na 275–500 miliard USD, v případě evropských

- bank (kromě Velké Británie) tento odhad činí 475–950 miliard USD (NERV, 2009: 6).
- 3 ILO předpokládá, že by se světová ekonomika měla v letošním roce vrátit ke zhruba 3% hospodářskému růstu (ILO, 2010), tyto věci stejně jako reálný vývoj je však třeba zvažovat velmi opatrně.
 - 4 Např. v Japonsku, Spojených státech a Velké Británii přišlo v prvních třech měsících po odstartování ekonomické recese o práci více než 1,1 milionů osob (ILO, 2010). V současné době dosáhla průměrná míra nezaměstnanosti v evropských zemích 9,6 % veškeré ekonomicky aktivní populace, nejhůře jsou postiženy pobaltské republiky a také Španělsko, v nichž se nezaměstnanost pohybuje na úrovni 20 %, nejlépe jsou na tom tradičně severské země a také Nizozemsko, kde míra nezaměstnanosti výšplhala k pouhým 5 % (zřejmě v důsledku vysoké flexibility nizozemského trhu práce, který je charakteristický značným podílem dobrovolných částečných pracovních úvazků).
 - 5 Odhady ILO předpokládají, že v současné chvíli narostl v důsledku ekonomické deprese počet pracujících chudých osob žijících za méně než 2 dolary denně na více než 100 milionů po celém světě (ILO, 2010).
 - 6 Koncept flexibility zahrnuje v podání různých autorů (Standing, 1999; Sirovátko, 2009; Rosenberg, 2009) řadu dalších dimenzí (např. flexibilitu mobilitou, interní numerickou flexibilitu ad.). Pro potřeby této studie se nám jeví užitečné využít dichotomie vnější numerické flexibility a spíše vnitřní funkční flexibility jako dvou klíčových cílů, k jejichž naplňování mohou ekonomické subjekty stejně jako vlády prostřednictvím svých veřejných politik explicitně či implicitně přispívat.
 - 7 Lidské zdroje tvoří výrobní potenciál firem daný celkovým objemem a strukturou lidského kapitálu jednotlivých pracovníků. Ve firmách existují procesy, které přispívají ke koordinaci a řízení lidských zdrojů, jako např. získávání, vybírání, plánování, odměňování a vzdělávání pracovníků (Human Resource Management). Lidský kapitál tvoří takovou složku lidských zdrojů, kterou lze uchopit pomocí ekonomických veličin. Přestože další lidské a sociální aspekty lidských zdrojů jsou přinejmenším stejně významné jako ekonomický koncept lidského kapitálu, lze jejich hodnotu jen velmi obtížně kvantifikovat a agregovat. Z toho důvodu je lidský kapitál významnou objektivní optikou, jejímž prostřednictvím lze posuzovat úroveň a kvalitu lidských zdrojů (srv. Münich, Švejnar, 2000a).
 - 8 Někteří autoři doporučují užívat výrazu lidský potenciál, který podle nich postihuje i dynamickou stránku kvalifikace, tedy její význam pro nositele nejen v dané době a v konkrétní situaci, ale i do budoucna (srv. Jasanová, 2002). Jiní autoři při definování obsahu pojmu lidský kapitál poukazují i na kvalitativní posun ve vnímání pracovní síly, který tento pojem odráží (cesta od „personálu“ přes „lidské zdroje“ až k „lidskému kapitálu“, neboli cesta od „osoby k osobnosti“) (srv. Jirásek, 2002).
 - 9 Koncept lidského kapitálu dle Beckera (1964, 1993) předpokládá dva základní prvky: kromě znalostí a dovedností je dán také faktorem lidského zdraví. Význam tohoto faktoru je neoddiskutovatelný, pro potřeby naší práce se však v dalším textu soustředíme pouze na faktor související se znalostmi a dovednostmi pracovní síly.
 - 10 Münich a Švejnar (2000b: 5) konstatují, že „vzdělávání z pohledu jednotlivce v principu představuje obětování současných výdělků výměnou za vyšší výdělků v budoucnosti“. Výnosy ze vzdělávání se přitom podle nich zvyšují i v případě tzv. profesně-neutrálního růstu (skill-neutral growth).
 - 11 Münich a Švejnar (2000b) upozorňují, že zatímco korelace mezi objemem lidského kapitálu a ekonomickým růstem byla potvrzena již řadou empirických studií, významnější souvislost mezi změnami vzdělanosti dané země a změnami produktivity se zatím prokázat nepodařilo.
 - 12 Zodpovědnost státu za vzdělávání svých občanů bývá tradičně vysvětlována společenským závazkem vůči každému jednotlivci umožnit mu osvojit si určitý stupeň gramotnosti a vzdělanosti a přijmout tak určitý soubor kulturních a etických norem, které jsou nezbytné pro fungování rozvinuté, stabilní a demokratické společnosti (Brožová, 2001).
 - 13 Jde o tzv. pozitivní externalitu vyplývající ze vzdělávání, kdy se užítky ze vzdělávání plynoucí vzdělanému jedinci externalizují i pro jiné subjekty (rodiny, firmy, společnost).
 - 14 Někteří odborníci tuto kritiku konceptu lidského kapitálu označují jako tzv. třídící hypotézu (screening hypothesis), která – v extrémní podobě – hovoří o nulovém vlivu vzdělání na produktivitu jednotlivce, v měkčí variantě pak o tom, že vzdělání užívají zaměstnavatelé pouze jako jeden z nepřímých znaků schopností a vlastností uchazeče o zaměstnání (srv. Veselý, 2006).
 - 15 Ani koncept sociálního kapitálu se neobejde bez kritických ohlasů. Piachaud (2002) například upozorňuje, že i v jeho rámci dochází k podobné cirkulaci argumentů, jako je tomu v případě teorie lidského kapitálu, a určitý handicap konceptu spatřuje i v obtížné měřitelnosti prvků, které sociální kapitál vytvářejí (normy, sítě a vztahy) (srv. Sedláčková a Šafr, 2005).
 - 16 Standing (1999) upozorňuje, že v tomto kontextu je možné nahlížet perspektivu kvalifikovaných pracovníků-specialistů, jejichž práce není rutinní a kteří se cítí „vtaženi“ do své práce (mají možnost účastnit se specifických školení a výcviků), a perspektivu specializovaných pracovníků, jimž postačuje střední vzdělání, vykonávají víceméně rutinní předepsanou práci a k jejímu obsáhnutí nepotřebují specifické vzdělávací a výcvikové aktivity. Jde tedy pouze o definování povahy práce, která je určující pro vyhledávání pracovníků s potřebnými dovednostmi – buď je pracovní náplň definována široce (pracovníci-specialisté, kteří mají velký prostor pro vlastní iniciativu a rozhodování), nebo jsou přesně předepsána pravidla jejího výkonu (specializovaní pracovníci, kteří se mohou pohybovat pouze v rámci těchto předem definovaných pravidel).
 - 17 Termín zaměstnatelnost (employability) prošel definičně několika vývojovými stadii. V počátcích svého užívání (první dekády 20. století) vyjadřovalo zaměstnatelnost jednoduchou dichotomii – jedinec buď byl, nebo nebyl schopný nastupu do zaměstnání (dichotomie employability). Později začaly do definování zaměstnatelnosti vstupovat individuální charakteristiky jednotlivců – zaměstnatelnost jako řada vnějších i vnitřních charakteristik člověka (zdravotní stav, talent, pohybová kapacita, schopnost abstraktního myšlení ad.) (sociomedical employability) nebo zaměstnatelnost jako vzdálenost mezi individuálními charakteristikami jedince a požadavky aktérů pracovního trhu (manpower policy employability). Dále se sledovala rychlost, s jakou jsou jednotlivci uchazeči schopni nalézt zaměstnání (flow employability). V 70. letech minulého století získala zaměstnatelnost již takřka současný význam – byla definována jako schopnost jednotlivců nebo skupin osob být „úspěšně“ zaměstnanými (tato úspěšnost závisela na pravděpodobnosti jednotlivce nebo skupiny získat nějaké pracovní místo, na pravděpodobné délce trvání tohoto zaměstnání a pravděpodobné výši mzdy) (labour market performance employability). 90. léta přinesla inovaci v dynamickém pojetí pojmu zaměstnatelnost. Zaměstnatelnost tak může být definována: (a) osobní kapacitou jedince iniciovat proces akumulace vlastního lidského a sociálního kapitálu, tj. tzv. marketizace vlastních znalostí a dovedností (initiative employability), (b) relativní kapacitou jedince získat smysluplné zaměstnání, což závisí na interakci mezi jeho osobními (osobnostními) charakteristikami a potřebami trhu práce (interactive employability). Blíže k pojmu zaměstnatelnost Weinert et al., 1998.
 - 18 Brown, Hesketh a Williams (2003: 9) dokumentují tento názor příkladem, v němž třicet chirurgů aspiruje na deset volných pracovních míst v této profesi. Podle tradičně chápáného konceptu zaměstnatelnosti by byla skupina dvaceti chirurgů, jimž se nepodaří pracovní místo získat, považována za méně zaměstnatelné. Je tomu ale tak skutečně ve chvíli, kdy pracovní trh více než deset pracovních míst pro tuto profesní skupinu nenabízí? Obdobný argument předkládá Brown (2003), když reflektuje výsledky své případové studie, v níž v prvním roce sledování zaměstnavatelé ve vybraném regionu obdrželi zhruba 6000 žádostí o pracovní místo, kterých bylo k dispozici 300, a pravděpodobnost jeho získání tak pro jednotlivce vystoupala na 20:1. O rok později se stejný počet žadatelů o práci ucházel v důsledku strukturálního poklesu pouze o 100 volných pracovních míst a jejich šance na získání zaměstnání tak rapidně poklesly na 60:1. I v tomto případě tedy klesla zaměstnatelnost žadatelů o pracovní místa, ne však v důsledku jejich individuální a pracovní insuficience, ale s ohledem na změněné podmínky na lokálním trhu práce.
 - 19 Cíle vzdělávání a rozvoje lidského kapitálu definované pro léta 2001–2010 jsou explicitní a částečně méně komplexní než cíle definované pro následující období 2010–2020. Jsou jimi: 1) snížení podílu osob mladších 15 let s nedostatečnými dovednostmi v oblasti čtení na méně než 10 %, 2) průměrná míra předčasných odchodů ze vzdělávacího systému ne vyšší než 10 %, 3) nejméně 85% podíl osob do věku 22 let, které disponují ukončeným středoškolským vzděláním, 4) dosažení minimální úrovně 15 % absolventů technicky a matematicky zaměřeného vysokoškolského vzdělání, současně by měla být podporována genderová rovnost v této oblasti a 5) minimálně 12,5% podíl pracujících dospělých participujících na celoživotním vzdělávání (EC, 2010).
 - 20 Cíle vzdělávání a odborného rozvoje pro roky 2010–2020 se jeví jako značně ambiciózní: 1) přinejmenším 95 % dětí ve věku mezi 4 roky a věkem potřebným pro nástup do povinného školního vzdělávání by se mělo účastnit předškolního vzdělávání, 2) podíl 15letých obyvatel s nedostatečnými elementárními dovednostmi v oblasti čtení a počítání by neměl překročit hranici 15 %, 3) podíl osob, které předčasně opustí vzdělávací systém, by neměl překročit 10 %, 4) nejméně 40 % osob ve věku 30–34 let by mělo dosáhnout vysokoškolského vzdělání a 5) minimálně 15 % dospělých ve věku 15–64 let by mělo participovat na systému celoživotního vzdělávání (EC, 2010).

Literatura:

- Becker, G. S. *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago and London: The University of Chicago Press, 1964, 1993.
- Becker, G. S. *Teorie preferencí*. Praha: Grada Publishing, 1997.
- Blundell, R. et al. *Human Capital Investment: The Returns from Education and Training to the Individual, the Firm and the Economy*. *Fiscal Studies*, 1999, vol. 20, no. 1, pp. 1-23 [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www.ifs.org.uk/fs/articles/0017a.pdf>
- Bonvin, J. M. - Vielle, P. *Activation Policies: A Capabilities Perspective*. Paper presented at the Cost A15 Conference „Welfare Reforms for the 21st Century“, Oslo, 2002.
- Bourdieu, P. *The Forms of Capital*. In Richardson, J. G. (ed.). *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood, 1986.
- Bourdieu, P. *Teorie jednání*. Praha: Karolinum, 1998.
- Brown, P. *The Opportunity Trap: Education and Employment in a Global Economy*. Working Paper Series. Paper 32 [online]. Cardiff: School of Social Sciences, Cardiff University, 2003. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www.cardiff.ac.uk/socsci/resources/wrkpgpaper32.pdf>

- Brown, P. - Hesketh, A. - Williams, S. Employability in a Knowledge-Driven Economy. *Journal of Education and Work*, 2003, vol. 16, no. 2, pp. 107-126 [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://cosmic.rz.uni-hamburg.de/webcat/hwwa/edok03/f10614g/WP26.pdf>
- Brožová, D. Nová ekonomika a trhy práce. In *Lidský kapitál a investice do vzdělání*. Sborník z 5. ročníku mezinárodní konference. Praha: VŠFS, o.p.s., 2002. Praha: SLON, 2003.
- Coleman, J. Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, 1988, vol. 94, pp. 95-120.
- Collins, R. *The Credential Society: A Historical Sociology of Education and Stratification*. New York: Akademik Press, 1979.
- De la Fuente, A. *Human Capital in a Global and Knowledge-Based Economy. Part II: Assessment at the EU Country Level* [online]. Final Report for European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs, 2003. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: http://ddd.uab.cat/pub/worrap/2006/hdl_2072_1873/57603.pdf
- De La Fuente, A. - Ciccone, A. *Human Capital in a Global and Knowledge-Based Economy* [online]. Final report for European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs, 2002. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://site426.mysite4now.net/aciccone/wordpress/wp-content/uploads/2007/07/humancapitalpolicy.pdf>
- EC Council Conclusion. *Závěry Rady ze dne 12. května 2009 o strategickém rámci evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy („ET 2020“)* [online]. Úřední věstník EU ze dne 28.5.2009. Brusel: Evropská komise, 2009. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:0119:0002:0010:CS:PDF>
- EC. *European Strategy and Co-operation in Education and Training* [online]. EC, Education and Training. Brusel: European Commission, 2010. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc28_en.htm
- EC. Urychlil oživení evropské ekonomiky [online]. Sdělení pro jarní zasedání evropské rady. Svazek 1. Brusel: Evropská komise, 2009. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0114:FIN:CS:PDF>
- Eliasson, G. Diplomas, Labour Market Signalling and the Allocation of Competence on Jobs. *European Journal of Vocational Training*, 1999, no. 16 [online], pp. 67-72 [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/123/16_en_eliasson.pdf
- Filipová, L. *Lidský kapitál a jeho efektivní využití jako zdroj ekonomického růstu v České republice*. Studie národohospodářského ústavu Josefa Hlávky. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2008.
- Forrier, A. et al. *Temporary Employment and Employability. Training Opportunities and Efforts of Temporary and Permanent Employees* [online]. Research Report 0206. Katholieke Universiteit Leuven, 2002. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: https://lirias.kuleuven.be/bitstream/123456789/84956/1/OR_0206.pdf
- Gowan, M. A. - Lepak, D. Current and Future Value of Human Capital: Predictors of Reemployment Compensation Following a Job Loss. *Journal of Employment Counseling*, 2007, vol. 44, no. 9, pp. 135-144.
- Green, F. et al. Are British Workers Getting More Skilled? In: Atkinson, A. B. - Hills, J. (eds.) *Exclusion, Employment and Opportunity*, pp. 86-122 [online]. CASEpaper 4. London: ESRC, 1998. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www008.upp.sonet.ne.jp/shshinya/Paper4.pdf>
- Grubb, W. N. - Ryan, P. *The Roles of Evaluation for Vocational Educational and Training. Plain Talk on the Field of Dreams*. Geneva: International Labour Office, 1999.
- Hage, J. - Fuller, B. - Garnier, M. A. The Active State, Investment in Human Capital and Economic Growth: France 1825-1975 [online]. *American Sociological Review*, 1988, vol. 53, no. 6, pp. 824-837 [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www.jstor.org/pss/2095893>
- Herrnstein, R. J. - Murray, Ch. *The Bell Curve. Intelligence and Class Structure in American Life*. New York, London, Toronto, Sydney, Tokyo and Singapore: The Free Press, 1994.
- Horáková, M. *Právo na práci neznamená bezpodmínečně možnost pracovat*. Diplomová práce. Brno: FSS MU, 2001.
- ILO. *A Global Policy Package to Address the Global Crisis* [online]. Geneva: International Labour Organization, 2008. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/policy.pdf>
- ILO. *A Global Policy Package to Address the Global Crisis*. [online]. Geneva: International Labour Organization, 2008. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/policy.pdf>
- ILO. *Global Employment Trends. January 2010* [online]. Geneva: International Labour Organization, 2010. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/policy.pdf>
- Jasaňová, K. Teória ľudského kapitálu a rozvoj územia. In: *Lidský kapitál a investice do vzdělání*. Sborník z 5. ročníku mezinárodní konference. Praha: VŠFS, o.p.s., 2002.
- Jirásek, J. A. *Lidský kapitál*. In: *Lidský kapitál a investice do vzdělání*. Sborník z 5. ročníku mezinárodní konference. Praha: VŠFS, o.p.s., 2002.
- Mallet, L. et al. Certificates, Skills and Job Markets in Europe. *European Journal of Vocational Training*, 1997, no. 12 [online], pp. 20-34 [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/127/12_en_mallet.pdf
- Münich, D. - Švejnár, J. *Definice pojmů, vymezení základních vztahů*. Autorská studie č. 16 [online]. CERGE-EI a WDI, 2000a. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: http://www.nvf.cz/rozvoj_lz/dokumenty/studie16.pdf
- Münich, D. - Švejnár, J. *Souvislosti hospodářského a společenského růstu*. Autorská studie č. 18 [online]. CERGE-EI a WDI, 2000b. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: http://www.nvf.cz/rozvoj_lz/dokumenty/studie18.pdf
- NERV *Závěrečná zpráva Národní ekonomické rady vlády* [online]. Praha: Vláda ČR, 2009. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/zaverecna-zprava-NErv.pdf>
- OECD Employment Outlook. *Towards More and Better Jobs*. Chapter 5: Upgrading Workers Skills and Competencies. OECD, 2003.
- OECD Employment Outlook. *Tackling the Jobs Crisis* [online]. OECD, 2009. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: http://www.oecd.org/document/42/0,3343,en_2649_34747_40401454_1_1_1_37457,00.html
- OECD. *Measuring What People Know: Human Capital Accounting for the Knowledge Economy* [online]. Paris: OECD, 1996. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://browse.oecdbookshop.org/oecd/pdfs/browseit/9196031E.PDF>
- OECD. *The Well-Being of Nations: The Role of Human and Social Capital* [online]. Paris: OECD, 2001. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www.oecd.org/dataoecd/36/40/33703702.pdf>
- OECD. Education Policy Analysis 2002: Rethinking Human Capital [online]. *Education and Skills*, 2002, no. 9, pp. 146-167 Paris: OECD [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www.oecd.org/dataoecd>
- Piachaud, D. *Capital and the Determinants of Poverty and Social Exclusion*. CASEpaper 60 [online]. London: ESRC, 2002. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: http://libeprints.lse.ac.uk/6382/1/Capital_and_the_Determinants_of_Poverty_and_Social_Exclusion.pdf
- Putnam, R. *Making Democracy Work*. New York: Princeton University Press, 1993.
- Putnam, R. *Bowling Alone: America's declining Social capital*. *Journal of Democracy*, 1995, vol. 6, no.1, pp.65-78.
- Putnam, R. *Bowling Alone. The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon and Schuster, Inc., 2000.
- Ringen, S. *Freedom is Liberty plus Reason*. Nepublikovaný text (přednáška FSS MU Brno), 2003.
- Rosenberg, S. From Segmentation to Flexibility. In Reich, M. *Segmented Labor Markets and Labor Mobility. Volume II. Flexibility, Monopsony and The New Labor Market Segmentation*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2008, pp. 363-407.
- Sedláčková, M. - Šafr, J. Měření sociálního kapitálu. Koncepty, výzkumné projekty a zdroje dat. *Sociologický datový archiv* 1, 7. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2005, s. 4-11.
- Sen, A. *Inequality Reexamined*. New York: Russell Sage Foundation and Oxford: Clarendon Press, 1992.
- Sen, A. *On Economic Inequality*. Oxford: Clarendon Press, 1999.
- Sirovátka, T. Dualizace na trhu práce a strategie „outsiderů“. In Sirovátka, T. - Winkler, J. - Žitavský, M. *Nejistoty na trhu práce*. Brno: FSS MU Brno, 2009, pp. 9-38.
- Solga, H. - Diewald, M. The East German Labour Market After German Unification: A Study of Structural Change and Occupational Matching. In: *Work, Employment and Society. The Journal of the British Sociological Association*, 2001, vol. 15, no. 1, March 2001, pp. 95-126.
- Soukup, A. Některé problémy lidského kapitálu. In: *Lidský kapitál a investice do vzdělání*. Sborník z 5. ročníku mezinárodní konference. Praha: VŠFS, o.p.s., 2002.
- Sparkes, J. *Schools, Education and Social Exclusion*. CASEpaper 29 [online]. London: ESRC, 1999. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://sticerd.lse.ac.uk/dps/case/cp/CASEpaper29.pdf>
- Standing, G. *Global Labour Flexibility. Seeking Distributive Justice*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire and London: Macmillan Press Ltd., 1999.
- Stanek, V. et al. *Sociální politika*. Bratislava: Sprint, 2006.
- Šafr, J. - Bayer, I. - Sedláčková, M. Sociální koheze. Teorie, koncepty a analytická východiska. *Sociologický časopis*, 2008, vol. 44, no. 2, pp. 247-269.
- Taylor-Gooby, P. *New Risks, New Welfare: The Transformation Of The European Welfare State*. Oxford: Oxford University Press, 2005.
- Tvrď, L. *Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti*. Ostrava: Ekonomická fakulta VŠB TU, 2008.
- Veselý, A. *Teorie mnohačetných forem kapitálů*. Pražské sociálně vědní studie. Veřejná politika a prognostika PPF – 014. Praha: CESES, FSV UK, FF UK, 2006.
- Weinert, P. et al. (eds.). *Employability: From Theory to Practice*. International Social Security Series, Volume 7. New Brunswick and London: Transaction Publishers, 1998. [RTF bookmark end: _Toc251441391]

Autorka působí na Fakultě sociálních studií Masarykovy univerzity.

Dlouhodobá péče

„Diskusní materiál k východiskům dlouhodobé péče v ČR“ vydaný MPSV ve spolupráci s FHS UK je první ucelenou publikací na téma dlouhodobé péče a vývoje v této oblasti. Její obsah tvoří analýzy vývoje a návrhy alternativních systémových změn v oblasti dlouhodobé péče o populaci starší 65 let s výhledem do roku 2020. Je otevřeným dokumentem a v budoucnu může být připomínkovan a doplňován o různé varianty systémových změn. Materiál je určen pro širokou odbornou veřejnost a pracovníky státní správy, kteří se zabývají koncepcí dlouhodobé péče.

Ke stažení zdarma na: www.mpsv.cz/cs/8538.

Možnosti změn při stanovení rozhodného období, z něhož je počítán důchod

Martin Holub

Tento příspěvek je pokračováním v minulém čísle rozebírané problematiky stanovení rozhodného období a je zaměřen na analytický rozbor mikroekonomických a makroekonomických dopadů možných změn způsobu stanovení rozhodného období v ČR. Zkoumání byly podrobeny úprava délky rozhodného období a změna způsobu indexace příjmů spadajících do rozhodného období. Obě tyto změny byly posuzovány jak samostatně, tak v součinnosti za působení synergického efektu kombinace obou změn. Pro stanovení dopadů jak na mikroúrovni, tak i na makroúrovni byly zkonstruovány výpočtové ekonomické simulační modely, které kvantifikují dopad možných změn způsobu stanovení rozhodného období na jedince i na celý důchodový systém a jejichž výsledky jsou k nalezení v následujícím textu.

V zásadě existují dvě hlavní možnosti úprav při stanovení rozhodného období - změna délky rozhodného období a změna způsobu indexace příjmů spadajících do rozhodného období či jejich vzájemná kombinace. Při úvahách o změně délky rozhodného období můžeme vycházet z již existujících modelů stanovení rozhodného období v evropských zemích. Když na základě výsledků provedené komparativní analýzy zvážíme varianty, které jsou používány, byly používány či se o jejich využití uvažuje v plánovaných reformách důchodových systémů, dostaneme se k následujícím možnostem. První základní možností stanovení rozhodného období je možnost určení rozhodného období na základě let pojištění s nejlepší příjmovou situací jedince (dále též příjmově nejlepší roky). Tyto roky mohou být zjišťovány samostatně v průběhu celé pracovní kariéry či jako soubor po sobě následujících roků. Druhou základní možností, jak stanovit rozhodné období, ze kterého jsou následně zjišťovány důchodové nároky, je vzít v úvahu určitý počet posledních let pojištění.

