

1



FÓRUM

ODBORNÝ RECENZOVANÝ ČASOPIS

sociální politiky

dvouměsíčník/ročník 5

2011

Editorial

Stati, studie, úvahy a analýzy

Empirické zhodnocení významu lidského kapitálu v době ekonomické recese
Markéta Horáková

Hodnocení vzdělávacích programů pro nezaměstnané
Oleksandr Stupnytskyi

Z Evropské unie

Ke změnám v důchodových systémech evropských zemí

Polemiky

Srovnání čistého průběžného systému financování starobních důchodů s kombinací tohoto systému s vyvedením části zdrojů (OPT OUT) na skutečných datech let 1990–2009

1	Poznátky z praxe	
	Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v sociálních a zdravotních službách	24
2	Informační servis čtenářům	
13	Projekt Czechkid podporuje multikulturní výchovu	30
	Recenze	
18	Sociální politika z hlediska teorie i praxe	30
	Publikace o různých aspektech migrace v ČR	31
	Novinky v knižním fondu	31
	Z domácího tisku	31
19	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

1/2011

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 Maličková
kontakt: dagmar.malicka@vupsv.cz
tel. 224 972 654

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

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

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

Cena jednotlivého čísla: 50 Kč

Vychází: 6krát ročně

Dáno do tisku: 8. 2. 2011

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)
Doc. JUDr. Iva Chvátalová, CSc. (MUP, o. p. s., VŠE)

Vážení čtenáři,

Letos se plně projeví důsledky legislativních změn v různých oblastech sociální politiky. Od počátku roku 2011 jsou účinné změny týkající se podpory v nezaměstnanosti, důchodů, zákoníku práce, rodičovského příspěvku, porodného, sociálního příplatku, příspěvku na péči, nemocenského pojištění a příspěvku na bydlení. Snížení výdajů na platy ve státní a veřejné správě a změna způsobu odměňování v této sféře byly důvodem stávky uspořádané odbory 8. prosince minulého roku. Vznikají rovněž občanské iniciativy na obranu určitých skupin, např. nezaměstnaných. Orgány státní správy se nyní soustředily na přípravu zákonů, jejichž cílem už nejsou jen úspory, ale často hluboké systémové změny. Důchodového pojištění se budou týkat hned dvě změny, jedna vyvolaná rozhodnutím Ústavního soudu, druhá nutností přizpůsobit důchodový systém demografickému vývoji a zajistit jeho dlouhodobou udržitelnost a přiměřenou úroveň důchodových dávek. Racionalizace a zefektivnění činnosti úřadů práce je důvodem zamýšlené organizační změny a vzniku jediného centrálního úřadu.

Rubrika *Stati, studie, úvahy a analýzy*, v níž jsou uveřejňovány recenzované články, je opět tvořena dvěma příspěvky. Autorka prvního z nich s názvem „Empirické zhodnocení významu lidského kapitálu v době ekonomické recese“ navazuje na úvodní část uveřejněnou v prosincovém čísle. Na datech dostupných v rámci analýz OECD se snaží ukázat, jak se promítají současné ekonomické obtíže vyvolané hospodářskou recesí do úrovně a využívání lidského kapitálu v ČR i v jiných evropských zemích. Dále naznačuje, jak mohou jednotlivci, firmy a stát přispívat k překonání ekonomických problémů právě podporou rozvoje lidského kapitálu. Klíčová zjištění ukazují, že je důležitá přiměřená úroveň a kvalita lidských zdrojů, protože jde o indikátor dlouhodobé zaměstnatelnosti pracovní síly. Jednotlivci i zaměstnavatelé musejí být připraveni investovat do rozvoje svých pracovních kapacit a pracovních sil, neboť tyto investice stále mohou přispívat k ekonomickým a sociálním ziskům.

Autor příspěvku „Hodnocení vzdělávacích programů pro nezaměstnané“ vychází z toho, že v současné době se celoživotní vzdělávání stává jedním z nejdůležitějších faktorů ovlivňujících zaměstnatelnost a Evropská strategie zaměstnanosti chápe vzdělávání jako nástroj umožňující zvýšení míry zaměstnanosti, a proto analyzuje, jak další vzdělávání pomáhá nezaměstnaným zlepšit jejich situaci na trhu práce. Využívá mikroekonomických dat z šetření o celoživotním vzdělávání, které bylo provedeno v České republice v roce 2003, a data z výběrového šetření pracovních sil. Aby se vyhnul zkreslení při odhadu vlivu vzdělávacích programů, používá metodu párování (matching) a také metodu „rozdílů-v-rozdílech“ (difference-in-difference). Analýzy potvrdily, že další vzdělávání má pozitivní a trvalý účinek na jeho účastníky. Jak v krátkodobém, tak v dlouhodobém horizontu je tento efekt kladný a významný.

Nerecenzovaná část a rubrika *Z Evropské unie začíná informacemi o změnách v důchodových systémech v evropských zemích, konkrétně v Řecku a v Itálii*. Do rubriky *Polemiky* je zařazen příspěvek založený na porovnání čistého průběžného systému financování starobních důchodů a kombinace tohoto systému s vyvedením části odvedených finančních prostředků do důchodových fondů s využitím skutečných dat v období let 1990–2009. Rubriku *Poznatky z praxe* tvoří příspěvek aktuálně zaměřený na vzorce a hodnoty dobrovolnictví v sociálních a zdravotních službách. 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.

A na závěr jedna novinka: od ledna byla redakční rada našeho časopisu posílena doc. JUDr. Ivou Chvátalovou, CSc.

Helena Lisá
šéfredaktorka

Empirické zhodnocení významu lidského kapitálu v době ekonomické recese

Markéta Horáková

Tato studie se na datech dostupných v rámci analýz OECD snaží ukázat, jak se promítají současné ekonomické obtíže vyvolané hospodářskou recesí do úrovně a využívání lidského kapitálu v ČR i v jiných evropských zemích. Dále naznačuje, jak mohou jednotlivci, firmy a stát přispívat k překonání ekonomických problémů právě podporou rozvoje lidského kapitálu. Klíčová zjištění ukazují, že je důležitá přiměřená úroveň a kvalita lidských zdrojů, protože jde o indikátor dlouhodobé zaměstnatelnosti pracovní síly. Jednotlivci i zaměstnavatelé tak musejí být připraveni investovat do rozvoje svých pracovních kapacit a pracovních sil, neboť - jak ukazují agregovaná data - tyto investice stále mohou přispívat k ekonomickým a sociálním ziskům. S ohledem na relativní rizikovost investic do vzdělávání by měl být kladen větší důraz na propracovanější systémy řízení a vícezdrojového financování výcvikových a vzdělávacích programů, a zejména pak na spolupráci zaměstnavatelů a veřejných institucí nabízejících specifické vládní programy (zejména pro ohrožené skupiny na trhu práce).

Úvod

V této stati navazujeme na téma vztahu současné ekonomické recese a lidského kapitálu, kterým jsme se zabývali v příspěvku nazvaném „Význam konceptu lidského kapitálu v ekonomické teorii v době ekonomické recese“. Zde jsme mimo jiné uvedli, že koncept lidského kapitálu prošel dlouhodobým vývojem, během kterého byla přehodnocena jeho čistě ekonomická úloha. Jeho význam byl posunut do úrovně sociálních užitků, které přiměřená úroveň lidského kapitálu přináší jeho nositelům a dalším účastníkům pracovního trhu (zaměstnavatelům) a společenského života. Širší pojetí lidského kapitálu (prezentované v rámci konceptu sociálního kapitálu) nabídlo na jedné straně možnost uchopit tento koncept více kvalitativně, na straně druhé ale přineslo řadu otázek sociálně orientovaných vědců k naplnění jeho současného významu. Dále jsme uvedli, že dnešní společnosti, které nejsou založené pouze na ekonomických vztazích, umožňují posun v chápání role vzdělání při utváření nabídky a poptávky na pracovním trhu. Tento modifikovaný význam lidského kapitálu vyplývá především z podstaty současných pracovních trhů, na kterých není možné dosáhnout naprosté tržní rovnováhy a otevřených zaměstnavatelských vztahů, neexistuje zde dokonalá informovanost všech subjektů a pracovní trhy podléhají procesům segmentace, které omezují principy tržního fungování.

V následujících řádcích se zabýváme tím, jak se promítají současné ekonomické obtíže vyvolané hospodářskou recesí do úrovně a využívání lidského kapitálu. Dále pak, jak mohou jednotlivci, firmy a stát (společnost) přispívat k překonání ekonomických problémů prostřednictvím podpory rozvoje lidského kapitálu¹. Jinými slovy se snažíme posoudit, 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 (jednotlivec, firma, národní a nadnárodní politiky). Předpokládáme přitom, že ekonomická recese vyvolává největší diskuse zejména v oblasti nákladů a výnosů jakéhokoliv opatření nebo strategie. Proto v předkládaném textu využíváme optiku efektivnosti investic a následných užitků při akumulaci a využití lidského kapitálu.

Pohled jednotlivců - vzdělávání jako předpoklad kvality práce a života

Podstata konceptu lidského kapitálu spočívá ve vymezení přímé úměry mezi úrovní dosaženého vzdělání jednotlivce a výší jeho výnosu v podobě pracovního příjmu. Soudobé poznatky spíše popírají jednorozměrnost této ekonomické rovnice a snaží se ji rozšířit o osobnostní a sociální aspekty utváření a užívání lidského kapitálu. Např. současné ekonomické modely pracující s tradiční Mincerovou rovnicí (tzv. Mincerian returns to schooling) doplňují formální úroveň vzdělání kapacitou jedince danou mírou jeho individuálních kompetencí² (Suleman a Paul, 2005) či dalších osobnostních rysů (příslušnost k etnické skupině, úroveň IQ) (Yurtsever, 2005) a zkušeností na pracovním místě (Heckman, Lochner a Todd, 2003) a ukazují, že souvislost mezi vzděláním a příjmem je prokázána zejména ve vztahu k nastavení základní složky pracovního příjmu. Naopak proměnlivé složky platu a další specifické přínosy pro rozvoj zaměstnance (např. povýšení) jsou výrazněji ovlivňované právě úrovní jeho individuálních kompetencí a schopností je efektivně využít. Tyto studie navíc dokládají,

že přínosnost tzv. individuálních kompetencí je větší při nižší míře pracovní zkušenosti v konkrétním zaměstnání (Suleman a Paul, 2005). To může být způsobeno jak rostoucí úrovní individuálních kompetencí mladých lidí, kteří poprvé vstupují na pracovní trh (někdy i ve vazbě na jejich překvalifikovanost), tak také zastaráváním charakteru kompetencí starších osob a jejich možnou diskriminací (Suleman a Paul, 2005). Rovněž nízké osobní ambice a aspirace např. na pracovní postup mohou v tomto případě sehrát významnou roli.

Tradiční přístupy k hodnocení přínosu investic do lidského kapitálu sledují tzv. individuální výnosnost vzdělání, která indikuje nárůst reálné mzdy jednotlivce v závislosti na počtu let věnovaných formálnímu školnímu vzdělávání. Např. Brožová (2003: 35) uvádí, že mezi lety 1988–1996 se výnosnost vzdělání pro občana ČR více než zdvojnásobila. Znamená to, že zatímco v roce 1988 přinášel každý rok školního vzdělání svému nositeli zvýšení mzdy o 4 %, v roce 1996 už to bylo více než 8 %³. Podobně pozitivní výsledky přináší i mezinárodní sledování tzv. efektu z dodatečného vzdělávání jednotlivců (de la Fuente a Ciccone, 2002). Tento ukazatel umožňuje kvantifikovat efekty dodatečného roku vzdělávání nebo výcviku na růst mezd a podporuje tak předpoklad, že vzdělávání není ohraničeným procesem formálního školního vzdělávání v období dětství a rané dospělosti, ale že má svůj význam i v dalším profesním životě jednotlivců a že tak do jisté míry může dojít k překonání či alespoň zmírnění bariéry nízkého nebo nevhodného prvotního vzdělání. Tento ukazatel ověřil, že každý dodatečný rok vzdělávání přináší obyvatelům zemí Evropské unie zvýšení mezd v průměru o 6,5 % (největší přínos byl zjištěn v Irsku a Velké Británii – 12 %,

naopak nejmenší ve všech skandinávských zemích vyjma Finska – 4 %*.

Průměrné mzdové rozdíly mezi lidmi s nízkou, střední a relativně vysokou kvalifikací jsou přitom výrazné ve všech zemích EU i v ČR samotné. Jak ukazuje tabulka č. 1, příjem ze zaměstnání u osob, které dosáhly nejvýše základního vzdělání, v evropských zemích varuje mezi 60–90 % mezd osob s vyšším sekundárním vzděláním a rozdíl mezi relativní úrovní příjmu nízkokvalifikovaných a osob s terciárním vzděláním může dosáhnout až 50 %. ČR se v tomto srovnání pohybuje na mírně podprůměrných hodnotách (příjem nízkokvalifikovaných dosahuje 73 % příjmu osob s vyšší kvalifikací), podobně jako ostatní postkomunistické země, vyjma Polska, které ale navíc vykazuje výraznější diference v příjmech jak mezi nízkokvalifikovanými muži a ženami, tak mezi mladší a starší generací. Přesto, že reálná úroveň příjmu může být ovlivněna i jinými sociálními okolnostmi a proměnnými, lze na základě dat OECD relativně spolehlivě soudit, že vazba mezi dosaženou úrovní vzdělání a relativní úrovní pracovního příjmu je zcela zřejmá – zatímco lidé s nižším vzděláním často nedosahují průměrných příjmů ve společnosti, lidé s vysokoškolským vzděláním tyto příjmy o desítky procent překračují (markantní je to právě v postkomunistických zemích, jako je ČR: 73 % ku 183 % nebo Maďarsko: 72 % ku 211 %).

Negativní vývoj mezd nízkokvalifikovaných v ČR zachytila i Brožová: zatímco po roce 1989 mají podle jejích zjištění mzdy kvalifikovanějších zaměstnanců dlouhodobě ve srovnání s průměrnou mzdou tendenci narůstat (např. v roce 1996 mzdy vysokoškoláků převyšovaly průměrnou mzdu o zhruba 70 %, tj. byly vyšší 1,7krát), mzdy osob s nižší kvalifikací vykazovaly výrazný pokles (Brožová, 2003). Lze očekávat, že ekonomická recese ještě více přispěje k rozevirání nůžek mezi nízkokvalifikovanými a tedy nízkopříjmovými skupinami a skupinami s vyšší mírou lidského kapitálu a zaměstnatelnosti, tedy vysokopříjmovými skupinami. Tento trend bude doprovázen i již zmíněnou kvalifikační inflací, indikující na jedné straně nedobrovolnou podzaměstnanost osob s nižším vzděláním a převzdelanost osob se středním a vyšším vzděláním na straně druhé.

Podle průzkumů OECD je míra individuální návratnosti investic do vzdělávání⁶ ve všech sledovaných zemích relativně vysoká, i když značně diferencovaná (tabulka č. 2). Průměrná míra individuální návratnosti při absolvování vyššího sekundárního a postsekundárního vzdělání (v podmínkách ČR tedy středoškolského vzdělání bez i s maturitou) se pohybuje mezi 6 % a 18 % u mužů a 5,6 % a 18,5 % u žen. V nejvyšší míře se investice do této úrovně vzdělávání zhodnocují obyvatelům Velké

Tabulka č. 1: Relativní příjmy zaměstnanců podle úrovně dosaženého vzdělání (v %)*

Země	Rok	Nejvýše nižší sekundární vzdělání	Postsekundární vzdělání	Terciární vzdělání
Belgie	2005	89	100	133
Kanada	2006	75	110	140
Česká republika	2007	73	x	183
Dánsko	2006	82	97	125
Finsko	2006	94	x	149
Francie	2007	84	94	150
Německo	2007	91	107	162
Maďarsko	2007	72	120	211
Irsko	2005	86	95	155
Korea	2003	67	x	141
Nový Zéland	2007	75	115	121
Norsko	2006	78	122	129
Polsko	2006	84	109	173
Portugalsko	2006	68	99	177
Španělsko	2004	85	89	132
Švédsko	2007	84	122	126
Švýcarsko	2007	75	113	159
Velká Británie	2007	70	x	157
USA	2007	65	109	172
Průměr OECD	-	78	107	152

* Vysvětlivky: vyšší sekundární (vyučení) a postsekundární vzdělání nižší než terciární (maturita) = 100 %.
x = údaje nejsou k dispozici.

Pramen: Education at a Glance 2009: OECD indicators, upraveno

Tabulka č. 2: Soukromá individuální míra návratnosti investic do vyššího sekundárního a postsekundárního vzdělávání v roce 2004 v zemích OECD

Země	Míra návratnosti	Přímé náklady	Ušlé příjmy	Hrubé mzdové efekty	Efekty na zaměstnanost	Efekty na daň z příjmu	Efekty na úroveň sociálních příspěvků	Celk. efekty
	M / Ž	M / Ž	M / Ž	M / Ž	M / Ž	M / Ž	M / Ž	
Belgie	9,0 / 9,2	-1,1 / -1,1	-29,1/-29,9	30,8/30,2	18,7/14,1	-12,9/-12,6	-6,9/-6,4	0,5/5,7
Kanada	9,1 / 9,0	-2,0 / -2,1	-35,8/-36,5	35,1/38,9	13,8/7,4	-10,1/-8,2	-2,0/-3,2	1,1/3,7
ČR	15,0/15,2	-3,8 / -3,8	-39,2/-39,2	15,4/14,8	33,9/31,7	-4,3/-4,0	-2,6/-2,9	0,7/3,5
Dánsko	6,7 / 5,4	-0,3 / -0,4	-23,6/-27,8	42,7/42,6	6,2/6,3	-21,0/-16,8	-5,1/-5,1	1,1/1,0
Finsko	10,2 / 7,9	-0,2 / -0,2	-35,3/-38,1	35,4/31,1	11,4/15,0	-12,4/-9,6	-2,1/-2,1	3,2/3,8
Francie	6,1 / 5,6	-2,1 / -2,1	-37,0/-37,7	31,0/31,7	18,5/16,7	-6,4/-4,6	-4,5/-5,6	0,5/1,6
Německo	7,0 / 8,1	-4,2 / -4,3	-27,4/-28,0	26,4/36,7	23,6/11,1	-7,0/-9,6	-6,0/-8,1	-5,4/2,3
Maďarsko	8,6 / 8,4	-1,6 / -1,5	-33,0/-32,5	32,0/35,9	17,0/12,3	-11,9/-11,9	-3,6/-4,1	1,0/1,8
Irsko	7,9 / 8,8	-0,6 / -0,6	-35,9/-37,4	32,6/39,3	17,0/7,9	-11,8/-7,2	-1,8/-4,7	0,4/2,8
Korea	9,7 / 1,5	-7,2 / -7,5	-37,9/-39,3	44,6/43,3	4,7/5,1	-1,6/-1,6	-3,2/-3,2	0,7/0,0
N. Zéland	11,3/10,4	-3,3 / -3,4	-35,2/-36,8	40,8/38,6	8,5/9,1	-11,1/-9,3	-0,4/-0,4	0,7/2,3
Norsko	7,8 / 5,5	-1,9 / -2,0	-33,7/-34,2	38,5/44,1	8,8/3,6	-11,7/-10,7	-2,6/-3,1	2,7/2,3
Polsko	11,0/10,1	-0,6 / -0,6	-35,8/-34,2	27,7/29,1	19,9/15,4	-3,9/-4,3	-9,7/-10,9	2,5/5,4
Portugalsko	13,1/12,3	0,0 / 0,0	-33,8/-37,3	48,7/43,2	0,1/5,1	-11,4/-8,3	-4,5/-4,5	1,3/1,7
Španělsko	9,5 / 10,2	-2,4 / -2,7	-34,9/-38,6	42,5/29,4	6,2/19,0	-10,3/-6,9	-2,4/-1,9	1,3/1,5
Švédsko	11,4 / 8,8	0,0 / 0,0	-35,1/-35,8	39,6/39,1	6,4/7,2	-12,4/-11,5	-2,6/-2,7	4,0/3,7
Švýcarsko	8,4 / 6,0	-4,6 / -3,7	-34,6/-27,8	34,5/36,1	15,5/10,4	-6,5/-4,8	-3,4/-13,7	-0,9/3,5
VB	18,0/18,5	-3,4 / -3,6	-34,5/-36,1	31,0/34,6	15,1/8,2	-8,6/-6,6	-3,6/-3,8	3,9/7,1
USA	17,5/15,6	-3,3 / -3,4	-33,6/-35,3	42,5/40,9	3,9/5,0	-9,8/-7,9	-3,3/-3,5	3,6/4,2

Vysvětlivky: vyšší sekundární (vyučení) a postsekundární vzdělání nižší než terciární (maturita) = ISCED 3-4.
M = muži, Ž = ženy.

Pramen: Education at a Glance 2009: OECD indicators

Tabulka č. 3: Míra zaměstnanosti a nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací* ve vybraných zemích EU (v %)

Země	Míra zaměstnanosti		Míra nezaměstnanosti	
	2007	2008	2007	2008
Belgie	40,5	39,7	11,3	10,8
Česká republika	24,2	24,1	19,1	17,3
Dánsko	64,2	64,6	4,2	3,7
Německo	44,9	45,9	17,7	16,2
Španělsko	57,5	55,5	9,0	13,2
Francie	47,5	46,9	10,2	9,7
Itálie	46,5	46,0	6,3	7,4
Maďarsko	27,3	27,2	16,0	17,3
Nizozemsko	61,0	62,8	4,0	3,4
Polsko	24,9	25,5	15,5	11,5
Slovensko	14,7	15,9	41,5	35,9
Finsko	46,4	46,4	8,9	8,1
Švédsko	56,8	55,9	6,8	7,0
Velká Británie	60,1	56,2	6,0	6,6
Norsko	57,4	60,6	3,3	3,7
Celkem EU-27	48,6	48,1	9,2	9,8
Celkem EU-25	49,3	48,7	9,2	9,9
Celkem EU-15	52,0	51,2	8,8	9,6

* Vysvětlivky: jde o ekonomicky aktivní populaci ve věku 25–64 let s nejvýše základním vzděláním (tj. dle mezinárodní klasifikace vzdělávání ISCED 0-2).

Pramen: Eurostat 2010, upraveno

Tabulka č. 4: Index rizika nezaměstnanosti nízkokvalifikovaných osob* ve vybraných zemích EU v letech 2007–2008

Země	Podíl osob s nízkou kvalifikací v populaci 25–64 let (v %)		Míra nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací (v %)		Index rizika nezaměstnanosti nízkokvalifikovaných	
	2007 (a)	2008 (b)	2007 (c)	2008 (d)	2007 (c / a)	2008 (d / b)
Belgie	32,0	30,4	11,3	10,8	0,35	0,36
Česká republika	9,5	9,1	19,1	17,3	2,01	1,90
Dánsko	24,5	22,4	4,2	3,7	0,17	0,17
Německo	15,6	14,7	17,7	16,2	1,13	1,10
Španělsko	49,6	49,0	9,0	13,2	0,18	0,27
Francie	31,5	30,4	10,2	9,7	0,32	0,32
Itálie	47,7	46,7	6,3	7,4	0,13	0,16
Maďarsko	20,8	20,3	16,0	17,3	0,77	0,85
Nizozemsko	26,8	26,7	4,0	3,4	0,15	0,13
Polsko	13,7	12,9	15,5	11,5	1,13	0,89
Slovensko	10,9	10,1	41,5	35,9	3,81	3,55
Finsko	19,5	18,9	8,9	8,1	0,46	0,43
Švédsko	15,4	15,0	6,8	7,0	0,44	0,47
Velká Británie	26,6	26,6	6,0	6,6	0,23	0,25
Norsko	21,3	20,0	3,3	3,7	0,15	0,19
Celkem EU-27	29,2	28,5	9,2	9,8	0,32	0,34
Celkem EU-25	29,5	28,8	9,2	9,9	0,31	0,34
Celkem EU-15	32,5	31,7	8,8	9,6	0,27	0,30

* Vysvětlivky: jde o ekonomicky aktivní populaci ve věku 25–64 let s nejvýše základním vzděláním (tj. dle mezinárodní klasifikace vzdělávání ISCED 0-2). Index rizika nezaměstnanosti je vypočten jako podíl nezaměstnaných nízkokvalifikovaných k jejich celkovému podílu na počtu ekonomicky aktivní populace ve věku 25–64 let.

Pramen: Eurostat 2010, upraveno

Británie (18,0 %, resp. 18,5 %), Spojených států (17,5 %, resp. 15,6 %) a ČR (15,0 %, resp. 15,2 %). Mzdový efekt investic do lidského kapitálu v podobě významně vyšší úrovně příjmů při vyšší dosažené úrovni vzdělání je přitom zřetelný především ve vyspělých a spíše liberálně orientovaných

ekonomikách (Spojené státy, Velká Británie). Naopak, v postkomunistických zemích a zemích s tradičně konzervativní orientací sociálního státu převládají efekty, které se promítají do vyšší pravděpodobnosti získání zaměstnání, tedy jinými slovy investovat do vyššího vzdělání se v těchto zemích

vyplatí s ohledem na významný pokles rizika nezaměstnanosti pro osoby s vyšším sekundárním a postsekundárním vzděláním. Podobně jsou strukturovány také výnosy z investic do terciárního vzdělávání s tím rozdílem, že výnosy terciárního vzdělávání jsou častěji patrné v růstu budoucích mezd a méně v poklesu rizika nezaměstnanosti (OECD, 2009).

Podle de la Fuenteho a Ciccone (2002) také dodatečný rok výcviku na pracovním místě přináší svým nositelům v evropských zemích průměrně 5% zvýšení individuálních mezd. Mzdový efekt dodatečného pracovního výcviku však není zcela jednoznačný, zejména s ohledem na měnící se podmínky na lokálních i národních trzích práce. Jak ukázala zjištění Gowana a Lepaka (2007), pracovní vzdělávání a výcvik (jedno zda všeobecně či specificky zaměřené) výši mzdy pozitivně neovlivňují, absolvování všeobecně orientovaného programu je však jakousi komparativní výhodou při hledání nového zaměstnání. Tato zjištění mohou do určité míry ovlivnit rozhodování jednotlivců i zaměstnavatelů o užitečnosti investic do některých forem rozvoje lidského kapitálu. Klíčovou roli by tak měly sehrávat zejména programy všeobecného charakteru, které tlumí dopady nejistých investic pro jednotlivce. Také strategie větší diverzifikace nákladů na vzdělávání má své opodstatnění – současné ekonomické podmínky zvyšují jednotlivé náklady na rozvoj lidského kapitálu a také je výrazně relativizují (znejistují).

Kromě kvantifikovatelných efektů vyššího/nížšího lidského kapitálu (ve smyslu produktivity práce a mzdové hladiny) je významný i sociální dopad na celkovou kvalitu života jednotlivců, do níž se promítá i kvalita pracovního místa. V případě nízkého vzdělání (jeho počáteční úroveň i nedostatečného rozvoje v průběhu dalšího profesního života) roste podstatně i riziko nezaměstnanosti, které může dále přispívat ke zhoršování kvality života jednotlivce (chudoba a sociální vyloučení) i společnosti (sociálně nepřijatelné chování). Jak ukazují data z vybraných evropských zemí (tabulka č. 3), nezaměstnanost daleko častěji postihuje osoby s nejvýše základním vzděláním a s rostoucí úrovní vzdělání riziko nezaměstnanosti klesá. Průměrnou míru nezaměstnanosti nízkokvalifikovaných v zemích EU přitom zvyšují zejména postkomunistické země (hlavně Slovensko 35,9 %, Maďarsko 17,3 % a ČR 17,3 %) a Německo, kde je vyšší míra nezaměstnanosti nízkokvalifikovaných spojována územně s obyvateli bývalého východního Německa. Naopak míra zaměstnanosti nízkokvalifikovaných je v těchto zemích hluboko pod průměrem EU, což je do určité míry důsledkem restrukturalizace a transformace pracovních trhů v postkomunistických ekomi-

kách, do jisté míry to ale může odrážet i jiný charakter práce veřejných politik s lidmi s nižší kvalifikací (ať už ve smyslu jejich povinné účasti na pracovním trhu pro zachování sociálních nároků, tzv. workfare mechanismy např. ve Velké Británii nebo ve smyslu jejich vzdělávání a následného zapojení na pracovní trh, tzv. inkluzivní mechanismy ve skandinávských zemích).

Přitom je pravděpodobné, že ekonomická recese přispívá ke stagnaci nebo mírnému snižování měr nezaměstnanosti u lépe kvalifikačně vybavených osob (míra nezaměstnanosti osob se středním vzděláním dosáhla 6,0 % v roce 2007 a 5,6 % v roce 2008, podobně míra nezaměstnanosti osob s vyšším vzděláním poklesla z 3,6 % v roce 2007 na 3,4 % v roce 2008, Eurostat, 2010), zatímco riziko nezaměstnanosti u nízkokvalifikovaných dále narůstá. Nejvyšší riziko nezaměstnanosti nesou opět lidé s nízkou kvalifikací žijící v postkomunistických státech a v Německu (např. index rizika nezaměstnanosti nízkokvalifikovaných na Slovensku v roce 2007 dosáhl hodnoty 3,81, což znamená, že podíl nezaměstnaných nízkokvalifikovaných osob převyšuje jejich celkový podíl v populaci téměř čtyřnásobně, srv. tabulka č. 4). Současně je v řadě zemí patrná tendence osob s nižší kvalifikací k únikům do jiného ekonomického statusu, tedy do ekonomické neaktivity. Tato situace je velmi výrazná např. v ČR, kde problém nízké kvalifikace není spojen ani tak s velkým početním zastoupením nízkokvalifikované skupiny v celkové populaci (u nás se podíl osob s nejvyšší základním vzděláním pohybuje na necelých 10 % ekonomicky aktivní populace, což je nejnižší hodnota v celé EU), jako spíše s jejím výrazným podílem na nezaměstnanosti a ekonomické neaktivitě⁶.

S ohledem na výše zmíněné se zdá, že nízký lidský kapitál je provázen nejen nižší mzdou jednotlivců a častější participací na nejistých a marginalizovaných pracovních místech, ale přináší i značné riziko nezaměstnanosti, dlouhodobé nezaměstnanosti a ekonomické neaktivity. Je přitom jasné, že počáteční úroveň lidského kapitálu, se kterou jedinec vstupuje na pracovní trh, výrazně determinuje i jeho následný pohyb v rámci pracovních příležitostí a mzdového ohodnocení. Zdá se proto, že vstoupit na trh práce s nízkou úrovní vstupního lidského kapitálu do určité míry předurčuje jedince k pozici nízkopříjmové pracovní síly, ze které jen velmi obtížně vystupuje. Posun po mzdovém žebříčku směrem nahoru je zřetelný pouze u mladých lidí, kteří jsou zpravidla přijímáni na pracovní místa s nízkou nástupní mzdou, jejíž růst je ale po získání prvotních pracovních zkušeností relativně rychlý a výrazný. Naproti tomu je pro ženy s nízkým příjmem, starší lidi a nedostatečně kvalifikované uchazeče postup po mzdovém žebříčku prakticky nemožný,

dlouhodobě jsou chyceni v tzv. pasti nízkého příjmu (low-wage trap) a rozvíjejí pouze svoji „nízkopříjmovou kariéru“ (low-paid career) (OECD, 1997). Souvisí s tím zřejmě i jejich nízké pracovní a rozvojové ambice a tedy snížená motivace participovat na aktivitách stimuluji rozvoj lidského kapitálu. Jak zjistil Tvrdý (2006), v české populaci totiž s klesající úrovní vzdělání klesá i optimismus s ohledem na přínosy vzdělání: mezi lidmi s nejvyšší sekundárním vzděláním (tj. bez maturity) převládá tzv. znevažující typ postojů ke vzdělávání, tj. ten, který sice připouští, že určitá míra vzdělání nemusí nositeli škodit, nedomnívá se ale, že vzdělání člověka výrazně privileguje a zajišťuje. Takový postoj pak determinuje nejen vstupní úroveň vzdělání člověka, ale také jeho motivaci k rozvoji lidského kapitálu v průběhu pracovní kariéry a dalšího života.

Naopak, jak ukázali Blundell, Dearden, Meghir a Sianesi (1999), lidé s vyšší mírou vstupního lidského kapitálu mají tendenci (a také příležitosti) podstupovat i v průběhu profesního života intenzivnější pracovní vzdělávání a výcvik a mají také větší šanci, že se jim tohoto vzdělávání a výcviku dostane i v případě, že změní zaměstnavatele.

Ekonomická recese – podle našeho názoru – tyto důležité linky mezi počátečním vzděláním, dalším vzděláním a mírou distance od trhu práce (od nízkopříjmových kariér přes marginalizované postavení na trhu práce až po kratší či delší dobu trvající vyloučení z trhu práce, resp. po možné riziko sociálního vyloučení) dále více zdůrazňuje. V případě jednotlivců pohybujících se na trhu práce tak může vyvolávat zvýšený zájem o účast na vzdělávání a výcviku (i v důsledku chybějících volných pracovních míst), tato motivace však může být tlumena vyšší nejistotou související s individuálními investicemi do vzdělávání stejně jako s málo predikovatelnými efekty vzdělávání v měnících se ekonomických podmínkách. Motivace jednotlivců k rozvoji lidského kapitálu proto musí být podporována jak ekonomickými stimuly (např. formou podílu většího množství subjektů na výcviku a vzdělávání ve snaze snížit riziko finančních ztrát v nejistých ekonomických podmínkách), tak dostatečnou nabídkou vhodných a kvalitních (podmínkám na pracovním trhu odpovídajících) vzdělávacích a výcvikových programů.

Pohled zaměstnavatelských subjektů – vzdělávání jako předpoklad firemního rozvoje a konkurenceschopnosti

Význam lidského kapitálu pro ekonomický i sociální prospěch jednotlivců, firem, regionů i státu je diskutován řadou empirických i teoretických studií. Předmě-

tem většiny z nich je sledování ukazatelů nákladnosti a výnosnosti vzdělání pro jedince a společnost, zatímco přínos pro zaměstnavatelské subjekty je pojednáván výrazně méně často. Přesto je zřejmé, že právě zaměstnavateli poskytovaný pracovní výcvik a vzdělávání hrají klíčovou roli v procesu dalšího vzdělávání jedince po jeho vstupu na pracovní trh. Podle Hanssona (2008) vynakládají země EU-15 průměrně 2,3 % celkových nákladů na pracovní sílu na vzdělávání a pracovní výcvik, kterého se účastní téměř 40 % veškeré pracovní síly.

Přitom je zřejmé, že evropští zaměstnavatelé preferují zejména rozvoj všeobecného lidského kapitálu svých pracovníků (v 80–90 % případů) ve snaze celkově zvýšit kvalifikační úroveň pracovní síly a následně její produktivitu, zatímco zaměstnavatelé ve Spojených státech relativně často financují také specificky zaměřené vzdělávání a výcvik s ohledem na větší mobilitu pracovníků (60–70 % všech vzdělávacích a výcvikových programů financovaných částečně či plně zaměstnavateli) (Hansson, 2008)⁷. Velký rozsah všeobecně orientovaných programů financovaných zaměstnavateli kontrastuje s Beckerovým předpokladem (Becker, 1993), že firmy jsou spíše ochotny investovat do specifického lidského kapitálu svých zaměstnanců, který zaměstnanci mohou využít pouze při práci na konkrétním pracovním místě. Takový předpoklad je však založen na existenci plně konkurenčního prostředí na pracovním trhu, v němž nedochází k tržním selháním a nedokonalostem a v němž je možné pracovní výcvik orientovat skutečně velmi obecně (znalosti a dovednosti přenositelné k jakémukoliv zaměstnavateli a využitelné při zastávání jakéhokoliv pracovního místa) nebo velmi úzce a specificky pro jedno konkrétní pracovní místo u konkrétního zaměstnavatele. Současné pracovní trhy však nejsou plně konkurenční a řada znalostí a dovedností má spíše kombinovaný charakter, resp. dle Stevense (2001) jde o tzv. přenositelné znalosti, které mají obecnější povahu než znalosti specifické, současně je však jedinec může využít pouze na některých pracovních místech (nikoliv na jednom a nikoliv na všech). Právě takové znalosti jsou často poptávány ze strany pracovníků a v důsledku jejich převažující role na trhu práce tak řada zaměstnavatelů financuje právě vzdělávací a výcvikové programy zaměřené na obecnější a přenositelné znalosti a dovednosti (OECD Employment Outlook, 2003).

Přesto, že rozsah programů výcviku a vzdělávání po vstupu na pracovní trh průběžně narůstá, objevují se v odborné literatuře stále častěji diskuse o tom, zda je s ohledem na globalizační procesy a nově také na postup ekonomické recese adekvátní, a to jak ve vztahu k celkovému

Tabulka č. 5: Míra participace a předpokládaný počet hodin dalšího neformálního vzdělávání na pracovním místě v zemích OECD v roce 2003 (členěno podle dosažené úrovně vzdělání)

Země	Míra participace v průběhu 1 roku				Předpokládaný počet hodin dalšího neformálního vzdělávání na pracovním místě pro populaci ve věku 25–64 let				Průměrný počet hodin v zaměstnání za rok
	ISCED 0-2	ISCED 3-4	ISCED 5-6	Průměr	ISCED 0-2	ISCED 3-4	ISCED 5-6	Průměr	
Rakousko	5	19	37	19	140	420	767	422	1 550
Belgie	6	15	30	16	293	437	719	469	1 542
Kanada	6	20	35	25	128	517	796	586	1 740
ČR	3	10	21	11	34	142	556	182	1 986
Dánsko	22	36	54	39	719	836	1 230	934	1 457
Finsko	20	32	54	36	497	530	1 003	669	1 718
Francie	9	19	33	19	450	692	1 061	713	1 441
Německo	3	10	24	12	130	390	650	398	1 441
Řecko	x	3	11	4	x	x	312	106	1 936
Maďarsko	1	4	9	4	x	270	402	253	x
Irsko	5	10	20	11	82	185	392	203	1 646
Itálie	1	6	12	4	26	111	254	82	1 591
Lucembursko	3	12	27	12	x	189	402	176	1 592
Nizozemsko	5	11	13	9	216	308	322	283	1 354
Polsko	1	7	29	9	16	90	513	139	1 984
Portugalsko	4	15	27	7	232	x	x	343	1 678
Slovensko	6	19	37	19	43	178	721	225	1 931
Španělsko	3	7	14	6	102	261	503	237	1 800
Švédsko	24	37	57	40	350	562	917	622	1 563
Švýcarsko	8	27	44	29	212	621	1 301	723	1 556
VB	7	26	46	27	103	297	480	315	1 672
USA	12	32	56	37	x	374	746	471	1 822
OECD průměr	7	17	31	18	210	371	669	389	1 668

* Vysvětlivky: x = hodnota není k dispozici.

Pramen: Education at a Glance 2008: OECD indicators, upraveno

objemu investovaných finančních prostředků, tak ve vztahu k podílu a struktuře participující pracovní síly⁸. Stárnutí populace a na něj reagující politiky prodlužování věku odchodu do důchodu ve všech vyspělých zemích vedou ke zvyšování podílu pracovníků, jejichž dovednosti a znalosti postupně zastarávají a ztrácejí na současných technologiích ovládaných pracovních trzích svoji hodnotu. Populace středního a vyššího věku tak významně rozšiřuje poptávku po odborném vzdělávání a pracovním výcviku v rámci svého zaměstnání.

Navíc se ukazuje, že výcvikové aktivity v rámci pracovních míst jsou velmi nerovnoměrně distribuovány: lidé s lepší pozicí na pracovním trhu (tj. s vyšší mzdou, kvalitnějšími pracovními podmínkami či větší jistotou zaměstnání) mají více příležitostí a jsou více motivováni podílet se na dalším rozvoji svých schopností, znalostí a dovedností (OECD Employment Outlook, 2003). To je do určité míry ovlivněno jak menší motivací znevýhodněných osob participovat na výcviku a vzdělávání, tak také strategiemi realizátorů programů, kteří preferují účast osob, které výcvik a vzdělávání dokončí a ve svém zaměst-

nání využijí. Nižší podíl rizikových skupin na dalším vzdělávání v rámci zaměstnání však může odrážet i zmíněný malý rozsah, příp. nevyhovující strukturu těchto programů (zvýšením počtu vzdělávacích programů by mohlo dojít k rozšíření pokryté populace i na osoby v současné době do programů jen málo zahrnované). Specificky nižší míru participace na pracovním vzdělávání a výcviku navíc vykazují zaměstnanci menších firem – pracovníci větších firem absolvují až dvojnásobně větší počet hodin v zaměstnavatelem financovaném či realizovaném programu vzdělávání a výcviku ve srovnání se zaměstnanci malých firem (OECD Employment Outlook, 2003).

Obdobný problém se týká také nízkokvalifikované a nízkopříjmové pracovní síly, která je do vzdělávacích a výcvikových aktivit zařazována velmi málo a také rozsah poskytnutých kursů je v jejím případě výrazně nižší než v případě kvalifikovaných pracovníků. Tabulka č. 5 nabízí pohled na rozsah programů neformálního vzdělávání na pracovním místě v zemích OECD v roce 2003. Ukazuje, že lidé s nízkým vzděláním (tedy nejvýše základním) mají v průměru o 24 % nižší míru partici-

pace na neformálním vzdělávání na pracovním místě v průběhu sledovaného roku než lidé s vysokoškolským vzděláním (o něco výraznější je tento handicap v případě žen). Ještě významnější rozdíly v důrazu na další vzdělávání mezi nízkokvalifikovanými a lidmi s vyšší kvalifikací jsou patrné na ukazateli předpokládaného počtu hodin strávených v neformálním vzdělávání na pracovním místě v průběhu pracovního života. Ten ukazuje, že lidé bez kvalifikace mohou předpokládat, že v rámci svého pracovního života budou na vzdělávání a pracovní výcvik věnovat zhruba o dvě třetiny méně času než lidé s vysokoškolským vzděláním (tj. 210 hodin oproti 669 hodinám). Tento rozdíl je markantní v postkomunistických zemích (ČR, Polsko), vysoký je ale i v zemích s dlouhodobou tradicí dalšího vzdělávání (Dánsko, Švédsko, Velká Británie). Celkově nejvíce času věnují dalšímu neformálnímu vzdělávání na pracovním místě ve Švýcarsku, kde mohou zaměstnanci očekávat 1300 hodin tohoto vzdělávání, což představuje více než 84 % průměrného pracovního roku, který stráví ve vzdělávání v průběhu běžného pracovního cyklu. V ostatních zemích OECD je tento podíl výrazně nižší a diferencovaný, od 10 % v ČR, Řecku, Itálii a Polsku po 40 % a více v Dánsku, Francii, Švédsku a již zmíněném Švýcarsku (OECD, 2009).