Tento příspěvek je rozdělen do dvou hlavních částí, z nichž první se věnuje analýze různě stanovené délky rozhodného období v České republice a druhá způsobu indexace příjmů spadajících do rozhodného období. V závěru analytické části příspěvku jsou obě tyto úpravy aplikovány v modelovém příkladu najednou, aby byl demonstrován vliv synergického efektu. Celý příspěvek je pak zakončen shrnutím a závěry včetně doporučení pro ČR.

Úprava délky rozhodného období - metody a data

Při zvažování možností úprav rozhodného období v České republice byly pro potřeby této statí uvažovány modelové příklady nejlepších 5, 15, 20, 25, 30 a 35 let. Výběr těchto let byl zapříčiněn dvěma hlavními důvody - strukturou dat o celoživotních příjmech jedince¹ a častým využitím těchto počtů v již existujících důchodových systé-

mech. V modelu je uvažován výběr libovolných nejlepších let pojištění, v praxi se ovšem poměrně často vyskytuje situace, kdy je v úvahu brán určitý počet výdělkově nejlepších let, které po sobě následují². Tento způsob stanovení rozhodného období není však v modelu zahrnut, a to zejména z důvodu nevhodnosti používaných dat. Při uvažování rozhodného období závislého na posledních letech pojištění bylo zahrnuto posledních 5, 22, 30, 35, 40, 42 a 44 let před odchodem do důchodu. Stanovení rozhodného období v délce 22 posledních let bylo určeno jako základní (nulová) varianta, která zrcadlí stav v roce 2008, kdy bylo hodnoceno 22 posledních let před odchodem do důchodu (příjmy od roku 1986). Varianta 30 posledních let je zahrnuta z důvodu jejího zakotvení v zákoně. Této hranice bude dosaženo v roce 2016. Dále jsou uvažovány varianty prodloužení rozhodného období na 35 let, 40 let, 42 a 44 let. Varianta rozhodného období v délce posledních 40 let je zároveň variantou celoživotních příjmů³ pro ženy. Varianta 42 let je variantou celoživotních příjmů pro muže a ženy dohromady a varianta 44 let je variantou celoživotních příjmů pro muže.

Další možností určení rozhodného období je kombinace obou výše zmíněných způsobů, kdy se berou v potaz celoživotní příjmy s vyloučením určitého počtu (obvykle stanoveného procentem) příjmově nejslabších let. Do modelu je zařazena varianta celoživotních příjmů s vyloučením čtyř příjmově nejhorších let pro muže a varianta 40 let s vyloučením pěti příjmově nejhorších let pro ženy.

Datový soubor o celoživotních příjmech

Pro potřeby modelových propočtů byly potřeba údaje o celoživotních výdělcích jedince. Jelikož však taková evidence celoživotních příjmů neexistuje⁴, byla využita data Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV), který provozuje Ministerstvo práce a sociálních věcí.⁵ Údaje z toho-

to systému poskytují přehled o výdělcích žen a mužů v podnikatelské a nepodnikatelské sféře v daném roce. I s vědomím úskalí, která daná data představují, se toto rozložení příjmů jeví nejvhodnějším pro zkoumání dané problematiky. V modelu byla použita zjednodušení, když je uvažováno rozložení příjmů v daném roce mezi jednotlivé věkové skupiny jako rozložení celoživotních příjmů průměrného jedince. Toto zjednodušení pak umožnilo zkoumat vliv změny délky rozhodného období na výši individuálního důchodu jedince.

Z dat získaných z výběrového šetření ISPV byly zkonstruovány tabulky simulující průběh celoživotních příjmů jedince s průměrnými příjmy. Tyto příjmy byly rozděleny zvlášť pro podnikatelskou a nepodnikatelskou sféru a dále dle pohlaví. Příjmy byly získány v rozmezí následujících věkových skupin:

- do 19 let
- 20–24 let
- 25–29 let
- 30–39 let
- 40–49 let
- 50–54 let
- 55–59 let
- 60–64 let

Jelikož se jednalo o příjmy z jednoho daného roku, odpadl problém s jejich indexací, protože všechny vyjadřovaly aktuální hodnotu. Pomocí těchto příjmů pak byly sestaveny přehledy příjmů dle požadovaných typů rozhodných období. Na základě těchto dat pak byl pro daného jedince s průměrnými příjmy pomocí důchodového modelu vypočítán osobní vyměřovací základ (OVZ) a následně výše jeho důchodu dle pravidel platných pro přiznání důchodu v roce 2008. Při výpočtu byla uvažována průměrná doba pojištění pro muže v délce 44 let, pro ženy 40 let a 42 let pro muže a ženy dohromady. V úvahu byly brány vyloučené doby pojištění v rozsahu zjištěném ve studii (Holub, 2004) „Analýza nepřispěvkových dob v ČR a doporučení pro jejich sledování a evidenci“. Jejich rozsah byl přizpůsoben délce jednotlivých roz-

hodných období, pro celoživotní příjmy (muži 44 let, ženy 42 let, dohromady 42 let) byly uvažovány vyloučené doby v rozsahu 3246 dnů pro muže, 3016 dnů pro ženy a 3144 dnů pro obě pohlaví. Při stanovení výpočtového základu byly použity redukční hranice platné pro rok 2008, tj. první redukční hranice 10 000 Kč a druhá redukční hranice ve výši 24 800 Kč.

Změny v délce rozhodného období - výsledky

Z tabulek vytvořených na základě šetření ISPV vyplývá rozložení hrubých měsíčních příjmů mezi podnikatelskou a nepodnikatelskou sférou národního hospodářství podle pohlaví a věkových kategorií celkem. Z nich je patrný zejména rozdíl mezi podnikatelskou a nepodnikatelskou sférou, kdy má podnikatelská sféra odměňování založené na vývoji produktivity práce jednotlivce, a odměňování v nepodnikatelské sféře je založeno na principu seniority (zásluhovos-

ti) - čím více odsloužených let, tím vyšší plat. Tyto dva rozdílné způsoby odměňování společně se zastoupením jednotlivých sfér v národním hospodářství je třeba mít na zřeteli při plánování možných opatření a při interpretaci výsledků. Názorně je rozložení příjmů vidět na níže uvedených grafech.

Z výsledků navrhovaných variant změny délky rozhodného období oproti nulové variantě (současnému stavu 22 let zobrazených v níže uvedených tabulkách) je patrné, že změna rozhodného období má na výši důchodu jednotlivce s průměrnými příjmy jen nepatrný vliv. To je však způsobeno zejména užitím redukčních hranic, které jsou užívány při hodnocení příjmů získaných v rozhodném období. Vzhledem k jejich nastavení na hodnotu 10 000 Kč pro první redukční hranici, do níž je příjem získaný v rozhodném období hodnocen plně, a hodnotu druhé redukční hranice 24 800 Kč, do které se příjem získaný v rozhodném období převyšující první redukční hranici hodno-

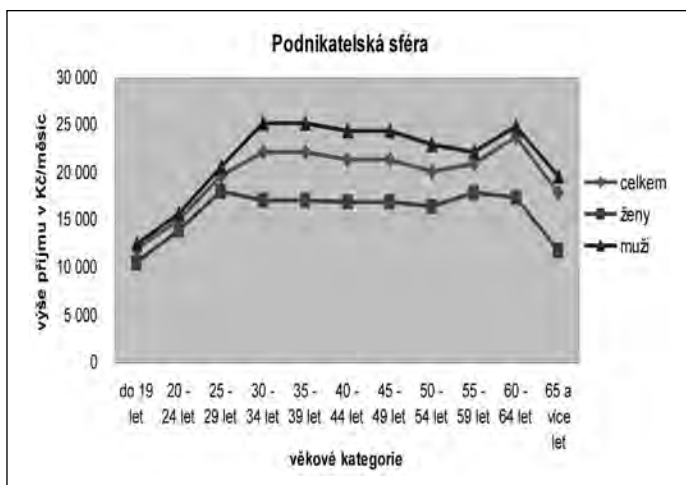
tí z 30 %, a příjem získaný v rozhodném období převyšující tuto druhou redukční hranici je hodnocen pouze z 10 %, a výši průměrných příjmů modelového jedince, jejichž výše leží nad první redukční hranicí, nelze od prodloužení rozhodného období očekávat výrazné změny ve výši důchodu. Nejvýrazněji se prodloužení rozhodného období na celoživotní výdělky projeví u ženy v nepodnikatelské sféře s průměrnými příjmy, již by důchod poklesl o 274 Kč (2,5 %). U mužů v nepodnikatelské sféře by stejné rozšíření rozhodného období (tedy na celoživotní příjmy) způsobilo pokles důchodu o 215 Kč (1,9 %). Stejně jako v nepodnikatelské sféře by k nejvyššímu poklesu důchodu jedince s průměrnými příjmy došlo i v podnikatelské sféře při rozšíření rozhodného období na celoživotní příjmy, ovšem již ne tak znatelnému jako u nepodnikatelské sféry. Muži v podnikatelské sféře by si pohoršili v tomto případě více než ženy, důchod mužů by poklesl o 143 Kč (1,2 %), důchod žen o 128 Kč (1,2 %).

Tabulka č. 1: Rozložení příjmů dle sféry působení, pohlaví a věkových skupin (rok 2004, v Kč)

podnikatelská sféra											
věkové kategorie											
	do 19 let	20–24 let	25–29 let	30–34 let	35–39 let	40–44 let	45–49 let	50–54 let	55–59 let	60–64 let	65 a více let
celkem	11 900	14 983	19 702	22 247	22 247	21 333	21 333	20 087	20 949	23 779	17 793
ženy	10 545	13 912	18 070	17 052	17 052	16 959	16 959	16 390	17 888	17 426	11 835
muži	12 464	15 684	20 545	25 135	25 135	24 447	24 447	22 970	22 221	24 835	19 653
nepodnikatelská sféra											
věkové kategorie											
	do 19 let	20–24 let	25–29 let	30–34 let	35–39 let	40–44 let	45–49 let	50–54 let	55–59 let	60–64 let	65 a více let
celkem	10 427	15 292	18 306	19 373	19 373	20 028	20 028	20 431	21 402	23 300	19 294
ženy	10 760	14 796	17 126	17 080	17 080	18 448	18 448	18 767	20 066	20 796	15 979
muži	9 771	16 240	19 971	23 473	23 473	24 491	24 491	24 610	23 794	25 084	21 941
podnikatelská + nepodnikatelská sféra											
věkové kategorie											
	do 19 let	20–24 let	25–29 let	30–34 let	35–39 let	40–44 let	45–49 let	50–54 let	55–59 let	60–64 let	65 a více let
celkem	11 382	15 091	19 211	21 237	21 237	20 874	20 874	20 208	21 108	23 611	18 321
ženy	10 647	14 333	17 620	17 065	17 065	17 669	17 669	17 522	18 926	19 032	13 809
muži	11 845	15 812	20 413	24 753	24 753	24 457	24 457	23 347	22 583	24 893	20 180

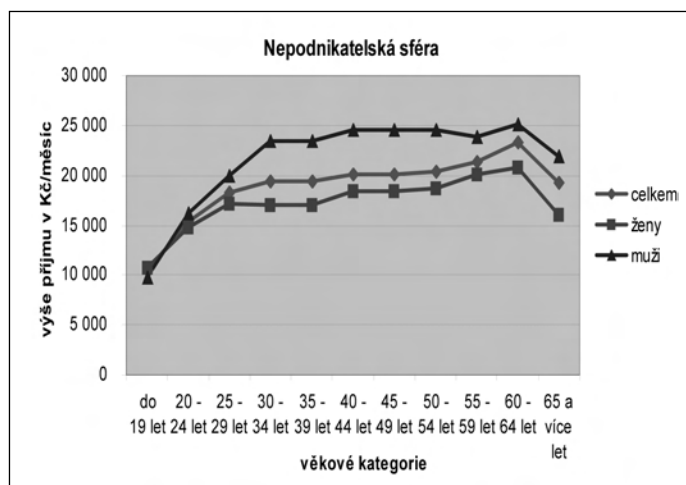
Zdroj dat: Šetření ISPV - 2004, vlastní výpočet.

Graf č. 1: Hrubé měsíční mzdy a počty osob (struktura) podle pohlaví a věkových kategorií celkem



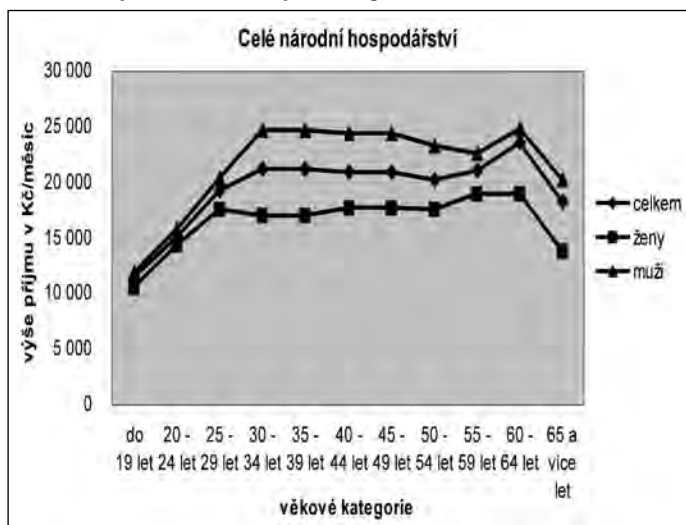
Zdroj dat: Šetření ISPV - 2004, vlastní výpočet.

Graf č. 2: Hrubé měsíční mzdy a počty osob (struktura) podle pohlaví a věkových kategorií celkem



Zdroj dat: Šetření ISPV - 2004, vlastní výpočet.

Graf č. 3: Hrubé měsíční mzdy a počty osob (struktura) podle pohlaví a věkových kategorií celkem



Zdroj dat: Šetření ISPV - 2004, vlastní výpočet.

Na druhé straně hodnocených variant se nachází model rozhodného období, které bere v úvahu 5 příjmově nejlepších let. Při jeho uvažování by důchod mužovi v podnikatelské sféře s průměrnými příjmy vzrostl o 122 Kč (1,1 %) a ženě s průměrnými příjmy působící v podnikatelské sféře by se důchod zvýšil o 284 Kč (2,7 %). Muži v nepodnikatelské sféře by na tom byli při uvažování rozhodného období 5 příjmově nejlepších let podstatně hůře než muži v podnikatelské sféře, jejich důchod by se zvedl pouze o 29 Kč (0,3 %), u žen by došlo k navýšení důchodu o 232 Kč (2,13 %). Stejně navýšení by ženy působící v nepodnikatelské sféře mohly očekávat i při zápočtu posledních 5 let výdělku, jelikož v tomto případě se 5 posledních let a 5 nejlepších let shoduje. Malé navýšení důchodu u mužů v nepodnikatelské sféře při uvažování 5 nejlepších let jako rozhodného období je též spojeno s vývojem jejich příjmů, protože

výše jejich příjmu je od dosaženého věku 39 let (od kdy počítá příjem nulová - výchází varianta) téměř konstantní. Při uvažování jedince s průměrnými příjmy bez ohledu na pohlaví a sféru národního hospodářství, ve které působí, by mu rozšíření rozhodného období na celoživotní příjmy způsobilo pokles důchodu o 187 Kč (1,7 %) a uvažování rozhodného období v rozsahu 5 příjmově nejlepších let by mu důchod navýšilo o 89 Kč (0,8 %). Velmi zajímavé výsledky přináší varianta rozšíření rozhodného období na 30 let tak, jak je obsaženo v zákoně o důchodovém pojištění. Toto rozšíření by znamenalo pro jedince s průměrnými příjmy bez ohledu na pohlaví a sféru národního hospodářství, ve které působí, nárůst důchodu o 3 Kč (0,03 %). Tento růst je způsoben zejména podnikatelskou sférou, ve které by se ženám zvýšil důchod o 34 Kč (0,3 %) a mužům o 32 Kč (0,3 %). Naopak, ženy v nepodnikatelské sféře by měly dů-

chod nižší o 84 Kč (0,8 %) a muži o 19 Kč (0,2 %). Všechny varianty jsou vidět v tabulkách č. 2 a 3, vybrané pak v grafech č. 4 a 5.

Aby byl vyloučen vliv redukčních hranic uplatňovaných při výpočtu výše důchodu na změnu výše důchodu při změnách v délce rozhodného období, byl porovnán vliv změny délky rozhodného období na osobní vyměřovací základ (OVZ) jedince s průměrnými příjmy. Zde vedlo použití důchodového modelu k výsledkům, které ukazují pokles OVZ ve výši 1860 Kč (7,1 %) pro jedince s průměrnými příjmy bez ohledu na pohlaví a sféru národního hospodářství, ve které působí, při rozšíření rozhodného období na celoživotní příjmy a nárůst OVZ o 1345 Kč (5,1 %) při uvažování rozhodného období v rozsahu 5 příjmově nejlepších let.

Nejmarkantnější rozdíl v OVZ můžeme pozorovat u mužů působících v nepodnikatelské sféře, u kterého by rozšíření rozhod-

Tabulka č. 2: Varianty výše důchodu v Kč při různých způsobech stanovení rozhodného období

vyměřovací základ - počet let	podnikatelská sféra			nepodnikatelská sféra			muži a ženy celkem
	muži	ženy	muži a ženy	muži	ženy	muži a ženy	
posledních 22	11 553	10 550	11 348	11 610	10 906	11 279	11 324
posledních 30	11 585	10 584	11 366	11 591	10 822	11 255	11 327
posledních 35	11 555	10 531	11 336	11 550	10 740	11 223	11 297
posledních 40	11 449	10 422	11 268	11 481	10 632	11 057	11 194
posledních 44 (42)*	11 410		11 235	11 395		10 955	11 199
posledních 5	11 477	10 564	11 321	11 586	11 138	11 357	11 334
nejlepších 15	11 659	10 692	11 418	11 629	11 009	11 300	11 377
nejlepších 20	11 649	10 661	11 405	11 616	10 939	11 287	11 364
nejlepších 25	11 623	10 640	11 389	11 601	10 870	11 270	11 348
nejlepších 30	11 593	10 612	11 366	11 591	10 823	11 255	11 327
nejlepších 35	11 555	10 531	11 336	11 550	10 740	11 223	11 297
nejlepších 5	11 675	10 834	11 443	11 639	11 138	11 357	11 413
celoživotní bez nejhorších**	11 449	10 531		11 481	10 740		

* posledních 44 jsou celoživotní pro muže, 40 je celoživotní pro ženy, 42 dohromady

**pro muže 4 příjmově nejhorší roky, pro ženy 5 příjmově nejhorších let

Zdroj: vlastní výpočty na základě dat ISPV.

Tabulka č. 3: Rozdíl výše důchodů v Kč při různých způsobech stanovení rozhodného období

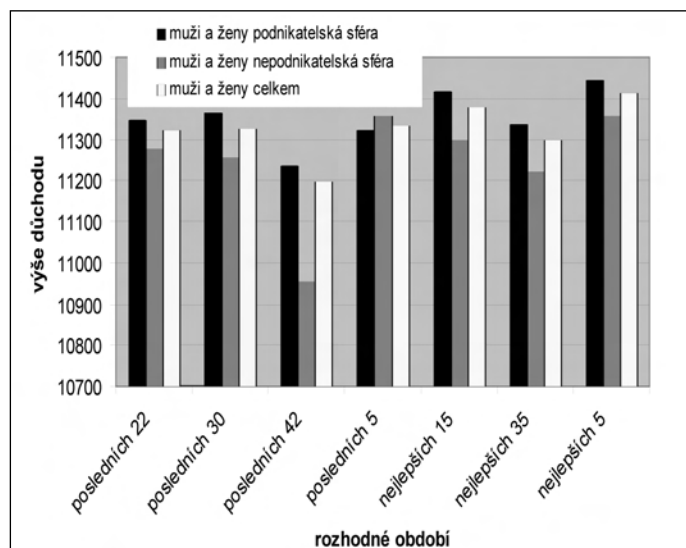
vyměřovací základ - počet let	podnikatelská sféra			nepodnikatelská sféra			muži a ženy celkem
	muži	ženy	muži a ženy	muži	ženy	muži a ženy	
posledních 22	0	0	0	0	0	0	0
posledních 30	32	34	18	-19	-84	-24	3
posledních 35	2	-19	-12	-60	-166	-56	-27
posledních 40	-104	-128	-80	-129	-274	-222	-130
posledních 44 (42)*	-143		-113	-215		-324	-187
posledních 5	-76	14	-27	-24	232	78	10
nejlepších 15	106	142	70	19	103	21	53
nejlepších 20	96	111	57	6	33	8	40
nejlepších 25	70	90	41	-9	-36	-9	24
nejlepších 30	40	62	18	-19	-83	-24	3
nejlepších 35	2	-19	-12	-60	-166	-56	-27
nejlepších 5	122	284	95	29	232	78	89
celoživotní bez nejhorších**	-104	-19		-129	-166		

* posledních 44 jsou celoživotní pro muže, 40 je celoživotní pro ženy, 42 dohromady

**pro muže 4 příjmově nejhorší roky, pro ženy 5 příjmově nejhorších let

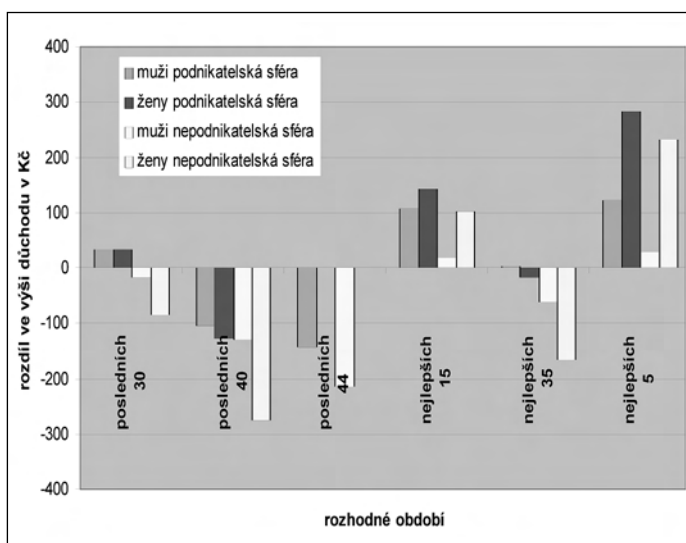
Zdroj: vlastní výpočty na základě dat ISPV.

Graf č. 4: Výše důchodu v Kč při různých způsobech stanovení rozhodného období



Zdroj: vlastní výpočty na základě dat ISPV.

Graf č. 5: Rozdíl důchodů v Kč při různých způsobech stanovení rozhodného období



Zdroj: vlastní výpočty na základě dat ISPV.

ného období na celoživotní příjmy způsobilo pokles OVZ o 3246 Kč (10,6 %). U žen v nepodnikatelské sféře by stejné rozšíření rozhodného období způsobilo pokles 1383 Kč (5,6 %). V podnikatelské sféře by rozšíření rozhodného období na celoživotní příjmy nejvíce pocítili muži, jejichž OVZ by poklesl o 2161 Kč (7,3 %). Ženám by rozšíření rozhodného období na celoživotní příjmy přineslo snížení OVZ o 652 Kč (3,1 %). Varianta 5 nejlepších let by byla výhodná opět pro všechny pojištěnce pobírající průměrnou mzdu, nejvíce by si polepšily ženy působící v podnikatelské sféře, jejichž OVZ by vzrostl o 1432 Kč (6,7 %), dále muži v podnikatelské sféře, jimž by se OVZ zvedl o 1858 Kč (6,3 %). Ženy v nepodnikatelské sféře by si při stanovení rozhodného období jako 5 nejlepších let zvýšily OVZ o 1173 Kč (5,1 %) a muži v nepodnikatelské sféře o 457 Kč (1,5 %). Přehled variant změn v OVZ u pojištěnců s průměrnými příjmy

působícími v podnikatelské a nepodnikatelské sféře, stejně tak jako za obě sféry dohromady, způsobené změnou rozhodného období jsou k nalezení v tabulkách č. 4 a 5 a grafu č. 6.