Existující studie prokazují, že evropští zaměstnavatelé investují do vzdělávání svých zaměstnanců relativně méně finančních prostředků ve srovnání se zaměstnavateli ve Spojených státech. Současně však nesou větší podíl finančních nákladů v porovnání s individuálním podílem samotných pracovníků. Tyto investice podle mnohých přispívají ke zlepšování ekonomických ukazatelů firem (resp. indikátorů úspěšnosti firem na trhu), zejména k růstu produktivity, větší ziskovosti, menšímu obratu zaměstnanců i zákazníků (Bassi a McMurrer, 2009; Hansson, 2008). Obecně se předpokládá, že účast ve vzdělávacím nebo výcvikovém programu zlepšuje pracovní morálku, zkvalitňuje komunikaci ve firmě a zvyšuje spokojenost pracovníků a jejich loajalitu k zaměstnavateli (Bassi, 1994). Statisticky bývají dlouhodobě sledovány zejména dopady na zvyšování produktivity práce vzdělávaných zaměstnanců. Lynch a Black (1998) např. ukazují, že nárůst průměrné kvalifikační úrovně zaměstnanců o 10 % zvyšuje produktivitu firem o 6–9 %. Obdobně Lyau a Pucel (1995) dokládají, že zvýšení firemních výdajů na vzdělávání a výcvik pracovníků se odráží ve zvýšené produktivitě jejich práce o 1–1,5 %. Navíc jsou podle některých autorů efekty pracovního výcviku a vzdělávání na produktivitu jednotlivců několikanásobně větší než mzdové efekty takových programů. Hansson uvádí, že přesto, že dopady účasti

v pracovním výcviku nebo vzdělávání na růst mezd jsou zjevné a jsou předpokladem větší stability a loajality zaměstnanců, dopady na produktivitu jednotlivých pracovníků jsou ve srovnání s nimi 2–5násobně větší (Hansson, 2008). Produktivita práce zaměstnanců zvýšená v důsledku účasti na dalším vzdělávání na pracovním místě pak následně ovlivňuje celkový obrat firem a zlepšuje jejich konkurenceschopnost v porovnání s firmami, které svoje zaměstnance školí méně intenzivně (srv. např. Bartel, 1991). Lidský kapitál a investice do něj totiž zvyšují konkurenční výhodu zaměstnavatele, což se jeví jako podstatné především v dnešní ekonomické perspektivě. Lze předpokládat, a výsledky některých dříve realizovaných studií⁹ to dokazují, že zaměstnavatelé, kteří současně složité ekonomické podmínky využijí k rozvoji lidských zdrojů (ať již zcela ve své režii nebo za přispění programů politiky pracovního trhu¹⁰), získají pro období pozvolného ekonomického oživení před konkurencí značný náskok.

Investice do lidského kapitálu jsou předpokladem zvyšování zaměstnatelnosti pracovníků. Ta je nahlížena jak perspektivou zaměstnavatele, tak i zaměstnance. Zatímco zaměstnavatelé posuzují zaměstnatelnost jednotlivých účastníků pracovního trhu „pouze“ ve smyslu vhodné kvalifikace, produktivity, motivace a flexibility pracovní síly, pracovníci zvažují své kvality v horizontu dlouhodobého pracovního uplatnění a akcentují tak i charakteristiky vlastních pracovních míst (jejich kvalitu ve smyslu dostatečného finančního ohodnocení, stability a perspektivy zaměstnání do budoucna, vhodného pracovního a sociálního prostředí ad.). „I když hledisko zaměstnavatele a pracovníků při posuzování zaměstnatelnosti – jako potence realizovat pracovní příležitosti – jsou do jisté míry konfliktní, v obou případech se shodují v pozitivním ohodnocení kvality lidského kapitálu: kvality a kvalifikace pracovní síly a její schopnosti kvalifikaci si zvyšovat a obnovovat“ (Sirovátka, 2003: 93).

Zaměstnatelnost bývá v současné době dávána do souvislosti s flexibilitou a adaptabilitou aktérů na pracovním trhu. Například dokument Evropské komise zabývající se strategiemi tvorby pracovních míst v tzv. informační společnosti hovoří o změnách ekonomiky a říká: „Být úspěšný na pracovním trhu v nové informační společnosti již neznamená to samé jako ve starém industriálním modelu ... práce dnes vyžaduje flexibilní a adaptabilní pracovníky s celou řadou nejrůznějších znalostí a dovedností“ (European Commission, 2000: 13). Flexibilita v tomto pojetí znamená jak přizpůsobivost v úrovni a kvalitě znalostí a dovedností (tedy lidského kapitálu), tak schopnost pracovní síly adaptovat se na přijetí nejistých a časově omezených zaměstnání, neboť

jak argumentuje Pascual (2002: 11) „to, co je organizačním problémem pro zaměstnavatele, to je osobním problémem zaměstnance: od pracovníků se očekává, že budou tzv. permanentně po ruce, protože musí být ochotni zůstat a současně být vždy připraveni odejít“. Na jedné straně je tedy po zaměstnancích vyžadována jistá míra loajality k firmě indikovatelná jejich spokojeností v zaměstnání a nízkou tendencí ke střídání zaměstnavatelů, na straně druhé je zdůrazňována potřeba jejich velké numerické flexibility. Heskett et al. (1994) zjistili, že jedním z nejdůležitějších předpokladů loajality zaměstnance k zaměstnavateli je jeho spokojenost s výcvikovými a vzdělávacími příležitostmi, které zaměstnavatel nabízí. Současně existují i doklady toho, že schopnost firmy udržet si svoje klíčové pracovníky přispívá k naplnění významných ekonomických ukazatelů, jako je např. spokojenost zákazníků, tržby na jednoho zaměstnance nebo tržní zhodnocení firmy (Bassi a McMurrer, 2009).

Zaměstnatelnost pracovníků a její klíčová složka, tj. lidský kapitál, se pravděpodobně stane v blízké budoucnosti ústředním tématem diskusí firemních personalistů. Podpora zaměstnatelnosti totiž může být prostředkem překonání ekonomických obtíží firem, avšak pouze za předpokladu, že – jak deklaruje např. Vít (2010) – bude vnímána spíše v kontextu „společné odpovědnosti zaměstnavatele i zaměstnanců“ za ekonomická rizika i za rozvoj lidského kapitálu, při níž je zaměstnanec jakýmsi „spolupodnikatelem“ rozhodujícím o bytí a nebytí firmy. V tomto směru se upouští od tradičního vnímání zaměstnatelnosti v paradigmatu „lidských zdrojů“, které implikovalo zodpovědnost a částečně i povinnost zaměstnavatele rozvíjet lidský kapitál svých zaměstnanců, a více se zdůrazňuje potřeba vlastní aktivity a motivace ze strany zaměstnanců. K takovému chování pak může velmi pozitivně přispívat vhodná kombinace aktivit firemního řízení rozvoje zaměstnanců (human resource management) včetně jeho klíčové složky, kterou je právě možnost pracovního výcviku a vzdělávání. Podle Hanssona (2008) je totiž efektivní využití pracovní síly a investic do jejího lidského kapitálu hnací silou při zvyšování produktivity firem a jejich inovačního potenciálu. Část zvýšené produktivity práce se pak transformuje do růstu mezd zaměstnanců, což v konečném důsledku znamená, že z dostatečných a vhodných investic do lidského kapitálu profitují jak firmy, tak jejich zaměstnanci (Hansson, 2008). Za specifické (spíše marginalizované) skupiny zaměstnanců ale navíc musí svoji zodpovědnost převzít i veřejná politika, která díky vhodným incentívům pro zaměstnavatele (např. daňové úlevy) zvýší rozsah a tedy i dostupnost zaměstnaneckých vzdělávacích a výcvikových programů.

Pohled národních vlád – vzdělávání jako předpoklad ekonomického růstu a sociální koheze¹¹

Empirická data potvrzují, že velikost lidského kapitálu je významnou veličinou nejen z hlediska individuálních přínosů, ale také z pohledu celkového ekonomického růstu. Na makroekonomické úrovni lidský kapitál přispívá k růstu celkové produktivity/výkonnosti ekonomiky, která se odráží v míře růstu hrubého domácího produktu. Veřejné investice v podobě nákladů na zabezpečení veřejného systému vzdělávání a politiky pracovního trhu (která v řadě zemí nabízí programy dalšího profesního růstu pro zaměstnance ohrožené ztrátou zaměstnání a také vzdělávací a rekvalifikační kursy pro osoby, které zaměstnání již ztratily) se odrážejí v kvalitě pracovní síly a v její produktivitě a ta přispívá k ekonomickému růstu země. Podle Bassaniniho a Scarpetty (2001) přispívá další rok vzdělávání dlouhodobě k růstu hrubého domácího produktu ve výši 6 %. Podobně podle de la Fuenteho a Ciccone (2002) znamená zvýšení průměrného počtu let vzdělávání nebo výcviku o jeden rok aktuální růst ekonomické výkonnosti o 5 %, přičemž tento růst se v dlouhodobé perspektivě zvyšuje o dalších 5 %, která jsou reflexí podílu lidského kapitálu na technologickém pokroku, tedy na vývoji a přijetí nových technologií a podílu na trvale se zlepšujících procesech produkce.

Vazby mezi vzděláním populace (a výdaji na vzdělávání) a objemem ekonomického růstu stejně jako celkové produktivity ekonomiky však nejsou jednoznačné. Existují studie, které dokládají, že příznivá ekonomická prosperita některých zemí přímo odráží skutečnost, že na výzkum, vývoj, inovace a vzdělávání vynakládají značné množství finančních prostředků (tzv. znalostní intenzita HDP je vysoká např. v severských zemích). Na druhé straně ale ukazují, že v některých evropských zemích je ekonomická prosperita dosahováno i přesto, že znalostní intenzita HDP se u nich jeví jako nedostatečná (jde o Irsko a Lucembursko, které jsou, co se podílu HDP na obyvatele týká, nejbohatšími zeměmi EU, současně však jejich znalostní intenzita HDP nedosahuje ani průměrné hodnoty EU, tj. 7,5 %)¹² (NERV, 2009). Podobně Tvrdý ve své analýze změn na trhu práce v perspektivě vzdělanosti populace upozorňuje, že „vysoké celkové produktivity práce v zemích EU dosahují i národní ekonomiky s nižším podílem vysokoškoláků (Itálie, Rakousko, Lucembursko), zatímco země, jako je Finsko, Švédsko, Dánsko a Velká Británie, které vykazují nejvyšší míru vzdělanosti v Evropě, dosahují produktivity poměrně výrazně nižší se srovnání s o něco méně

Tabulka č. 6: Struktura populace podle vzdělání a vybrané ukazatele ekonomické prosperity ve vybraných zemích v roce 2007

Země	Vzdělanost populace (podíl vzdělanostních skupin v %)			HDP	Produktivita práce
	nejvýše základní (ISCED 0-2)	střední bez i s maturitou (ISCED 3-4)	vysokoškolské (ISCED 5-6)		
Belgie	32	36	32	2,9	126,8
Česká republika	9	77	14	6,1	71,5
Dánsko	25	43	32	1,7	103,2
Německo	16	60	24	2,5	108,3
Španělsko	49	22	29	3,6	103,3
Francie	31	42	27	2,3	121,6
Itálie	48	39	14	1,6	110,2
Maďarsko	21	61	18	1,0	68,1
Nizozemsko	27	42	31	3,6	113,6
Polsko	14	68	19	6,8	61,8
Slovensko	13	73	14	10,6	75,8
Finsko	19	44	36	4,9	113,4
Švédsko	15	53	31	2,5	112,4
Velká Británie	32	37	32	2,6	110,0
Norsko	21	45	34	2,7	150,2
USA	12	48	40	2,1	143,2
Japonsko	x	59	41	2,4	x

* Vysvětlivky: Podíl jednotlivých vzdělanostních skupin na celkové počtu ekonomicky aktivní populace ve věku 25–64 let (pramen: Education at a Glance, 2009: OECD indicators). Růst reálného HDP a produktivity práce na zaměstnanou osobu, referenční skupina EU27 = 100 (pramen: Eurostat, 2010). x = data nejsou k dispozici.

Pramen: Education at a Glance, 2009: OECD Indicators a Eurostat, upraveno

Tabulka č. 7: Výdaje na vzdělávání v roce 2006 v zemích OECD

Země	Celkové výdaje na vzdělávání jako % HDP			Soukromé výdaje na vzdělávání jako % celkových výdajů	Veřejné výdaje na vzdělávání	
	primární, sekundární a vyšší sekundární (ISCED 0-4)	terciární (ISCED 5-6)	celkem (ISCED 0-6)		jako % celkových veřejných výdajů	jako % HDP
Belgie	4,1	1,3	6,1	5,6	12,4	6,0
Kanada	3,7	2,7	6,5	26,2	11,8	5,1
Česká republika	3,0	1,2	4,8	11,6	10,1	4,4
Dánsko	4,4	1,7	7,3	8,1	15,6	8,0
Finsko	3,8	1,7	5,8	2,5	12,6	6,1
Francie	3,9	1,3	5,9	9,1	10,6	5,6
Německo	3,1	1,1	4,8	14,8	9,7	4,4
Maďarsko	3,4	1,1	5,6	9,5	10,4	5,4
Irsko	3,5	1,2	4,7	6,0	14,4	4,9
Korea	4,3	2,5	7,3	41,2	15,0	4,5
Nový Zéland	4,3	1,5	6,3	20,1	18,9	6,0
Norsko	3,7	1,2	5,4	x	16,2	6,6
Polsko	3,7	1,3	5,7	9,5	12,0	5,3
Portugalsko	3,6	1,4	5,6	8,0	11,3	5,3
Španělsko	2,9	1,1	4,7	11,1	11,1	4,3
Švédsko	4,1	1,6	6,3	2,7	12,6	6,8
Švýcarsko	4,2	1,4	5,9	x	12,8	5,5
Velká Británie	4,3	1,3	5,9	24,7	11,9	5,5
USA	4,0	2,9	7,4	32,0	14,8	5,5
Průměr OECD	3,7	1,4	5,7	15,3	13,3	5,3

* Vysvětlivky: x = data nejsou k dispozici.

Pramen: Education at a Glance 2009: OECD indicators, upraveno

vzdělanou Francií, Belgií nebo Irskem“ (Tvrď, 2006: 135).

Jak ukazuje tabulka č. 6, postkomunistické státy vykazují ve vzdělanosti i ekonomickém vývoji velmi podobné charakteristiky: jsou to země s nízkým podílem nekvalifikovaných a současně i vysokoškolsky vzdělaných osob, což implikuje ve srovnání s ostatními zeměmi podprůměrnou míru produktivity práce. Hrubý domácí produkt v těchto zemích vykazoval relativně vysoký růst v roce 2007, opožděný příchod ekonomické recese v roce 2008 a zejména 2009 však tempo ekonomického růstu značně zpomalil.

Veřejné i soukromé výdaje na vzdělávání trvale rostou a jsou indikátorem toho, nakolik země podporují vzdělávání svých obyvatel a do jaké míry jsou na rozvoji lidského kapitálu zainteresováni samotní občané. Statistická data OECD ukazují, že veřejné investice do vzdělávání ve většině zemí dlouhodobě narůstají, a to zhruba ve stejné míře, v jaké roste HDP. Současně narůstá i podíl těchto výdajů na celkových veřejných výdajích jednotlivých zemí (tento růst byl významný zejména v období 1995–2000, kdy průměrná míra veřejných výdajů na vzdělávání jako % z celkových veřejných výdajů vzrostla o 0,9 %, mezi lety 2000–2006 pak o 0,3 %) (OECD, 2009). Veřejné investice směřují zejména do financování primárního a sekundárního vzdělávání, což je relevantní vzhledem k jeho mandatorní povaze. Terciární (vysokoškolské) vzdělávání nese největší část soukromých výdajů, neboť je vysoce výběrové a – jak bylo empiricky prokázáno – také individuálně a společensky nejvýnosnější¹³. Důraz na vzdělávání je patrný hlavně v zemích, které dosahují relativně malého podílu veřejných výdajů na vzdělávání jako % HDP (např. Korea, Španělsko, Irsko), přitom však na vzdělávání směřují značnou část svých celkových veřejných výdajů (11–15 %) (tabulka č. 7).

Řada publikací OECD Education at a Glance dlouhodobě sleduje spojitost mezi ukazateli vzdělanosti populace v zemích OECD a ekonomickými charakteristikami těchto zemí¹⁴. Výsledkem jsou odhady společenské návratnosti individuálních investic do vzdělávání (vyššího sekundárního zakončeného maturitou i vysokoškolského). Výnosy takových investic jsou měřeny především jako zvýšené příspěvky absolventů obou úrovní vzdělání do veřejných rozpočtů, v explicitní rovině zejména jako vyšší daňové a sociální odvody realizované z vyšších mezd maturantů a vysokoškoláků, implicitně pak i další společenské výnosy ovlivňující úroveň veřejných rozpočtů (např. lepší zdravotní stav osob s vyšším vzděláním se promítá do nižší potřeby veřejných výdajů na zdravotnictví, lepší sociální podmínky osob s vyšším vzděláním implikují nižší potřebu sociálních výdajů ad.).

Zatímco první (explicitní) rovina výnosů je poměrně dobře indikovatelná, druhá rovina společenských výnosů je měřitelná a srovnatelná hůře.

Jak ukazují studie OECD (2006–2009), individuální návratnost investic do vzdělávání je vždy vyšší a lépe měřitelná než společenská výnosnost vzdělání. Přesto lze vysledovat, že vyšší vzdělání obyvatel přináší společnosti ekonomické a sociální výnosy, které jsou větší v případě počátečního vzdělávání, jsou však viditelné i v případě dalšího vzdělávání v průběhu pracovního života. Např. v roce 2004 míra návratnosti¹⁵ investic do terciárního vzdělání dosáhla v průměru zemí OECD hodnoty 9 % pro ženy a 11 % pro muže, u vyššího sekundárního vzdělání byla zhruba o polovinu nižší. Při získání terciárního vzdělání v pozdějším věku v průběhu pracovního života výnosnost z takových investic klesá, ne však nijak dramaticky (např. v roce 2004 variovala mezi 6,6 % pro ženy a 9,5 % pro muže). Navíc se ukazuje, že mezní výnosnost vzdělání v průběhu času klesá, a proto nejvyšších hodnot výnosnosti vzdělání v současné době dosahují země s počátečním deficitem vzdělanosti populace (zejména postkomunistické země jako ČR, Polsko, Maďarsko) a dále země s vysokou mírou rychlého technologického pokroku (Velká Británie, USA) (tabulka č. 8).

Vyšší úroveň vzdělání se prokazatelně promítá i do dalších oblastí života. Jak ukazují data OECD, s rostoucí úrovní vzdělání se celkově zlepšuje zdravotní stav (ať už v důsledku výběru zdravého životního stylu, lepší orientace a efektivnějšího chování v době nemoci, nebo i tím, že vyšší vzdělání umožňuje vykonávat profese méně náchylné k pracovnímu úrazu či onemocnění), roste občanská a politická angažovanost (v důsledku větší informovanosti a zkušeností) a zlepšují se mezilidské vztahy (větší důvěra a mezilidská tolerance) (OECD, 2009). S ohledem na zdravotní stav byla potvrzena vyšší mezní míra výnosu na úrovni přechodu z nižšího středního vzdělávání do vyššího středního vzdělávání než při přechodu z vyšší úrovně středního vzdělání do terciárního vzdělávání (např. v Belgii byl v roce 2006 přechod jedince z nižšího do vyššího sekundárního vzdělávání spojen s 15% nárůstem pravděpodobnosti, že selepší jeho zdravotní podmínky, oproti 8% nárůstu stejné pravděpodobnosti u člověka přecházejícího do terciárního vzdělávání). Oproti tomu mezní výnosy vyššího vzdělání v oblasti občanské a politické angažovanosti a mezilidských vztahů jsou výrazně vyšší v případě dokončení terciárního (tedy vysokoškolského) vzdělání, které zvyšuje zájem o dění v komunitě a společnosti a díky větším znalostem a toleranci vůči odlišnostem umožňuje lépe pochopit hodnoty sociální soudržnosti (OECD, 2009).