Vliv změny rozhodného období na celkový důchodový systém, tedy makroekonomický rozměr, je zachycen v tabulce č. 10. Pro tyto účely byl počítán vliv změny délky rozhodného období na saldo důchodového systému. Východzími byly údaje jednoduchého výdajového modelu, který je zkonstruován na základě následujících zjednodušujících předpokladů. Počet nově přiznaných důchodů bude každý rok konstantní a bude dosahovat počtu 95 000, počet celkově vyplácených důchodů je 2 050 000, abstrahuji od růstu mezd a cenové hladiny a dále abstrahuji od prodloužování rozhodného období každý rok. Paradoxně, oproti předpokládaným výsledkům, že prodloužení rozhodného období sníží výdaje důcho-

Tabulka č. 4: Varianty výše OVZ v Kč při různých způsobech stanovení rozhodného období

vyměřovací základ - počet let	podnikatelská sféra			nepodnikatelská sféra			muži a ženy celkem
	muži	ženy	muži a ženy	muži	ženy	muži a ženy	
posledních 22	29 672	21 363	26 573	30 533	23 157	25 529	26 206
posledních 30	30 168	21 531	26 850	30 243	22 733	25 170	26 260
posledních 35	29 704	21 262	26 388	29 627	22 320	24 759	25 816
posledních 40	28 108	20 711	25 351	28 587	21 774	23 918	24 847
posledních 44 (42)*	27 511		24 857	27 287		23 404	24 346
posledních 5	28 530	21 432	26 160	30 171	24 330	26 703	26 351
nejlepších 15	31 274	22 079	27 628	30 821	23 678	25 848	27 002
nejlepších 20	31 123	21 920	27 436	30 622	23 326	25 647	26 807
nejlepších 25	30 735	21 814	27 181	30 402	22 975	25 387	26 551
nejlepších 30	30 289	21 672	26 850	30 243	22 737	25 170	26 260
nejlepších 35	29 704	21 262	26 388	29 627	22 320	24 759	25 816
nejlepších 5	31 530	22 795	28 011	30 990	24 330	26 703	27 551
celoživotní bez nejhorších**	27 511	20 711		27 278	21 774		

* posledních 44 jsou celoživotní pro muže, 40 je celoživotní pro ženy, 42 dohromady

**pro muže 4 příjmově nejhorší roky, pro ženy 5 příjmově nejhorších let

Zdroj: vlastní výpočty na základě dat ISPV.

dového systému, by varianta uvažující prodloužení rozhodného období na 30 let výdaje důchodového systému zvýšila. Důvodem toho je, že prodloužování rozhodného období zvyšuje vazbu důchodové dávky k odvedeným příspěvkům a vývoj celoživotních příjmů modelového jedince. Prodloužování rozhodného období ze současných 22 let na 30 totiž spadá do období s nejvyššími příjmy jedince v období jeho výdělků mezi 15–59 rokem. Tyto vysoké příjmy pak samozřejmě zvyšují OVZ jedince a jeho důchod. Při dalších úvahách o změně délky rozhodného období je třeba mít toto na paměti. Každá připravovaná změna musí reflektovat výchozí situaci a rozložení celoživotních příjmů jedince. Nejvyšší úsporu z pohledu celkových výdajů systému důchodového pojištění by přineslo prodloužení rozhodného období na celoživotní příjmy. V roce zavedení (uvažujeme skokové zvýšení rozhodného období) by došlo

Tabulka č. 5: Rozdíl výše OVZ v Kč při různých způsobech stanovení rozhodného období

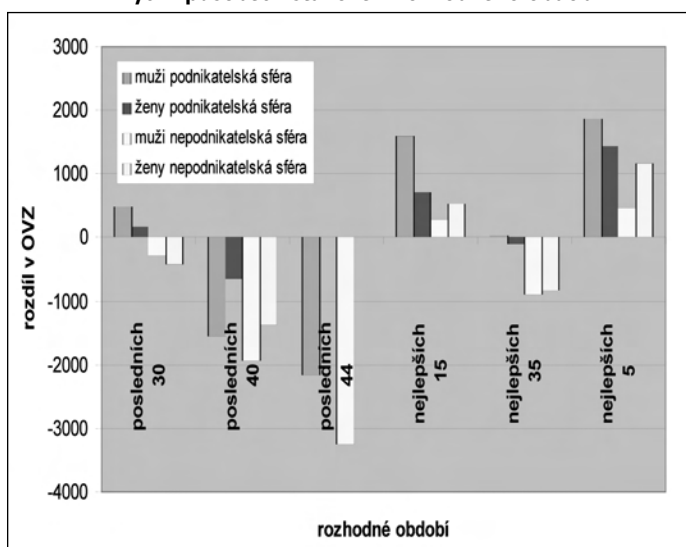
vyměřovací základ - počet let	podnikatelská sféra			nepodnikatelská sféra			muži a ženy celkem
	muži	ženy	muži a ženy	muži	ženy	muži a ženy	
posledních 22	0	0	0	0	0	0	0
posledních 30	496	168	277	-290	-424	-359	53
posledních 35	32	-101	-185	-906	-837	-770	-391
posledních 40	-1 564	-652	-1 222	-1 946	-1 383	-1 611	-1 359
posledních 44 (42)*	-2 161		-1 716	-3 246		-2 125	-1 860
posledních 5	-1 142	69	-413	-362	1 173	1 174	145
nejlepších 15	1 602	716	1 055	288	521	319	796
nejlepších 20	1 451	557	863	89	169	118	601
nejlepších 25	1 063	451	608	-131	-182	-142	344
nejlepších 30	617	309	277	-290	-420	-359	53
nejlepších 35	32	-101	-185	-906	-837	-770	-391
nejlepších 5	1 858	1 432	1 438	457	1 173	1 174	1 345
celoživotní bez nejhorších**	-1 564	-101			-1 383	-770	

* posledních 44 jsou celoživotní pro muže, 40 je celoživotní pro ženy, 42 dohromady

**pro muže 4 příjmově nejhorší roky, pro ženy 5 příjmově nejhorších let

Zdroj: vlastní výpočty na základě dat ISPV.

Graf č. 6: Rozdíl v osobním vyměřovacím základu v Kč při různých způsobech stanovení rozhodného období



Zdroj: vlastní výpočty na základě dat ISPV.

Tabulka č. 6: Hlavní makroekonomické ukazatele (%)

ukazatel	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
růst HDP	4,0	-0,7	-0,8	1,3	3,6	2,5	1,9	3,6	4,5	6,3	6,8	6,6
míra růstu nominálních mezd*	18,3	9,9	9,2	8,4	6,4	8,7	7,3	6,6	6,6	5,3	6,5	7,3
míra inflace	8,8	8,5	10,2	2,1	3,9	4,7	1,8	0,1	2,8	1,9	2,5	2,8
rozdíl růstu mezd a inflace - růst reálných mezd	9,5	1,4	-1,0	6,3	2,5	4,0	5,5	6,5	3,8	3,4	4,0	4,5

*Průměrné hrubé nominální mzdy

Zdroj: ČSÚ, hlavní makroekonomické ukazatele 2008.

k úspoře na nově přiznaných důchodech ve výši 213 milionů Kč, po 5 letech by úspora dosáhla 1 miliardy a po 15 letech by úspora byla 3,2 miliardy. Naopak, změna rozhodného období na 5 výdělkově nejlepších let by způsobila zvýšení výdajů systému důchodového pojištění po 15 letech od zavedení ve výši téměř 1,5 miliardy.

Způsoby indexace příjmů spadajících do rozhodného období - metody a data

Jako další možnost ovlivňující výši důchodů jedince je způsob indexace příjmů spadajících do rozhodného období. Z provedené komparace zahraničních systémů vyplývá, že nejčastější metodou je buďto indexace předchozích příjmů dle růstu mezd (respektive dle růstu vyměřovacího základu, ze kterého jsou placeny příspěvky na důchodové pojištění), nebo indexace příjmů získaných v rozhodném období podle růstu všeobecné cenové hladiny. Nejmeně častou variantou je pak kombinace obou zmíněných možností. Sporadicky se pak vyskytují i jiné metody indexace příjmů získaných v rozhodném období, např. dle

růstu výše nově přiznávaných důchodů. V České republice jsou příjmy spadající do rozhodného období indexovány dle nárůstu všeobecného vyměřovacího základu, a to pomocí tzv. koeficientu nárůstu všeobecného vyměřovacího základu (KNVVZ). KNVVZ se určuje za použití příslušných všeobecných vyměřovacích základů, které jsou stanoveny vládním nařízením do 30. září následujícího kalendářního roku ve výši průměrné měsíční mzdy za kalendářní rok zjištěné Českým statistickým úřadem (ČSÚ) a přepočítacího koeficientu, který je stanoven vládním nařízením podle údajů ČSÚ o průměrné měsíční mzdě za stanovená pololetí (určuje se jako podíl průměrné měsíční mzdy za první pololetí kalendářního roku, který o jeden rok předchází roku přiznání důchodu, a průměrné měsíční mzdy za první pololetí kalendářního roku, který o dva roky předchází roku přiznání důchodu). Koeficient nárůstu všeobecného vyměřovacího základu se stanoví jako podíl všeobecného vyměřovacího základu za kalendářní rok, který o dva roky předchází roku přiznání důchodu, vynásobeného přepočítacím koeficientem, a všeobecného vyměřovacího základu za kalendářní rok, za

který se vypočítává roční vyměřovací základ. Pro účely tohoto příspěvku bylo spočítáno, jak by se změnila výše důchodu jedince pobírajícího průměrnou mzdu, kdyby jeho příjmy spadající do rozhodného období byly indexovány ne podle růstu všeobecného vyměřovacího základu, ale dle růstu všeobecné cenové hladiny. Postup výpočtu byl následující: z údajů ČSÚ byly převzaty údaje o růstu všeobecné cenové hladiny a dle stejné metody, jakou je zjišťován koeficient nárůstu všeobecného vyměřovacího základu, byl vypočítán koeficient nárůstu všeobecné cenové hladiny (KNVCH). Pomocí tohoto koeficientu pak byly upraveny příjmy průměrného jedince a dle podmínek platných v roce 2008 byl vypočítán jeho důchod za předpokladu indexace příjmů spadajících do rozhodného období dle nárůstu všeobecné cenové hladiny. Důchod byl spočítán jak pro muže a ženy zvlášť, tak za obě pohlaví dohromady. Výchozími veličinami byl vývoj průměrné mzdy od roku 1986 za celé hospodářství a vývoj všeobecné cenové hladiny od roku 1986. Rozhodné období bylo uvažováno v délce 22 let, průměrná doba pojištění pro muže v délce 44 let, pro ženy v době trvání

Tabulka č. 7: Koeficient nárůstu všeobecného vyměřovacího základu a koeficient nárůstu všeobecné cenové hladiny

rok	KNVVZ	KNVCH	rozdíl
1986	7,2739	4,5941	2,6798
1987	7,1248	4,5895	2,5353
1988	6,9660	4,5803	2,3857
1989	6,8012	4,5171	2,2841
1990	6,5611	4,1177	2,4434
1991	5,6856	2,6294	3,0562
1992	4,6425	2,3667	2,2758
1993	3,7063	1,9592	1,7471
1994	3,1264	1,7811	1,3453
1995	2,6382	1,6325	1,0057
1996	2,2282	1,5005	0,7277
1997	2,0157	1,3829	0,6328
1998	1,8438	1,2493	0,5945
1999	1,7037	1,2236	0,4801
2000	1,5982	1,1776	0,4206
2001	1,4727	1,1248	0,3479
2002	1,3723	1,1049	0,2674
2003	1,2857	1,1038	0,1819
2004	1,2057	1,0737	0,1320
2005	1,1462	1,0537	0,0925
2006	1,0753	1,0280	0,0473
2007	1,0000	1,0000	0,0000

Zdroj: MPSV, ČSÚ a vlastní výpočty.

Tabulka č. 8: Vliv změny způsobu indexace na individuální důchod jedince

násobek průměrné mzdy		KNVVZ			KNVCH		
		muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem
průměrná	průměrná doba pojištění	44	40,0	42	44	40,0	42
	ND celkem dny na 22 let	1 508	1 785	1 647	1 508	1 785	1 647
0,5	důchod (Kč)	8 954	8 400	8 678	7 919	7 690	7 766
	náhradový poměr (NP)	78,2%	73,3%	75,8%	69,1%	67,1%	67,8%
	poslední mzda (Kč)	11 456	11 456	11 456	11 456	11 456	11 456
1	důchod (Kč)	11 350	10 543	10 948	10 051	9 443	9 749
	náhradový poměr (NP)	49,5%	46,0%	47,8%	43,9%	41,2%	42,5%
	poslední mzda (Kč)	22 912	22 912	22 912	22 912	22 912	22 912
2	důchod (Kč)	13 105	12 209	12 659	12 082	11 238	11 661
	náhradový poměr (NP)	28,6%	26,6%	27,6%	26,4%	24,5%	25,4%
	poslední mzda (Kč)	45 824	45 824	45 824	45 824	45 824	45 824
3	důchod (Kč)	14 860	13 876	14 371	13 325	12 419	12 874
	náhradový poměr (NP)	21,6%	20,2%	20,9%	19,4%	18,1%	18,7%
	poslední mzda (Kč)	68 736	68 736	68 736	68 736	68 736	68 736
0,5	rozdíl důchodu mzdy-ceny	1 035	710	912	11,6%	8,5%	10,5%
1	rozdíl důchodu mzdy-ceny	1 299	1 100	1 199	11,4%	10,4%	11,0%
2	rozdíl důchodu mzdy-ceny	1 023	971	998	7,8%	8,0%	7,9%
3	rozdíl důchodu mzdy-ceny	1 535	1 457	1 497	10,3%	10,5%	10,4%

Zdroj: vlastní výpočty na základě dat MPSV, ČSÚ.

Tabulka č. 9: Výše důchodu modelového jedince (v Kč) při prodloužení rozhodného období na 42 let, změně způsobu indexace z mzdové na cenovou a kombinaci těchto změn

	současný stav	prodloužení období	změna způsobu indexace	prodloužení období + změna indexace
výše důchodu	11 324	11 199	9 749	9 015

Zdroj: vlastní výpočty na základě dat MPSV, ČSÚ.

40 let a 42 let pro obě pohlaví dohromady. Vyloučené doby byly uvažovány v rozsahu zjištěném ve studii (Holub, 2004) „Analýza nepříspěvkových dob v ČR a doporučení pro jejich sledování a evidenci“ a přizpůsobeny délce rozhodného období. Pro muže to bylo 1508 dní, pro ženy 1785 dní a pro obě pohlaví dohromady 1647 dní. Výsledky takto zjištěného důchodu pak byly porovnány s důchodem zjištěným při indexaci příjmů spadajících do rozhodného období podle stávajících pravidel, tj. indexaci dle růstu všeobecného vyměřovacího základu. Pro oba typy důchodů (důchod z příjmů indexovaných dle nárůstu všeobecného vyměřovacího základu a důchod z příjmů indexovaných dle nárůstu všeobecné cenové hladiny) pak byly spočítány náhradové poměry. Nakonec byl spočítán makroekonomický dopad změny způsobu indexace na důchodový systém.

Způsoby indexace příjmů spadajících do rozhodného období - výsledky

Když zhodnotíme vývoj hlavních makroekonomických ukazatelů a porovnáme vývoj všeobecné cenové hladiny a vývoj nominálních mezd, zjistíme, že od roku 1996 byl až na jednu výjimku růst mezd rychlejší než růst všeobecné cenové hladiny. Rozdíl mezi růstem míry inflace a míry růstu nominálních mezd (tedy růst reálných mezd) společně s dalšími makroekonomickými ukazateli nalezneme v tabulce č. 6.

Z vývoje těchto ukazatelů je zřejmé, že indexace podle nárůstu všeobecné cenové hladiny či indexace dle kombinace růstu mezd a růstu všeobecné cenové hladiny bude snižovat OVZ pojištěnců, jejich důchody a tím i celkové výdaje důchodového systému (při jinak nezměněných parametrech). Pro modelové účely byl tedy spočítán

na základě údajů ČSÚ o vývoji inflace a dat MPSV o vývoji všeobecného vyměřovacího základu koeficient nárůstu všeobecné cenové hladiny. Rozdíl mezi koeficientem nárůstu všeobecného vyměřovacího základu a koeficientem nárůstu všeobecné cenové hladiny ukazuje tabulka č. 7.

Na základě takto zjištěných koeficientů nárůstu a údajů MPSV o průměrném všeobecném vyměřovacím základu za rok 2008 pak byla pro jednotlivé modelové jedince diverzifikované dle pohlaví a příjmů vypočítána výše důchodu dle platných pravidel pro přiznání důchodu v roce 2008 při různých způsobech indexace dosažených předdůchodových příjmů. Při změně způsobu indexace předchozích výdělků z indexace dle růstu mezd na indexaci dle vývoje cenové hladiny dochází k poklesu důchodu jednotlivce. Pro jedince je tedy mzdová indexace získaných příjmů spadajících do rozhodného období výhodnější, naráží však na finanční udržitelnost celkového důchodového systému, neboť je finančně náročnější. Dopady změny metody indexace ze mzdové indexace na indexaci podle změn cenové hladiny na individuální důchod jedince s různými úrovněmi příjmu jako násobku průměrné mzdy a dopad na jeho náhradové poměry ukazuje tabulka č. 8.

Je vidět, že změna způsobu indexace příjmů spadajících do rozhodného období z indexace zohledňující růst všeobecného vyměřovacího základu (mezd) na indexaci zohledňující změnu cenové hladiny by vedla k poklesu důchodu u všech sledovaných modelových jedinců s příjmem rovným určitému násobku průměrné mzdy. Tento pokles je v rozmezí 8 % – 11 % v závislosti na výši mzdy.

Makroekonomické vyjádření úspor změny způsobu indexace z indexace zohledňující růst všeobecného vyměřovacího základu (mezd) na indexaci zohledňující změnu cenové hladiny lze vyjádřit jako úsporu

z nově přiznaných důchodů, která se v prvním roce projeví jako úspora z nově přiznaných nižších důchodů a v následujících letech jako součet úspor z v daném roce přiznaných důchodů a nižšího objemu vyplacených důchodů z již přiznaných důchodů v minulých letech. Za předpokladu konstantního počtu nově přiznávaných důchodů 95 000 každý rok, celkového počtu vyplácených důchodů ve výši 2 050 000 ročně a nulové valorizace přiznaných důchodů by změna způsobu indexace vedla k úspoře výdajů systému důchodového pojištění ve výši 1,4 miliardy Kč v prvním roce zavedení změny a téměř 21 miliard Kč po 15 letech. Tyto úspory jsou shrnuty v tabulce č. 10.

Synergický efekt prodloužení rozhodného období a změny způsobu indexace zohledňovaných příjmů

S ohledem na úspory celkového důchodového systému intuitivně tušíme, že nejlepší variantou by byla změna spočívající v prodloužení rozhodného období a způsobu indexace získaných příjmů spadajících do rozhodného období. Chceme-li posoudit vliv synergického efektu skládajícího se ze změny metody indexace a prodloužení délky rozhodného období, potřebujeme (stejně jako při posouzení vlivu prodloužení rozhodného období na důchodový systém) data o celoživotních příjmech a způsob jejich dosavadní indexace, dále pak vývoj cenové hladiny za celou dobu pojištění. Jelikož tato data nejsou v podmínkách ČR dostupná (vzhledem k specifickým podmínkám před rokem 1989), bylo pro modelové výpočty nutno přijmout některá zjednodušující omezení, která umožnila srovnání modelových případů vůbec provést. Jako celoživotní příjmy byla použita data prezentující současně (data za rok 2004) rozložení příjmů v celé populaci, rozdělená dle věkových skupin s tím, že rozložení těchto příjmů je totožné s vývojem celoživotních příjmů u průměrného jedince. Rozhodné období bylo prodlouženo na průměrnou dobu pojištění (42 let). Vývoj inflace byl před rokem 1986 uvažován v konstantní výši 2 % a vývoj nominálních mezd ve výši 4 %. Z těchto vstupních dat byl pak vypočítán KNVVZ a jím „diskontovány“ celoživotní příjmy. Takto zjištěné celoživotní příjmy byly pak indexovány dle vývoje cenové hladiny. Při interpretaci následujících výsledků modelových propočtů je třeba mít tyto zjednodušující předpoklady modelu na zřeteli a chápat tyto propočty jako ilustrativní zdůraznění spolupůsobení dvou efektů, jejichž výsledný vliv není prostým součtem jednotlivých změn, ale jejich multiplikací. Průměrná výše důchodu modelového jedince je pak zachycena v tabulce č. 9.

Je vidět, že prodloužení rozhodného období na celoživotní příjmy spolu se změ-

Tabulka č. 10: Kumulované úspory důchodového systému při změně délky rozhodného období na celoživotní příjmy, při změně způsobu indexace příjmů ze mzdové na cenovou a při současném prodloužení rozhodného období na 42 let a změně způsobu indexace z mzdové na cenovou (v mil. Kč)

úspora důchodového systému	v 1. roce	v 5. roce	v 10. roce	v 15. roce
způsobená prodloužením rozhodného období	213	1 066	2 132	3 198
způsobená změnou způsobu indexace	1 367	6 834	13 669	20 503
způsobená současnou změnou indexace a prodloužením rozhodného období	2 632	13 161	26 323	39 484

Zdroj: vlastní výpočty na základě dat MPSV, ČSÚ.

nou způsobu indexace příjmů spadajících do rozhodného období způsobí signifikantní snížení důchodu oproti pouze jednotlivým změnám. Největší význam pro výši důchodu má změna způsobu indexace rozhodných příjmů, kdy v modelovém případě dojde ke snížení důchodu o 1575 Kč. Samotné prodloužení rozhodného období na celoživotní příjmy by vedlo ke snížení modelového důchodu o 125 Kč. Když by se obě tyto změny provedly najednou, vedly by díky uplatnění synergického efektu k poklesu důchodu o 2309 Kč.

Makroekonomické vyjádření úspor synergického efektu současné změny způsobu indexace a prodloužení rozhodného období na celoživotní příjmy lze vyjádřit jako úsporu z nově přiznaných důchodů, která se v prvním roce projeví jako úspora z nově přiznaných nižších důchodů a v následujících letech jako součet úspor z v daném roce přiznaných důchodů a nižšího objemu vyplacených důchodů z již přiznaných důchodů v minulých letech. Za předpokladu konstantního počtu nově přiznávaných důchodů 95 000 každý rok, celkového počtu vyplacených důchodů ve výši 2 050 000 ročně a nulové valorizace přiznaných důchodů by současná změna délky rozhodného období a způsobu indexace vedla k úspoře výdajů systému důchodového pojištění ve výši 2,6 miliardy Kč v prvním roce zavedení změny a téměř 40 miliard Kč po 15 letech.

Závěry a návrhy změn právní úpravy dané problematiky v ČR

V současném důchodovém systému by měla změna spočívající v prodloužení rozhodného období na celoživotní příjmy nepatrný vliv jak na hypotetického jedince s průměrnými příjmy, tak na výdajovou stránku celého důchodového systému. Důvodem pro to je jak struktura celoživotních příjmů jedince, tak existence institutu redukčních hranic, díky kterému téměř nezáleží na výši příjmu převyšující výši první redukční hranice⁶.

Z provedených analýz zabývajících se změnami délky rozhodného období vyplývá, že nejvýrazněji by se prodloužení rozhodného období na celoživotní příjmy projevilo u hypotetického jedince - ženy mající průměrné příjmy a působící v nepodnikatelské sféře. Zajímavé výsledky přináší varianta porovnávající rozšíření rozhodného období ze současného stavu 22 let na 30 let (cílový stav obsažený v zákoně). Pokud bychom rozhodné období v délce trvání 30 let aplikovali na dnešní rozložení celoživotních příjmů, dospějeme ke zjištění, že prodloužení rozhodného období na 30 let bude mít za následek růst důchodu průměrného jedince v národním hospodářství, a to o 0,03 %.

Aby byl vyloučen vliv redukčních hranic na výsledky variant uvažujících změny

v délce rozhodného období, bylo provedeno porovnání vlivu změn v délce rozhodného období na osobní vyměřovací základ jedince (OVZ). Zde by prodloužení rozhodného období na celoživotní příjmy znamenalo pokles OVZ v celém národním hospodářství o 7,1 %.

Při zkoumání vlivu změny délky rozhodného období pak při jeho prodloužení na 30 let paradoxně došlo oproti předpokládanému snížení výdajů důchodového systému k jejich zvýšení. Důvodem toho je, že prodloužení rozhodného období zvyšuje vazbu důchodové dávky k odvedeným příspěvkům odvozeným z příjmů a vývoj těchto celoživotních příjmů modelového jedince.

Změna způsobu indexace příjmů spadajících do rozhodného období z indexace dle vývoje všeobecného vyměřovacího základu (mzdového vývoje) na indexaci dle vývoje všeobecné cenové hladiny by vedla k poklesu důchodu modelového jedince.

Největší úspory důchodového systému by bylo možno očekávat díky synergickému efektu současné změny způsobu indexace ze mzdové na cenovou a prodloužení rozhodného období na celoživotní příjmy.

S cílem posílit uplatnění principu ekvivalence v českém důchodovém systému doporučují prodloužit rozhodné období, z něhož se zjišťují příjmy pro výpočet důchodu, na celou pracovní kariéru. Takové opatření by vedlo k posílení vazby mezi zaplaceným pojistným a důchodovou dávkou. Prodloužování rozhodného období by se mohlo provádět postupně jako dosud i po roce 2016, ale nebylo by tedy omezeno maximem 30 let, jak je tomu podle stávající právní úpravy. Doporučují zachování začátku rozhodného období od roku 1986. Dopad takového opatření na míru ekvivalence v systému však silně limituje existence a současná nastavení redukčních hranic, neboť prodloužení rozhodného období na celoživotní příjmy za současné situace nemá téměř žádný vliv na celkovou výši důchodu.

1 Blíže k datovému souboru viz dále.

2 Tento způsob stanovení rozhodného období se při dostatečně vysokém počtu zohledňovaných let přibližuje variantě zohledňující příjmy z posledních let za stejně dlouhé období.

3 Celoživotní příjmy byly stanoveny na základě průměrné doby pojištění, která byla v ČR v roce 2004 44,4 pro muže, 39,8 let pro ženy a 42,1 let v průměru.

4 I kdyby existovala, tak by byla pro modelový propočet vzhledem k celospolečenským změnám po roce 1989 nevhodná.

5 Výstupy dílčích analytických mzdových šetření, která zveřejňuje ČSÚ, vycházejí z výběrového šetření ISPV, např. Struktura mezd zaměstnanců za rok 2004, ČSÚ, Praha.

6 Blíže k redukčním hranicím viz Holub, 2010.

Literatura:

Holub, M. *Analýza nepříspěvkových dob v ČR a doporučení pro jejich sledování a evidenci* [The Analysis of Non Contribution Periods in the Czech Republic and Recommendations for their Monitoring and Records]. Praha: VÚPSV, 2004, 37 s.

Holub, M. *Nepříspěvkové doby pojištění - významný prvek české důchodové reformy* [Non-Contributory Periods - A Significant Element of the Czech Pension Reform]. *Politická ekonomie*, 2009, č. 4, s. 471-495. ISSN 0032-3233.

Holub, M. *Rozhodnutí Ústavního soudu nemusí nutně znamenat dramatický zásah do důchodového systému*. *Fórum sociální politiky*, 2010, č. 4, s. 16-20. ISSN 1802-5854

Holub, M. - Pollnerová, Š. *Relace důchodu ke mzdě* [Replacement ratio]. Praha: VÚPSV, 2004. 46 s.

MPSV. *Pojistné matematická zpráva o sociálním pojištění 2008* [Actuarial Report on Social Insurance. 2008]. Praha: MPSV, 2008.

OECD. *Pensions at a Glance: Public Policies Across OECD Countries*. 1. vyd. [s.l.]: Paris: OECD, c2007. 208 p. ISBN 92-64-0214-9.

Příspěvek vychází z monografie Stanovení rozhodného období, z něhož se zjišťují příjmy pro výpočet důchodu, která byla zpracována s finanční podporou Ministerstva práce a sociálních věcí ČR v souvislosti s řešením veřejné zakázky identifikační kód: ZVZ 184.

Autor je pracovníkem VÚPSV a problematice důchodů se věnuje dlouhodobě.

Úřad práce hl. m. Prahy (ÚPP) upozorňuje zaměstnavatele na Regionální individuální projekt OP LZZ „Znovu do zaměstnání“ CZ.1.04/2.1.00/13.00029, jehož prostřednictvím nabízí klientům možnost pomoci při vyhledání vhodného zaměstnání formou oslovení zaměstnavatelů a zjištění jejich pracovních nabídek. Zaměstnavatelé mají možnost v jeho rámci získat finanční příspěvek na společensky účelná pracovní místa vyhrazená pro uchazeče o zaměstnání (dále jen SÚPM vyhrazená). Maximální výše příspěvku činí 10 300 Kč na jedno pracovní místo na plný úvazek měsíčně, doba jeho poskytování trvá nejdéle 6 měsíců. SÚPM vyhrazenými pro tento účel se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel vyhrazuje na základě Dohody o poskytnutí příspěvku na SÚPM vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání (dále jen Dohoda) s ÚPP a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kteří jsou evidovaní na pobočkách ÚPP a jsou zároveň klienty projektu „Znovu do zaměstnání“, jehož cílovou skupinou jsou uchazeči s věkovou hranicí nad 45 let, evidovaní dobu delší než 5 měsíců, kterým nelze v současné době zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.

Zájemcům z řad zaměstnavatelů budou detailní informace o projektu a profesních skupinách klientů sděleny na plánovaných setkáních, kde budou k dispozici i potřebné formuláře.

Kontakty:

lenka.libichova@aa.mpsv.cz, tel. 774 487 318; eliska.jonasova@aa.mpsv.cz, tel. 774 487 317.

Snižování chudoby ve Strategii EU 2020

Jana Horynová

Evropská unie dlouhodobě usiluje o snižování chudoby a odstranění sociálního vyloučení. V tomto směru si klade krátkodobé i dlouhodobé cíle, konkretizované v přijatých dokumentech a doporučovaných opatřeních. K měření dosažených výsledků bylo navrhováno využití indikátoru ohrožení chudobou. Evropská rada na svém jarním zasedání takto formulovaný cíl odmítla, protože indikátor relativní chudoby neposkytuje realistický komplexní obrázek o sociální situaci osob, neboť postihuje pouze příjmovou chudobu. V jejich závěrech byl potvrzen původní návrh snížit počet osob ohrožených chudobou nejméně o 20 milionů. Členské státy si mohou vnitrostátní cíle stanovit na základě nejvhodnějších ukazatelů s ohledem na své specifické podmínky a priority. Evropská komise ve spolupráci se svou statistickou službou připravila propočty a varianty toho, o kolik procent by členské státy měly v jednotlivých indikátorech chudobu snížit, aby se dosáhlo snížení o 20 milionů osob.

Implementace Strategie EU 2020 od ledna 2011

Sdělení Evropské komise „Posílená koordinace hospodářské politiky pro stabilitu, růst a nová pracovní místa - Nástroje pro silnější správu ekonomických záležitostí EU“ z června letošního roku obsahuje hlavní prvky řízení Strategie EU 2020. V rámci sdělení byl navržen nový koordinační cyklus, tzv. evropský semestr, který má sladit Pakt stability a růstu se Strategií EU 2020 a je koncipován jako horizontální hodnocení pokroku Evropskou radou na základě analytické práce Evropské komise. Evropský semestr má začít v lednu 2011 vydáním strategického dokumentu „Každoroční zpráva o hospodářském růstu“, který má revidovat ekonomické výzvy EU a eurozóny.

V druhé polovině letošního roku mají členské státy předložit finální verze svých národních rozpočtů zohledňující doporučení Evropské komise. V oblasti sociální ochrany a sociálního začleňování má být evropský semestr založen na tom, že Evropská komise bude společně s Výborem pro sociální ochranu monitorovat dosažený pokrok u hlavního evropského cíle sociálního začleňování, odstraňování chudoby a sociální dimenze Strategie EU 2020 prostřednictvím každoročního hodnocení sociálních politik členských států.

V návaznosti na evropský cíl si má nyní ČR stanovit národní cíle, které přispějí k dosažení vytyčeného celkového cíle na úrovni EU.

Národní cíle k redukci chudoby 2008–2010

Česká republika má v současné době své cíle v oblasti redukce chudoby a podpory sociálního začleňování formulovány v Národním akčním plánu sociálního začleňování na léta 2008–2010, resp. v Národní zprávě o strategiích sociální ochrany a sociálního začleňování na léta 2008–2010. V tomto plánu jsou jako hlavní stanoveny tři prioritní cíle.

Prioritní cíl 1 je zaměřen v souladu s konceptem aktivního začleňování na posílení integrace osob sociálně vyloučených nebo ohrožených sociálním vyloučením, odstranění bariér vstupu a udržení těchto osob na

trhu práce. Cílovými skupinami jsou zejména dlouhodobě nezaměstnaní, osoby se zdravotním postižením, senioři, osoby pocházející z odlišného sociokulturního prostředí, děti a mládež, cizinci, oběti trestných činů a oběti domácího násilí, osoby bez přístřeší.

Prioritní cíl 2 je zaměřen na rodiny sociálně vyloučené nebo sociálním vyloučením ohrožené. Důvodem jejich vyloučení je především nezaměstnanost či obtížné uplatnění člena/ů rodiny na trhu práce, nízký příjem a nerovný přístup ke vzdělání. K naplnění tohoto cíle je zapotřebí rozvíjet metody a aplikaci sociální práce a příbuzných profesí tak, aby byly podporovány rodiny se specifickými potřebami, a přijímat cílená opatření, která přispějí k tomu, aby členové těchto rodin měli rovný přístup ke vzdělávání, uplatnění na trhu práce a ve společnosti a nestávali se tak sociálně vyloučenými. Cílovými skupinami jsou zejména vícečetné rodiny ohrožené chudobou nebo sociálním vyloučením, neúplné rodiny, rodiny se členem se zdravotním postižením, rodiny pečující o závislé seniory, rodiny v systému náhradní rodinné péče, rodiny pocházející z odlišného sociokulturního prostředí a rodiny cizinců.

Prioritní cíl 3 se soustředí na posílení efektivní spolupráce všech zainteresovaných akterů na všech úrovních veřejné správy, zejména v politikách považovaných tradičně za sociální, k nimž patří služby zaměstnanosti, sociální ochrana, sociální služby a podpora dostupnosti bydlení. Cílovými skupinami jsou zástupci obcí a krajů odpovědní za problematiku sociálního začleňování, zadavatelé a poskytovatelé sociálních služeb, pracovníci v sociálních službách, nestátní neziskové organizace, sociální partneři a zainteresovaná veřejnost.

Úskalí a rizika ovlivňující definování národních cílů ČR a jejich naplňování

Na úrovni EU byly hlavní výzvy pro ČR v boji s chudobou a sociálním vyloučením definovány naposledy v letech 2009 a 2010 v rámci Společných zpráv o sociální ochraně a sociálním začleňování. V těchto zprávách jsou jako hlavní problémy a výzvy uvedeny:

- Vyšší míra chudoby dětí (ČR 13 %; EU 20 % dle EU-SILC2008);
 - Vyšší míra ohrožení chudobou;
 - u nezaměstnaných (ČR 48 %; EU 42 % dle EU-SILC 2008);
 - u neúplných rodin s nejméně 1 dítětem (ČR 40 %, EU 35 % dle EU-SILC 2008);
 - v domácnostech 2 dospělých osob se 3 a více dětmi (ČR 19 %; EU 26 % dle EU-SILC 2008).
 - Stárnutí obyvatelstva a jeho negativní vliv na dlouhodobou udržitelnost veřejných financí (nutná reforma důchodového systému a zdravotní péče).
 - Slabá místa v bytové politice: téměř neexistující sektor sociálního bydlení, neexistence strategie prevence bezdomovectví, narůstající problém se sociálně vyloučenými lokalitami.
 - Nedostatečná opatření k vytváření pracovních příležitostí pro starší pracovníky, přijímání těchto osob a zvyšování jejich zaměstnatelnosti.
 - Nedostatečné sladění pracovního a rodinného života a nízká míra zaměstnanosti žen, mj. v důsledku nedostatečné kapacity zařízení péče o děti.
 - Nevyhovující opatření ke zlepšení situace osob žijících ve znevýhodněných regionech a lokalitách.
 - Špatná koordinace mezi zdravotní a sociální péčí a mezi jednotlivými zúčastněnými stranami, nedostatečná dostupnost služeb dlouhodobé péče, mj. nedostatečný počet a kvalita personálu.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí jako další problémy při stanovení národních cílů chudoby spatřuje tyto okolnosti:
- Neaktuálnost dat (poslední známé údaje jsou z roku 2008, EU-SILC) a nemožnost vyhodnotit nedávný vývoj a současný stav míry ohrožení chudobou a sociálním vyloučením v ČR v důsledku finanční a hospodářské krize.
 - Vztahy mezi jednotlivými indikátory - pozitivní výsledky u jednoho indikátoru mohou znamenat zhoršení výsledků u jiného indikátoru (např. vztah mezi indikátorem míry ohrožení chudobou a indikátorem míry ohrožení pracovní chudobou (in-work poverty risk)).
 - Stagnace ekonomického růstu a na něj navazující nezaměstnanost v důsledku ekonomické krize. Vývoj v příštím deseti-

letí bude závislý především na rychlosti odeznění krize.

- Konvergenční program ČR stanovující přísné podmínky konsolidace veřejných rozpočtů ČR v nadcházejících letech s cílem snížit schodky veřejných rozpočtů a zadluženost ČR. Dosažení těchto cílů bude nutně ovlivňovat opatření směřující k dosažení cílů podpory sociálního začleňování a snižování chudoby vzhledem k očekávanému omezení výdajů na sociální dávky.
- Nutnost reformy důchodového systému směřující k zajištění finanční udržitelnosti tohoto systému v dekadě 2010–2020 a zejména v následujících dekadách.
- Nedostatečná úroveň institucionálního zajištění procesů hodnocení a řešení problémů chudoby a sociálního vyloučení, tj. nedostatečné zapojení všech zainteresovaných aktérů politiky sociálního začleňování se zaměřením na komplexní řešení problémů na všech úrovních (národní, regionální, místní).

V návaznosti na závěry červnové Evropské rady se proto navrhuje, aby ČR stanovila své národní cíle snižování chudoby s využitím tří indikátorů, jimiž jsou:

- 1) míra ohrožení chudobou,
- 2) míra materiální deprivace,
- 3) podíl osob žijících v domácnostech bez zaměstnané osoby.

Míra ohrožení chudobou je definována jako podíl osob s čistým příjmem menším než 60 % národního příjmového mediánu (po sociálních transferech) na spotřební jednotku. Míra ohrožení chudobou musí být vždy vyhodnocována ve vztahu k hranici „ohrožení chudobou“. Indikátor je sledován v členění dle věku (celkově, 0–7, 18–64, 65+) a podle pohlaví (populace starší 18 let).

Ve srovnání se zeměmi EU se ČR řadí mezi členské státy s nejnižší mírou relativní chudoby. Podle posledních dostupných dat

z roku 2008 (EU-SILC) bylo v ČR ohroženo chudobou 9 % osob (průměr EU-27 17 %, EU-25 16 %). Významnými faktory nízké míry relativní chudoby v ČR je nízká míra diferenciací příjmů a poměrně vysoká efektivita sociálních transferů.

ČR by měla usilovat o to, udržet stav na úrovni roku 2008 (2010) a případně zabránit výrazným odchylkám od této úrovně.

Materiální deprivace se vztahuje k části populace, která postrádá nejméně 4 položky z 9 v rámci níže uvedeného seznamu. Domácnosti si nemohou dovolit:

1. uhradit nečekaný výdaj;
2. jeden týden dovolené mimo domov v roce;
3. jídlo s masem nebo jeho vegetariánským ekvivalentem každý druhý den;
4. adekvátně vytápět dům či byt;
5. pračku;
6. barevnou televizi;
7. telefon;
8. osobní automobil; a
9. mají nedoplatky (např. na nájemném nebo hypotéce).

Uvedené položky lze dle jejich charakteru rozdělit do dvou skupin:

- nedostatek zboží dlouhodobé spotřeby (položky č. 5, 6, 7 a 8) a
- napjatá výdajová situace (položky 1, 2, 3, 4 a 9).

Prostřednictvím spotřeby je chudoba vyjádřena přímo, bez vazby na příjmy (relativně i absolutně). Uvedené komodity nejsou vnímány jako luxus či nadstandard (životní styl charakterizovaný jako dobrovolná skromnost do statistiky nezasahuje). Příčinou materiální deprivace může být jednak nedostatečná hladina příjmů, jednak sekundární chudoba, způsobená výdaji za zbytečné věci nebo nevhodnou strukturou výdajů.

Použití tohoto indikátoru umožňuje přesněji diferencovat životní standardy napříč členskými státy EU, na rozdíl od indikátoru

„míry ohrožení chudobou“, který je postaven na národních příjmových hranicích chudoby.

Míra ohrožení chudobou v ČR je na velmi nízké úrovni (viz předchozí bod), je proto vhodné se na národní úrovni zaměřit i na vybrané segmenty chudoby. Ukazatel materiální deprivace se v této souvislosti a podmínkách ČR jeví jako relevantní, neboť dokresluje stav chudoby v ČR. Na rozdíl od indikátoru „míry ohrožení chudobou“ se tento indikátor soustředí na možnosti domácností nebo jednotlivců pořídit si určité komodity.

V ČR se pravděpodobně bude ještě ukazatel materiální deprivace vyvíjet příznivě.

Podíl osob žijících v domácnostech bez zaměstnané osoby vyjadřuje podíl osob žijících v domácnostech bez zaměstnané osoby nebo s velmi nízkou intenzitou práce k celkovému počtu osob příslušné věkové skupiny. Tento indikátor souvisí s možnostmi přístupu na trh práce. Cílem ČR bude snížit počet osob žijících v domácnostech bez zaměstnané osoby nebo s osobami s nízkou intenzitou práce. Tento cíl by měl být naplňován v návaznosti na stanovené cíle růstu míry zaměstnanosti v roce 2020 (míra zaměstnanosti 75 %, míra zaměstnanosti žen 65 %, míra zaměstnanosti starších osob 55 %, pokles míry nezaměstnanosti mladých o 1/3, pokles míry nezaměstnanosti nízkokvalifikovaných osob o 1/4).

Pokud budeme chtít zachovat nízkou míru ohrožení chudobou, bude třeba snižovat zejména počet osob žijících v domácnostech bez zaměstnané osoby nebo s velmi nízkou intenzitou práce a počet materiálně deprivovaných osob.

Autorka je doktorandkou Zdravotně sociální fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích.

Konference na téma Zelená kniha o důchodech

Dne 29. října se v Bruselu pod záštitou Evropské komise konala mezinárodní konference s pracovním názvem „Konference na téma Zelená kniha o důchodech“. Konference byla vyústěním veřejné nadnárodní diskuse o pracovním materiálu „Zelená kniha - na cestě k přiměřeným, dlouhodobě udržitelným a bezpečným evropským důchodovým systémům“, který byl zveřejněn začátkem července 2010. Na konferenci byli pozváni přední odborníci na problematiku důchodového zabezpečení v Evropě a ve světě.

Konferenci zahájil úvodním proslovem komisař Evropské komise pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začlenění László Andor společně s belgickým ministrem pro důchody Michelelem Daerdenem. Oba zmínili naléhavost situace v oblasti evropského důchodového zabezpečení v souvislosti s demografickými trendy, kterým vyzpělá Evropa v posledních letech čelí. Po tomto úvodním slovu vystoupil profesor London School of Economics Nicholas Barr s hlavním diskusním příspěvkem konference, který se věnoval variabilitě důchodového zabezpečení a z toho plynoucích pozitivních i negativních souvislostí. Po jeho vystoupení následovala dopolední sekce dvou paralelních panelových diskusních bloků. Prvnímu s pracovním názvem „Jak může Evropa přispět k přiměřeným a udržitelným důchodům podporou aktivního a zdravého stárnutí?“ předsedala předsedkyně komise Evropského parlamentu pro zaměstnanost a sociální věci Pervenche Berès. Druhá panelová diskuse se pak věnovala tématu „Jak může Evropa podporovat přiměřené a udržitelné důchody společně se zdravými veřejnými financemi?“ a předsedal jí komisař Evropské komise pro hospodářství a měnové záležitosti Olli Rehn.

V dopolední části konference pak následovaly další dva paralelní bloky s názvy „Jak by mohlo přispět odstranění překážek mobility pracovních sil a rozvoj penzijních fondů k více evropským důchodovým systémům?“ a „Jak může Evropa podporovat transparentnost a bezpečnost důchodů?“. Prvnímu dopolednímu bloku předsedal komisař Evropské komise pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začlenění László Andor a druhému pak generální ředitel generálního ředitelství Evropské komise pro vnitřní trh a služby Jonathan Faull.

V rámci panelových diskusí pak se svými příspěvky vystoupili mimo jiné: ministr pro důchody UK Steve Webb, vedoucí důchodového oddělení Světové banky Anita Schwarz, ředitel oddělení sociálního zabezpečení ILO Michael Cichon, polská ministryně práce a sociálních věcí Jolanta Fedak a vedoucí oddělení sociální politiky OECD Monika Queisser.

Konferenci ukončili závěrečnými řečmi komisař Evropské komise pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začlenění László Andor a komisař Evropské komise pro hospodářství a měnové záležitosti Olli Rehn.

Martin Holub, VÚPSV

Vybrané ukazatele o dostupnosti sociálních služeb pro seniory a osoby se zdravotním postižením

Pavel Bareš

Dostupnost je vedle kvality klíčovým parametrem, který je sledován v souvislosti s poskytováním sociálních služeb (srov. MPSV, 2002; Skříčková, 2007: 2; Matoušek, 2007: 127–129). Nicméně nejde o pojem jednoznačně definovaný a lze uvažovat více různých rovin tohoto pojmu - geografickou dostupnost, finanční dostupnost, architektonickou dostupnost (bezbariérovost), časovou dostupnost či otevřenost služby vůči široké klientele (v této souvislosti lze uvažovat více různých aspektů, např. princip nízkoprahovosti, orientaci služeb na klienta, vymezení cílové skupiny, interkulturní otevřenost apod.).

Důležitost zajištění dostupnosti sociálních služeb je patrná i z toho, že požadavek jejího zajištění se objevuje v právních předpisech a strategických dokumentech. V této souvislosti je třeba jmenovat především požadavek, aby poskytovatelé sociálních služeb zajistili místní a časovou dostupnost služby s ohledem na charakter služby a potřeby cílové skupiny jejích uživatelů (MPSV 2002: 17). Významné je rovněž ustanovení § 95 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, který v písmeně g) zavazuje kraje k zajištění dostupnosti poskytování sociálních služeb na jeho území v souladu s jím zpracovaným střednědobým plánem rozvoje sociálních služeb. Posledním významným dokumentem, který je v této souvislosti třeba zmínit, je materiál „Služby obecného zájmu, včetně sociálních služeb obecného zájmu: nový evropský závazek“, v jehož rámci je tematizována otázka finanční dostupnosti služeb v obecném zájmu. Požadavky vznášené v tomto dokumentu na služby obecného zájmu přirozeně nejsou závazné pro sociální služby v jejich současném pojetí v ČR. Nicméně je zřejmé, že sociální služby rozhodně do příslušné kategorie spadají a tyto požadavky tak jsou pro ně vysoce relevantní.

Metody zjišťování

V tomto článku je pozornost věnována dostupnosti sociálních služeb ve smyslu jejich přístupnosti pro klienta, respektive jeho možnostem konkrétních sociálních služeb využít. Sledován je přitom širší okruh parametrů. Údaje vycházejí z šetření mezi poskytovateli sociálních služeb realizovaného VÚPSV v rámci výzkumného projektu „Analýza a prognóza potřeb poskytování sociálních služeb pro seniory a osoby se zdravotním postižením“.

V tomto šetření byli osloveni poskytovatelé sociálních služeb pro seniory a osoby se zdravotním postižením. Výzkumné šetření sledovalo následující typy údajů: údaje o poskytovateli, údaje o klientech sociální služby, údaje o její dostupnosti a informace o návaznosti služeb, spolupráci mezi organizacemi a uspokojení potřeb klientů mimo zařízení sociálních služeb (více viz Průša a kol. 2010)¹. Předmětem zájmu byly také

nejčastější a nejzávažnější potíže, s nimiž se oslovení poskytovatelé sociálních služeb potýkali (více viz Bareš, 2010).

Dotazníkové formuláře byly rozeslány členům Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR, jež k 24. 6. 2009 sdružovala 568 poskytovatelů sociálních služeb. Vyplněné dotazníky byly získány od 156 poskytovatelů zajišťujících tyto sledované typy sociálních služeb:

- centra denních služeb (celkem tuto službu poskytovalo 6 dotázaných organizací, tj. 4 % všech respondentů),
- denní stacionáře (poskytováno 22 organizacemi, tj. ve 14 % případů),
- týdenní stacionáře (20 poskytovatelů, 13 %),
- domovy pro osoby se zdravotním postižením (53 poskytovatelů, 34 %),
- domovy pro seniory (85 poskytovatelů, 55 %),
- domovy se zvláštním režimem (31 poskytovatelů, 20 %),
- chráněné bydlení (16 poskytovatelů, 10 %),
- pečovatelská služba (12 poskytovatelů, 8 %) a
- osobní asistence (2 poskytovatelé, 1 %).

V rámci možnosti „jiné“ byla v 17 případech uvedena jedna odpověď, v jednom případě dvě odpovědi a v jednom případě tři odpovědi. Respondenti v této možnosti uvedli tyto typy sociálních služeb: odlehčovací služby (13x), sociálně aktivizační služby pro seniory a osoby se zdravotním postižením (2x), sociální rehabilitace (2x) a sociálně terapeutické dílny (2x) a tísňovou péči, podporu samostatného bydlení a odborné sociální poradenství (všechny možnosti 1x).

Z témat sledovaných v provedeném dotazníkovém šetření se tento článek omezí pouze na vybrané údaje indikující dostupnost sociálních služeb ve výše nastíněném smyslu.

Výsledky

Nejširší, celorepublikovou působnost, měla třetina dotázaných poskytovatelů, působení poloviny poskytovatelů pokrývalo území kraje (viz tabulka č. 1). Za předpokladu, že nižší úroveň (obec, kraj) je pokryta

i v případech, kdy je zajištěno poskytování služby na úrovni vyšší (kraj, celá ČR), můžeme dovodit, že území kraje pokrývají služby čtyři pětina dotázaných.