Tabulka č. 8: Společenská míra návratnosti investic do vyšší úrovně vzdělání v zemích OECD v roce 2004

Země	Vyšší úroveň počátečního /vstupního vzdělání				Vyšší úroveň vzdělání dosažená v průběhu pracovního života (ve věku 40 let)			
	Vyšší sekundární vzdělání (ISCED 3-4)		Terciární vzdělání (ISCED 5-6)		Vyšší sekundární vzdělání (ISCED 3-4)		Terciární vzdělání (ISCED 5-6)	
	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
Belgie	9,7	7,9	15,4	18,5	5,6	11,5	9,7	11,5
Kanada	6,5	5,1	7,9	7,3	4,8	5,8	2,7	-1,5
Česká republika	5,4	4,7	17,7	13,3	4,3	4,2	9,3	8,4
Dánsko	16,7	8,9	7,2	5,6	0,7	-1,0	4,4	-1,4
Finsko	4,1	1,0	8,4	5,3	-1,9	-8,3	8,8	5,0
Francie	1,8	0,7	6,9	5,1	0,5	0,0	8,1	6,6
Německo	5,6	5,6	9,4	5,3	3,9	-2,4	8,0	8,7
Maďarsko	5,7	7,9	22,5	16,7	7,5	7,8	18,3	13,7
Irsko	7,0	5,1	13,5	12,4	5,6	4,9	13,2	9,4
Korea	1,7	4,2	10,5	9,2	-0,2	-10,0	15,5	15,7
Nový Zéland	5,8	-3,5	8,1	6,1	6,0	-1,8	16,4	2,2
Norsko	3,0	1,0	6,8	5,0	-0,9	-4,6	6,1	2,0
Polsko	6,1	5,7	17,0	12,8	6,3	9,7	18,9	10,3
Portugalsko	8,5	2,9	16,5	14,5	14,2	10,0	11,0	11,3
Španělsko	5,4	2,5	5,8	5,7	3,7	3,6	5,5	6,1
Švédsko	4,4	6,3	4,8	2,2	-1,2	-5,5	6,4	1,0
Švýcarsko	3,5	4,7	6,2	5,6	1,1	-0,4	2,5	1,4
Velká Británie	12,2	5,7	12,6	12,9	7,1	3,4	4,9	8,0
USA	8,1	9,2	12,9	9,1	7,8	3,4	10,7	6,4

* Vysvětlivky: referenční rok = 2003

Pramen: Education at a Glance 2008: OECD indicators, upraveno

Hospodářská recese, která větší či menší měrou postihla všechny světové ekonomiky, vyvolala potřebu koordinace politik a strategií určených k jejímu řešení. Řada dokumentů EU, OECD nebo ILO přitom zdůrazňuje, že právě ekonomický útlum ukázal, nakolik jsou ekonomiky evropských zemí propojené a vyžadují tak společně koordinované úsilí k překonání krize. Řešení dopadů do oblasti trhu práce a zaměstnanosti přitom tyto dokumenty považují za klíčové. Podle nich je významné na národní úrovni podporovat: 1) opatření, jejichž cílem je udržení stávajících pracovních míst, případně tvorba nových pracovních míst¹⁶; 2) opatření pro zajištění rychlého (znovu-) začlenění na pracovní trh, tj. zejména opatření pro zvyšování zaměstnatelnosti pracovní síly a také vytvoření explicitních pravidel pro zabezpečení osob v nezaměstnanosti a 3) opatření na podporu nejzranitelnějších osob¹⁷ (EC, 2009; ILO, 2008). Lidské zdroje jsou ústřední komponentou protikrizových opatření (deklarace „people first“, srv. OECD, 2009) a jejich rozvoj je alternativou ke strategiím donedávna politikami trhu práce preferovaným, tj. strategiím aktivace, které v době ekonomické recese pozbývají alespoň u části populace svých efektů (stimulovat nezaměstnané ve snaze zapojit je na trh práce může být v době, kdy chybí a dále se ztrácí volná pracovní místa, kontraproduktivní). OECD Employment Outlook (2009) dokonce doporučuje

pro stávající programové období spojené s revizí Lisabonské strategie opustit „aktivační paradigma“ politik pracovního trhu a nahradit ho „paradigmatem rozvoje lidských zdrojů“. Politiky pracovního trhu v této podobě totiž umožní silnější důraz na význam vzdělání a pracovního výcviku pro pohyb na pracovním trhu a jeho důslednější a cílenější podporu ze strany veřejných politik.

Závěr

V této studii jsme se pokusili předložit koncept lidského kapitálu jako možného měřítka pro posouzení úspěšnosti jednotlivců na pracovním trhu. Přestože jde o víceméně ekonomickou veličinu, lze ji aplikovat i v širších souvislostech. Ukazuje se totiž, že zaměstnavatelé v současných globalizovaných a hospodářskou recesí ovlivněných ekonomikách vnímají signály lidského kapitálu (ve formě certifikátů kvalifikace a dosažené úrovně vzdělání) podstatně šířeji a tento koncept také šířeji uplatňují (stratifikují nositele různých úrovní lidského kapitálu). Stále častěji je dostatečná a potřebám trhu práce odpovídající úroveň lidského kapitálu chápána jako významný předpoklad dlouhodobé zaměstnatelnosti pracovní síly, a to jak v pohledu zaměstnavatelů, tak i samotných zaměstnanců. Ti totiž z akumulace svého lidského kapitálu získávají poměrně velké benefity, a to jak ekonomického cha-

rakteru (růst mezd nebo pokles rizika nezaměstnanosti spojený s vyšším vzděláním), tak sociálního charakteru (kvalita zaměstnání odrážející se v kvalitě života jednotlivců, jejich vyšší postavení na sociálním žebříčku, prestiž ad.).

Zejména větší zaměstnavatelé investují do vzdělávání a rozvoje lidského kapitálu svých zaměstnanců s cílem zvýšit jejich produktivitu práce (což mnohé studie pokládají za relevantní) a posílit tak vlastní postavení na trhu, tedy zvýšit svoji konkurenceschopnost. Ukazuje se totiž, že byť se zvýšení úrovně lidského kapitálu pracovníků projevuje explicitně v jejich mzdách, jde jen o část pozitivního dopadu vzdělávacích a výcvikových programů. Výrazně větší efekt má podle řady empirických studií dopad rozvoje lidského kapitálu na celkovou produktivitu firem a následně na jejich finanční toky (ziskovost). Existují ale skupiny zaměstnanců, kteří v důsledku svého obecně horšího (marginalizovaného) postavení na trhu práce mají ztížený i přístup k možnostem dalšího osobnostního a odborného rozvoje. Překážkou v dalším vzdělávání a pracovním výcviku jim často bývá jak nerovný přístup k těmto aktivitám, tak také menší ambice, motivace a osobní aktivita při jejich vyhledávání. U nízkopříjmových skupin se navíc jako relevantní jeví i bariéra spočívající v požadavku finančního podílu vzdělávajících se osob na výcvikových a vzdělávacích programech.

I toto jsou časté argumenty pro podporu rozvoje lidských zdrojů po jejich vstupu na pracovní trh i ze strany státu, tedy veřejných rozpočtů. Realizace systému běžného formálního vzdělávání je totiž standardní praktikou zemí jakékoliv sociální orientace, podpora dalšího vzdělávání (resp. celoživotního vzdělávání) ale podléhá snadněji výkyvům v ekonomickém cyklu zemí a její charakter je významně odvislý od převládajících principů welfare state. Zatímco skandinávské země spojuje tradičně dlouhodobá podpora vzdělávání jednotlivců v rámci široké inkluze na pracovní trh, v liberálních a konzervativních zemích bývá další vzdělávání spojeno s vysokou mírou polarizace rizika nezaměstnanosti a tedy i možných přístupů k jejímu řešení (včetně důrazu na programy vzdělávání a výcviku). Přitom je zřejmé, že veřejné investice do lidského kapitálu mají ve všech zemích také relativně velkou míru návratnosti, a to především v oblasti daňových a sociálních odvodů osob s vyšším vzděláním, ale také v jejich obecně lepším zdravotním stavu (což opětovně přispívá k následnému snižování výdajů z veřejných rozpočtů), větší sociální toleranci a občanské a politické angažovanosti¹⁸.

Ekonomická recese, která do určité míry postihla všechny světové ekonomiky, úvahy nad rolí lidského kapitálu v pohybu

jednotlivců na trhu práce a s tím spojené diskuse nad návratností investic do výcviku a vzdělávání pracovní síly na úrovni všech zúčastněných aktérů ještě více posílila. Ukázala totiž, že právě jednotlivci a skupiny s nízkou úrovní zaměstnatelnosti vyplývající mimo jiné i z jejich nevhodného nebo nedostatečného lidského kapitálu, jsou ekonomickými problémy zasahování jako první, a to velmi důrazně (od marginalizovaného postavení v zaměstnání přes ztrátu zaměstnání a pracovního příjmu, chudobu, sociálně rizikové jednání až po sociální vyloučení). Déle trávající hospodářský propad navíc zhoršuje postavení i středně kvalifikované pracovní síly a přispívá k rozšiřování tzv. překvalifikovanosti (lidé s vyšším vzděláním nedobrovolně participují na pracovních místech vyžadujících nižší úroveň kvalifikace).

Mnozí zaměstnavatelé se tak ocitají v nelehké situaci řešení dilematu, zda v době recese šetřit ekonomickými zdroji, které jsou značně omezené, a propouštět zaměstnance nebo zda věnovat jisté finanční prostředky na rozvoj svých zaměstnanců pro období ekonomického oživení. Investice do vzdělávání – byť je jasně deklarován jejich přínos – lze v globalizovaných ekonomikách považovat za relativně rizikové a jejich rizikovost v důsledku ekonomické recese zesiluje. To implikuje větší důraz na propracovanější systémy řízení a vícezdrojového financování takových programů ve snaze podpořit jejich efektivnost a účelnost. V rozhodování soukromým subjektům částečně pomáhají i protikrizové vládní programy, které realizuje většina evropských zemí (včetně ČR) a jejichž smyslem je finančně podpořit zaměstnavatele při zaměstnávání (resp. nepropouštění) a vzdělávání pracovníků. Veřejné politiky v tomto duchu pomalu opouštějí po několik let vyzdvihované paradigma aktivace a nahrazují je paradigmatem rozvoje lidských zdrojů, k čemuž nabádá i Evropská komise. Větší zájem o další vzdělávání totiž pravděpodobně začnou projevovat i jednotlivci, jichž se ekonomická recese přímo dotkla nebo které ohrozila a kteří přijmou možnost vzdělávat se jako alternativu k pracovnímu uplatnění. Přiměřená úroveň a kvalita lidského kapitálu je totiž nejlepší ochranou před dopady ekonomické recese a je také řešením k jejímu překonání.

Před odborníky a tvůrci politiky, kteří se otázkou rozvoje lidského kapitálu zabývají, pak vyvstává potřeba rozšířit koncept lidského kapitálu tak, aby pokrýval i jiné než tradiční proměnné (např. úroveň a charakter tzv. klíčových individuálních kompetencí) a aby se zkoumání jeho dopadů sledovalo i v jiné než čistě finanční rovině (neekonomické důsledky a výnosnost zmíněných klíčových individuálních kompetencí). Takový přístup přispěje k explicitnějšímu vyjádření hodnoty vzdě-

lání a lidského kapitálu na současných pracovních trzích a k posílení legitimacy investic do něj. Přesto, že někteří autoři (např. Herrnstein, Murray, 1994) zastávají názor, že intelektová insuficience konkrétních osob (účastníků pracovního trhu) je svým způsobem neměnná dispozice, na jejímž základě vznikají nerovnosti mezi různě vědomostně a schopnostně vybavenými jedinci, jsme přesvědčeni, že mnohdy tyto nerovnosti nemůžeme chápat jako „přirozené a funkční“ a jako součást běžného života na znalosti a informace orientovaných společností¹⁹, ale že jim je připisován takový význam, který nositele „nižších intelektových schopností“ předurčuje k pozici marginalizovaného nebo sociálně vyloučeného jedince. Jinak řečeno, je nutné si všimnout toho, kdy se z „pouhé neutrální“ nerovnosti stává sociální vyloučení a zda je možné intelektové dispozice (být do jisté míry determinované) měnit, resp. rozvíjet prostřednictvím politik zaměřených na podporu lidského kapitálu.

1 Ve svých úvahách reflektujeme možnost potenciální devalvace lidského kapitálu. Současná ekonomická recese totiž postihuje méně vzdělané osoby spíše než vysokoškolské právě proto, že je v populaci vysokoškoláků méně než osob s nízkým vzděláním. Avšak v případě, že by tomu tak v budoucnu nebylo a počet vysokoškoláků by tedy byl vyšší, byly by ohroženy i vysokoškolsky vzdělané osoby.

2 Mezi dnes vyžadované individuální kompetence patří obecné znalosti, kognitivní a strategické dovednosti, chování vůči organizaci, chování vůči ostatním (Suleman a Paul, 2005).

3 Sociologové dokonce poukazují na fakt, že k tomuto dvojnásobnému zvýšení došlo přesto, že v inkriminovaném období let 1989–1996 mzdy některých pracovníků víceméně stagnovaly (jde zejména o sektory s vysokým podílem vzdělaných, tj. školství, zdravotnictví, vědu a výzkum). Pokud by se tedy tento nepříznivý vliv odečetl, přínos jednoho roku školního vzdělávání ke mzdě by se zvýšil až na 11 % (Brožová, 2003).

4 Vysvětlení poměrně velkých diskrepancí v přírůstku mezd mezi jednotlivými evropskými státy (a jak dokládá rozvržení zemí, tedy i mezi různými úrovněmi welfare state) lze pravděpodobně hledat v celkovém kvalifikačním rozvržení populace v daných zemích – zatímco anglosaské (liberální) státy se potýkají s výrazným problémem přístěhovalců (osob bez znalosti jazyka a kultury dané společnosti, často také bez kvalifikace – viz např. expanze českých a slovenských Romů do Velké Británie), ve Skandinávii je vzdělanostní rozvržení společnosti značně nivelizované (i díky přísným imigračním pravidlům). Největší mzdový nárůst je tedy patrný spíše v případě nekvalifikovaných (srv. např. studie The Basic Skills Agency, 2003; Green et al., 1998; Rákoczyová, 2003) než v případě osob s nižší a střední kvalifikací.

5 Tato míra (private internal rate of returns) je indikována jako čistá současná hodnota investic do vzdělávání v jejich relaci k následným výnosům z vyšší úrovně vzdělání. Jde o veličinu, která měří ekonomický přínos dosažení vyšší úrovně vzdělání a je vyjádřena takovou úrovní úrokové míry, při níž se současná hodnota nákladů do vzdělání rovná budoucím výnosům. Mezi individuální náklady na vzdělávání lze zařadit jak přímé investice do vzdělávacích programů (nákup učebních pomůcek, platba poplatků ad.), tak také nepřímé investice v podobě ušlých výdělků studujícího, vyšší míry zdanění jeho příjmu v budoucnosti

a ztráty nároků na sociální příspěvky. Mezi budoucí výnosy plynoucí z dosažení vyšší úrovně vzdělání můžeme zahrnout jak pozitivní efekt na zvýšení budoucích mezd, tak také zvýšenou pravděpodobnost získání zaměstnání (tedy nižší riziko nezaměstnanosti) (OECD, 2009, Annex 3).

6 Lidé bez kvalifikace (tedy s nejnižší základní vzdělání) tvořili v ČR v roce 2007 pouze necelých 6 % zaměstnaného ekonomicky aktivního obyvatelstva, zatímco na nezaměstnanosti se podíleli téměř z jedné třetiny (mezi dlouhodobě nezaměstnanými pak z celých 38 %), jejich podíl na celkovém počtu ekonomicky neaktivních již překročil 35 % (údaje dle www.czso.cz)

7 Jde o často diskutované dilema mezi tzv. „výcvikovou politikou orientovanou na produktivitu“ (productivity-oriented training policy) a tzv. „výcvikovou politikou orientovanou na mobilitu na pracovním trhu (mobility-oriented training policy)“ (Tessaring, 2003).

8 Např. doporučení Evropské komise vyplývající z realizace Evropské strategie zaměstnanosti zní: zadat minimálně 12,5 % dospělé populace do dalšího vzdělávání.

9 Např. Bartel sledovala počátkem 80. let odraz účasti ve firemním výcviku a vzdělávání v produktivitě zaměstnanců a zjistila, že firmy, které v roce 1983 zavedly pro své zaměstnance možnost účasti ve výcvikovém programu, se své konkurenci v produktivitě práce zaměstnanců do roku 1986 vyrovnaly nebo ji předbehly (Bartel, 1991).

10 Např. ČR v současné době realizuje řadu opatření politiky pracovního trhu, která mají napomoci zaměstnavatelům překonat obtíže spojené s ekonomickou recesí. Jedním z nich je i program Vzdělávejte se, který umožňuje zaměstnavatelům získat dotace z veřejných zdrojů nejen ve prospěch zachování pracovních míst, ale také na školení a vzdělávání zaměstnanců v době menšího rozsahu zakázek. Přesto, že program probíhá prozatím relativně krátkou dobu, objevují se již první pokusy kvantifikovat dopady tohoto opatření jak na míru zachování pracovních míst, tak na úroveň lidského kapitálu zaměstnanců. Oba typy dopadů jsou nahlíženy jako prozatím velmi pozitivní, neboť program má relativně potenciál zachovat jednu třetinu až jednu polovinu pracovních míst, navíc se objevují první příklady zaměstnavatelů, kteří v důsledku rozvoje lidského kapitálu svých pracovníků zvýšili rozsah vykonávaných činností (první ucelený pokus zhodnotit tyto efekty nabízí např. Urbánková, 2010).

11 Jsme si vědomi poněkud zjednodušujícího tvrzení o souvislosti mezi vyšším vzděláním ve společnosti a růstem sociální soudržnosti, obzvláště vnímáme-li současnou vzrůstající tendenci občanů většiny vyspělých států chovat se individualisticky (např. Putnam, 2000). Připustíme-li, že míru koheze je možné měřit prostřednictvím konceptu sociálního kapitálu (srv. Šafr, Bayer a Sedláčková, 2008), pak vedle vzdělanosti existuje i řada dalších proměnných, které ovlivňují sociální soudržnost. V případě výzkumu sociálního kapitálu jako občanské angažovanosti, sociální důvěry a norem kooperace a efektů sociálních vazeb upozorňuje Putnam na dvě oblasti takových proměnných: tzv. socioekonomickou modernitu, která je výsledkem průmyslové revoluce, a dále pak na oblast tzv. občanské komunity, která je měřena mírou občanské participace a sociální solidarity mezi lidmi (blíže Putnam, 1993). Pokles sociální soudržnosti je potom možné vysvětlit pomocí takových proměnných, jako je vliv času a peněz, mobilita a suburbanizace, rozvoj nových komunikačních technologií a generační proměna (Šafr, Bayer a Sedláčková, 2008). Považujeme za nutné upozornit na fakt, že při těchto úvahách vycházíme z konceptu sociálního kapitálu v jeho kolektivní a nikoli individuální perspektivě (která odpovídá konceptu lidského kapitálu).

12 Švédsko 11,4 % HDP, z toho vzdělávání 7,6 %, výzkum a vývoj 3,8 % (nejvíce na světě mezi srovnávanými zeměmi); Dánsko 11,2 %, vzdělávání 8,8 % (nejvíce na světě), výzkum a vývoj 2,4 %; Island 11,1 %,

vzdělávání 8,3 %, výzkum a vývoj 2,8 %. Vysoké hodnoty znalostní intenzity v Evropě vykazují rovněž Finsko (10,1 % HDP), Švýcarsko (9,5 %), Francie (8,5 %), Slovinsko (8,4 %), Rakousko (8,3 %), Belgie (8,2 %), Německo (8,0 %) či Velká Británie (8,0 %). Česká republika se se svou hodnotou 6,5 % (z toho vzdělávání 5,0 % a výzkum a vývoj 1,5 %) pohybuje těsně pod průměrem země EU. Ještě hůře na tom jsou všechny další nově přistoupení země vyjma Slovinska a dále také např. Španělsko (6,1 %), Itálie (6,2 %), Portugalsko (6,2 %) a Řecko (5,0 %) (NERV, 2009: 50).

13 Návržnost investic do jednotlivých typů vzdělávání přitom závisí na společenském rozvoji daného státu, což znamená, že výše uvedená skutečnost je poplatná především u ekonomicky vyspělých zemí (srv. Mingat a Tan, 1996).

14 Existují však i hypotézy, které tvrdí, že rozmach vzdělanosti ve společnosti není zdrojem hospodářského růstu, ale jeho důsledkem. Z historie navíc vyplývá, že větší investice do vzdělání nemusí nutně vést k rozšíření materiální produkce, protože k těmto dojde pouze tehdy, když existují nevyužitá výrobní kapacity a snadno přístupné nové trhy. Může totiž dojít např. k nárůstu sociálních nerovností a k vyostření společenských konfliktů, rozšíření středních tříd připojujících se k horním společenským vrstvám anebo k rozšíření možnosti vzdělání na celou populaci. Poslední z uvedených možností vede v případě politické elity ke snahám nově se privilegiovat, zatímco vzdělaná populace se stahuje do svých soukromých světů nezávislých na politické moci (srv. Collins, 1979; Keller a Tvrdý, 2008).