K tomu je ovšem třeba dodat, že předpoklad pokrytí nižší úrovně (obec, kraj) při zajištění úrovně vyšší (kraj, celá ČR) je pouze abstraktní logickou konstrukcí, která však v praxi málokdy platí bez výhrad. V zásadě je tento předpoklad platný, pokud je zkoumána dostupnost služby pro klienty z různých regionů. Naopak nijak tento údaj nevypovídá o vybavenosti jednotlivých území sociálními službami. Lepší vybavenost lze dokonce předpokládat spíše tam (opět jde ale pouze o předpoklad), kde působí kromě organizací s širší působností také organizace s místní působností: v případě poskytovatelů působících na rozsáhlejších územích je totiž zajištění rovnoměrného pokrytí službou bezpochyby obtížnější.

Pečovatelská služba byla nejčastěji poskytována pouze na území obce, v níž má organizace sídlo (viz graf č. 1). U ostatních typů sociálních služeb s výjimkou osobní asistence (zajišťovali ji pouze dva dotázaní) struktura odpovědí do značné míry odpovídala hodnotám za poskytovatele sociálních služeb celkem, u několika sociálních služeb byla patrná odlišnost spočívající v nižších počtech poskytovatelů působících na území celé ČR a častější poskytování služeb na úrovni kraje. Poskytovatelé provozující domovy se zvláštním režimem působili výhradně na těchto dvou úrovních, poskytovatelé domovů pro osoby se zdravotním postižením téměř výhradně.

Průměrná čekací doba měřená mediánovou hodnotou² (viz graf č. 2) byla nejdelší u domovů pro osoby se zdravotním postižením (21 měsíců). Po pečovatelské službě a denních stacionářích (v obou případech medián 0) byla čekací doba nejkratší u center denních služeb (medián 8).

Délka čekací doby se nejvíce lišila (viz graf č. 3) u domovů pro seniory (od 0 do 96 měsíců), domovů pro osoby se zdravotním postižením (0; 60), domovů se zvláštním režimem (1; 60) a chráněného bydlení (9; 60). Nejmenší rozptýl průměrné čekací doby byl zaznamenán u center denních slu-

Tabulka č. 1: Územní rozsah, popřípadě velikost spádového území při poskytování služeb (celkový odhad za všechny typy poskytovaných služeb).

územní pokrytí	četnost v %	kumulativní %*
celá ČR	31	31
území kraje	51	82
správní obvod obce s rozšířenou působností	12	94
pouze území obce, v níž má organizace sídlo	6	100

Zdroj: Průša, L. a kol. (2010).

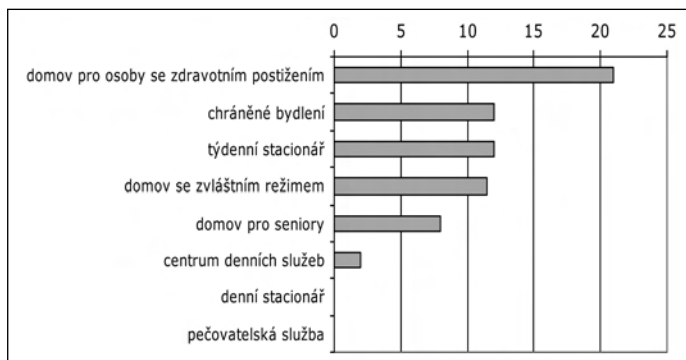
*Údaj je součtem procentuální četnosti v příslušném řádku a procentuálních četností ze všech předcházejících řádků. Vypovídá o počtu poskytovatelů sociálních služeb, kteří působí na příslušné úrovni (procentuální četnost v příslušném řádku) nebo tuto úroveň zahrnují v rámci širší působnosti (procentuální četnost/í o řádek/ řádky výše).

Graf č. 1: Územní rozsah, popřípadě velikost spádového území při poskytování služeb podle jednotlivých typů sociálních služeb



Zdroj: Průša, L. a kol. (2010)

Graf č. 2: Průměrná čekací doba měřená mediánovou hodnotou



Zdroj: Průša, L. a kol. (2010)

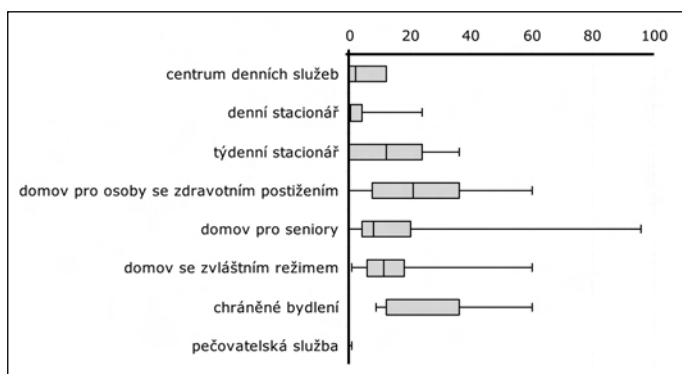
Tabulka č. 2: Vliv vybraných okolností na přístup zájemců k sociálním službám

typ sociální služby	nedostatečná kapacita služeb*	klienti nevědí o službě*	finanční nedostupnost služeb*
osobní asistence	5,00	3,50	2,00
domov se zvláštním režimem	4,19	2,27	1,76
domov pro seniory	4,16	2,37	1,82
domov pro osoby se zdrav. postižením	4,04	2,44	2,10
centrum denních služeb	4,00	3,60	2,00
chráněné bydlení	3,93	2,64	2,38
jiné typy sociálních služeb	3,89	2,44	2,29
týdenní stacionář	3,80	2,17	2,29
denní stacionář	3,57	2,19	2,38
pečovatelská služba	2,40	2,80	2,50
poskytovatelé celkem	3,95	2,40	1,98

Zdroj: Průša, L. a kol. (2010).

* Hodnocení na stupnici od jedné do pěti, kde 1 znamenalo „nepodstatná okolnost“ a 5 „zásadní překážka“.

Graf č. 3: Rozložení základních statistických údajů o čekací době*



Zdroj: Průša, L. a kol. (2010).

*Rozložení hodnot charakterizuje pět základních statistických veličin: nejnížší uvedená hodnota (zarážka ukončující čáru nalevo od sloupce), první kvartil (mezi ním a minimem se nachází čtvrtina nejnižších hodnot; v grafu jej indikuje počátek sloupce, tj. jeho levý okraj), mediánová hodnota (dělicí linie rozděluje sloupec na dvě části), třetí kvartil (mezi ním a maximem se nachází čtvrtina nejvyšších hodnot; v grafu jej indikuje konec sloupce, tj. jeho pravý okraj) a nejvyšší uvedená hodnota (zarážka ukončující čáru zprava).

První a třetí kvartil ohraničují oblast centrálních hodnot. Čím je tato oblast „užší“, tím se více tyto hodnoty blíží mediánu. Vzdálenosti mezi minimem a 1. kvartilem, respektive mezi 3. kvartilem a maximem vyjadřují šířku škály čtvrtiny nejnižších, respektive čtvrtiny nejvyšších hodnot. Čím jsou „kratší“, tím je škála těchto hodnot užší a minimální, respektive maximální hodnoty jsou vzhledem k mediánu méně extrémní. (Ani v případě většího výskytu extrémních hodnot však není hodnota mediánu těmito extrémny ovlivňována, jako je tomu u průměru.)

Tabulka č. 3: Další překážky bránící v přístupu klientů ke službám zařízení

přehled dalších důvodů	celkem uvedeno	průměrné hodnocení*
překážky související s podobou a fungováním systému sociálních služeb		
nedostatek pobytových zařízení pro seniory obecně	1	---
umělé udržovaná obložnost lůžek následné péče	1	5,00
na oddělení následné péče není dostatečná informovanost		
klientů o možnosti pobývat v domově pro seniory	1	5,00
sledování osobních cílů (tvrzení není blíže specifikováno, není jasné, zda se týká zaměstnanců zařízení, jeho managementu nebo jiných subjektů ovlivňujících fungování systému)	1	3,00
překážky odrážející situaci nebo možnosti zařízení		
nedostatečné prostory k poskytování služby, nutnost přístavby nebo jiného objektu pro poskytování služby,		
zajištění minimálních standardů prostorových a hygienických podle zřizovatele není nedostatečný příjem žadatele	1	---
důvodem pro neposkytnutí služby	1	---
dlouhá čekací doba cca 6 let	1	5,00
vicelůžkové pokoje, nedostatek jednolůžkových pokojů	3	3,00
překážky související s definicí cílové skupiny, zaměřením zařízení		
zdravotní důvody zájemců o službu, situace, kdy zájemce o službu neodpovídá cílové skupině, na niž se zařízení zaměřuje	4	4,50
neodpovídající spektrum služeb,		
klienti mají zájem o celoroční pobyt	1	5,00
překážky související se situací klienta nebo jeho rodiny		
rodina klienta brání klientovi ve využívání služby,		
přestože potenciální klient by rád docházel	1	---
opatrovníci (zákonní zástupci) chápou příspěvek na péči jako součást rozpočtu rodiny, ne jako prostředek pro nákup služby	1	5,00
žadatelé o službu nebo jejich opatrovníci se špatně orientují v terminologii, což působí velké potíže při vyjednávání	1	3,00
klient bydlí mimo dosah městské hromadné dopravy	1	5,00
klienti chtějí zůstat doma, ale rodina se o ně nemůže postarat (dětí ještě pracují, partner je také nemocný apod.)	1	---
klient není plně rozhodnut, zda chce službu využívat, váhá mezi svojí zdravotní situací a tím, že nechce opustit domov	1	5,00

Zdroj: Průša, L. a kol. (2010).

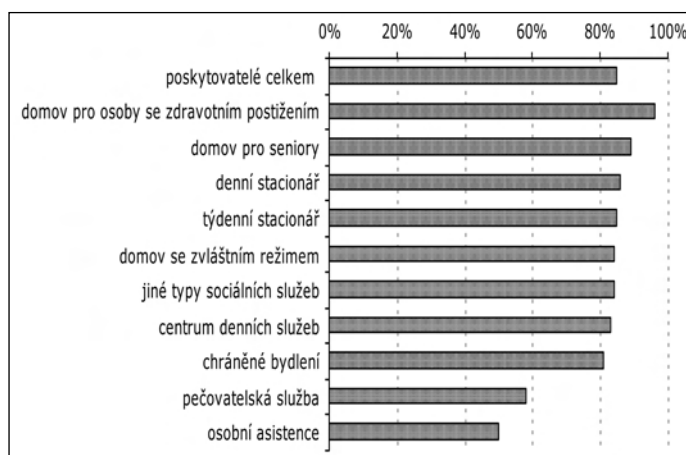
* Hodnocení na stupnici od jedné do pěti, kde 1 znamenalo „nepodstatná okolnost“ a 5 „zásadní překážka“.

Tabulka č. 4: Bezbariérové řešení prostor zařízení a jeho okolí podle typu sociální služby (v %)

typ sociální služby	organizace s bezbariérovými prostorami zařízení v %	organizace s bezbariérovým okolím v %
domov pro seniory	86	82
chráněné bydlení	81	60
domov se zvláštním režimem	80	66
jiné typy sociálních služeb	79	78
domov pro osoby se zdrav. postižením	77	82
pečovatelská služba	70	80
denní stacionář	68	59
centrum denních služeb	67	80
týdenní stacionář	65	61
osobní asistence	50	100
poskytovatelé celkem	79	76

Zdroj: Průša, L. a kol. (2010).

Graf č. 4: Podíl organizací, které byly nuceny odmítnout žadatele o jimi zajišťované služby, podle typu sociální služby



Zdroj: Průša, L. a kol. (2010).

žeb (0; 12) a denních stacionářů (0; 24). Polovina poskytovatelů denních stacionářů uváděla délku čekací doby do čtyř měsíců.

Ze tří vybraných okolností (nedostatečná kapacita služeb, klienti nevědí o službě, finanční nedostupnost služeb) pro klienty představovala nejvýraznější překážku v přístupu ke službám nedostatečná kapacita služeb (průměrné hodnocení 3,95 na stupnici od jedné do pěti, kde 1 znamenalo „nepodstatná okolnost“ a 5 „zásadní překážka“) - viz tabulka č. 2. Nejnižší překážkou ze sledovaných okolností byla finanční nedostupnost služeb (průměrné hodnocení 1,98). Jako zásadní překážka byla nedostatečná kapacita hodnocena oběma poskytovateli, kteří zajišťovali osobní asistenci. Jako významnou překážku hodnotili nedostatečnou kapacitu služeb také poskytovatelé všech dalších sledovaných typů sociálních služeb s výjimkou pečovatelské služby. Skutečnost, že klienti nevědí o službě, představovala významnou překážku podle poskytovatelů zajišťujících centra denních služeb a osobní asistenci. Finanční nedostupnost byla oproti jiným typům služeb větší překážkou u denních stacionářů a chráněného bydlení. Naopak nejmenší význam této okolnosti byl zjištěn u domovů se zvláštním režimem a domovů pro seniory.

Jiné než nabízené okolnosti, které by mohly zájemcům ztížit jejich přístup ke službám zařízení, uvedlo celkem 19 responden-

tů, z nich někteří uvedli více skutečností. Přehled uvedených důvodů shrnuje tabulka č. 3.

Prostory samotného zařízení byly bezbariérové v téměř čtyřech pětinach případů, bezbariérové okolí měly tři čtvrtiny respondentů (viz tabulka č. 4). Rozdíl mezi těmito dvěma parametry tak byl celkově za poskytovatele sociálních služeb pouze minimální. Nicméně u poskytovatelů některých typů sociálních služeb byl mezi podílem poskytovatelů s bezbariérovými prostorami zařízení a podílem poskytovatelů s bezbariérovým okolím zaznamenán poměrně zřetelný rozdíl (např. chráněné bydlení, domov se zvláštním režimem nebo centra denních služeb; v případě osobní asistence jsou údaje vypočteny pouze z údajů za dva poskytovatele této sociální služby a rozdílu mezi těmito parametry u poskytovatelů této služby proto nelze přikládat větší význam).

U poskytovatelů většiny typů sociálních služeb byl podíl poskytovatelů s bezbariérovými prostorami zařízení vyšší nežli podíl poskytovatelů s bezbariérovým okolím, opačná situace byla zjištěna u center denních služeb, pečovatelské služby, domovů pro osoby se zdravotním postižením a osobní asistence (u níž však byla otázka zodpovězena pouze dvěma respondenty a zjištěné podíly jsou uvedeny spíše pro úplnost).

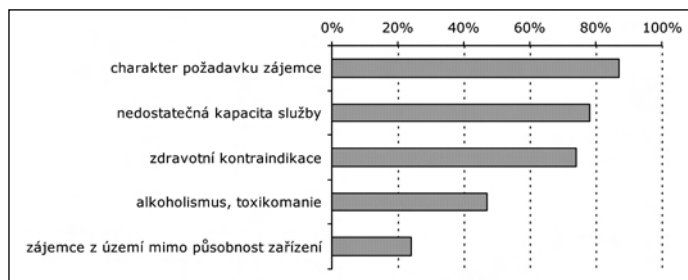
Podíl organizací, které byly nuceny odmítnout žadatele o jimi poskytované služby, přesahoval čtyři pětiny dotázaných (viz graf

č. 4). Tento poměr byl nejvyšší u poskytovatelů provozujících domovy pro osoby se zdravotním postižením a domovy pro seniory. Nejnižší byl naopak u poskytovatelů provozujících pečovatelskou službu. Údaj za poskytovatele osobní asistence je uveden pouze pro úplnost, neboť šetření se zúčastnili pouze dva poskytovatelé, zajišťující tento typ sociální služby.

Mezi poskytovateli, kteří byli nuceni odmítnout žadatele o jimi zajišťované služby, byly dále sledovány důvody, které poskytovatele k odmítnutí zájemce o službu vedly (viz graf č. 5). Sledována přitom byla nejprve relativní četnost poskytovatelů uvádějících příslušný důvod a následně počty klientů, kteří byli na základě příslušného důvodu odmítnuti. Z pěti v dotazníku sledovaných důvodů byl nejčastěji uváděn „charakter požadavku zájemce (zařízení neposkytuje poptávanou sociální službu, odlišné zaměření služby)“, velmi často uváděnými důvody byly také „nedostatečná kapacita služby“ a „zdravotní kontraindikace klienta“.

Nejvyšší počet zájemců o službu byl odmítnut z důvodu nedostatečné kapacity služby (mediánová hodnota počtu odmítnutých klientů byla 15,0) - viz tabulka č. 5. Počty zájemců odmítnutých z dalších sledovaných důvodů byly srovnatelné, výraznější rozdíly (viz graf č. 6) byly zaznamenány pouze u čtvrtiny nejvyšších uváděných hod-

Graf č. 5: Podíl organizací, které byly nuceny odmítnout žadatele o jimi zajišťované služby, podle důvodu vedoucího k odmítnutí žadatele (možnost více odpovědí)



Zdroj: Průša, L. a kol. (2010).

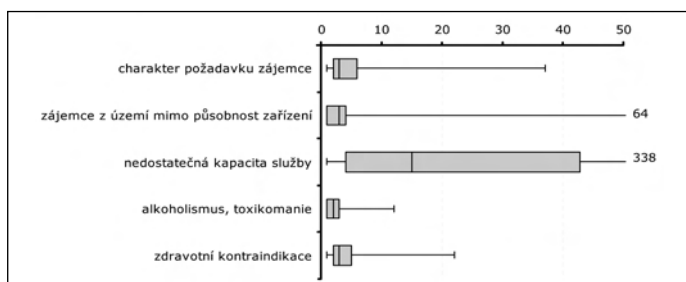
Tabulka č. 5: Počty odmítnutých zájemců o službu podle mediánové hodnoty

důvod odmítnutí žadatele	medián*
nedostatečná kapacita služby	15,0
charakter požadavku zájemce	3,0
zdravotní kontraindikace	3,0
zájemce z území mimo působnost poskytovatele	3,0
alkoholismus, toxikomanie	2,0

Zdroj: Průša, L. a kol. (2010).

* Polovina uvedených údajů je nižší, než tato hodnota, polovina naopak vyšší. Údaj nevypovídá o průměrné hodnotě na zařízení, ale o střední uváděné hodnotě. Oproti průměru však nemůže být výrazněji vychýlen pouze několika vysokými hodnotami.

Graf č. 6: Rozložení základních statistických údajů o počtech odmítnutých zájemců o službu podle důvodu odmítnutí*



Zdroj: Průša, L. a kol. (2010).

*Rozložení hodnot charakterizuje pět základních statistických veličin: nejnížší uvedená hodnota (zarázka ukončující čáru nalevo od sloupce), první kvartil (mezi ním a minimem se nachází čtvrtina nejnižších hodnot; v grafu jej indikuje počátek sloupce, tj. jeho levý okraj), mediánová hodnota (dělicí linie rozděluje sloupec na dvě části), třetí kvartil (mezi ním a maximem se nachází čtvrtina nejvyšších hodnot; v grafu jej indikuje konec sloupce, tj. jeho pravý okraj) a nejvyšší uvedená hodnota (zarázka ukončující čáru zprava).

První a třetí kvartil ohraničují oblast centrálních hodnot. Čím je tato oblast „užší“, tím se více tyto hodnoty blíží mediánu. Vzdálenosti mezi minimem a 1. kvartilem, respektive mezi 3. kvartilem a maximem vyjadřují šířku škály čtvrtiny nejnižších, respektive čtvrtiny nejvyšších hodnot. Čím jsou „kratší“, tím je škála těchto hodnot užší a minimální, respektive maximální hodnoty jsou vzhledem k mediánu méně extrémní. (Ani v případě většího výskytu extrémních hodnot však není hodnota mediánu těmito extrémny ovlivňována, jako je tomu u průměru.)

Tabulka č. 6: Další důvody odmítnutí žadatelů

přehled dalších důvodů	počet uvedení	celkem odmítnutých klientů
nespadá do cílové skupiny zařízení	4	10
nižší věk než jaký je stanoven pro cílovou skupinu	2	10
zrušení žádosti ze strany uživatele	2	3
žádost byla podepsána jinou osobou	2	2
mentální postižení	1	80
žadatel nebyl z důvodu omezené kapacity		
odmítnut, ale zařazen do pořadníku čekatelů	1	22
žadatelé nevyhledali zařízení kvůli zajištění sociální služby, ale levnému ubytování hotelového typu, přestěhování se z míst, kde žadatel		
nemá dobré sousedy	1	6
žadatel byl přijat v jiném zařízení	1	3
nedoložení požadovaných dokladů	1	2
žadatel odmítl nastoupit	1	1
zdravotní důvody,		
převážně žadatelé s Alzheimerovou chorobou	1	---

Zdroj: Průša, L. a kol. (2010).

not, kdy maximální uváděné hodnoty byly nejvyšší u zájemců o službu, kteří byli odmítnuti z důvodu pobytu na území mimo působnost zařízení a kvůli charakteru požadavku zájemce, který neodpovídal charakteru poskytované služby.

Jiné než uvedené důvody odmítnutí zájemců o službu uvedlo 16 respondentů, někteří z nich přitom uvedli více možností. Uváděné důvody, počet jejich uvedení i počet klientů odmítnutých z příslušného důvodu shrnuje tabulka č. 6.

Závěry

Provedené výzkumné šetření ukázalo, že nejvýznamnějším faktorem limitujícím dostupnost sledovaných typů sociálních služeb, respektive přístup klientů k nim, jsou dlouhé čekací doby pro žadatele o službu. Jako komplementární zjištění lze v této souvislosti chápat poznatek, že nejčastějším důvodem odmítnutí žadatelů o službu je nedostatečná kapacita poskytované sociální služby. S těmito poznatky jsou v souladu také vysoké počty nespokojených žadatelů o poskytnutí sociální služby u pobytových zařízení sociálních služeb, jež jsou evidovány ve Statistické ročence z oblasti práce a sociálních věcí 2008 (MPSV, 2009: 113).³

Jako bezpochyby pozitivní zjištění lze chápat značnou převahu sociálních služeb poskytovaných bezbariérově a nízké počty odmítnutých žadatelů o sociální služby z jiných důvodů, než je kapacita služby. Tato zjištění naznačují, že sledované sociální služby byly přístupné poměrně širokému spektru klientů (tedy alespoň „kvalitativně“, tj. z hlediska jejich charakteristik, limitující jsou ovšem počty klientů přesahující kapacitu poskytovaných sociálních služeb).

- 1 Více viz Průša, L. a kol. *Poskytování sociálních služeb pro seniory a osoby se zdravotním postižením*. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2010. - 244 s. - ISBN 978-80-7416-048-6.
- 2 Polovina respondentů uvedených údajů byla nižší, než tato hodnota, polovina naopak vyšší. Údaj nevypovídá o průměrné hodnotě na zařízení, ale o střední uváděné hodnotě. Oproti průměru však nemůže být výrazněji vychýlen pouze několika vysokými hodnotami.
- 3 Nicméně tento parametr indikuje dostupnost sociálních služeb pouze zprostředkovaně a mohou jej zkruslovat žádosti, jež podávají klienti, kteří službu aktuálně nepotřebují a kteří žádost podávají v předstihu (právě s ohledem na dlouhé čekací lhůty) z důvodu snahy získat alespoň určité jištění pro případ, že dojde ke změně jejich situace.

Literatura:

- Bareš, P. Nejčastější a nejzávažnější potíže provázející zajišťování pobytových sociálních služeb z pohledu poskytovatele. *FÓRUM sociální politiky*, 2010, roč. 4, č. 3, s. 21-24.
- Matoušek, O. Garance kvality sociálních služeb. In: Matoušek, O. a kol. *Sociální služby*. Praha: Portál, 2007, s. 125-136. ISBN 987-80-7367-310-9.
- MPSV. *Standardy kvality sociálních služeb*. Praha: MPSV, 2002. ISBN 80-86552-23-3.
- MPSV. *Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí 2008*. Praha: MPSV, 2009. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/7870/ročenka_2008b.pdf.
- Průša, L. et al. *Poskytování sociálních služeb pro seniory a osoby se zdravotním postižením*. Praha: VÚPSV, 2010. ISBN 978-80-7416-048-6.
- Služby obecného zájmu, včetně sociálních služeb obecného zájmu: nový evropský závazek*. Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů doprovázející sdělení „Jednotný trh pro Evropu ve 21. století“. [online], cit. [2010-10-8], dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/7020/Communication_on_SGL.pdf.
- Skříčková, Z. et al. Východiska a principy plánování sociálních služeb v ČR. In: Skříčková, Z. a kol. *Metodický pro plánování sociálních služeb*. Praha: Centrum pro komunitní práci, Praha: MPSV, 2007. ISBN 978-80-86902-44-9.

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

Výzkum Cedefop „**Quality assurance in the social care sector: the role of training**“ se zaměřil na kompetence, které potřebují manažeři sociálních služeb a pracovníci první linie, na identifikaci vhodných inovačních vzdělávacích programů a formulaci doporučení ke zlepšení kvality vzdělávání v této oblasti.

Protože se potřeba pečovatelských služeb stále zvyšuje a jsou častěji poskytovány v bydlišti klienta a na tržním principu, jsou k tomu třeba nejen odborné znalosti a dovednosti, ale také obecně použitelné kompetence, např. schopnost komunikace, základy podnikání, znalost principů vedení a interdisciplinární týmové spolupráce a managementu vzdělávání. Proto se analýza situace v pěti členských státech s různou tradicí poskytování péče zaměřila na podobnosti a rozdíly v sociální péči a na identifikaci obecně využitelných kompetencí. S cílem zjistit, zda by se daly využít i jinde, bylo zkoumáno 18 inovačních vzdělávacích programů. Na závěr jsou doporučena opatření k zajištění patřičné kvality vzdělávání.

Text zprávy je zdarma ke stažení na: www.cedefop.europa.eu/EN/publications/16821.aspx.

Pod názvem „**Case management, most mezi zdravotní a sociální péčí!**“ se 3. 11. 2010 v Praze konala již pátá konference věnovaná problematice lidí po poškození mozku, pořádaná občanským sdružením Dílny tvořivosti. Cílem bylo přispět ke sdílení mezioborových znalostí a zkušeností v oblasti práce s lidmi po poškození a poranění mozku, prohlubování spolupráce mezi oblastmi zdravotní a sociální péče a zviditelnění problematiky lidí po poranění a poškození mozku.

Vliv mediálního obrazu profese sociálního pracovníka na její vnímání veřejností

Jana Barvíková

Z našich výzkumů vyplývá, že pracovníci oddělení sociálně-právní ochrany se při své práci často potýkají s předsudky ze strany klientů, zejména ve fázi navázání kontaktu a počátcích spolupráce. Obraz sociální pracovnice v očích veřejnosti odpovídá paní Zubaté z populárního českého filmu Kolja. Příspěvek přináší informace o tom, jak se sociální pracovníci cítí být vnímáni, jak by si přáli být vnímáni a co z jejich pohledu brání tomu, aby svoji práci mohli vykonávat na úrovni odpovídající jejich vlastní představě o smysluplné sociální práci s rodinou. Rovněž seznamuje s výsledky zahraničních výzkumů věnujících se vlivu způsobu prezentace sociálních pracovníků ve sdělovacích prostředcích, filmech a televizních seriálech na jejich image a očekávání veřejnosti vůči nim.

Postoje české veřejnosti k profesi sociálního pracovníka

Z rozhovorů s vedoucími pracovníky orgánů sociálně-právní ochrany (OSPOD) na obecních úřadech obcí s rozšířenou působností (Barvíková, Svobodová, Šťastná, 2009) vyplývá, že pracovníci OSPOD se při své práci často potýkají s předsudky ze strany klientů, zejména ve fázi navazování kontaktu a v počátcích spolupráce. Obraz sociální pracovnice v očích veřejnosti podle nich odpovídá paní Zubaté, postavě z populárního českého filmu Kolja. Ta ve filmovém souboji dobra („dobrý“ Louka) a zla reprezentuje zlo (Isenson, 1998).

„Protože ať se to komu líbí nebo nelíbí, takové to povědomí obecně je o tom, že jsme ty paní Zubaté z toho pověstného filmu, nás jako pomocníky málokdy kdy bere a jenom ti, kteří s námi mají tu zkušenost, že pomůžete... Tak ti o nás ví a mají pozitivní představu o naší práci. Ale ta většina jde v tom klíši a myslí si, že jenom prostě jsme tady od toho, když to zjednoduším - to jsou ti, co kradou ty děcka do té ústavky“ (sociální pracovnice OSPOD).

A skutečně, stačí jen zadat do internetového vyhledávače „paní Zubatá“ a mezi odkazy přímo souvisejícími s filmem Kolja se objevují linky na různá diskusní fóra, kde diskutující místo výrazu „sociální pracovnice“ běžně užívají spojení „paní Zubatá“. Děje se tak i v případech, kdy se vlastní zkušenost ze setkání se sociální pracovnicí od jejího nevlídného, necitlivého filmového předobrazu výrazně liší.

„Ahoj, my jsme před 14 dny zahájili boj s formuláři. Minulý týden jsme je odevzdali a prstí týden k nám Zubatá (ha ha ha - rikame ji tak podle filmu Kolja, i když je to moc míla a příjemná paní) přijde na navstevu a slidení...“ (Carodejnice, www.modrykonik.cz).

„...ad paní Zubatá - teď jsme se bali, že tam nejaka takova z Kolji bude sedet, ale je zatím teď moc příjemná...“ (Blabola, www.modrykonik.cz).

„U mě taky byla paní Zubatá ze sociálky na kontrole. Měla jsem štěstí, chytla mě před domem a napsala si jen zápis, že jako

matka je s dětmi venku, dítě je spokojené. Ptala jsem se, proč k nám přišla, a ona mi odpověděla, že když chci státní peníze, musí oni zkontrolovat, jak se o dítě starám. V domě se na mě našťěstí nevyptávala. Byla to přepadovka, měla jsem kliku, že mě chytla venku. Jinak by zase přišla, popř. mě jinak popotahovali. Samozřejmě nemusíš čekat na babiznu doma, nejsi povinná“ (Bea, www.potravinova-alergie.info/prispevek-alergie-potravinu).

Sociální pracovník je tedy apriori vnímán jako reprezentant „systému“ a státní byrokracie, který pracuje proti zájmům (potenciálního) klienta, narušuje soukromí jeho i celé rodiny (viz „prijde na navstevu a slidení“). Očekává se, že bude nepřímý, strohý, neempatický a nekompetentní (představa „babizny“), perspektiva kontaktu s ním vzbuzuje obavy a pocity ohrožení. Stereotypní vnímání sociálních pracovníků často není doménou jen laické veřejnosti, pracovníci OSPOD se mnohdy setkávají s nepochopením, předsudky a projevy arogance a nadřazenosti i ze strany advokátů, soudců, lékařů - tedy profesí s vyšší společenskou prestiží - i ze strany vedení samosprávy atd. Přiřazení OSPOD pod obecní úřady v rámci pověření samosprávy k výkonu státní správy přispívá k tomu, že pracovníci OSPOD jsou považováni spíše za úředníky, přitom jejich práce má spočívat především ve specializovaném výkonu sociální práce.

V protikladu ke klíši „paní Zubaté“, které u sociálního pracovníka nepředpokládá osobní angažovanost a skutečný lidský zájem na dalším osudu klienta, pracovníci OSPOD na otázku, co je na jejich práci baví, hovoří o její zajímavosti a rozmanitosti, která je dána jak rozsahem vykonávaných činností, tak i charakterem klientů a pestrostí jejich osudů a příběhů. Navzdory značné neuropsychické zátěži vyplývající ze závažnosti řešené problematiky, obtížnosti spolupráce s určitými klienty a z omezených možností reálně dosáhnout pozitivní změny jim právě práce s lidmi dává možnost pomáhat a cítit se užitečnými, což je pro ně tou nejdůležitější motivací.

I když je v určitých případech a situacích nezbytné užívat kontrolní profesionální způsoby práce (jako např. dozor, přesvědčování dle Úlehly, 1996), pracovníci OSPOD by si přáli, aby byli veřejností vnímáni především jako ti, kteří nabízejí, poskytují nebo zprostředkovávají profesionální pomoc formou doprovázení, podpory, poradenství či terapie. Avšak tomu, aby svoji práci mohli vykonávat na úrovni odpovídající jejich vlastní představě o smysluplné sociální práci s rodinou a nemuseli se cítit pouze jako „hasič, který stíhá hasit jen to, co zrovna nejvíc hoří“, brání především nedostatečný počet pracovníků. Za stávajících podmínek OSPOD zajišťují výkon SPO jen v minimálním zákonném rozsahu, výkon terénní práce je nedostačující vzhledem k potřebám terénu, není dostatek času na soustavnou práci s ohroženými rodinami a preventivní činnost (Barvíková, Svobodová, Šťastná, 2009). Lze předpokládat, že důsledky tohoto stavu (např. počet dětí v ústavní výchově) jen podporují představu veřejnosti o nezájmu sociálních pracovníků skutečně účinně řešit problémy.

Obraz sociálních pracovníků v médiích a anglosaské odborné literatuře

Je problematický obraz sociálních pracovníků a jejich negativní zobrazování ve filmu a dalších médiích ryze naší národní specialitou? Britské a americké výzkumy dokládají, že ne.

Obraz sociální práce v tisku ve Velké Británii a USA

Pokud jde o tisk, ukazují se výrazné rozdíly v tom, jak o sociální práci a sociálních pracovnících informují média ve Velké Británii a USA: zatímco zpravodajství v USA je v tomto ohledu podle Henderson, Franklin (2007) vesměs pozitivní, britské je naopak převážně negativní. Studie zaměřená na obraz sociální práce v devíti národních britských listech identifikovala pouze 30 pozitivních zpráv v souboru téměř 2000 článků!

Američtí a britští sociální pracovníci na filmovém plátně

Existuje několik analytických studií zaměřených na způsob zobrazování sociálních pracovníků ve filmové a televizní dramatické tvorbě. Hersteiner (1998 in Valentine, Freeman, 2002) se ve svém rozboru zaměřil na americkou kinematografii před druhou světovou válkou a dospěl k závěru, že sociální pracovníci v tomto období byli zobrazováni buď jako „mladí padlí andělé“, nebo jako „staré panny či bláhové mateřské typy“. Siporin (1984 in Valentine, Freeman, 2002), zkoumal vyobrazení sociálních pracovníků ve filmech, novelách, hrách a televizních dramatech a dospěl k závěru, že sociální pracovníci jsou obecně zobrazováni s nízkým statusem, mnohdy v nelichotivých rolích – jako darebáci bez smyslu pro humor nebo vysmívání bláznů, pouze výjimečně vystupují jako hrdinky nebo hrdinové. Velmi příznivé vyobrazení sociálního pracovníka, navíc jako hlavního hrdiny, poskytl americký televizní seriál „East Side / West Side“ z let 1963–1964 (Valentine, Freeman, 2002). Valentine, Freeman (2002) analyzovaly 27 amerických filmů natočených v průběhu let 1938–1999, v nichž se objevují sociální pracovníci činní v systému péče o ohrožené děti.

V 6 z těchto 27 filmů jsou sociální pracovníci zobrazováni jako směšní nebo nekompetentní. Na základě rozšířené analýzy 44 amerických filmů z hlediska rasy, pohlaví a statusu sociálních pracovníků Valentine, Freeman (2004) dospěly k závěru, že jestliže lidé věří tomu, co vidí ve filmech, sociální pracovníci jsou pro ně zpravidla ženy, převážně bílé, přísluší ke střední třídě, jsou heterosexuální, většinou pracují v oblasti sociálně právní ochrany dětí, mají tendenci jednat nekompetentně a navazovat sexuální vztahy s klienty. Obvykle pracují s lidmi žijícími v chudobě, jejich odborné aktivity většinou směřují k udržení společenského statu quo. Pracovníci sociálně právní ochrany jsou podle Valentine, Freeman (2002) ve většině filmů „agenty sociální kontroly“ a ačkoliv jsou zobrazováni tak, že oni sami věří, že děti chrání, často vlastně ničí jak děti, tak jejich rodiny. Většinou nevyvinou žádné úsilí ke změně stávajícího disfunkčního nebo utiskujícího systému. Pokud jsou jím klienti viktimizováni, sociální pracovníci jen viní „systém“ a reagují pasivně, „mé ruce jsou svázané“, „já jen dělám svou práci“.

O image sociálních pracovníků v systému péče o ohrožené děti leccos naznačuje i míra a způsoby zohledňování práv dětí jako příjemců sociálně právní ochrany. Z hlediska přístupů k právům dítěte – tradiční, protektivní a liberacionistický (typologie dle Hegar, 1998 in Valentine, Freeman, 2002) nahlíží podle výše zmíněné studie Valentine, Freeman (2002) jediný ze 27 sledovaných filmů status dítěte z tradičního hlediska, tzn. že rodiče jsou přirozenými ochránci dětí, dětská práva jsou nad-

bytečná. Zbývajících 26 filmů zobrazuje služby a jednání sociálních pracovníků způsobem, který odpovídá hledisku, že dětství je období závislosti, rodina je považována za nositele primární zodpovědnosti za dohled a ochranu dítěte, ale když je dítě v nebezpečí, stát má pravomoc rozhodovat, co je v nejlepším zájmu dítěte (protektivní přístup - společnost prostřednictvím regulací a právních prostředků chrání děti, zejména v situacích, kdy rodičovská ochrana není dostupná). V žádném z filmů se neodrazilo liberacionistické hledisko, které upřednostňuje rozsáhlá práva dětí činit rozhodnutí o vlastním životě. Dokonce i ve filmech produkovaných v 90. letech nejsou postoje a přání dětí vůbec zvažovány, postavy vystupující v úlohách, které mají co do činění se sociální prací, se dětí na jejich přání ani neptají.

Američtí a britští sociální pracovníci z televizní obrazovky

Studie Henderson, Franklin (2007) zaměřená na obraz sociálních pracovníků v britských telenovelách a seriálech odhalila, že sociální pracovníci jsou v těchto formátech zobrazováni přiměřeně často. Nicméně jejich role jsou většinou jen okrajové. I když mnozí byli vykresleni jako sympatičtí a chápající, jejich postavy zůstávají po celý čas účinkování v programu upozaděné vůči klíčovým hrdinům. Svou přítomností patrně mají spíš jen dotvářet zdání „realnosti“ situace. Omezený prostor, který v ději mají, divákovi nedává možnost porozumět motivům jejich rozhodování (rozhodování se ostatně obvykle odehrává mimo záběr) ani jejich lidské stránce, natož identifikovat se s jejich rozhodnutími, což možná v divácích jen posiluje dojem, že sociální pracovníci jednají a rozhodují bez emoční účasti či lidského zájmu.

Gibelman (2004: 331) si povšimla, že na prahu nového tisíciletí se v USA na obrazovkách objevily hned tři televizní seriály vysílané v hlavním čase, jejichž hlavními postavami byli sociální pracovníci (Kate Brasher, Norm Show a Judging Amy): „*Byl to příznak většího povědomí veřejnosti o zásadní roli sociálních pracovníků? Poskytují snad tyto nejnovější seriály věrnější a lichotivější obrázek sociálních pracovníků než ostatní televizní pořady? Bohužel, odpověď je „ne“ na obě dvě otázky.*“

Kate Brasher

Jelikož ústřední hrdinka seriálu „Kate Brasher“, matka dvou dospívajících synů, byla v oficiálních promo materiálech charakterizována jako „samoživitelka, sociální pracovníce, hrdinka všedního dne“, Gibelman (2004: 331) se jako výzkumnice, tudíž očima zaujatého diváka, zajímala, „...kdo je tato superžena sociální práce?“ Kate neukončila střední školu. Pro výkon sociální práce je vybavena praxí číšnice. Místo

sociální pracovníce získala jednoduše tak, že navštívila komunitní centrum, když hledala odbornou pomoc při řešení vlastních osobních problémů... Nábor zaměstnanců, výběrové řízení, požadavky na vzdělání a dosavadní praxi v tomto komunitním centru zkrátka neexistovaly. Aby jeden byl najat, podle všeho musel vejít dveřmi v pravý čas, uzavírá autorka svůj rozbor. Sociální pracovníce Kate nicméně byla oddaná matka, svědomitá, zásadová žena, mající spoustu dalších pozitivních čností, jako např. schopnost naslouchat, mobilizovat a hájit druhé. To už nelze říci o hlavním hrdinovi dalšího seriálu „Norm Show“.

Norm Show

V první epizodě této situační komedie Norm, bývalý profesionální hokejista NHL usvědčený z daňového podvodu, na pět let odsouzený k výkonu prospěšných prací (community service) jako „sociální pracovník“, prohlásí k muži, jehož psa ukradl: „*Ovšemže můžu odebrat vašeho psa. Já jsem sociální pracovník. Já můžu odvést vaše děti.*“ Američtí sociální pracovníci reagovali na vyobrazení hlavní postavy seriálu jako neetického, nevyškoleného jedince bez příslušného vzdělání, od něhož se očekává, že bude vykonávat sociální práci, protestními dopisy do desítek lokálních novin a Národní asociaci sociálních pracovníků (NASW). V důsledku čehož byli buď oceňováni za kuráž, nebo kritizováni za nedostatek smyslu pro humor (Valentine, Freeman, 2002).

Judging Amy

Další televizní drama „Judging Amy“ (z produkce CBC) zobrazuje zkušenou sociální pracovníci z oblasti sociálně právní ochrany dětí. Na rozdíl od Norm Show spolupracovala na rozvoji scénáře a v seriálu prezentovaných etických dilemat spolu se společnostmi CBC Národní asociace sociálních pracovníků. Seriál byl přijat americkými sociálními pracovníky s uznáním, neboť po dlouhé době v něm má sociální pracovníce pozitivní image. Hlavní hrdinka Maxine Gray bere svoji práci vážně, připady, které řeší, jsou realistické. Nicméně Gibelman (2004) seriálu vyčítá, že některé situace jsou předramatizované a idealizované, zejména jí vadí, že určité praktiky jsou sporné z etického hlediska, přestože jako diváci ústřední hrdince můžeme fandit, neboť se takového jednání dopouští v zájmu klienta. Rovněž v případě této postavy se divák nedozví žádné informace o její profesní přípravě a průběžném vzdělávání.

Televize je pokládána za nejmocnější médium vůbec. Není divu, uvážíme-li, kolik času jejímu sledování lidé věnují. Podle Gibelman (2004, 332) televize výše uvedenými seriály zprostředkovává anti-profesionální, neuctivý obraz sociálních pracovníků. V divákovi vyvolává předsta-

vu, že není potřeba nějaké speciální odborné přípravy a dovedností, „*tuhle práci může dělat každý*“. V tomto ohledu zrušení seriálů Kate Brasher (v dubnu 2001, jen po 4 měsících) a Normy (v lednu 2001 po dvou sériích) bylo pro sociální pracovníky dobrou zprávou. Nicméně představa utvářená prostřednictvím televizní obrazovky, obzvláště je-li utvářena týden co týden v miliónech diváků, má tendenci přetrvávat. Špatný pořad je sice poměrně jednoduché zrušit, ale jednou zformované postoje veřejnosti už tak snadno vymazat nelze. Ve skutečnosti Kate a Norm (a pravděpodobně i Maxine Gray, ačkoliv to je z děje méně zřejmé) s nižším než středoškolským vzděláním reprezentují méně než 1 % těch, kteří jsou v USA klasifikováni jako sociální pracovníci. Otázkou tedy je, proč tvůrci TV programů vytvářejí postavy, které nejsou skutečnými reprezentanty sociálních pracovníků? Možná odpověď je, že televize „jen“ odráží již existující názory a postoje veřejnosti, čímž je však ještě více posiluje. Televize vyobrazuje jako hrdiny jen ty, kteří jsou veřejností za takové již obecně pokládáni (Gibelman, 2004).

Televize je podle Gibelman ve skutečnosti zaplavena seriály, které ukazují to nejlepší z určitých profesí: denodenní práci v prostředí nemocniční ambulance (od lékařů až po úředníky), policie, soudců, hasičů atd. Vyobrazování těchto profesionálů v akci i nezasvěcenému divákovi umožňuje rozpoznat jejich vzdělání, nároky odborné přípravy, problémy a výzvy provádějící jejich práci, ale i oddanost svému povolání. Výsledkem, s ohledem na utváření image té které profese, je respekt. Avšak sociální pracovníci jsou nadále zobrazováni jako nevzdělaní, když ne rovnou jako směšní. Ustrnutí v tomto klíše posiluje převažující postoje k sociální práci a sociálním pracovníkům. V historii amerických seriálů jediný průkopnický program zprostředkující realističtější obraz sociální práce, *East Side/West Side*, byl paradoxně vysílán v jedné jediné sérii (1963–64). Realismus, s nímž byli klienti a jejich problémy (zneužívání dětí, stárnutí, diskriminace, závislost) ztvárněni, si nezískal popularitu u diváků (Gibelman, 2004).

Přítom např. „soap opera“, s tradičním důrazem na „rodinu“ a „každodenní život“, může být obzvláště vhodný formát pro děj vztahující se ke sféře sociálních služeb a sociální práce (Henderson, Franklin, 2007). Výzkumy prokázaly, že televizní seriály a jiné dramatické žánry, jako např. telenovely a mydlové opery, upoutávají diváky odlišným způsobem než zpravodajské pořady a mohou významně ovlivňovat chápání rozličných problémů veřejnosti (Henderson, 1996a, 2007; Philo and Henderson, 1999 in: Henderson, Franklin, 2007). Příběhy, které televize vypráví, mohou být zcela fiktivní, ale jejich úspěch spočívá v tom, že lákají publikum, aby se

identifikovalo s emocemi a osudy stálých postav. Postav, jež diváci poznají mnohem intimněji než reálný život svých sousedů a přátel (Henderson, Franklin, 2007). Právě proto televizní seriály a dramata skýtají příležitosti zaměřit se na různé stereotypy a seznámit diváky se společenskými skupinami, s nimiž mají v jejich reálných životech nepatrný kontakt. Navíc účinek sledovaného příběhu nekončí se závěrečnými titulky epizody, nezanedbatelnou část potěšení, které plyne ze sledování seriálů, tvoří rozhovor o nich s jinými lidmi, s přáteli, v práci... „*Mluvit o televizních programech a o tom, co se v nich děje, je zásadní pro to, aby se stal program populárním a částí kulturního kapitálu obecného diskursu*.“ (Baslarová). Formát telenovel a seriálů tudíž reprezentuje důležitý kulturní zdroj, který by mohl být cíleně využit těmi, kteří usilují o změnu vnímání profese (Henderson, Franklin, 2007).

Jak vysvětlit tak málo pozitivní image a zobrazování sociálních pracovníků v médiích?

Podle Beresforda (1996) mají sociální pracovníci v současné společnosti, která se vyznačuje nadšením pro konzum a primitivní, naivní vírou v jednoduchá řešení, privilegium obětních beránek. Pozice sociálních pracovníků je „*nekonečně složitější*“, než je veřejnosti předkládáno povrchními zprávami v médiích. V důsledku vývoje společenských hodnot je dnes rozhodování, zda intervenovat, či ne, mnohem složitější než například před 30 lety. Na jedné straně chceme, aby všechny zanedbané a týrané děti byly v péči sociálních pracovníků, ale současně také chceme, aby jejich rodiče byli chráněni proti invazivnímu státnímu dohledu a intervenci.

Fergusson (2002) spatřuje příčinu problematického obrazu sociálních pracovníků v tom, že sociální práce je vnímána spíše jako součást problémů než jako možné řešení sociálních neduhů.

Valentine, Freeman (2002) si kladou otázku, jsou-li negativním vnímáním a zobrazováním profese vinni sami sociální pracovníci, nebo jde o náказu od způsobu vnímání klientů společností. Je možné, že méně pozitivní obraz sociálních pracovníků ve filmech je částečně důsledkem negativní image, kterou mají klienti sociální práce v očích společnosti. Řada klientů je stigmatizována kvůli pohlaví, rase či příslušnosti k určité třídě. Často jsou příslušníky minoritních kultur nebo se jinak odlišují od majoritní společnosti, od běžného „konceptu normality“ – bývají chudí, mají málo moci, spíše jde o ženy než muže, jsou zranitelní, utlačováni, často pocházejí z rasových či etnických minorit, mohou být nemocní, postižení nebo umírající (Valentine, Freeman, 2002). Avšak v jiném článku autorky (Valentine, Freeman, 2004: 160) v souvislosti s touto argumentací uvádějí:

„*Nicméně je zajímavé, že naše výsledky ukazují, že většina klientů v těchto filmech není zobrazována nesympatickými způsoby.*“

Důsledky nepříznivého image sociálních pracovníků v praxi

- Posilování stereotypů neinformovaným vyobrazováním toho, kdo sociální pracovníci jsou a co dělají, zvěčňuje nízký status připisovaný jejich profesi (Gibelman, 2004).
- Když se šíří taková image, jak lze očekávat, že veřejnost, politici skutečně porozumí a ocení jedinečný přínos profese sociálních pracovníků (Valentine, Freeman, 2002)?
- Vliv zobrazování profesí v televizních seriálech na volbu povolání byl mediálním výzkumem již prokázán. Negativní image sociálních pracovníků může odrazovat potenciální zájemce o tuto profesi (Gibelman, 2004).
- Negativní image sociálních pracovníků může vytvářet bariéry na straně potenciálních klientů a odrazovat je od navázání kontaktu se sociálními pracovníky a včasného vyhledání odborné pomoci.

Závěr

Autoři anglosaských studií zaměřených na image sociálních pracovníků jsou vesměs profesori škol vzdělávajících sociální pracovníky, jejich závěry jsou tedy většinou poměrně angažované a aktivistické. Jsou přesvědčeni, že sociální pracovníci by si neměli nechat líbit degradaci vlastní profese, k níž dochází jejím zkresleným zobrazováním ve filmové a televizní dramatické tvorbě (Valentine, Freeman, 2002; Henderson, Franklin, 2007; Gibelman, 2004). Objevují se v zásadě tři hlavní směry doporučení, jak na to: konzultantskou spoluprací s médii na připravovaných programech, přijímáním své identity jako sociálních pracovníků a reflektováním své vlastní praxe.