15 Jde o tzv. společenskou míru návratnosti investic do vyšší úrovně vzdělávání (public internal rate of returns), která – podobně jako individuální míra návratnosti (private internal rate of returns) – vyjadřuje čistou současnou hodnotu veřejných investic do vzdělávání v jejich relaci k následným celospolečenským výnosům z vyšší úrovně vzdělání. Jde o veličinu, která měří ekonomický přínos dosažení vyšší úrovně vzdělání a je vyjádřena takovou úrovní úrokové míry, při níž se současná hodnota nákladů do vzdělání rovná budoucím výnosům. Mezi společenské náklady na vzdělávání lze zadat jak přímé investice veřejných rozpočtů do vzdělávacího systému, tak také nepřímé investice v podobě usulých daňových příjmů. Budoucí výnosy plynoucí z dosažení obecně vyšší úrovně vzdělání v populaci jsou vyčíslitelné jako dodatečné vyšší daňové příjmy veřejných rozpočtů, které jsou při dosažení vyšší úrovně vzdělání a tedy i mezi výsokce pravděpodobné (OECD, 2009, Annex 3).

16 Jde např. o příspěvky v případě práce na zkrácený úvazek, snížené příspěvky na sociální zabezpečení, dotace na mzdy a podpory pro malé a střední podniky ad. (EC, 2009).

17 Jde především o zvýšení minimálního příjmu/mzdy, rozšíření okruhu krytí systému podpory v nezaměstnanosti nebo prodloužení doby vyplácení dávek, vyšší příspěvky na bydlení nebo rodinné příspěvky, slevy na dani nebo osvobození od daně a opatření proti předlužení a opětovnému přivlastnění ad. (EC, 2009).

18 V této souvislosti hovoří americký sociolog Robert Putnam (2000) o sociálním kapitálu jako o zdroji snižování transakčních nákladů, o zdroji blaha pro všechny a o příčině celospolečenské soudržnosti. Na druhou stranu upozorňuje stejný autor na případ úpadku občanské a společenské angažovanosti v USA při současném růstu vzdělanosti. Takové zjištění ale někteří odborníci relativizují vzhledem ke konstrukci Putnamova indexu sociálního kapitálu, který nepovažují za zcela ideální, resp. dokonalejší (blíže viz Sedláčková a Šafr, 2005). Lze se ale domnívat, že je platné i zjištění Kellera a Tvrdého (2008), kteří tvrdí, že nebyla prokázána souvislost mezi podílem vysokoškolských a mírou podnikatelské aktivity v konkrétní zemi (s. 15–16, 19).

19 Společnost vědění (knowledge society) je třeba odlišovat od informační společnosti (information society). Obě společnosti jsou značně ovlivněny novými informačními technologiemi (tzv. ICT

technologies), každá z nich však zdůrazňuje jiný aspekt – zatímco informační společnost podtrhuje význam informací a jejich potenciální implikace v ekonomické a sociální sféře, společnost vědění zdůrazňuje „umění“ pracovat s informacemi a měnit je ve vědění. „Samotné informace již dnes nestačí, je třeba si osvojit vědění, tj. jisté množství informací vstřebat, získat i potřebné návyky a zkušenosti, případně rozvinout vhodné schopnosti a umět je využít při řešení problémů“ (Kalous, 2002: 27).

Literatura:

Bartel, A. P. *Productivity Gains from Implementation of Employee Training Programs*. National Bureau of Economic Research, NBER Working Paper Series, Working Paper No. 3893, 1991. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www.nber.org/papers/w3893.pdf>

Bassanini, A. - Scarpetta, S. *Does Human Capital Matter for Growth in OECD Countries? Evidence from Pooled Mean-Group Estimates* [online]. Economic Department Working Paper No. 282, 2001. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www.oecd.org/dataoecd/29/28/1891391.pdf>

Bassi, L. J. *Workplace Education for Hourly Workers*. *Journal of Policy Analysis and Management*, 1994, vol. 13, no. 1, pp. 55-74.

Bassi, L. J. - McMurrer, D. P. *Employers Perspectives on the Roles of Human Capital Development and Management in Creating Value* [online]. OECD Education Working Paper, No. 18, 2009. OECD Publishing [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/fulltext/5ksq3qvkd67g.pdf?expires=1266706570&id=0000&accname=freeContent&checksum=57D7CAAF8CFCD45F605915F5DD1F9F7>

Becker, G. S. *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Third Edition. Chicago and London: The University of Chicago Press, 1993.

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>

Brožová, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: SLON, 2003.

Collins, R. *The Credential Society: A Historical Sociology of Education and Stratification*. New York: Academic Press, 1979.

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:2009:119:0002:0010: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>

EUROSTAT. *Education and Training statistics* [online]. Luxembourg: Eurostat, 2010. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/main_tables

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>
- 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>
- Hansson, B. *Job-Related training and Benefits for Individuals: A Review of Evidence and Explanations* [online]. OECD Education Working Paper, No. 19. OECD Publishing, 2008. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www.oecdilibrary.org/docserver/download/fulltext/5kzdh0zktxt.pdf?expires=1266706386&id=0000&acname=freeContent&checksum=AFA28AC2F9AC859B71A6DEF42CD6C14>
- Heckman, J. J. - Lochner, L. - Todd, P. *Fifty Years of Mincer Earnings Regressions* [online]. Working Paper 9732. Cambridge: National Bureau of Economic Research, 2003. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www.nber.org/papers/w9732.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>
- 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>
- Keller, J. - Tvrdý, L. *Vzdělanostní společnost? Chrám, výtah a pojišťovna*. Praha: Slon, 2008.
- Lynch, L. M. - Black, S. E. *Beyond the Incidence of Employer-Provided Training* [online]. NBER Working Paper No. 5231, 1998. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www.jstor.org/pss/2525243>
- 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. *Labour Market Policies: New Challenges Policies for Low-paid Workers and Unskilled Job Seekers*. Paris: OECD, 1997.
- 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, 2002. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/fulltext/9602041e.pdf?expires=1286526860&id=0000&acname=ocid56014292&checksum=72747477216C57DB2C27328C5328AE1>
- OECD. *Education at a Glance 2008: OECD Indicators* [online]. Paris: OECD, 2008. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www.oecd.org/dataoecd/23/46/41284038.pdf>
- OECD. *Education at a Glance 2009: OECD Indicators* [online]. Paris: OECD, 2009. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www.oecd.org/dataoecd/41/25/43636332.pdf>
- Pascuall. *Are European activation policies converging?* Contribution prepared for the IREC conference, Aalborg, 28 August. Brussels: ETU, 2002. Dostupné na: http://www.socsci.auc.dk/irec/papers/Amparo_Serrano.pdf
- Putnam, R. *Making Democracy Work*. New York: Princeton University Press, 1993.
- Putnam, R. *Bowling Alone. The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon and Schuster, Inc., 2000.
- Rákoczyová, M. *Evropská strategie zaměstnanosti*. Část III. Nezaměstnanost a politika trhu práce. Kapitola 2B. Hodnocení opatření aktivní politiky zaměstnanosti: Evropská unie. Výzkumný projekt FSS MU, VÚPSV, NVF: Praha a Brno, 2003, s. 12-34.
- 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.
- Sirovátka, T. Politika pracovního trhu a sociální inkluze. In: Sociální inkluze, s. 87-105. *Sociální studia 5*. Brno: Masarykova univerzita, 2003.
- 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>
- Stevens. Should firms be required to pay for vocational training? *The Economic Journal*, 2001, vol. 111, July, pp. 485-505 [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www.jstor.org/pss/2667944>
- Suleman, F. - Paul, J. J. *A Re-Examination of Earnings Function through the Economics of Competences* [online]. Dijon, Lisbon: University of Bourgogne, 2005. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://scholar.google.cz/scholar?q=A++Re-Examination+of+Earnings+Function+through+the+Economics+of+Competences&hl=cs&lr=&um=1&ie=UTF-8&oi=scholar>
- Šafr, J. - Bayer, I. - Sedláčková, M. Sociální koheze. Teorie, koncepty a analytická východiska. *Sociologický časopis*, 2008, vol. 44, no.2, pp. 247-269.
- Tessaring, M. Human Resources and Investments in Education and Training – European Challenges and Objectives. In: *Lidský kapitál a investice do vzdělání*. Sborník z 6. ročníku mezinárodní konference. Praha: VŠFS, o.p.s., 2003.
- Tvrdý, L. *Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti*. Ostrava: Ekonomická fakulta VŠB TU, 2008.
- Urbánková, M. *Hodnotenie prvej fázy protikrizového opatrenia MPSV ČR – projektu „Vzdělávejte se!“*. Diplomová práce. Brno: FSS MU, 2010.
- Veselý, A. *Teorie mnohačetných forem kapitálu*. Pražské sociálně vědní studie. Veřejná politika a prognostika PPF – 014. Praha: CESES, FSV UK, FF UK, 2006.
- Vit, R. *Zaměstnatelnost jako alternativa krize* [online]. Moderní řízení, Strategický management, 2010. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www.modernirizeni.ihned.cz>
- Yurtsever, C. *Mincer Equation Function and an Empirical Test* [online]. Universidade do Minho, 2005. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: http://k.1asphost.com/portekizgunlugu/Mincer_Equation_Function_and_an_Empirical_Test.pdf

Autorka působí v brněnské pobožce VÚPSV, v. v. i.

Hledáte-li kvalifikovanou pracovní sílu, zaměstnejte cizince

Přijmout do své firmy cizince neznamená jen novou osobní zkušenost, ale i zisk podnikatelských výhod - třeba příspěvku na mzdové náklady. Jak na takový příspěvek dosáhnout? Stačí se zapojit do projektu Perspektiva Centra pro integraci cizinců (CIC). Jeho cílem je pomoci najít práci nezaměstnaným cizincům či těm, kteří i přes své vzdělání pracují na nequalifikovaných pozicích.

CIC pomáhá účastníkům projektu vybrat si a absolvovat vhodné rekvalifikační kurzy a následně je podporuje i při hledání a získání toho nejpříhodnějšího zaměstnání. CIC ovšem nejde jen o pomoc cizincům, snaží se o zlepšení pracovního trhu obecně. Heslo projektu totiž zní: Cizincům rovné šance, trhu práce kvalifikovanější pracovní sílu. Cizí státní příslušníci, kteří projdou projektem Perspektiva, mají za sebou nejen kurzy českého jazyka a další požadovaná školení (např. účetnictví, práce s PC, kursoy pro skladníky atd.), ale disponují i jazykovou vybaveností a znalostí prostředí, ze kterého pocházejí. To jsou na dnešním trhu velmi žádané hodnoty.

Co získají zaměstnavatelé, kteří se zapojí do projektu? CIC představí jejich pracovní nabídky cizincům účastnícím se Perspektivy, zařadí firmu do databáze zaměstnavatelů CIC a bude jim zasílat životopisy účastníků, kteří splňují požadavky dané firmy. Lákavou nabídkou je především finanční příspěvek na mzdové náklady po dobu tří až šesti měsíců v hod-

notě 8000 Kč, pokud zaměstnavatel přijme účastníka projektu. CIC také nabízí uhrazení kvalifikačního kursu po nástupu nového pracovníka, pokud získaná dovednost povede k udržení této pozice.

CIC uspořádalo již dvě setkání zaměstnavatelů a potenciálních zaměstnanců z řad cizinců. Podnikatelé mohli prezentovat konkrétní požadavky na danou pozici a s žadateli o práci se osobně setkat. O svých zkušenostech preferovala i majitelka kavárny, která s CIC dlouhodobě spolupracuje a zaměstnala již dvě cizinky. Ocenila jak spolupráci s CIC kvůli zárukám, které taková spolupráce přináší, tak zaměstnávání cizinců obecně. Vyzdvihla především vysokou pracovní motivaci, jelikož cizinci si možnosti pracovat váží často mnohem více než tuzemští zaměstnanci. To potvrdila i jedna z cizinek původem z Ukrajiny, která přiblížila téma pracovního trhu očima druhé strany, tedy očima (dočasně) nezaměstnaných cizinců. Jak prohlásila: „Dostala jsem příležitost a využila jsem ji dobře, byla jsem za ni vděčná, a tak můj výkon byl nad míru spokojenosti mého zaměstnavatele!“

CIC velmi přivítá jakoukoliv formu spolupráce se zaměstnavateli. Pokud vás zaujala možnost inzerovat pracovní nabídky nebo získat pracovníka na praxi či brigádu nebo potřebujete více informací o projektu, obraťte se přímo na pracovníky CIC (www.cicpraha.org), rádi vás navštíví i osobně.

Hodnocení vzdělávacích programů pro nezaměstnané

Oleksandr Stupnytskyj

S ohledem na skutečnost, že hospodářský a sociální rozvoj je podmíněn dostatečnou kvalifikační a vzdělanostní úrovní obyvatelstva, je třeba významnou pozornost věnovat rozvoji systému celoživotního vzdělávání, a to formálního i neformálního, stejně jako sebevzdělání. V současné době se celoživotní vzdělávání stává jedním z nejdůležitějších faktorů ovlivňujících zaměstnatelnost. Proto se Evropská strategie zaměstnanosti zaměřuje na vzdělávání jako na nástroj umožňující zvýšení míry zaměstnanosti. Tento článek analyzuje, jak další vzdělávání pomáhá nezaměstnaným zlepšit jejich situaci na trhu práce. Analýza využívá mikroekonomických dat z šetření o celoživotním vzdělávání, které bylo provedeno v České republice v roce 2003, a data z výběrového šetření pracovních sil. Analýza používá metodu párování (matching) a také metodu „rozdílů-v-rozdílech“ (difference-in-difference), aby se vyhnula zkreslení, které by mohlo vzniknout při odhadu vlivu vzdělávacích programů. Bylo zjištěno, že další vzdělávání má pozitivní a trvalý účinek na jeho účastníky. Jak v krátkodobém, tak v dlouhodobém horizontu je tento efekt kladný a významný.

Úvod

Trh práce se v České republice vyvíjel v závislosti na tom, jak se její ekonomika postupně transformovala a instituce působící na trhu práce přibližovaly evropským standardům. Po počáteční nízké úrovni se míra nezaměstnanosti začala zvyšovat a i přes období jejího poklesu stále narůstal počet dlouhodobě nezaměstnaných. V rámci přípravy na vstup do Evropské unie česká vláda v roce 1999 přijala Národní plán zaměstnanosti a v následujícím roce Národní akční plán zaměstnanosti. Z Lisabonské strategie, přijaté EU v roce 2000, vychází Evropská strategie zaměstnanosti, která se po vstupu České republiky do Evropské unie stala vodítkem pro českou politiku trhu práce. Je zaměřena na zvýšení míry zaměstnanosti, rozvoj lidských zdrojů a integraci sociálně vyloučených skupin na trhu práce. Za jeden z nejdůležitějších faktorů zvýšení zaměstnatelnosti je označeno vzdělávání a celoživotní vzdělávání. Ze strany státu lze vývoj na trhu práce ovlivňovat prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti (APZ), jedním z jejích nástrojů jsou vzdělávací programy.

Vzhledem k tomu, že realizace APZ vyžaduje značné finanční prostředky, je důležité znát účinnost jednotlivých programů, proto v Evropské unii i v zemích OECD věnují velkou pozornost hodnocení vlivu APZ. Využívá se k tomu porovnání uplatnění účastníků programů na trhu práce s uplatněním kontrolní skupiny srovnatelného složení, jejíž členové se programů neúčastnili. Hodnocení se provádí na úřadech práce a věnují se mu rovněž výzkumné instituce. Úřady práce pro hodnocení APZ využívají řadu ukazatelů a sledují rovněž postavení účastníků vzdělávacích programů na trhu práce po jejich ukončení. Zájem o hodnocení APZ v poslední době roste, což je zčásti způsobeno tím, že se výrazně zvýšily finanční prostředky poskytované k těmto účelům členskými státy EU z Evropského sociálního fondu. Evropská komise zdůrazňuje význam hodnocení účinnosti APZ pro přidělení dalších finančních prostředků. V České republice existuje

jen velmi málo studií, které by se pokoušely vliv APZ zhodnotit. Tomuto tématu se věnoval např. Sirovátka (2007).

Vliv vzdělávacích programů v nových členských státech, které vstoupily do Evropské unie v květnu 2004, není dostatečně prozkoumán. Vzhledem k nedostatku mikroekonomických dat byl zkoumán především na makroekonomické úrovni. Mikroekonomická data umožňují prozkoumat otázku výběru vzorku. Význam výběru vzorku je dán tím, že účastníci vzdělávacích programů nejsou přímo srovnatelní s těmi, kteří se těchto programů nezúčastnili. Aby bylo možné odhadnout skutečný vliv účasti na programu, je nutné sestavit odpovídající kontrolní skupinu, která je srovnatelná se skupinou jeho účastníků podle různých charakteristik. To je možné jen pomocí mikroekonomických dat.

Tento článek hodnotí vliv vzdělávacích programů s využitím dat získaných v rámci Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) v České republice v roce 2003. Data se týkají více než 60 tisíc osob všech věkových skupin a ekonomického postavení. Průzkum byl specificky zaměřen na vzdělávání (včetně formálního, neformálního vzdělávání a sebevzdělání), získané během předchozího roku. Struktura šetření pracovních sil navíc umožňuje sledovat účastníky šetření v průběhu následujícího roku a zkoumat vliv vzdělání na jejich ekonomické postavení.

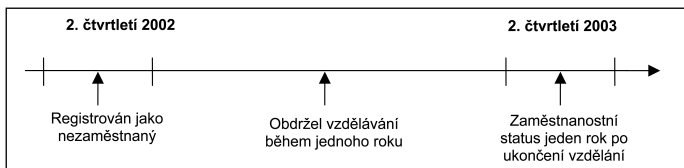
Tato studie využívá odhad účinků vzdělávání pomocí metody „rozdílů-v-rozdílech“ (difference-in-difference) a metody párování (matching), která umožňuje eliminovat zkreslení způsobené výběrem. Metoda párování porovnává osoby s podobnými zjistitelnými vlastnostmi. Všechny ostatní osoby, které nemají protějšky v kontrolní skupině, jsou z analýzy vyloučeny. Rovněž osoby z kontrolní skupiny, které nemají protějšek ve skupině účastníků vzdělávání, jsou vyloučeny. Tímto způsobem metoda párování umožňuje sestavit vybraný vzorek neexperimentálních dat, který se svými vlastnostmi blíží experimentálním datům a umožňuje eliminovat výběrové zkreslení. Kromě toho metoda „rozdílů-v-rozdílech“

umožňuje odhad vlivu vzdělávání očištěný od vlivu nepozorovatelných charakteristik. Hodnocení vzdělávacích programů má dlouhou tradici zejména ve Spojených státech, kde se zaměřují především na vliv vzdělávacích programů na příjmy jejich účastníků. Příkladem takové studie je Mueser, Troske a Gorislavsky (2007). Na druhé straně se v Evropě studie více soustřeďují na vliv vzdělávání na zaměstnanost. Příkladem takové studie jsou Baumgartner a Caliendo (2008), Bergemann, Fitzenberger a Speckesser (2009). Metoda párování je použita ve většině současných studií. Tato metoda je zevrubně popsána v Lechner (2000) a Gerfin, Lechner (2002). Heckman, Ichimura a Todd (1997) analýzou statistických vlastností metody párování zjistili, že tato metoda odstraňuje velkou část výběrového zkreslení.

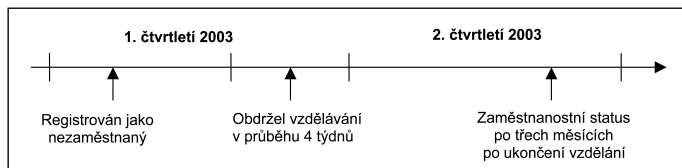
V nedávné studii Larsson, L. (2003) analyzuje vliv dvou různých programů APZ ve Švédsku: dotované pracovní programy zaměřené na získání pracovních zkušeností pro nezaměstnané a školení na trhu práce, jejichž cílem je zlepšit dovednosti nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání. Studie využívá metodu párování a zjišťuje nevýznamný vliv APZ jak na příjmy, tak na pravděpodobnost nalezení zaměstnání v období jednoho roku. Nicméně v delším období se účinek stává významnějším. Autor porovnává vliv obou programů a dochází k závěru, že dotované pracovní programy jsou účinnější než školení na trhu práce.

Mueser, Troske, Gorislavsky (2007) odhadují vliv vzdělávacích programů na výděly účastníků s použitím administrativních dat z Missouri. Používají několik neexperimentálních metod včetně regrese, metody párování s použitím ukazatele tendence a metody „rozdílů-v-rozdílech“. Autoři dospívají k závěru, že metoda „rozdílů-v-rozdílech“ dává nejvíce nezkrácené odhady. Bylo zjištěno, že vzdělávání má pozitivní a značný vliv na příjmy s využitím všech metod. Bylo také zjištěno, že metoda „rozdílů-v-rozdílech“ dává výsledky, které jsou nejvíce robustní při změně specifikace kontrolních proměnných.

Graf č. 1: Časová souvztažnost událostí pro první soubor dat



Graf č. 2: Časová souvztažnost událostí pro druhý soubor dat



Příkladem studie pro nové členské státy EU je Kluge, Lehman, Schmidt (2008), která odhaduje vliv dvou programů APZ v Polsku - vzdělávacích programů a dotovaných pracovních míst - na pravděpodobnost nalezení zaměstnání po ukončení těchto programů. Autoři používají metodu párování a metodu „rozdílů-v-rozdílech“ a zjišťují, že vzdělávací programy zvyšují pravděpodobnost nalezení zaměstnání, zatímco mzdová dotace má negativní vliv.

Trh práce a aktivní politika zaměstnanosti v České republice

Úloha aktivní politiky zaměstnanosti v České republice se měnila v závislosti na vývoji míry nezaměstnanosti. Se zvyšující se nezaměstnaností se výrazně zvýšily i prostředky vyčleněné na APZ a došlo ke změně v přístupu k využívání programů na podporu zaměstnanosti. V období let 1997–2000 se zvýšil objem finančních prostředků přidělených na APZ i počet osob, které se zúčastnily programů APZ. Nicméně, výše finančních prostředků přidělených na APZ byla nedostatečná a podíl vzdělávacích programů zůstával stále nízký.

Cílenost APZ taky nebyla vyvážená. Podle výkazu MPSV ČR o cílenosti rekvalifikací se v roce 2003 krátkodobě nezaměstnaní účastníci vzdělávacích kurzů častěji než dlouhodobě nezaměstnaní. Také nezaměstnaní mladší 24 let se vzdělávacích programů účastnili častěji než starší osoby. Existovaly také rozdíly v míře účasti ve vzdělávacích programech podle úrovně vzdělání. Osoby se středním vzděláním s maturitou se vzdělávání účastnily častěji než osoby se středoškolským vzděláním bez maturity (Sirovátka, 2004).

Data

Data použitá ve studii pochází z Ad hoc modulu o celoživotním vzdělávání (AHM 2003), který byl organizován Českým statistickým úřadem (ČSÚ) v rámci Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) v roce 2003. Průzkum byl realizován na základě metodického vymezení Eurostatu. Výběrové šetření pracovních sil je oficiálním zdrojem informací o trhu práce. Vzorek šetření se skládá z přibližně 25 tisíc domácností, v nichž je dotazováno asi 60 tisíc osob. Domácnosti jsou vybrány náhodně a ve vybraných domácnostech jsou dotazovány všechny osoby. Toto zaručuje, že průzkum zastupuje všechny věkové skupiny, odvětví hospodářství a sociální skupiny obyvatelstva. Správnost dat je kontrolována pomocí několika filtrů, což zaručuje spolehlivost údajů. Navíc každé osobě, která se účastní

průzkumu, je přiřazena váha, která je založena na okrese, kde žije, pohlaví a věkové skupině. Váhy slouží ke korekci některých možných odchylek vzorku od skutečné struktury obyvatelstva.

Průzkum byl proveden ve druhém čtvrtletí roku 2003. Otázky, týkající se vzdělávacího respondentů, jsou rozděleny do dvou skupin podle období: během posledních 4 týdnů a během posledních 12 měsíců. Průzkum sbírá informace o všech typech vzdělávacích aktivit: formálních, neformálních a sebevzdělávání. Formální vzdělání je vzdělání, které osoba dostává ve vzdělávací instituci a vede k dosažení určité úrovně vzdělání. Neformální vzdělávání je poskytováno zaměstnavatelem nebo vzdělávací institucí. Mohou to být jazykové kurzy, počítačové kurzy nebo rekvalifikační odborná příprava v rámci programů APZ. Sebevzdělávání je vzdělávání, které osoba získá bez lektora.

Výběrové šetření pracovních sil obsahuje informace o ekonomickém postavení osob, věku, vzdělání, době nezaměstnanosti a další informace, které umožňují odhadnout pravděpodobnost účasti ve vzdělávacích programech, která se využívá v metodě párování. Respondenty sleduje po dobu pěti čtvrtletí, což umožňuje pozorovat změny v jejich ekonomickém postavení v průběhu následujícího roku po ukončení vzdělávání. První soubor dat, který je použit v analýze, obsahuje následující charakteristiky: pohlaví, věk, vzdělání, obor vzdělání, rodinný stav a případné zdravotní postižení. Druhý soubor dat kromě výše uvedených charakteristik sleduje také délku nezaměstnanosti, odvětví posledního zaměstnání, pracovní zkušenosti, pobírání dávek v nezaměstnanosti a druh činnosti vykonávané respondentem před ztrátou zaměstnání.

První soubor používá data za 2. čtvrtletí roku 2003 a obsahuje informace o postavení respondentů v předchozím roce, proto můžeme identifikovat osoby, které byly nezaměstnané před začátkem vzdělávacích programů. Poskytuje také informace o vzdělávání, které respondent obdržel během jednoho roku před tím, než byl dotazován, a také o zaměstnaneckém statusu v době rozhovoru (viz graf č. 1).

Druhý datový soubor využívá dat z osmi čtvrtletí VŠPS, začínajících 1. čtvrtletím 2003 a končících 4. čtvrtletím 2004. Příklad spojení dvou čtvrtletí VŠPS a časová souvztažnost událostí je zobrazena na grafu č. 2. Otázka o vzdělávání ve VŠPS zní: Absolvoval vzdělávání v rámci neformálního vzdělávání v posledních 4 týdnech? Jedná se o vzdělávání, které je zaměřeno na získání takových znalostí, které mohou

respondentu především zlepšit jeho uplatnění na trhu práce. Do tohoto vzdělávání patří vzdělávání v rámci APZ a také jiné vzdělávací programy za podmínky účasti odborného lektora nebo učitele. Proto daná studie hodnotí vliv nejen programů APZ, ale vzdělávacích programů obecně. Vzhledem k tomu, že se otázka VŠPS o vzdělávání soustřeďuje na vzdělávání zaměřené na zlepšení uplatnění respondenta na trhu práce, je pravděpodobné, že do tohoto vzdělávání jsou zahrnuty jen vzdělávací programy, kterých se respondent zúčastnil před nástupem do zaměstnání, a vzdělávání po nalezení práce do této skupiny zahrnuto není.

Spojením dvou čtvrtletí získáme další informace o nezaměstnaných před obdržetím vzdělávání: délku nezaměstnanosti, odvětví posledního zaměstnání, ekonomické postavení před vznikem nezaměstnanosti (např. péče o dítě nebo vojenská služba), pobírání dávek v nezaměstnanosti. Všechny tyto charakteristiky mohou být důležité pro šanci zúčastnit se vzdělávacích programů. Vzorek nezaměstnaných, kteří absolvovali vzdělávací programy během jednoho čtvrtletí, je relativně malý, proto byla data z osmi za sebou jdoucích čtvrtletí sloučena za účelem zvýšení velikosti vzorku.

Vzhledem k tomu, že cílem APZ je pomoci nezaměstnaným najít si práci, bylo pro první i druhý soubor údajů jako výsledná proměnná vybráno to, zda respondent získal zaměstnání v průběhu následujících 12 a 3 měsíců po ukončení vzdělávání.

Srovnání účastníků a neúčastníků vzdělávání

Analýza dat ukázala, že charakteristiky účastníků vzdělávání a respondentů, kteří se vzdělávání nezúčastnili, jsou velmi odlišné. Existují významné rozdíly ve vlastnostech obou skupin. Tabulka č. 1 prezentuje deskriptivní statistiky analyzovaných dat. Účastníci vzdělávání mají mnohem nižší podíl mužů a vyšší úroveň vzdělání než neúčastníci. Ve skupině účastníků má 10 % osob vysokoškolské vzdělání a dalších 48 % středoškolské vzdělání s maturitou. V případě neúčastníků dosahují tyto podíly 3 % a 21 %. Tato skutečnost ukazuje, že u lidí, kteří již mají vysokou úroveň vzdělání, existuje větší pravděpodobnost účasti ve vzdělávacích programech. Toto výběrové zkreslení vede k vychýlení odhadu vlivu vzdělávání směrem nahoru. Rozdíly ve věku a rodinném stavu nejsou významné, nicméně existují určité rozdíly v podílu osob se zdravotním postižením (pouze 5 % u účastníků vzdělávání a 8 % u neúčastníků). Stejně tak existují rozdíly v oblasti stu-

Tabulka č. 1: Charakteristiky účastníků a neúčastníků (podíl osob, které mají dané vlastnosti)

	První soubor dat		Druhý soubor dat	
	Neúčastníci	Účastníci	Neúčastníci	Účastníci
Muž	0,44	0,28	0,45	0,31
Vzdělání				
Středoškolské bez maturity	0,47	0,34	0,49	0,32
Středoškolské s maturitou	0,21	0,48	0,23	0,51
Vysokoškolské	0,03	0,10	0,03	0,12
Obor vzdělání				
Učitelství, filologie a ekonomie	0,16	0,27	0,16	0,30
Biologie, IT, zemědělství	0,43	0,48	0,45	0,36
Zdravotnictví	0,02	0,02	0,02	0,08
Služby	0,07	0,08	0,08	0,12
Věk	37	35	37	33
Ženatý/Vdaná	0,45	0,43	0,44	0,40
Zdravotní postižení	0,08	0,05	0,10	0,06
Pracoval před nezaměstnaností			0,86	0,78
Odvětví posledního zaměstnání				
Zemědělství			0,04	0,01
Výroba			0,37	0,28
Služby			0,25	0,24
Délka nezaměstnanosti				
<1 rok			0,52	0,70
1-2 roky			0,18	0,16
> 3 roky			0,30	0,14
Před nezaměstnaností				
Péče o dítě			0,06	0,03
Vojenská služba			0,02	0,01
Dostává podporu v nezaměstnanosti		0,34	0,40	
Počet pozorování	1 643	120	12 675	277

dia dvou skupin: mezi účastníky vzdělávání je vyšší podíl vzdělaných v oborech pedagogika, filologie a ekonomika.

I ve druhém datovém souboru existují rozdíly mezi skupinami účastníků a neúčastníků. Podíl mužů je nižší a podíl respondentů s vyšším vzděláním je vyšší u účastníků než u neúčastníků. Existují také rozdíly v délce trvání nezaměstnanosti. Podíl krátkodobě nezaměstnaných je mnohem vyšší mezi účastníky, a to 70 % ve srovnání s pouze 52 % u neúčastníků. Vzhledem k tomu, že krátkodobě nezaměstnaní mají převážně lepší schopnosti než dlouhodobě nezaměstnaní, protože schopnosti a znalosti s časem zastarávají, může být důvodem lepší šance najít si zaměstnání vyšší podíl krátkodobě nezaměstnaných ve skupině účastníků spíše než samotná účast na vzdělávání. Proto je vyšší podíl těch, kteří získali zaměstnání, ve skupině účastníků způsoben účastí na vzdělávání a taky lepšími počátečními podmínkami účastníků, tudíž účinek vzdělávání může být nadhodnocený, nebereme-li v úvahu délku nezaměstnanosti obou skupin.

Z popisu APZ a ze srovnání obou skupin můžeme zjistit, které vybrané vlastnosti jsou důležité pro pravděpodobnost účasti ve vzdělávacích programech. Tyto vlastnosti je třeba vzít v úvahu při odhadu vlivu těchto programů. Mohou nicméně existovat i nějaké jiné faktory, které účast na vzdělávání rovněž ovlivňují. S cílem získat objektivní odhad vlivu vzdělávání bychom měli přijmout předpoklad podmíněné nezá-

vislosti, tj. že s ohledem na soubor pozorovatelných charakteristik je pravděpodobnost účasti na vzdělávání stejná pro účastníky a neúčastníky. Není-li však tato podmínka splněna a existují-li nějaké nepozorovatelné faktory, které ovlivňují pravděpodobnost účasti ve vzdělávání, pak odhady jeho vlivu mohou být zkresleny. Proto byl aplikován také odhad metodou „rozdílů-v-rozdílech“, který bere v úvahu vliv nepozorovatelných charakteristik. Aby bylo možné využít metodu „rozdílů-v-rozdílech“, byli ve druhém datovém souboru vybráni respondenti, kteří neměli žádné vzdělávání v prvním období, ale ve druhém období ano. Pak u nich byla porovnána pravděpodobnost nalezení zaměstnání v prvním a druhém období za předpokladu, že se jejich nepozorovatelné charakteristiky nezměnily. Tento přístup umožňuje vzít v úvahu také nepozorovatelné vlastnosti respondentů.

Metodologie

Základním problémem hodnocení vlivu vzdělávání je, že nemůžeme pozorovat, jaké ekonomické postavení by účastník vzdělávání měl, pokud by se ho neúčastnil. Proto používáme kontrolní skupinu osob, které se vzdělávání nezúčastnily. Avšak vlastnosti kontrolní skupiny se mohou velmi lišit od skupiny účastníků programu, což vede ke zkreslení odhadu vlivu vzdělávání.

Řešení tohoto problému může být parametrické nebo neparametrické. Při parametrickém přístupu zahrnujeme řadu kontrol-

ních proměnných na pravé straně rovnice. Při neparametrickém přístupu srovnáváme jednotlivce z kontrolní a experimentální skupiny na základě jejich pozorovatelných vlastností. Tento přístup napodobuje situaci, kdy skupina účastníků a kontrolní skupina jsou předem vybrané, což zaručuje, že obě skupiny jsou z hlediska svých vlastností srovnatelné. Hujer a Caliendo (2000) analyzují statistické vlastnosti obou metod a dospívají k závěru, že metoda párování je lepší než parametrický přístup.

Metodu párování využili Rosenbaum a Rubin (1983) a byla dále rozvíjena ve studii Heckman, Ichimura a Todd (1997). Cílem této metody je vytvořit kontrolní skupinu s podobnými vlastnostmi, jako má skupina účastníků. Chceme-li však porovnat respondenty na základě několika vlastností, je velmi složité najít dvojice, které mají všechny vlastnosti podobné. Proto Rosenbaum a Rubin (1983) doporučují použít ukazatel tendence účasti v programu, tj. funkce relevantních vlastností respondentů. Toto umožňuje porovnání respondentů nikoli pomocí N vlastností, ale pomocí jednoho ukazatele tendence. Dehejia, R. H. a Wahba, S. (2002) analyzují statistické vlastnosti metody párování s použitím ukazatele tendence a dospívají k závěru, že tato metoda odstraňuje výběrové zkreslení odhadu způsobené pozorovatelnými charakteristikami účastníků programu a kontrolní skupiny, nicméně odhady mohou být citlivé k výběru funkce pro stanovení vah pro jednotlivce v kontrolní skupině.

Mueser, Troske a Gorislavsky (2007) analyzovali citlivost odhadů metodou párování a „rozdílů-v-rozdílech“ na změny v množině kontrolních proměnných a velikosti vzorku. Autoři zjišťují, že obě změny v množině kontrolních proměnných a velikosti vzorku mají na odhady relativně malý vliv. Odhady metodou „rozdílů-v-rozdílech“ jsou nejvíce robustní na vyloučení některých z kontrolních proměnných. Snížení velikosti vzorku nemá žádný vliv na odhady, ale na jejich standardní odchylky.

Analýza se skládá ze dvou kroků. V prvním kroku se pomocí pravděpodobnostního modelu odhaduje pravděpodobnost, že se respondent zúčastní vzdělávání. Dále se ze skupiny účastníků a kontrolní skupiny vybere vzorek respondentů, kteří mají podobnou pravděpodobnost účasti. Na tomto vzorku se udělá analýza metodou párování a spočítá se odhad vlivu vzdělávání na pravděpodobnost nalezení práce. Tato metoda je využita například ve studiích Baumgartner, Caliendo (2008), Bergemann, Fitzenberger, Speckesser (2009). Baumgartner, Caliendo (2008) kombinují metodu párování a metodu „rozdílů-v-rozdílech“, aby vzali v úvahu jak pozorovatelné, tak i nepozorovatelné charakteristiky. Daná studie také kombinuje dvě metody, aby bylo možné zahrnout do analýzy dva zdroje výběrového zkreslení.

Existují různé způsoby, jak sestavit kontrolní skupinu ke skupině účastníků. Pro každého jednotlivce ve skupině účastníků

Tabulka č. 2: Odhady probit modelu

	První soubor dat		Druhý soubor dat	
Muž	-0,27	(0,11)	-0,16	(0,06)
Vzdělání				
Středoškolské bez maturity	0,41	(0,26)	0,45	(0,15)
Středoškolské s maturitou	0,95	(0,24)	0,86	(0,14)
Vysokoškolské	1,25	(0,31)	1,15	(0,17)
Obor vzdělání				
Učitelství, filologie a ekonomie	-0,09	(0,23)	-0,03	(0,12)
Biologie, IT, zemědělství	0,03	(0,22)	-0,13	(0,12)
Zdravotnictví	-0,48	(0,42)	0,27	(0,16)
Služby	-0,09	(0,27)	0,03	(0,13)
Věk	-0,01	(0,004)	-0,01	(0,003)
Ženatý / vdaná	0,04	(0,11)	0,06	(0,06)
Zdravotní postižení	-0,03	(0,20)	-0,01	(0,10)
Pracoval před nezaměstnaností			0,1	(0,09)
Odvětví posledního zaměstnání				
Zemědělství		-0,59	(0,25)	
Výroba		-0,08	(0,08)	
Služby			-0,19	(0,08)
Délka nezaměstnanosti				
< 1 rok			0,28	(0,08)
1–2 roky			0,18	(0,09)
Před nezaměstnaností				
Péče o dítě			-0,33	(0,14)
Vojenská služba		-0,31	(0,21)	
Dostává podporu v nezaměstnanosti		-0,06	(0,06)	
Konstanta	-1,6	(0,21)	-2,29	(0,14)
Počet pozorování	1 763		12 952	
R2	0,08		0,1	

* Tabulka obsahuje koeficienty modelu a směrodatné odchylky v závorkách

Tabulka č. 3: Počet osob a pravděpodobnost nalezení zaměstnání

	První soubor dat		Druhý soubor dat	
	Počet osob	Získali zaměstnání během roku	Počet osob	Získali zaměstnání během 3 měsíců
Absolvovali vzdělávání	120	65,8 %	277	27,4 %
Neabsolvovali vzdělávání	1 643	35,7 %	12 675	13,9 %
Celkem	1 763	37,7 %	12 952	14,2 %

se vybírá jeden nebo několik jedinců ze skupiny neúčastníků s podobnými vlastnostmi. Pro výběr kontrolní skupiny byly použity tři různé metody: metoda „nejbližšího souseda“ (nearest neighbor), Caliperova metoda a Epanechnikova metoda jádra (Epanechnikov kernel). Metoda „nejbližšího souseda“ vybírá jen jednoho jedince ze skupiny neúčastníků s nejbližším ukazatelem tendence. Caliperova metoda vybírá všechny jednotlivce ze skupiny neúčastníků, jejichž ukazatele tendence jsou v intervalu δ , a přiřazuje jim váhy obráceně úměrné jejich vzdálenosti. Epanechnikova metoda jádra používá funkce pro určení váhy jednotlivcům v kontrolní skupině.

Směrodatná odchylka odhadů je počítána pomocí metody bootstrap. Používá se rozptyl odhadu ukazatele tendence, který byl odhadnut pomocí probit modelu. Pomocí převzorkování koeficientu probit modelu pro odhad ukazatele tendence byly získány směrodatné odchylky odhadu vlivu vzdělávání. Odhady metodou bootstrap jsou založeny na 20 opakováních.

Výsledky

První část analýzy hodnotí pravděpodobnost, s jakou se respondenti zúčastní vzdělávání. Tabulka č. 2 ukazuje odhady pravděpodobnostního modelu. Tyto odhady ukazují, že pohlaví, úroveň vzdělání, věk, odvětví posledního zaměstnání, doba nezaměstnanosti a ekonomické postavení před ztrátou práce jsou důležité faktory, které ovlivňují pravděpodobnost účasti ve vzdělávacích programech. Ženy, respondenti s vyšším vzděláním a mladší osoby mají vyšší pravděpodobnost účasti na vzdělávacích programech. Také se ukázalo, že respondenti, kteří pracovali v zemědělství nebo službách, mají nižší pravděpodobnost účasti na vzdělávání než ti, kteří pracovali ve státním sektoru. Vyšší pravděpodobnost účasti ve vzdělávacích programech mají krátkodobě nezaměstnaní. U osob, které před vznikem nezaměstnanosti pečovaly o dítě, také existuje nižší pravděpodobnost účasti ve vzdělávacích programech než u těch, kteří byli zaměstnaní.

Tabulka č. 3 uvádí podíl respondentů, kteří našli zaměstnání, ve skupině účastníků a v kontrolní skupině. První soubor dat zahrnoval 1763 nezaměstnaných osob, ze kterých se 120 osob v průběhu jednoho roku účastnilo vzdělávání. Z účastníků vzdělávání našlo během jednoho roku zaměstnání 65,8 % osob, ze skupiny neúčastníků jen 35,7 %. Druhý datový soubor obsahoval 12 675 nezaměstnaných osob, z nichž se v průběhu posledních 4 týdnů před rozhovorem vzdělávání zúčastnilo 277 osob. Ze skupiny těch, kteří se vzdělávání zúčastnili, jich našlo zaměstnání během roku 27,4 %, ze skupiny neúčastníků pouze 13,9 %.

Tyto výsledky ukazují u účastníků vzdělávacích programů mnohem vyšší pravděpodobnost nalezení zaměstnání. Avšak tento závěr byl by validní pouze v případě, pokud by účastníci vzdělávacích programů byli náhodně vybráni. Jak vyplývá z výše popsané analýzy, tento výběr náhodný není a existuje mnoho faktorů, které ho ovlivňují.