- Rozvíjení konzultační spolupráce a vztahů s filmovými scénáristy, režiséry a producenty může být jeden z efektivních způsobů zvýšení pravděpodobnosti, že sociální pracovníci budou ve filmech zobrazováni věrně podle skutečnosti (Valentine, Freeman, 2002; Gibelman, 2004; Henderson, Franklin, 2007).
- Podle Valentine, Freeman (2002) řada absolventů vysokoškolského studia sociální práce o sobě nehovoří jako o sociálních pracovnících, místo toho užívají pojmenování, která reflektují jejich pozici v rámci organizace (ředitel), vykonávanou aktivitu (komunitní pracovník – community organizer), nebo je jim připisován vyšší status (terapeut). Jedním z důsledků je, že laická veřejnost nemá povědomí o plném rozsahu rolí a aktivit, které sociální pracovníci zastávají.

„Je užitečné „podívat se na sebe tak, jak nás vidí ostatní“ čas od času za účelem hledání potenciálních pravd v těchto image a posoudit, jak ostatní dospěli k tomu, že nás vidí takovým způsobem.“ (Valentine, Freeman, 2002: 470). Jsme ochotni riskovat své zaměstnání, odměny za své zásluhy, povýšení, přízeň našich kolegů a nadřízených, abychom zpochybnil nespravedlivý, neetický nebo neefektivní systém, postupy a praxi? Vidíme sami sebe jako část problému nebo jako součást jeho řešení? Klademe jako nadřízený důraz na víc než jen „papírování“ a zaběhlou metodiku?

Literatura:

- Barviková, J. – Svobodová, K. – Štátná, A. *Analýza současného stavu v oblasti terénní činnosti orgánů sociálně-právní ochrany dětí a stanovení optimálních podmínek výkonu sociálně-právní ochrany dětí ve vazbě na počet klientů.* [online] Praha: VÚPSV, 2009. Dostupný z http://www.mpsv.cz/files/clanky/8669/Projekt_HR170_08_def.pdf, [cit. 18. 6. 2009].
- Baslarová, I. *Soap opera a telenovela – tzv. feminní televizní žánry.* [online] Dostupný z http://gender.ff.cuni.cz/anoatce_baslarova.htm, [cit. 3. 6. 2009].
- Beresford, P. Our Voice on Big Brother. *Community Care*; 6/21/2007 Issue 1678, p. 6, 2007.
- Brandon, D. Knave or Fools? *New Statesman & Society*; 1/5/96, Vol. 9 Issue 384, p. 18, 1996.
- Ferguson, H. It's Time to Be Kind to Ourselves. *Community Care*; 3/14/2002 Issue 1413, p. 23, 2002.

- Gibelman, M. Television and the Public Image of Social Workers: Portrayal or Berayal? *Social Work*, Vol. 49, No. 2, p. 331 – 334, 2004.
- Isenson, N. *Po mnoha letech, kdy česká kinematografie byla ve světě téměř úplně neznámá, se stal Kolja prvním filmem, kterému se po dlouhé době dostalo mezinárodního uznání. Proč? Domníváte se, že je úspěch filmu oprávněný?* Dostupný z: <http://www.blisty.cz/files/isarc/9805/19980529a.html>, [cit. 3. 6. 2009].
- Úlehla, I. *Umění pomáhat. Učebnice metod sociální práce.* Písek: Renesance Písek a ISZ Praha, 1996.
- Valentine, D. – Freeman, M. Film Portrayals of Social Workers Doing Child Welfare Work. *Child and Adolescent Social Work Journal*, 2002, Vol. 19, No. 6, p. 455 – 471.
- Valentine, D. – Freeman, M. Through the Eyes of Hollywood Images of Social Workers in Film. *Social Work*, 2004, Vol. 49, No. 2, p. 151 – 161.

Autorka působí ve VÚPSV, v. v. i.

Poznatky z praxe

Príspevek na péči a jeho úloha při úhradě služeb sociální péče v domovech pro seniory

Pavel Pikola

Hlavními zdroji financování služeb sociální péče v domovech pro seniory jsou dotace a příspěvky z veřejných rozpočtů, dotace z MPSV a jiných resortů, úřadů práce, ze strukturálních fondů, úhrady od uživatelů služeb, platby od zdravotních pojišťoven a sponzorské dary. Pokud jsou přidělovány dotační prostředky ze státního rozpočtu, poskytují se pouze registrovaným poskytovatelům sociálních služeb, kterými jsou v rámci pobytové služby sociální péče domovy pro seniory. I přes využití všech možných způsobů financování prostředky na úhradu nákladů na sociální služby chybí a domovy pro seniory se bez dotací neobejdou. Jedním ze zdrojů financování služeb sociální péče v domovech pro seniory je příspěvek na péči. Článek se zaměřuje na možnosti individuálního čerpání příspěvku na péči v domovech pro seniory s ohledem na míru závislosti. Využívá přitom výsledky dotazníkového šetření provedeného v březnu 2009.

Príspevek na péči

Příspěvek na péči je dávkou poskytovanou osobám, které jsou závislé na pomoci jiné fyzické osoby. Má jim umožnit, aby si podle vlastního uvážení zajistily potřebnou pomoc, a to buď v rámci rodiny, nebo prostřednictvím poskytovatele sociálních služeb. Nárok na příspěvek mají osoby starší jednoho roku a poskytuje se po splnění podmínek uvedených v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Úkony, jejichž činnost lze hradit z příspěvku na péči, jsou uvedeny v příloze č. 1 k vyhlášce č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách.

Zákon o sociálních službách rozeznává čtyři stupně závislosti, a to lehkou, středně těžkou, těžkou a úplnou závislost, jimž odpovídá výše příspěvku na péči. Je stanovena zvlášť pro děti do 18 let a pro dospělé. Vyšší částka příspěvku na péči pro děti je dána zejména tím, že děti nemají obvykle svůj vlastní příjem (mzda, plat, důchod či jiné příjmy). Současně má motivovat rodiny k tomu, aby děti zůstávaly v domácí péči. Výše příspěvku na péči za kalendářní měsíc je patrná z tabulky č. 1.

Pro účely stanovení stupně závislosti jsou všechny úkony péče o vlastní osobu a úkony soběstačnosti rovnocenné. Hodnotí se funkční dopad dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu na schopnost zvládat jednotlivé úkony péče o vlastní osobu a úkony

soběstačnosti a musí být prokázáno, že neschopnost zvládnout některý z těchto úkonů je důsledkem nepříznivého zdravotního stavu. Dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem rozumíme stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a který omezuje duševní, smyslové nebo fyzické schopnosti a má vliv na péči o vlastní osobu a soběstačnost. Při hodnocení schopnosti osoby zvládat úkony péče o vlastní osobu a úkony soběstačnosti se posuzuje, zda je osoba schopna dlouhodobě, samostatně, spolehlivě a opakovaně rozpoznat potřebu úkonu, úkon fyzicky provádět obvyklým způsobem a kontrolovat správnost provedení úkonu.

Nárok na příspěvek

O příspěvku na péči rozhoduje obecní úřad obce s rozšířenou působností, a to na základě prošetření sociální situace žadatele o dávku a posouzení jeho zdravotního stavu lékařem posudkové služby. Nárok na výplatu příspěvku vzniká podáním žádosti o přiznání příspěvku. Příjemce musí do 15 dnů

od přiznání dávky oznámit, kdo a jakým způsobem mu bude pomoc poskytovat. Způsob výplaty příspěvku je oprávněná osoba povinna uvést v žádosti. Příjemce může plátce, tj. obecní úřad obce s rozšířenou působností, kdykoliv požádat o změnu ve způsobu jeho výplaty, přičemž ten je povinen této žádosti vyhovět a změnu provést od kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, v němž mu byla taková žádost doručena.

U příjemců s I. stupněm závislosti byl od 1. 1. 2010 stanoven kombinovaný způsob výplaty dávky, tj. z celkové částky 2000 Kč se 1000 Kč vyplácí v peněžní formě a dalších 1000 Kč je hrazeno formou poukazů uplatnitelných výlučně u registrovaných poskytovatelů služeb sociální péče. Z tohoto způsobu vyplácení jsou možné výjimky v případě, že v blízkosti potřebné osoby není registrovaný poskytovatel požadované služby. Pak může obecní úřad obce s rozšířenou působností rozhodnout o tom, že příspěvek na péči bude vyplácen v plné výši v peněžní formě. Tato změna může pomoci zamezit odlivu

Tabulka č. 1: Výše příspěvku na péči za kalendářní měsíc pro osoby do 18 let a starší

	Do 18 let věku, v Kč	Nad 18 let věku, v Kč
stupeň I (lehká závislost)	3 000	2 000
stupeň II (středně těžká závislost)	5 000	4 000
stupeň III (těžká závislost)	9 000	8 000
stupeň IV (úplná závislost)	12 000	12 000

Tabulka č. 2: Evidence nákladovosti služeb sociální péče u seniorů pobírajících a nepobírajících PnP

Vedete údaje o nákladovosti služeb sociální péče odděleně u seniorů, kteří příjemci PnP jsou a nejsou?					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ano	1,0	2,0	3,1	3,1
	Ne	46,0	47,0	96,9	100,0
	Total	47,0	49,0	100,0	
Missing	0	48,0	50,0		
	System	1,0	1,0		
	Total	49,0	51,0		
Total		96,0	100,0		

Zdroj: Vlastní zpracování autora, 2009

finančních prostředků ze systému sociálních služeb. V případě, že příjemce příspěvku na péči žije v domově pro seniory, stává se příspěvek na péči součástí plateb, jimiž hraří svůj pobyt a poskytované služby.

Cíl a metoda výzkumného šetření

Cílem výzkumného dotazníkového šetření u poskytovatelů služeb sociální péče - domovů pro seniory - bylo zjistit, jaký je faktický stav vedení přehledů o počtech seniorů podle přiznaných stupňů závislosti v domovech pro seniory. Zajímalo nás, zda jsou údaje o nákladovosti služeb sociální péče vedeny odděleně podle toho, zda seniori jsou či nejsou příjemci příspěvku na péči. Zjišťovali jsme rovněž, zda jsou údaje o nákladovosti služeb sociální péče vedeny odděleně také podle přiznaného stupně závislosti. Zjištěné skutečnosti se měly stát podkladem pro návrh opatření vedoucích ke stabilizaci financování služeb sociální péče. Za tímto účelem byly v březnu 2009 dotazníkem obeslány všechny domovy pro seniory v ČR registrované MPSV, uvedené na jeho webových stránkách. Vyplněný dotazník vrátilo celkem 96 z celkového počtu 465 domovů pro seniory, tj. 20,6 %. Při sestavování dotazníku se vycházelo ze tří hypotéz (H1 - Domovy pro seniory (DS) vedou přehledy o počtech seniorů podle přiznaných stupňů závislosti, H2 - Nadpoloviční většina DS nevede údaje o nákladovosti služeb sociální péče odděleně u seniorů, kteří příjemci PnP jsou a nejsou, H3 - Nadpoloviční většina DS nevede údaje o nákladovosti služeb sociální péče odděleně u seniorů podle jejich přiznaného stupně závislosti). Ty byly následně testovány statistickým softwarem SPSS, verze 16. Výsledná zjištění byla prezentována formou tabulek.

H1 - Domovy pro seniory (DS) vedou přehledy o počtech seniorů podle přiznaných stupňů závislosti

Výzkumné šetření potvrdilo, že všechny domovy pro seniory vedly přehledy o počtech seniorů podle přiznaných stupňů závislosti. Příjem z příspěvků na péči je totiž vedle dotací a povinných plateb za pobytové služby sociální péče ze strany seniorů jedním z důležitých zdrojů domovů pro seniory, z nichž jsou tyto služby financovány. Příjemcem příspěvku na péči je domov pro seniory, proto je již z výše přijatých příspěvků zřejmé, kolik seniorů a v jakém stupni závislosti příspěvek na péči pobírá. Úlo-

hou domovů pro seniory je také sledovat zdravotní stav svých obyvatel a v případě, že se jejich schopnost zvládat úkony péče o svoji osobu a soběstačnost zhorší, je i v jejich zájmu navrhnout změnu stupně závislosti. Tyto návrhy je vhodné podávat vzhledem k délce řízení s předstihem, protože v případě zhoršení zdravotního stavu senior služby, jež mají být touto dávkou zabezpečeny, potřebuje v podstatě okamžitě. Proto lze hypotézu 1 na základě výše uvedených zjištěných skutečností přijmout.

H2 - Nadpoloviční většina DS nevede údaje o nákladovosti služeb sociální péče odděleně u seniorů, kteří příjemci PnP jsou a nejsou

Z analýzy zaslaných odpovědí vyplývá (viz tabulka č. 2), že pouze 2 % respondentů vedou údaje o nákladovosti služeb sociální péče odděleně podle toho, zda seniori jsou či nejsou příjemci PnP, zatímco 47 % respondentů tyto údaje odděleně nevede. Zbýlých 51 % respondentů odpověď neuvedlo, lze tedy předpokládat, že tyto údaje rovněž odděleně nevedou.

Podle těchto výsledků je možné usuzovat, že domovy pro seniory v praxi údaje o nákladovosti služeb nevedou, což ve své podstatě stírá rozdíly v poskytování služeb sociální péče podle toho, zda uživatelé služeb jsou či nejsou příjemci příspěvku na péči. V praxi byly zjištěny i případy, kdy jsou finanční prostředky určeny všem seniorům bez rozdílu, zda jsou či nejsou příjemci PnP, a finanční úhrada služeb sociální péče je realizována podle faktické potřeby každého seniora. Tuto problematickou praxi lze vyřešit tím, že domovům pro seniory bude stanovena povinnost vést tyto údaje odděleně. Jenom pak bude možné kvantifikovat nutné finanční náklady na poskytování služeb sociální péče, které by teoreticky měly být u seniorů pobírajících PnP vyšší. Hypotézu 2 tedy lze na základě výše uvedených zjištěných skutečností přijmout.

H3 - Nadpoloviční většina DS nevede údaje o nákladovosti služeb sociální péče odděleně u seniorů podle jejich přiznaného stupně závislosti

Z odpovědí na dotazníkové šetření (viz tabulka č. 3) dále vyplynulo, že pouze 1 % respondentů vede údaje o nákladovosti služeb sociální péče poskytované klientům odděleně podle jim přiznaného stupně

Tabulka č. 3: Evidence nákladovosti služeb sociální péče u seniorů podle přiznaných stupňů závislosti

Vedete náklady služeb sociální péče uvedených v otázce č. 2 a 3 odděleně u seniorů s přiznaným příspěvkem na péči podle jejich přiznaného stupně závislosti?					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ano	1,0	1,0	2,1	2,1
	Ne	46,0	48,0	97,9	100,0
	Total	47,0	49,0	100,0	
Missing	0	48,0	50,0		
	System	1,0	1,0		
	Total	49,0	51,0		
Total		96,0	100,0		

Zdroj: Vlastní zpracování autora, 2009

závislosti, zatímco 48 % respondentů odpovědělo, že tyto údaje odděleně nevede. Zbývajících 51 % respondentů odpověď neuvedlo, proto lze soudit, že údaje odděleně rovněž nevedou.

Ani tento problém nebude vyřešen, nebude-li domovům pro seniory stanovena povinnost tyto údaje vést odděleně. Jenom tak bude možné kvantifikovat nutné finanční náklady na poskytování služeb sociální péče, které by teoreticky měly být u seniorů s vyšším stupněm závislosti vyšší než u těch s nižším stupněm závislosti.

V současné době je však tato evidence dobrovolná a je stanovena jen v individuálním plánu každého klienta. Doporučované vedení přehledů o inkasu příspěvků na péči u seniorů podle stupně závislosti a vedení údajů o úhradách služeb sociální péče z těchto příspěvků na péči by umožnilo realističtější přehled a náhled na požadavky služeb sociální péče podle stupňů závislosti včetně jejich finanční náročnosti. Z těchto reálných údajů by bylo možné vypočítat a stanovit fixní platby za jednotlivé úkony služeb sociální péče, což by mohlo vést ke zprůhlednění a zmapování toku plateb. Na tato opatření by pak měla navazovat další opatření ke stabilizaci financování služeb sociální péče v domovech pro seniory.

Na základě zjištěných skutečností lze i hypotézu 3 přijmout.

Závěr

Z odpovědí respondentů dotazníkového šetření vyplývá, že služby sociální péče nejsou v domovech pro seniory poskytovány a evidovány adresně podle přiznaného stupně závislosti a výše příspěvku na péči, že naopak dochází k jejich soustřeďování na účtu domova pro seniory, z něhož jsou pak v rámci solidarity jednotlivé úkony služby sociální péče hrazeny dle potřeby seniorů bez ohledu na výši přijatého příspěvku na péči, který je součástí úhrady uživatele za pobyt a poskytované služby. Takto neevidovány nejsou jen výdaje na služby sociální péče v domovech pro seniory, podobná situace panuje i u služeb sociální péče poskytovaných příjemcům PnP, o něž je pečováno v místě jejich bydliště. Soustřeďování vybraných příspěvků na péči na jednom účtu v domovech pro seniory bez rozdílu a následné čerpání těchto prostředků dle potřeby služeb sociální péče bez ohledu na přiznaný stupeň závislosti a výši příspěv-

ku na péči je umožněno „zjevnou“ anonymitou těchto prostředků v důsledku nedostatečné evidence jejich využití. Pokud by však domovy pro seniory měly povinnost vést evidenci úkonů služeb sociální péče a výše PnP u každého seniora zvlášť a příslušný stupeň závislosti by odpovídal skutečné potřebnosti seniora, nemohlo by docházet k absenci finančních prostředků na výdaje spojené s poskytováním služeb sociální péče. K nápravě tohoto stavu je proto třeba stanovit pro domovy pro seniory povinnost evidovat odváděné úkony a náklady na ně u každého seniora zvlášť.

Literatura:

- Doroghazi, R. M. *Funding retirement*. Dostupné z <http://www.springerlink.com/content/77k605tg0471v140/?p=897918d451b54c5084880e5b748eb53&pi=25>, 1.6.2010.
- Forma, L. et al. *Health and social service use among old people in the last 2 years of life*. Dostupné z <http://www.springerlink.com/content/x508350112565252/?p=be1db4b922894d3caf673a34a5b414e7&pi=14>, 1.6.2010.
- Králová, J. - Rázová, E. *Sociální služby a příspěvek na péči*. Ostrava: ANAG, 2008. 374 s. ISBN 978-80-7263-462-0
- Larsson, K. - Thorslund, M. - Kareholt, I. *Are public care and services for older people targeted according to need? Applying the Behavioural Model on longitudinal data of a Swedish urban older population*. Dostupné z <http://www.springerlink.com/content/a766750281636516/?p=1b998090cbd749a08cdea85de36ee08e&pi=8>, 1.6.2010.

Paz-Lopez, A. et al. *Software Architecture System for Elderly Care in a Retirement Home*. Dostupné z <http://www.springerlink.com/content/b564m7v872230160/?p=fc20d0639e5c4b868d3eb0b6154090ab&pi=2>, 1.6.2010.

Průša, L. *Efektivnost sociálních služeb: vybrané prvky a aspekty*. Dostupné z http://praha.vupsv.cz/Full-text/vz_245.pdf.

Základní ukazatele z oblasti práce a sociálního zabezpečení v České republice ve vývojových řadách a grafech 2008. Praha: MPSV, 2009. ISBN 978-80-7421-005-1

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění.

Autor je doktorandem ČZÚ v Praze.

Inspirace ze Skotska pro práci s ohroženými rodinami

Marcela Kašparová

Pracovníci občanského sdružení Amalthea měli možnost navštívit v roli partnera projektu Communem Reddere podpořeného z ESF samosprávný úřad ve skotském East Lothianu a seznámit se se systémem péče o ohrožené děti v této části Velké Británie. Návštěva byla zaměřena především na poznání tamní práce s ohroženými a pěstounskými rodinami s cílem posoudit možnost využití nabytých poznatků při poskytování služeb zaměřených na podporu pěstounů i ohrožených rodin v našich podmínkách, např. v rámci programu Sanace rodiny občanského sdružení Amalthea.

Nabyté informace a poznatky o tamním systému péče o pěstounské i ohrožené rodiny se staly inspirací k jeho porovnání s nastavením práce s ohroženými i pěstounskými rodinami v našem systému a hledání jejich styčných bodů a míst, kde je změna potřebná a zároveň i možná. K charakterizování rozdílů obou systémů, ale i zmíněných inspirací, poslouží příběh Martina, který zrcadlí stav systému péče o ohrožené děti v naší republice.

Martin se narodil jako čtvrté dítě v rodině. Mezi jeho rodiči docházelo k velkým neshodám, matka i otec Martina měli problémy s alkoholem, otec navíc v opilosti často matku v hádce uhodil. Rodina žila v bytě 2+1, Martin byl často těmto situacím přítomen. Sousedé rodiny si stěžovali na hluk a nepořádek, který Martinova rodina způsobovala, opakovaně v ní zasahovala také policie, na jejíž návrh bylo provedeno sociální šetření OSPOD z důvodu možných nepříznivých podmínek pro děti v rodině.

Sociální pracovníce OSPOD na základě sociálního šetření vyhodnotila situaci v rodině jako děti ohrožující, vykonávala nad rodinou dohled a snažila se Martinovy rodiče motivovat ke změně, i hrozbou odebrání dětí z péče rodičů. Situace v rodině se však ještě více vyhrotila a sociální pracovníce musela podat předběžné opatření, kterým byly všechny 4 děti z rodiny odebrány a umístěny do diagnostických ústavů – Martin spolu se starším bratrem.

Martin v diagnostickém ústavu zpočátku nespokojoval, nechtěl dodržovat režim zařízení, odmítal se zapojit do společných aktivit. Odborné vyšetření ukázalo, že trpí deprivacním syndromem, objevují se u něj příznaky syndromu hyperaktivity (ADHD) a má sklony k agresivitě vůči sobě i okolí. Během jeho pobytu v diagnostickém ústavu ho jeho matka jednou navštívila, jednou mu také zatelefonovala.

Z Diagnostického ústavu byl Martin po tříměsíčním diagnostickém pobytu umístěn do dětského domova – byla u něj nařízena ústavní výchova.

Martin byl v dětském domově spolu s bratrem, postupně si v domově zvykl. Projev syndromu ADHD se u něj s věkem zvýraznil, pro pečovatele bylo náročné zvládnout jeho chování, protože Martin obtížně dodržuje jakákoliv pravidla, často se pere, provokuje ostatní, jedná účelově, funguje u něj model podmíněnosti „udělám to, jen když z toho něco budu mít“. Režimová léčba dětského domova ho v tomto chování ještě více podporuje. Martinova matka několikrát do dětského domova telefonovala, byla však opilá a nebylo v jeho zájmu, aby s ním v tomto stavu mluvila. Martin se o matce ani otci nezmiňuje.

Martin byl zapsán do registru dětí, pro které se hledá vhodná náhradní rodina. Sociální pracovníce OSPOD Martina navštívila v dětském domově 1x za půl roku.

O Martina projevil zájem pěstounská rodina s dalšími dvěma dětmi v pěstounské péči. Pěstouni s Martinem strávili několik víkendů v rámci hostitelské péče, poté se rozhodli požádat o svření Martina do péče pěstounské. Martin s tím souhlasil a po pěti letech se dostal do nové rodiny.

Při předání Martina do péče pěstounů pracovníci dětského domova podali pěstounům jen základní informace, protože se obávali, že pokud by uvedli problémy, které s Martinem mají, do péče by si ho nevzali. Pěstouni se nedozvěděli ani informace o Martinově biologické rodině, pouze to, že rodiče o syna nejeví zájem a mají problémy s alkoholem.

Sociální pracovníci OSPOD našli pro Martina rodinu, vzhledem k délce pobytu chlapce v ústavní péči a jeho omezeným možnostem dostat se do jiné vhodné rodiny schválili pěstounskou rodinu jako vhodnou

i s vědomím určitého rizika pro další děti v rodině. Hostitelskou péči vystřídal předpěstounská péče, poté byla soudem schválena péče pěstounská.

Martin začal v novém bydlišti chodit do 4. třídy základní školy, měl však velké výchovné problémy, byl drzý na učitele i spolužáky, odmítal se učit a spolupracovat, často se pral se spolužáky, byl přistižen při kouření. Pěstouni velmi intenzivně komunikovali se školou a snažili se společně s ní najít vhodný přístup, který by Martinovi pomohl a zároveň mu nastavil pravidla a hranice.

Sociální pracovník OSPOD při pravidelném šetření v rodině po zjištění problémů s Martinem doporučil vyhledat pedopsychiatra, který by předepsal Martinovi léky na zklidnění.

Martin stupňoval své agresivní projevy, neposlušal ani doma, ani ve škole, rozbíjel věci, několikrát uhodil spolužáka a pěstouni situaci museli řešit s jeho rodiči u ředitelky školy. Nakonec se rozhodli dětského psychiatra navštívit, už si s Martinem a jeho chováním nevěděli rady, byli vyčerpaní nestálými konflikty s Martinem a řešením následků jeho chování. Pěstounka začala pochybovat o tom, zda péči o Martina zvládne, jeho chování začalo negativně ovlivňovat také další děti v rodině. Pěstoun nakonec kontaktoval sociálního pracovníka OSPOD s tím, že zvažují zrušení pěstounské péče o Martina.

Dětský psychiatr Martina vyšetřil a navrhl nasazení léku Ritalin na zklidnění. Sociální pracovník OSPOD nabídl pěstounům možnost využít Středisko výchovné péče, které nabízí tříměsíční pobyt pro děti s problémovým chováním. Martinovi by se tam dostalo intenzivní režimové léčby a také terapie, pěstouni by si mohli odpočinout. Sociální pracovník OSPOD se také s pěstounem domluvil na tom, že si s Martinem promluví a udělí mu napomenutí za jeho chování.

Martin absolvoval tříměsíční pobyt ve Středisku výchovné péče, během tohoto pobytu se jeho negativní projevy v chování ještě prohloubily, pokusil se o útek ze zařízení společně s dalším kamarádem. S pěstouny téměř nekomunikoval, odmítal plnit úkoly, které mu dávali, a často opakoval výroky „nejste moji rodiče, nemáte mi co poroučet“ a „vím, že se těšíte, až vypadnu“.

Pracovníci Střediska výchovné péče provedli diagnostiku projevů a potřeb Martina, dali rodině doporučení, jak s Martinem pracovat. Vyjádřili však zároveň pochybnost, zda je v možnostech Martina své chování změnit, aktuálně je zcela bez náhledu, citově odtažitý.

Pěstouni se rozhodli zrušit pěstounskou péči o Martina, hoch byl umístěn do stejného dětského domova, odkud do rodiny přišel.

Sociální pracovník OSPOD podal návrh soudu na zrušení pěstounské péče a soud následně rozhodl o umístění Martina do dětského domova.

Bezmoc, kterou můžeme po přečtení Martinova příběhu cítit, vede k otázce, zda bylo možné udělat v našich podmínkách něco jinak a co asi Martin prožíval a co si odnáší do budoucna.

Na základě zkušeností s prací s ohroženými rodinami a podobnými příběhy, ve kterých hrála roli dlouhodobější ústavní výchova dítěte, se zaměříme na důsledky, které přináší. Od snížené schopnosti vést v dospělosti zdravý vztahový život přes absenci rodičovských vzorů, která vede ke snížené kvalitě v péči o vlastní děti, po psychické obtíže různého druhu pramenící z nedostatku citového zázemí. Výše zmíněnou bezmoc vnímám i ze strany institucí a organizací, které se upřímně snažily Martinovi pomoci, ve výsledku však Martin skončil tam, kde začal, v ústavním zařízení, utvrzenější ve zkušenosti „jsem grázl“. V celém příběhu – zřejmě logicky – schází to, co je skutečným počátkem příběhu – rodina. Je o ní zmínka na začátku, kdy byla označena jako pro Martina ohrožující (ale byla ohrožující opravdu celá

a nenávratně...?), a pak v průběhu příběhu, kdy bylo lepší se o ní pěstounům moc nezmiňovat (aby se nelekli, že by s ní museli být v kontaktu). I Martin o ní radši už moc nemluvil, až si na to mlčení zvykl. A rodiče samotní z příběhu víceméně zmizeli úplně.

Z uvedeného vyplývá důležitost práce s rodinou v co nejranější fázi zachycení jejich problémů. Diagnostika rodiny jako důležitý začátek práce s ohroženou rodinou může včas odhalit buď rodinu skutečně ohrožující dítě (týrání, zneužívání), nebo rodinu, které jen chybí určité schopnosti nebo dovednosti k tomu, aby dítě mohlo vyrůstat v uspokojivém prostředí.

V prvním případě je řešením umístění ohrožených dětí do náhradních rodin, které jsou pečlivě vybrány a připraveny pro konkrétní dítě. V tomto případě můžeme inspirovat hledat právě ve Velké Británii, kde náboru a přípravě pěstounů věnují velkou pozornost, zaměřenou mj. na schopnosti a možnosti budoucích pěstounů přijmout historii dítěte i s jeho rodinou a nastavit se na konkrétní potřeby dítěte. Dítě zde není hledáno dle požadavků náhradního rodiče, ale naopak vhodní náhradní rodiče jsou hledáni pro dané, konkrétní dítě. Pěstouni jsou také od začátku vedeni a školeni ke kontaktu dítěte s jeho vlastní rodinou za předpokladu, že je to v jeho zájmu. Dítě pak má možnost vyrůstat ve zdravém vztahovém prostředí a zároveň ve spojení se svými kořeny a s možností přijmout svou minulost.

V druhém případě je možná podpora funkcí rodiny, které jsou oslabeny, pomocí intenzivní práce s rodinným systémem, a to s jasným zaměřením na potřeby dítěte v dané rodině. Kontakt v přirozeném prostředí rodiny podpoří rodiče v znovuobjevování, učení se a hledání toho, co umožní dítěti být doma s rodiči a dobře prosperovat.

Další inspirací z Velké Británie pro náš i jiné další příběhy je využívání krátkodobé pěstounské péče, která umožňuje pobyt v rodinném prostředí dětem, jejichž rodiče o ně nemohou z různých důvodů krátkodo-

bě pečovat, např. rodič, který se léčí ze závislosti, je ve vazbě, náhle onemocní, ocitne se v akutní osobní krizi apod. Profesionální krátkodobého pěstounství spočívá mimo jiné v tom, že pěstoun je připraven, že dítě bude předáno po určité době zpět, v tomto případě do péče rodičů. V našich podmínkách je bohužel stále časté, že zájemci o adopci se stávají zájemci o pěstounství s nadějí, že se tak k dítěti dostanou rychleji. Jejich motivací tedy není nabídnout dítěti vhodný prostor, ale naplnit vlastní potřebu „mít dítě“. Přes často formální přípravu pěstounů se pak pro ně stává nepřekonatelnou překážkou představa kontaktu „jejich“ dítěte s jeho rodiči. V případě krátkodobé pěstounské péče se tak otvírá pole působnosti právě pro práci s rodinou, pro nápravu problémů a úpravu podmínek doma pro návrat dítěte zpět do rodiny.

Na závěr se vrátím k výše uvedené otázce, zda je možné udělat v péči o ohrožené rodiny i u nás něco jinak právě teď. Snažíme se začít u sebe, proto se v rámci o. s. Amalthea věnujeme koordinaci služeb pro pěstounské a ohrožené rodiny, vyhledáváme rodiny s dětmi umístěnými do pěstounské péče a v rámci kasuistických seminářů hledáme možnosti podpory pěstounské i vlastní rodiny, stanovujeme hranice i styčné body služeb programů zaměřených na podporu rodin pěstounských i původních. Podporujeme rovněž koordinaci služeb v rámci spolupracujících subjektů.

Dalším příkladem naší snahy je projekt na vyhledávání a přípravu pěstounů pro nové formy pěstounské péče, realizovaný v širším rámci v pardubickém regionu.

Nejdůležitějším aspektem případných změn je však ochota všech, kteří jsou s dítětem v přirozeném i profesionálním kontaktu, změnit úhel pohledu. Snažit se vidět svět a to, co se kolem něj děje, očima toho, o kterého celou dobu jde – očima dítěte, Martina.

Autorka působí jako sociální pracovníce programu Sanace rodiny.

Analýza přínosu programu podpory procesu osamostatňování dětí umístěných v ústavních zařízeních

Podpora procesu osamostatňování mladých lidí umístěných v ústavních zařízeních a jejich příprava na odchod z výchovné péče je jedním z prioritních témat v oblasti péče o ohrožené děti. Systematická pomoc mladým lidem, jejich vzdělávání v oblasti finanční gramotnosti, poradenství v oblasti bydlení, práce a zdravého životního stylu apod. přispívá k jejich sociálnímu začleňování a je prevencí rizikového chování.

V současné době je v České republice realizováno minimálně 15 programů zaměřených na přípravu mladých lidí pro odchod z ústavních zařízení. Jednou z organizací, která mladým lidem nabízí pobyt v tréninkovém bytě a individuální doprovodu před a po odchodu z ústavní výchovy,

je Občanské sdružení Letní dům (blíže také Fórum sociální politiky, 02 /2010).

Ve školním roce 2009–2010 zahájil Letní dům díky podpoře z Finančních mechanismů EHP/Norska výzkumné šetření s cílem analyzovat přínos programu „Spolu o krok dále“ pro klienty především s ohledem na rozvoj jejich praktických znalostí a dovedností. Výsledky šetření shrnuje výzkumná zpráva, která je k dispozici na www.letnidum.cz.

Hlavními výzkumnými nástroji byly dotazníkové šetření (vstupní a výstupní dotazník pro klienty), polostrukturované rozhovory s pracovníky dětských domovů a zúčastněné pozorování sociálních pracovníků Letního domu. Mladí lidé analyzovali inzertní nabídky bydlení a práce, určovali

ceny běžných potravin i spotřebního zboží, popisovali své plány a představy o odchodu z dětského domova a budoucím životě.

Celkově lze konstatovat, že zvolená metodologie, tj. kombinace zvolených technik, prokázala pozitivní dopad projektu na život zúčastněných klientů. Ukázala se tak být slibným nástrojem nejen souhrnné evaluace programu, ale také jako užitečná metoda průběžného poznávání klientů a monitorování jejich proměny. Výstupy z výzkumné analýzy byly využity pro inovaci programu, který se v říjnu 2010 již otevřel novým klientům.

Více na www.letnidum.cz.

Andrea Blahovcová a Jana Plessingerová, Občanské sdružení Letní dům

Recenze:

Téma pečovatelské služby je vysoce aktuální

Kolektiv autorů: Pečovatelská služba v České republice.

Tábor, Asociace poskytovatelů sociálních služeb České republiky, 2010. 432 s. ISBN 978-80-904668-0-7

Ke kvalitě života seniorů, zejména v období, kdy je začínají opouštět síly a přestávají být schopni zajistit si vlastními silami vše, co k životu patří, mohou významnou měrou přispět pečovatelské služby. Ty se v řadě případů stávají nezbytnými k tomu, aby senioři mohli i za takového stavu zůstat ve vlastní domácnosti. I když se kvalita pečovatelské služby v České republice v posledních letech zlepšila, je třeba usilovat o dosažení co nejvyšší úrovně poskytovaných služeb. Vydání této publikace, která má v tomto směru hodně co sdělit, Asociaci poskytovatelů sociálních služeb, je proto nutno vysoce ocenit.

Asociace je největším profesním sdružením poskytovatelů sociálních služeb v České republice (k 26. 9. 2010 bylo jejími členy 757 organizací a 1735 registrova-

ných služeb) a úspěšně rozvíjí řadu činností, např. studijní, dokumentační, informační, vzdělávací či expertní. Její ediční aktivita vyústila ve skutečně výjimečnou odbornou publikaci velkého rozsahu. Na jejím zpracování se podílelo více než 30 autorů, kteří se problematikou dlouhodobě zabývají jak z hlediska vědecko-výzkumného, tak praktického.

Kniha se zaměřuje nejen na legislativní a finanční aspekty tohoto nejrozšířenějšího druhu sociální služby, ale dotýká se i plánování, řízení kvality, vzdělávání pracovníků, možnosti využití informačních technologií, marketingu sociálních služeb, public relations, prezentace projektů, mezinárodních aspektů sociálních služeb a dalších témat. Věnuje se rovněž poskytování pečovatelských služeb v praxi a přináší užitečné rady a nápady, popisuje nej-

lepší postupy a uvádí příklady dobré praxe, což může pracovníkům v sociálních službách pomoci v jejich náročné práci.

Záměrem vydavatele této knihy bylo přinést ucelený pohled na složitou problematiku terénních služeb sociální péče, respektive pečovatelské služby. Podle mého názoru se mu deklarovaný záměr podařilo zcela naplnit a kniha má nejen potenciál stát se významnou pomůckou pro zaměstnance, kteří v sociálních službách pracují, ale rovněž inspirací pro všechny, kteří na komunální úrovni o této problematice rozhodují, a bohatým zdrojem informací i pro mnohem širší okruh čtenářů, kteří se sociální problematikou zabývají. Je bezpochyby využitelná i jako učební pomůcka pro studenty sociálních oborů.

Vojtěch Krebs

Novinky v knižním fondu

Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním. Základy a předpoklady dobré poradenské praxe. / Novosad, Libor

Praha, Portál 2009. - 269 s. - ISBN 978-80-7367-509-7.

Asistence lidem s postižením a znevýhodněním. Praktický průvodce pro osobní a pedagogické asistenty. / Uzlová, Iva

Praha, Portál 2010. - 135 s. - ISBN 978-80-7367-764-0.

Probace a mediace. Možnosti řešení trestních činů. / Štern, Pavel [EDI] - Ouřednicková, Lenka [EDI] - Doubravová, Dagmar [EDI]

Praha, Portál 2010. - 212 s. - ISBN 978-80-7367-757-2.

Přínos a potenciál vědeckého výzkumu v oblasti migrace. Kolektivní monografie.

Praha, Ministerstvo vnitra České republiky 2010. - 123 s. - ISBN 978-80-254-8008-3.

Projekt „Centrum podpory zaměstnanosti“ zaměřený na služby lidem abstinujícím, ohroženým závislostí nebo těm, kteří se léčí ze závislosti na alkoholu, od února 2010 realizuje společnost A Kluby ČR, o. p. s. Prostřednictvím následné péče o tzv. léčené a abstinující osoby a jejich resocializace usiluje o jejich návrat na pracovní trh. Dvě klientky projektu pracují od října na pracovních místech na zkoušku, což jsou nová pracovní místa na dobu určitou v délce 7 měsíců. Po tuto dobu zaměstnavatel dostává dotaci na mzdové náklady. Cílem je pomocí navrátit účastníky projektu na otevřený trh práce, aby dostali možnost ukázat své dovednosti a schopnosti. Více informací na <http://www.akluby.cz>.

V roce 2010 bylo v třetím ročníku soutěže Obec přátelská rodině 14 vítězným obcím, městům nebo městským částem (viz tabulka) vybraným ze 135 přihlášených rozděleno formou neinvestičních dotací na rok 2011 celkem 5 740 000 Kč na projekty ve prospěch rodiny.

kategorie	umístění	částka v Kč	název obce
I.	1.	170 000	Babice
II.	1.	350 000	Lány
	2.	200 000	Hroovice
	3.	120 000	Přelovice u Přerova
III.	1.	500 000	Jablonné nad Orlicí
	2.	320 000	Velké Pavlovice
IV.	1.-2.	535 000	Dobříš
	1.-2.	535 000	Kojetín
V.	1.	850 000	Rychnov nad Kněžnou
	2.	500 000	Valašské Meziříčí
	3.	330 000	Chrudim
	3.	330 000	Třebíč
VI.	2.-3.	500 000	Brno-střed
	2.-3.	500 000	Ostrava-Poruba

Výzvy nezaměstnanosti v kontextu krize: „sociální ochrana, zaměstnatelnost, flexibilita“

národní konference spolupořádaná FSS MU a VÚPSV

s podporou projektu EU/6 rámce RECOWE

Termín konání: 27.–28. leden 2011

Místo konání: Brno, FSS MU

Témata příspěvků:

1. Proměny trhu práce v období krize a po ní: pozice a strategie aktérů na trhu práce, role šedé ekonomiky.
 2. Ochrana příjmu v nezaměstnanosti: sociální jistoty a/versus pobídky?
 3. Regulace trhu práce, aktivní politika zaměstnanosti v období krize a po ní.
 4. Flexi-jistota: nová řešení pro budoucnost?
- Na konferenci vystoupí odborníci z ILO, CERGE-EI, VÚPSV, MU a dalších institucí z ČR a SR. **Závaznou přihlášku** zašlete do 31. 12. 2010 elektronicky na adresu: plasova@fss.muni.cz. Konferenční poplatek, jehož úhradu lze provést na <http://is.muni.cz/obchod/baleni/40641/> nejpozději do 20. 1. 2011, činí 300 Kč.

Odborný měsíčník Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR

SOCIÁLNÍ SLUŽBY

www.socialnisluzby.eu

Z obsahu listopadového čísla

- Rozhovor s ministrem zdravotnictví L. Hegerem
- Ing. Renata Kainráthová: Zájezd do Welsu
- Z. Kašpárek, Mgr. M. Kocábová: Týden sociálních služeb ČR
- Ing. Kateřina Endrštová: „Šťastné stárí“ už zná své vítěze
- Z. Kašpárek, Mgr. M. Kocábová: Tábor hostil II. Výroční kongres poskytovatelů soc. služeb
- PaedDr. Dušan Mikulec: Poskytovanie soc. služieb pre ľudí s mentálnym postihnutím na Slovensku
- Ing. Jiří Horecký, MBA, Mgr. Marcela Vítová: Do České republiky přichází E-Qalin
- MUDr. Marie Svatošová: Hospic a jeho místo ve společnosti
- PhDr. Karolína Friedlová: Vibrační stimulace a nástavbové prvky v konceptu Bazální stimulace
- Mgr. Martin Ježek: Začleňování lidí s mentálním postižením do společnosti
- Mgr. Pavel Duba: Ucelená rehabilitace osob se zdravotním postižením
- Názory, ohlasy...: Chceme prodávat naše výrobky

Z domácího tisku

Důchodové systémy ve světě. / GOLA, Petr
In: Průvodce pracovní právními předpisy. - Roč. 13, č. 10 (2010), s. 37-38.

Zapojení soukromého sektoru do povinného důchodového systému. Výše tzv. náhradového poměru u státních penzí. Význam dobrovolného penzijního spoření. Přístupy k výpočtu důchodu. Fungování třípíliřového penzijního systému.

Zvládání zdravotních nerovností. Jedna z priorit Evropské unie. / HOLČÍK, Jan
In: Zdravotnictví v České republice. - Roč. 13, č. 3 (2010), s. 86-90.: -lit.

Otázky vlivu sociálních a ekonomických faktorů na zdravotní rozdíly.

Je ohrožena kvalita a dostupnost sociálních služeb?

In: Rezidenční péče. - Roč. 6, č. 3 (2010), s. 6-9.:obr.

Jak se vybrané kraje staví k budoucnosti sociálních služeb a jak se vypořádají s rozpočtovými škrty v této oblasti.

Výcvik vodičích psů v organizaci. / HEJHALOVÁ, Ivana

In: Sociologický časopis/Czech Sociological Review. - Roč. 46, č. 4 (2010), s. 569-592.: -lit.
Činnost „Střediska výcviku vodičích psů“. Zapojení zvířat do sociologických výzkumů.

Pojednání o „instituci vodičích psa“. Výzkum vztahu lidí a zvířat, soužití lidí a zvířecích společníků.

Standardizace nutriční péče v domovech pro seniory. / STARNOVSKÁ, Tamara

In: Rezidenční péče. - Roč. 6, č. 3 (2010), s. 20.

Cíle a realizace programu „Standardizace nutriční péče v domovech pro seniory“.

Mobilita seniorů a dostupnost ve městě. Evropská unie, demografické a sociální změny. / SCHMEIDLER, Karel

In: Veřejná správa. - č. 18 (2010), příl. s. 1-3.: -lit.
Sociodemografické změny v EU. Důsledky demografických změn. Proces stárnutí společnosti. Problematika mobility starších lidí.

Analýza chudoby na Slovensku založená na koncepte relativní deprivace. / ŽELINSKÝ, Tomáš

In: Politická ekonomie. - Roč. 58, č. 4 (2010), s. 542-565.:obr.,tab.,-lit.

Výskyt chudoby na Slovensku. Odhad chudoby na základě indexu blahobytu.

Jak vysoká je hodinová mzda v EU? / GOLA, Petr

In: Průvodce pracovní právními předpisy. - Roč. 13, č. 9 (2010), s. 42-43.:tab.

Porovnání výše minimální mzdy v zemích EU včetně údajů o posledních změnách. V ČR se minimální mzda nezměnila od roku 2007. Zvyšuje minimální mzda nezaměstnanost?

Ze zahraničního tisku

Elderly bias, new social risks and social spending: change and timing in eight programmes across four worlds of welfare, 1980-2003. [Stárnutí, nová sociální rizika a sociální výdaje: změny v osmi programech, 1980-2003.] / TEPE, Markus - VAN-HUYSSSE, Pieter

In: Journal of European Social Policy. - Roč. 20, č. 3 (2010), s. 217-234.:obr.,tab.,-lit.

Dva hlavní trendy v bohatých sociálních státech v posledním desetiletí - stárnutí populace a nová sociální rizika daná de-industrializací. Výzkum, jak tyto trendy ovlivnily sociální výdaje.

Who cares? assessing generosity and gender equality in parental leave policy designs in 21 countries. [Kdo pečuje? posouzení štědrosti a gender rovnosti v návrzích politiky týkající se rodičovské dovolené v 21 zemích.] / RAY, Rebecca - GORNICK, Janet C. - SCHMITT, John

In: Journal of European Social Policy. - Roč. 20, č. 3 (2010), s. 196-216.:obr.,tab.,-lit.

Úvahy o vyrovnání rolí v rodině. Snaha o vytvoření tzv. „earner-carer model“, ve kterém se matky i otcové spravedlivě podílejí jak na placené práci, tak na neplacené péči o dítě. Státní nástroje na umožnění společné péče o dítě.

The Social Quality of National Employment Policies Put to the Test. [Testování sociální kvality národních politik zaměstnanosti.] / KLOSSE, Saskia

In: The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. - Roč. 26, č. 3 (2010), s. 331-345.

Hodnocení sociální dimenze evropské a národních politik zaměstnanosti ve vztahu k osobám se zdravotním handicapem. Poznatky z projektu MISSOC.

From universalism to selectivism: the ideational turn of the anti-poverty policies in Finland. [Od univerzality k selektivitě: obrát v politice zaměřené na potírání chudoby ve Finsku.] / KUIVALAINEN, Susan - NIEMELÄ, Mikko

In: Journal of European Social Policy. - Roč. 20, č. 3 (2010), s. 263-276.: -lit.

Princip sociální politiky severských sociálních států (univerzality); politika na potírání chudoby není speciálním cílem jejich sociální politiky. Reforma finského systému sociální politiky. Popis přechodu od principu „univerzality“ k principu „selektivity“.

Will only an earthquake shake up economics? [Zatřese ekonomikou pouze zemetřesení?] / SCHETTKAT, Ronald

In: International Labour Review. - Roč. 149, č. 2 (2010), s. 185-207.:obr.,-lit.

Teoreticky laděný článek se zabývá makroekonomickými problémy trhu práce. Problematika nezaměstnanosti v kontextu „teorie přirozené míry“ a „teorie volného trhu“. Makroekonomická role fiskální a monetární politiky.

Zdroj: MPSV

Importance of the concept of human capital in economic theory at a time of economic recession - p. 2

The persisting worldwide economic recession that has directly affected the economy and economic growth in both developed and developing countries is having significant impacts on countries' labour markets and social security. Rising unemployment, a fall in economic activity and the pressure on companies and firms to improve their competitiveness are necessitating the use of measures that would preserve a certain proportion of jobs and would encourage long-term investments in human resources. At the same time the development of human capital is regarded by the classic economic point of view, also subscribed to by the author of this paper, as a driving force of economic growth, and thus also a way out of the current crisis. In this paper the author examines why and in what ways the development and quality of human capital is fostered at a time of economic recession at various levels (the individual, firms, national and transnational policies). The paper presents readers with the general contexts of the concept of human capital in economic theory and goes on to scrutinise the general proposition of the importance of education (a certain level of human capital) for individuals' functioning on the labour market and elsewhere.

Keywords: human capital, social capitals, costs and revenues from the accumulation of human capital, filter theory, signalling theory, job competition model, theory of credentialism, qualification inflation, employability, capabilities, numerical and functional flexibility, education, workforce training

Possibility of changes to the definition of the reference period pensions are calculated from - p. 11

The paper is a continuation of the issue of the definition of the reference period analysed in the previous issue and concentrates on analysing the microeconomic and macroeconomic impacts of possible changes in the way the reference period is defined in the Czech Republic. The rules governing the length of the reference period and the change in the way incomes falling within the reference period are indexed were scrutinised. Both these changes were assessed in isolation and in combination, where a synergic effect will occur. Economic simulation models quantifying the impact the possible changes to the definition of the reference period will have on individuals and also the entire pension system were constructed in order to identify the impacts at both the micro and macro levels. In the current pension system the change - prolonging the reference period to cover lifelong incomes - would have a very slight impact on both the hypothetical with average incomes and the expenditure side of the pension system as a whole. Changing the way incomes falling within the reference period are indexed - from indexing based on the development of a universal assessment base (wage development) to indexing based on the development of a universal price level - would lead to a fall in the model individual's pension. The biggest savings in the pension system could be expected from the synergic effect of the current change in the indexing method from wage-based to price-based and the prolonging of the reference period to cover lifelong incomes.

Keywords: pension system, pension levels, reference period, indexing method, savings

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 předmětných 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