Odhad vlivu vzdělávání pomocí regresní analýzy ukazuje, že nezaměstnaní mají po ukončení vzdělávacích programů vyšší pravděpodobnost najít si zaměstnání (o 22 procentních bodů první datový soubor, o 9 procentních bodů druhý datový soubor) a zaměstnaní mají vyšší pravděpodobnost zůstat v zaměstnání (o 4 procentní body).

Tabulka č. 4 uvádí odhad vlivu vzdělávání počítaný pomocí metody párování. Výsledky byly spočítány pomocí tří metod sestavení kontrolních skupin: metody „nejbližšího souseda“, Caliperovy metody a Epanechnikovy metody jádra. Poněvadž výsledky byly podobné ve všech třech případech, tabulka č. 2 obsahuje jen odhady Caliperovou metodou. Výsledky jsou podobné jako odhady s pomocí regresní analýzy, tj. pravděpodobnost najít si zaměstnání po ukončení vzdělávání se pro nezaměstnané zvyšuje o 23 procentních bodů (první datový soubor) a 7 procentních bodů (druhý datový soubor). Zaměstnaní účastníci mají o 4 procentní body vyšší pravděpodobnost zůstat v zaměstnání. Odhad směrodatné odchylky ukazuje, že všechny odhady jsou statisticky významné.

Z tabulky č. 3 vidíme, že mezi těmi, kteří se neúčastnili vzdělávání, si během roku našlo zaměstnání pouze 35,7 %. Z tabulky č. 4 je patrné, že vzdělávání zvyšuje pravděpodobnost najít si práci během jednoho roku o 23,4 procentních bodů, tj. ze 35,7 % na 59 %. Můžeme konstatovat, že kdyby se vzdělávacích programů zúčastnila skupina nezaměstnaných, kteří jsou podle svých pozorovatelných charakteristik srovnatelní s neúčastníky, 59 % z nich by si během následujícího roku po ukončení vzdělávání našlo práci.

Tabulka č. 5 ukazuje odhady metodou „rozdílů-v-rozdílech“. Odhady pro nezaměstnané ukazují nárůst pravděpodobnosti najít si zaměstnání o 8 procentních bodů. Tento efekt je statisticky významný, zatímco pro zaměstnané tento vliv statisticky významný není. Z tabulky č. 3 vidíme, že

Tabulka č. 4: Odhady pomocí metody párování

	První soubor dat		Druhý soubor dat
	Pro nezaměstnané	Pro zaměstnané	Pro nezaměstnané
Efekt vzdělávání	0,234	0,043	0,076
SO*	0,019	0,004	0,010

* SO - Směrodatná odchylka počítaná metodou bootstrap

mezi těmi, kteří neměli vzdělávání, si během tří měsíců našlo zaměstnání pouze 14 % respondentů. Z tabulky č. 5 je patrné, že vzdělávání zvyšuje pravděpodobnost najít si práci během tří měsíců o 8 procentních bodů, tj. ze 13,9 % na 22 %, což je 1,5krát. Můžeme tedy konstatovat, že po kontrole na pozorovatelné a nepozorovatelné charakteristiky je čistý efekt vzdělávání pozitivní a významný.

Tabulka č. 5: Odhady pomocí metody „rozdílů-v-rozdílech“, druhý soubor dat

	Pro nezaměstnané	Pro zaměstnané
Efekt vzdělávání	0,082	-0,003
SO*	0,042	0,006

* SO - Směrodatná odchylka počítaná metodou bootstrap

Závěr

Tato studie hodnotí vliv vzdělávacích programů na šanci nezaměstnaných najít si práci. Bylo zjištěno, že 35,7 % nezaměstnaných si našlo práce během jednoho roku, i když se během tohoto období žádných vzdělávacích programů nezúčastnili. Metodou párování bylo zjištěno, že po kontrole na pozorovatelné charakteristiky čistý vliv vzdělávání na pravděpodobnost nalezení práce během 12 měsíců činí 23,4 procentních bodů. To znamená, že skupina účastníků vzdělávání se srovnatelnými pozorovatelnými charakteristikami jako u neúčastníků má pravděpodobnost najít si zaměstnání během roku 59 %, což je 1,5krát vyšší pravděpodobnost než u neúčastníků.

Analýza dat za jednotlivá čtvrtletí ukázala, že 13,9 % nezaměstnaných si našlo práci během tří měsíců, i když se během tohoto období žádných vzdělávacích programů nezúčastnili. Metodou párování bylo zjištěno, že po kontrole na pozorovatelné činí čistý vliv vzdělávání na nalezení práce 7,6 procentních bodů. Metodou „rozdílů-v-rozdílech“, která bere v úvahu také nepozorovatelné charakteristiky respondentů, bylo zjištěno, že vliv vzdělávání činí 8,2 procentních bodů. To znamená, že náhodně vybraná skupina nezaměstnaných má pravděpodobnost najít si zaměstnání během roku 22,1 %, což je 1,5krát vyšší pravděpodobnost než u neúčastníků. Můžeme konstatovat, že vliv vzdělávání je kladný a významný.

Tyto výsledky jsou podobné jako ve studii Larson (2003) a Bergemann, Fitzenberger, Speckesser (2009), kteří také zjistili menší krátkodobý vliv a větší vliv v delším období. Lze konstatovat, že vzdělávání má trvalý efekt a jeho vliv se projevuje s časo-

vým odstupem. Tyto výsledky jsou rovněž podobné jako ve studii Kluge, Lehmann, Schmidt (2008), která zjistila značný pozitivní vliv vzdělávacích programů v Polsku. Autoři zjistili, že vzdělávací programy vedou k míře zaměstnanosti, která je v průměru téměř o 14 procentních bodů vyšší, než by tomu bylo v případě neexistence programu.

Tato studie také hodnotí vliv vzdělávacích programů na šanci zaměstnaných zůstat v práci. Bylo zjištěno, že během roku 93 % zaměstnaných zůstává v práci a 7 % zaměstnaných práci ztratí. Metodou párování bylo zjištěno, že účast ve vzdělávacích programech zvyšuje pravděpodobnost zůstat v práci o 4,3 procentních bodů. Avšak metoda „rozdílů-v-rozdílech“, která bere v úvahu také nepozorovatelné charakteristiky respondentů, ukázala, že tento vliv není statisticky významný.

Data použitá v této studii umožňují vzít v úvahu řadu vlastností respondentů, jako je například pohlaví, věk, vzdělání, délka nezaměstnanosti, odvětví posledního zaměstnání. Ukázalo se, že všechny tyto vlastnosti mají významný vliv na šanci zúčastnit se vzdělávání. Vzhledem k tomu, že tyto vlastnosti souvisí také s výslednou proměnnou, pravděpodobností nalezení zaměstnání, výsledky obyčejné regresní analýzy mohou být ovlivněny výběrovým zkreslením.

Tento problém byl vyřešen pomocí metody párování a metody „rozdílů-v-rozdílech“. V první části analýzy byly analyzovány charakteristiky dvou skupin, účastníků a kontrolní skupiny. Bylo ukááno, že tyto skupiny jsou velmi odlišné. Skupina účastníků se skládala z více vzdělaných osob, má vyšší podíl krátkodobě nezaměstnaných a mladých osob. Pomocí metody párování byla sestavena kontrolní skupina, která byla svými vlastnostmi velmi podobná skupině účastníků vzdělávání. Kromě toho analýza pomocí metody „rozdílů-v-rozdílech“ očišťuje odhad od vlivu nepozorovatelných charakteristik.

Měli bychom se uvědomit, že metoda párování umožňuje odhad očištěný jen od vlivu pozorovatelných charakteristik. Odhady metodou párování můžeme považovat za nezkreslené za předpokladu, že respondenti, kteří mají podobné charakteristiky, jež byly použity při analýze (věk, vzdělání, odvětví atd.), mají také podobné jiné vlastnosti (pracovní zkušenosti, ochota najít zaměstnání, intelektuální schopnosti atd.), proto je účinek těchto charakteristik na pravděpodobnost nalezení zaměstnání pro danou skupinu stejný. Můžeme předpokládat, že většina vlastností, které nebyly použity v analýze, jsou korelované

s vlastnostmi, které použity byly. Například pracovní zkušenosti souvisejí s věkem, intelektuální schopnosti souvisejí s vzděláním, proto je pravděpodobné, že předpoklady, za jakých lze považovat odhady za nezkreslené, jsou splněné.

V případě odhadů metodou „rozdílů-v-rozdílech“ můžeme odhady považovat za nezkreslené za předpokladu, že nepozorovatelné vlastnosti se v průběhu analyzovaného období nezměnily. Kdyby například během tohoto období došlo ke změnám v ekonomice, které umožnily najít si zaměstnání, byly by odhady stále zkreslené. Vzhledem k tomu, že období, během kterého analyzujeme respondenty, je poměrně krátké (5 čtvrtletí) a že během let 2003–2004 byly míra nezaměstnanosti a ekonomická situace v České republice stabilní, můžeme se domnívat, že předpoklady pro nezkreslené odhady jsou splněné. Proto lze konstatovat, že vzdělávací programy pro nezaměstnané jsou skutečně účinné.

Literatura:

- Baumgartner, H. - Caliendo, M. Turning Unemployment into Self-Employment: Effectiveness of Two Start-Up Programmes. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 2008, roč. 70, č. 3, s. 347-373.
- Bergemann, A. - Fitzenberger, B. - Speckesser, S. Evaluating the Dynamic Employment Effects of Training Programs in East Germany Using Conditional Difference-in-Differences. *Journal of Applied Econometrics*, 2009, roč. 24, č. 5, s. 797-823.
- Dehejia, R. - Wahba, S. Propensity Score-Matching Methods for Nonexperimental Causal Studies. *The Review of Economics and Statistics*, 2002, roč. 84, č. 1, s. 151-161.
- Gerfin, M. - Lechner, M. A microeconomic evaluation of the active labour market policy in Switzerland. *Economic Journal*, 2002, roč. 112 (482), s. 854-893.
- Heckman, J. - Ichimura, H. - Todd, P. Matching as econometric evaluation estimator: evidence from evaluating a job training program. *The Review of Economic Studies*, 1997, roč. 64, č. 4, s. 605-654.
- Hujer, R. - Caliendo, M. Evaluation of Active Labour Market Policy: Methodological Concepts and Empirical Estimates. IZA DP č. 236, 2000.
- Kluge, J. - Lehmann, H. - Schmidt, C. Disentangling treatment effects of active labor market policies: The role of labor force status sequences. *Labour economics*, 2008, roč. 15, č. 6, s. 1270-1295.
- Larsson, L. Evaluation of Swedish Youth Labour Market Programs. *The Journal of Human Resources*, 2003, roč. 38, č. 4, s. 891-927.
- Lechner, M. An evaluation of public-sector-sponsored continuous vocational training programs in East Germany. *The Journal of Human Resources*, 2000, roč. 35, č. 2, s. 347-375.
- Mueser, P. - Troske, K. - Gorislavsky, A. Using state administrative data to measure program performance. *The Review of Economics and Statistics*, 2007, roč. 89, č. 4, s. 761-783.
- Rosenbaum, P. - Rubin, D. The central role of the propensity score in observational studies for causal effects. *Biometrika*, 1983, roč. 70, s. 41-50.
- Sirovátka, T. - Kulhavý, V. *Programy aktivní politiky zaměstnanosti v ČR v roce 2005: Hodnocení efektů na nezaměstnanost v roce 2006*. Praha: VÚPSV, 2007.
- Sirovátka, T. et al. *Zhodnocení rozsahu, cílenosti a účinků programů aktivní politiky zaměstnanosti*. Praha: VÚPSV, 2004.
- Todd, P. A practical guide to implementing matching estimators. IADB paper. 1999.

Autor je pracovníkem Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i.

Ke změnám v důchodových systémech evropských zemí

Marie Kořánová, Lenka Krinesová

Ekonomická krize uspíšila v řadě zemí přijímání úsporných opatření v důchodových systémech, které se bez ohledu na výkyvy v ekonomickém vývoji musejí vypořádávat se zvyšujícím se podílem osob v důchodovém věku, daným nízkou porodností a prodlužováním průměrné doby dožití. Zajištění jejich stability a finanční udržitelnosti v dlouhodobém horizontu se ukázalo jako zvláště naléhavé v době nižších příjmů důchodových systémů způsobených stávající vysokou mírou nezaměstnanosti a vysoké míry zadluženosti řady zemí. Kritéria nároku na důchod je z těchto důvodů třeba v krátkodobém i dlouhodobém horizontu přizpůsobit současným a předpokládaným podmínkám. Příkladem mohou být legislativní změny, jimiž na tuto situaci reagovaly zákonodárné sbory v Itálii a Řecku.

Itálie

Italský parlament upravil věkové hranice pro odchod do důchodu ve veřejném a soukromém sektoru jako součást úsporného plánu, který vešel v platnost 29. července 2010.

Stejný důchodový věk pro státní zaměstnance - muže i ženy

Italská vláda vyhověla žádosti Evropské komise, aby stanovila stejný důchodový věk pro muže i ženy ve veřejném sektoru. Od r. 2012 budou státní zaměstnankyně odcházet do důchodu ve věku 65 let místo v 61 letech.

Už v únoru 2007 totiž Evropská komise varovala Itálii, že by měla nastavit stejný důchodový věk pro muže a ženy pracující ve veřejné správě. 13. listopadu 2008 Soudní dvůr Evropské unie podpořil stanovisko Komise. Rozhodl, že režim starobního důchodu, spravovaný Institutem sociálního zabezpečení pro veřejné zaměstnance (INPDAP) - 65 let pro muže a 60 let pro ženy - představuje formu diskriminace a jde proti článku 141 Smlouvy o založení Evropského společenství (čl. 141 Smlouvy o ES), který se týká principu stejné mzdy pro muže a ženy. K aplikaci rozhodnutí soudu italská vláda ve spolupráci se sociálními partnery stanovila mechanismus zavádějící postupné zvyšování důchodového věku pro zaměstnankyně veřejné správy až na 65 let v r. 2018 (zákon č. 102/2009 art.22-ter). Komise však považovala tento mechanismus i pozdější návrhy (odchod do důchodu pro všechny pracovníky veřejné správy ve věku 65 let do r. 2016) za nedostačující. V důsledku toho v červnu 2010 požadovala, aby se italská vláda vyrovnala s rozhodnutím soudu do r. 2012.

Italská veřejná správa v současné době zaměstnává přes 3,5 mil. pracovníků, z toho je víc než 54 % žen. Přítomnost žen v tomto sektoru je evidentní zejména ve školách a zdravotnictví, kde tvoří 69 % pracovníků.

Odhaduje se, že zvýšení důchodového věku pro ženy pracující ve veřejné správě na 65 let ovlivní v rozmezí let 2012 až 2019 25 tisíc zaměstnankyň. Pravidla upravující příspěvkovou dobu na důchod (kombinace věku a počtu příspěvkových let na sociální zabezpečení) zůstanou jako předtím.

Zavedení stejného věku odchodu do důchodu 65 let pro muže i ženy ve státní správě nastane 1. ledna 2012 bez jakýchkoliv přechodných kroků, jak je uvedeno

v novele zahrnuté do legislativního nařízení č. 78/2010 ze dne 31. května.

Abyste se předešlo vlně předčasných odchodů do důchodu státních zaměstnanců před tím, než nová hranice vstoupí v platnost, umožňuje nařízení ženám, kterým vznikne nárok odejít do důchodu v 61 letech do r. 2011 a které tak nechtějí učinit ihned, aby toto právo uplatnily kdykoliv během zbytku své kariéry.

Dříve byly čtyři možné termíny v roce, kdy oprávnění pracovníci mohli odejít do důchodu. Nové nařízení určuje, že od roku 2011 musí pracovníci odejít 12 měsíců po splnění podmínek pro odchod do důchodu. Podle vlády bude zvýšení věku odchodu do důchodu zaměstnanců veřejného sektoru znamenat snížení nákladů do r. 2019 o cca 1,45 miliard €. Tato úspora bude využita na projekty poskytující sociální podporu ženám a rodinám.

Odbory toto rozhodnutí napadly, ale federace zaměstnavatelů Confindustria opatření schválila.

Úprava důchodového věku v privátním sektoru

Důchodový věk pro pracovníky v privátním sektoru (v současnosti 65 let pro muže a 60 let pro ženy) bude upravován podle projekcí střední délky života, vypočítaných Centrálním statistickým institutem. První úprava, která se uskuteční 1. ledna 2015, zvýší věkovou hranici maximálně o 3 měsíce. Druhá úprava proběhne v roce 2019 a další pak každé tři roky (tento nový zákon nahrazuje zákon o penzijní reformě z roku 2009, který vázal věkovou hranici na změny ve střední délce života upravované každých 5 let počínaje r. 2015).

Vládní odhady počítají s tím, že do r. 2050 budou pracovníci privátního sektoru odcházet do důchodu o více než 3 roky později (v porovnání se současným normálním důchodovým věkem) při úspoře téměř 87 miliard eur. Dalším úsporným opatřením bude počínaje r. 2011 odklad výplaty důchodu pro nové poživatele až o 12 měsíců.

Zdroje:

Sanz, Sofia. *Same retirement age set for male and female civil servants*. [cit. 2010-10-20]. Dostupné z: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/07/articles/it10070391.htm> (published: 03-09-2010)
International Update - September 2010. [cit. 2010-09-30]. Dostupné z: http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2010-09/2010-09.pdf

Řecko

Penzijní reformy podle zákona o sociálním zabezpečení

15. července 2010 řecký parlament schválil zásadní změny v národním penzijním systému, které jsou klíčovým prvkem v dohodě s EU a Mezinárodním měnovým fondem (MMF) o 110 miliardách eur na obnovu dlouhodobé finanční stability země. Reforma snižuje penzijní dávky a omezuje předčasný odchod do důchodu. Projekce MMF do roku 2050 indikují, že reforma by mohla snížit roční penzijní výdaje na pracovníky soukromého sektoru a státní zaměstnance o 8,5 % HDP. MMF také projektuje, že tyto reformy sníží náhradové poměry v průměru ze 75 % mzdy na zhruba 60 %.

I přes dřívější sloučení penzijních fondů zůstává řecký důchodový systém složitý a roztržitý. Dávky jsou vzhledem k plátům velkorysé a často se o důchod žádá před dosažením 60 let. Kromě toho struktura dávek poskytuje malou motivaci pro starší pracovníky zůstat na trhu práce, zejména u nízkopříjmových pracovníků, jejichž minimální penze nejsou za předčasný odchod do důchodu sníženy. EU projektuje, že bez reformy se penzijní výdaje v Řecku zvýší o 12,5 % HDP v průběhu příštích čtyř desetiletí, což je vysoko nad průměrem EU, kde je růst ve výši 2,4 % HDP.

Návrh zákona obsahuje řadu strukturálních změn, jako:

- jednotná pravidla pro všechny pojištěné osoby,
- novou penzijní strukturu,
- jeden subjekt primární zdravotní péče,
- od r. 2018 sjednocení hlavních subjektů pojištění ve třech fondech (zaměstnanci, osoby samostatně výdělečně činné a zemědělcí).

Obsah návrhu zákona

- Zákonný věk odchodu do důchodu pro ženy se bude postupně zvyšovat z 60 na 65 let do prosince 2013, aby odpovídal stávajícímu věku odchodu do důchodu pro muže. Od 1. 1. 2021 bude zákonný věk odchodu do důchodu pro muže a ženy automaticky upravován (každé 3 roky), aby odrazil změny v průměrné očekávané délce života.
- Předčasný odchod do důchodu bude potlačován omezením minimálního věku pro předčasný odchod do důchodu na 60 let do r. 2011, což zahrnuje i pracovníky v náročných (namáhavých) povoláních. Vláda si

- klade za cíl zvýšení skutečného průměrného věku odchodu do důchodu ze současných 61,4 let na 63,5 let do roku 2015.
- Minimální příspěvková doba pro získání plné penze se bude postupně zvyšovat z 37 na 40 let do r. 2015. Penzijní dávky budou každý rok sníženy o 6 % pro jedince, kteří odejdou do důchodu ve věku mezi 60 a 65 lety s příspěvkovou dobou kratší než 40 let.
 - Dojde k integraci státních zaměstnanců do Fondu sociálního zabezpečení (IKA-ETAM) od 1. ledna 2013.
 - Během tří let od r. 2011 do r. 2013 budou příspěvky na sociální zabezpečení zaměstnanců a zaměstnavatelů do Fondu sociálního zabezpečení (IKA-ETAM) zvýšeny o tři procentní body a současně dojde ke stejnému snížení příspěvků pro Úřad práce a zaměstnanosti (OAED), Organizaci bydlení pracovníků (OEK) a Středisko péče a rekreace pracovníků (OEE). Reforma také sníží penzijní dávky následujícími způsoby:

- Penzijní částky nebudou v průběhu příštích 3 let (2011–2013) zvyšovány a od r. 2014 budou indexovány podle změn v indexu spotřebitelských cen (namísto indexování podle změn penzí ve státní správě).
- Dávky pro nové žadatele budou založeny na průměrných výdělcích za celou pracovní kariéru místo současných nejlepších 5 roků za posledních 10 let.
- Průměrná roční přírůstková míra (při které se nároky na budoucí penzijní dávky akumulují) bude omezena na 1,2 % výdělků, což povede k méně štedré penzi odvozené od výdělku. Tato dávka bude doplněna novou, na prostředky testovanou neprispěvkovou měsíční penzí ve výši 360 eur pro občany starší 65 let.
- Nový paušální bonus ve výši 800 eur ročně nahradí sezonní bonusy (na Vánoce, Velikonoce a léto), které se v současné době důchodcům vyplácejí. Nový bonus bude poskytován pouze lidem s penzemi nižšími než 2500 eur měsíčně. V důsledku toho budou měsíční penze vyšší než 1400 eur

sníženy v průměru o 8 %. Toto snížení se dotkne přibližně 10 % důchodců.

- Od 1. srpna 2010 se zavádí poplatek na penze vyšší než 1400 € ve prospěch účtů solidarity Fondů sociálního zabezpečení (LAFKA) ve výši 5–10 % v závislosti na výši penze.

Zdroje:

International Update, August 2010 [cit. 2010-08-24]. Dostupné z: http://www.ssa.gov/policy/docs/prog-desc/intl_update/2010-08/index.html

Kousta, Elena. *Pension and labour reforms under social security draft law*. [cit. 2010-10-20]. Dostupné z: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/06/articles/gr1006019i.htm> (published: 28-07-2010)

A Joint Report on Pensions - Progress and key challenges in the delivery of adequate and sustainable pensions in Europe: Country profiles. - European Commission 2010. [cit. 2011-01-06]. Dostupné z <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=752&newsId=958&furtherNews=yes> (published: 13/12/2010)

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

Polemiky

Srovnání čistého průběžného systému financování starobních důchodů s kombinací tohoto systému s vyvedením části zdrojů (OPT OUT) na skutečných datech let 1990–2009

Jan Bednář

Reforma důchodového systému je palčivě aktuální téma. Současný systém důchodového zabezpečení v České republice založený na principu mezigenerační solidarity (systém PAYG) je prezentován jako neperspektivní a je preferována a prosazována myšlenka vyvedení alespoň části pojistného ze systému PAYG do soukromých kapitálových fondů (tzv. OPT-OUT). Veřejnosti jsou prezentovány výhody tohoto řešení a jsou jí předkládány matematicky správně namodelované výnosy a důchodové renty, které budou z těchto výnosů vypláceny. Tyto renty však nemohou být srovnány s budoucí úrovní cenové hladiny, životních nákladů, příjmů domácností apod. Optikou současných příjmů vypadá navrhovaný systém velmi zajímavě. K objektivizování pohledu na dopad navržené kombinace PAYG a vyvedení OPT-OUT části pojistného podle návrhu MPSV z roku 2008–2009 (III. etapa důchodové reformy) má přispět provedená zpětná aplikace navržených parametrů na období 1990–2009. Hypotetické odvody byly po nezbytném zohlednění vypočítány ze skutečně dosažených průměrných příjmů domácností a byly konfrontovány se skutečnou výší starobního důchodu. Dosažené výsledky jsou pak názorné a transparentní. Sekundárním cílem analýzy bylo zjistit, jak velkého průměrného ročního výnosu z kapitalizace vyvedených prostředků je třeba dosáhnout, aby se vyrovnal pokles státem vypláceného důchodu vyvolaný snížením příjmů průběžného systému v důsledku jejich vyvedení do soukromých fondů.

Důchodový systém v České republice je aktuálně diskutovaným společenským problémem. Potřebné změny vyvolané nepříznivým demografickým vývojem, především nízkou porodností a prodlužováním věku dožití, stále neměly potřebnou intenzitu. Diskuse o transformaci systému průběžného financování do fondového privátního systému dosud nevyšla do konečného, financovatelného návrhu reformy. Návrh III. fáze důchodové reformy, připravený MPSV, počítal s povinným fondovým privátním systémem, do něhož měla být vyvedena a v něm dlouhodobě kapitalizována 4 % z povinného pojistného na důchodové zabezpečení (28 %). Výsledkem mělo být zvýšení prostředků na důchody.

Předmětem tohoto článku je přiblížit úskalí tohoto řešení. Ve veřejných sdělovacích prostředcích je celá záležitost často prezentována jako finančně velmi výhodné řešení a je dokládána tisícovými výnosy za alespoň 20 let¹. Nepřímo je pak tato částka srovnávána se současnou výší důchodu bez zohledňování dalších valorizací, inflace apod. Veškeré projekce OPT-OUT systému, které jsou k dispozici, jsou vypočítány na základě hypotetických budoucích odvodů a dalších veličin. Ambicí tohoto článku je srovnat průběžně financovaný důchodový systém (reálná skutečnost 2009) s modelovým výpočtem OPT-OUT systému, kdyby byl zaveden v roce 1990. Model použítá

skutečně známé veličiny let 1990–2009. Výsledek pak může objektivněji ukázat, do jaké míry nebo za jakých podmínek je OPT-OUT systém účinnější než průběžný systém.

Základní teoretické možnosti financování důchodů

Podle formy financování rozlišujeme v zásadě dva způsoby financování, průběžný a kapitálový systém financování důchodů. Někdy jsou používány termíny pojistný nebo spořicí princip. Existuje také řada dalších možností, jak mezi sebou tyto dva způsoby kombinovat.

Průběžný systém financování důchodů - PAYG (*Pay as you go*)

Tento systém je založen na mezigenerační a intergenerační solidaritě a dochází v něm k průběžnému přesunu peněz mezi aktivní generací a generací v postprodukčním věku a k redistribuci mezi vysoko-příjmovou a nízkopříjmovou částí příspěvů do systému. Role poskytovatele fakticky spočívá pouze v úloze prostředníka. V reálném okamžiku jsou odvedené příspěvky na důchodové pojištění neprodleně využívány k výplatě starobních důchodů.

Výhody:

Krebs (2007)² uvádí jako výhody průběžného systému financování stabilitu systému, nižší náklady na zřízení, možnost uplatnění redistribuce a nižší režii.

Zpráva Bezděkovy komise (2005)³ označuje jako velkou výhodu PAYG systémů odolnost proti ekonomickým výkyvům a považuje tyto systémy za téměř imunní vůči cyklickým makroekonomickým šokům.

Nevýhody:

Podle Krebse (2007)² patří k nevýhodám především riziko demografické (stárnutí populace), vyšší možnost ovlivňování politickými vlivy, možnost nadměrné redistribuce, případně vytlačování soukromých investic a negativní dopady na trh práce.

Zpráva Bezděkovy komise (2005)³ zdůrazňuje především demografickou závislost systému PAYG. Uvádí: „Stárnutí populace má obecně dvě příčiny: klesající porodnost a rostoucí naděje dožití. PAYG systém je citlivý na obě komponenty stárnutí populace – klesá počet příspěvů do systému a roste počet důchodců, což ohrožuje finanční stabilitu PAYG systémů.“ Z demografického vývoje vyplývá i problém snižující se implicitní míry výnosnosti systému PAYG. Toto stanovisko je v souladu s názorem publikovaným Bezděkem (2000)⁴.

PAYG provádí podle Bezděka (2000)⁵ redistribuce uvnitř generace. Uvádí: „... mnoho PAYG dávkově definovaných systémů relativně upřednostňuje podprůměrné příjmové jedince pomocí přerozdělovací konstrukce způsobu přerozdělování důchodů.“ Současně však uvádí, že existují práce jiných autorů, v nichž je dokazováno, že redistribuce není tak silná – např. Dilnot, Disney, Johnson a Whitehouse (1994), Holzmann (1997) nebo Mitchel a Zeldes (1996). Další problémové místo PAYG spatřuje v preferenci odchodů do předčasných starobních důchodů ze strany pojištěnců. Tento problém je markantní u lidí s nízkými příjmy a s nízkým vzděláním. Vlády takto na úkor PAYG řeší problém nezaměstnanosti (Bezděk, 2000).⁶ Obdobně chápe i zneužívání odchodů do invalidních důchodů. Dalším problémem je skutečnost, že předčasný odchod do důchodu není přiměřeně krácen podle principů pojistné matematiky a takovito důchodci získávají čistý zisk z předčasného důchodu, což je dále motivuje k využívání tohoto institutu (Bezděk, 2000)⁶.

Fondové financování (systém *Capital reserve*)

Tento systém je založen na akumulaci vkladů účastníků, tedy na spořicímu principu s možným připojištěním rizik (invalidní, vdovský důchod), případně kombinaci pojistného a spořicího principu. Vychází ze zásady, že každý občan nese plnou odpovědnost za kvalitu svého života ve stáří. Pravidelná výše jeho vkladů je zhodnocována prostřednictvím investic na kapitálovém trhu. Systém je vysoce zásluhový, solidarita je obvykle vyloučena.

Výhody:

Krebs (2007)² uvádí jako výhody tohoto systému financování menší citlivost na demografický vývoj ve společnosti, pozitivní vliv na trh práce a dopady do kapitálových trhů. Zpráva Bezděkovy komise (2005)³ uvádí jako výhodu fondového financování důchodů malou závislost systému na demografickém vývoji a možnost mezinárodní diverzifikace financování důchodových závazků. Lze tak snížit závislost financování důchodových závazků na domácí ekonomice, které se systémy PAYG nemohou vyhnout. Ostatní v literatuře uváděné důvody nepovažuje za zcela prokázané (např. souvislost mezi fondovým financováním důchodů a ekonomickým růstem apod.).

Události posledních let nicméně tvrzení o mezinárodní diverzifikaci investic penzijních fondů obecně zpochybňují (viz například současné problémy Irska a Islandu, jejichž privátní fondové systémy byly značně globalizovány). Turner (2009)⁷ toto investování v případě menších ekonomik považuje dokonce za riziko. Výraznějším investováním do zahraničních akcií by z dlouhodobého hlediska docházelo k výraznému poklesu domácích investic a tím k negativnímu vlivu na domácí ekonomický růst a k negativnímu vlivu na kapitálový trh.

Nevýhody:

Krebs (2007)² nevýhody spatřuje v prvé řadě v problematice zabezpečení nízkopříjmových skupin, kterým nízké příjmy neumožňují naspořit dostatečné prostředky na důchod (viz například zkušenosti s tzv. Chilským modelem - viz Turner, 2009⁸, respektive s vývojem plně fondových systémů povinného spoření Latinské Ameriky - viz Betranou a kol. (2009). Molek (2009)⁹ v této souvislosti uvádí, že možnost naspořit si částky je u nízkopříjmových skupin obyvatelstva omezená, nedostatečné dávky pak musí doplácet stát. Za značné riziko považuje Krebs (2007)² bezpečnost soukromých penzijních fondů (viz analýza ISSA týkající se dopadu finanční krize v roce 2008)¹⁰, riziko neodhadnutelné výše znehodnocení výnosů mírou inflace, skutečnost, že reálná hodnota penzí je nepředvídatelná (také Slavík a Rutarová, 2005 - viz níže), za problém považuje i vysoké náklady na provoz fondů, které považuje ve srovnání s veřejnými systémy za mnohem větší.

Zpráva Bezděkovy komise (2005)³ definuje nevýhody takto: „Fondové financování podléhá riziku turbulencí na kapitálových trzích. Pohyby cen akcií a jiných

instrumentů či změny úrokových sazeb mohou v krátkém období výrazně změnit (snížit či zvýšit) finanční stav.“

Slavík a Rutarová (2005)¹¹ uvádějí další nevýhodu fondového hospodaření, zejména neznalost reálné míry výnosnosti v době čerpání, faktickou nemožnost přesunout spořené prostředky z fondu do momentálně pro danou chvíli výhodnějšího zhodnocení kumulovaných prostředků a neznalost povinnosti zdanění výnosů fondu v době výplaty dávky. Zpochybňují rovněž odolnost fondů proti negativním demografickým změnám, přičemž z dlouhodobého hlediska považují důsledky za obdobné)¹².

Zpráva Bezděkovy komise (2005)³ však uvádí, že vliv demografického vývoje se týká pouze prodlužování věku, podle názoru komise nemá pokles porodnosti na výkonnost systému vliv.

Barr uvádí, že demografické změny mají dopad na oba systémy, tedy i na fondový, a dále zpochybňuje výrazný vliv úspor fondů na ekonomický růst (Barr, 2002)¹³. Bezděk (2000)¹⁴ vychází ze studie Börsche a Supana (1997) a uvádí, že demografické riziko u fondových systémů je málo výrazné.

Podstata systému důchodového zabezpečení

Barr (2002)¹³ vymezuje tato rizika, která platí vždy při jakékoliv organizaci důchodového zabezpečení:

1. *riziko ekonomických šoků*, např. negativní ovlivňování cenové hladiny, ekonomických výstupů; změna cenové hladiny výrazněji ovlivňuje výstupy fondových systémů, změny produkce mají vliv na oba systémy,
 2. *riziko demografických šoků*, které dopadá na oba systémy obdobně,
 3. *politická rizika* (riziko změny pohledu na věc, jiné vládní garnitury působí na jakýkoliv systém důchodového zabezpečení).
- U soukromých fondových systémů definuje další rizika, která se průběžných systémů netýkají:
4. *manažerské riziko* vyplývá z možnosti chybného rozhodnutí správců systému, podvodného jednání, asymetrické informovanosti účastníků, nekompetentnosti správců,
 5. *investiční riziko* je riziko spojené s vývojem trhu s jeho výkyvy - Barr hovoří o loterii pro osoby, které musí odejít do důchodu v očekávání aktuální hodnoty akumulace svých vkladů (viz například důchodci na Islandu, kteří získali nárok na důchod především v letech 2008–2009),
 6. *riziko tržní annuity* - pro dané penzijní zhodnocení závisí hodnota annuity na očekávané délce dožití důchodce a na míře návratnosti investic vybraného penzijního fondu. Obě tyto hodnoty čelí po dobu zhodnocování velmi nejasnému a neočekávanému vývoji.
- Bezděk shrnuje poznatky několika autorů (2000)¹⁵ a definuje pět všeobecně uznáva-

ných rizik, neuvádí však Barrovo riziko ekonomických šoků. Uvádí *demografické riziko*, přičemž souhlasí s Thomsonem (1997), že na demografické riziko jsou citlivější PAYG systémy, *politické riziko*, *kapitálové riziko* (odpovídá investičnímu riziku Barra), avšak upozorňuje na možnost mezinárodně diverzifikovat rizika a tím je snížit (odkazuje se přitom na Borsch-Supana, 1997), zatímco PAYG systémy možnost diverzifikace nemají, a *riziko dlouhověkosti* (je v zásadě totožné s Barrovým rizikem tržní anuity). Jako 5. obecně uznávané riziko uvádí *rodinné riziko*, které souvisí s nepravdělnou pracovní činností žen, (péče o děti, domácnost apod.) - tvrdí, že u systémů PAYG v podmínkách růstu rozvodovosti stoupá riziko nízkých důchodů žen. Kapitálově financované systémy tomuto riziku podle jeho názoru nepodléhají.

Z rizik, která nejsou uznávána všeobecně, uvádí *riziko institucionálního selhání* (např. Thompson 1997), které ovšem odpovídá Barrovu riziku institucionálnímu, a *riziko nepřiměřené regulace* penzijních fondů - regulační prostředí musí být dostatečně tvrdé, aby zabránilo defraudacím a ochránilo vklady, na druhou stranu však tvrdí, že musí dostatečně flexibilně umožňovat konkurenci mezi fondy - viz Palacios a Whitehouse (1998).

Michal Slavík a Radka Rutarová ve svém článku „Příspěvek do diskuse o reformě penzijního systému“ aplikovali především poznatky Eatwela (1999), který obecně definuje rovnováhu systému PAYG a definuje příčiny krize penzí, a Barra (2002) do českého prostředí. Autoři se v první části práce zamýšlejí nad tím, co je podstatou důchodového systému, a optikou tohoto zjištění pak posuzují oba nejčastější způsoby financování. Tvrdí v souhlasu s výše uvedenými autory, že životní úroveň jedince je dána tokem zboží a služeb, které spotřebovává. Zdroje na nákup tohoto zboží a služeb získává jedinec svým podílem na výrobě tohoto zboží a služeb. V okamžiku odchodu do důchodu o tento příjem přichází. Autoři odmítají, aby byl problém nerovnováhy důchodového systému vyvolaný demografickými změnami spojován pouze se systémem průběžného financování. V této souvislosti tvrdí, že: „mezigenerační transfer má vždy povahu transferu toku zboží a služeb, tedy části faktické spotřeby, které se generace v produktivním věku vzdá ve prospěch generace v poproduktivním věku. Finanční transfer hraje jen úlohu prostředníka. Mezigenerační nerovnováha transferu není závislá na formě financování důchodového systému a týká se jak průběžného, tak fondového systému.“¹⁶

Důchodový systém lze definovat jako způsob redistribuce vyprodukovaného zboží a služeb poproduktivní generaci tak, aby nedošlo k výraznému poklesu její životní úrovně, nejedná se tedy apriori o tvorbu finančních aktiv. Důležitá tedy není výše celkových finančních aktiv, kterou zdůrazňují penzijní fondy, ale kupní síla důchodu, tedy množství redistribuovaných výrobků a služeb, které si budou moci v budoucnu

Tabulka č.1: Vyměřovací základ pro sociální pojištění

	2003	2004	2005	2006	2007	celkem
zaměst. celkem	16769	17882	18809	20050	21527	95037
rozdíl	1435	1582	1728	2037	2240	9022
vyměř. základ	15334	16300	17081	18013	19287	86015
Index vyměř. základ/mzda	0,914425	0,911531	0,908129	0,898404	0,895945	0,905069

Pramen: MPSV 200818, ČSÚ 2009

důchodci za přiznaný důchod koupit. Výše úspor, které se aktivní generace vzdá (ve formě daní a příspěvků na sociální zabezpečení), se musí rovnat prostředkům vydaným na spotřebu produktivní generací. V případě větší pohledávky důchodců po výrobcích a službách, než odpovídá aktuální výši odvodů a daní produktivních obyvatel trh reaguje inflací, která znehodnotí jak prostředky důchodců, tak ale i výnosy penzijních fondů.¹⁷ Slavík, Rutarová (2005) dále uvádějí: „V případě důchodového systému do ekonomických vztahů vstupuje celá populace dané země, ve hře je celý objem národního produktu. Otázkou pak je, zda za těchto podmínek můžeme všem důchodcům zajistit dlouhodobě reálné zhodnocení důchodů přesahující o několik reálných procent reálný ekonomický růst dané země.“¹⁷

Skutečnou průměrnou reálnou míru úročení výnosů z penzijních fondů zjistíme podle Slavíka a Rutarové až ex-post, tedy v okamžiku čerpání úspor. Autoři uvádějí, že je často nepochopena podstata problému penzijního systému, tedy že se jedná o uvedený transfer a redistribuci výrobků a služeb. Penzijní problém není podle nich primárně záležitostí finančního charakteru.¹¹

Metodika srovnání

Matematický model je založen na těchto předpokladech a skutečnostech. Za základ výpočtu jsou použity skutečné nominální průměrné mzdy podle údajů ČSÚ za roky 1990–2008. Za průměrnou mzdu roku 2009 jsou použity výsledky třetího čtvrtletí 2009. Vyměřovací základ je stanoven jako konstantní procento průměrné mzdy. Toto procento je stanoveno jako výsledek průměrného rozdílu mezi vyměřovacím základem a průměrnou mzdou v letech 2003–2007. Vyvedené prostředky odpovídají 4 % vyměřovacího základu v souladu s uvažovanou maximální výší (květen 2010). Měsíční úložka je úročena měsíční úrokovou sazbou odpovídající 4 % p. a. pro konzervativní, relativně bezpečný způsob investování a 8 % p. a., což vyžaduje rizikovější portfolio.

Výpočty s komentářem

Prvním úkolem, který bylo nutné vyřešit, bylo odvození vyměřovacího základu. Samotná průměrná mzda je hodnota pro tento účel nevyhovující. Do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního pojištění není automaticky zahrnuta celá mzda zaměstnance. Existují příjmy, které se do průměrné mzdy zahrnují, avšak do vyměřovacího základu nikoliv, průměrná mzda dosahovaná v ekonomice v příslušném roce je tedy vždy vyšší než průměrný vyměřovací základ

pro výpočet sociálního pojištění. Výši vyměřovacího základu a průměrné mzdy pro roky 2003–2007 ukazuje tabulka č.1.

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že průměrný vyměřovací základ za roky 2003–2007 dosahuje úrovně 90,5 % průměrné mzdy. Tato hodnota byla použita pro stanovení vyměřovacího základu roku 1990–2009. Na výpočet vyměřovacího základu byla použita pouze průměrná mzda zaměstnanců, není uvažováno o vyměřovacím základu OSVČ. Ten je totiž mnohem nižší. V roce 2007 dosahoval pouze 37 % vyměřovacího základu zaměstnanců, v roce 2003 pak 28 %¹⁸. Tato skutečnost významným způsobem ovlivňuje výši skutečného starobního důchodu v České republice, neboť nízké odvody OSVČ průměrný starobní důchod snižují. K této skutečnosti se ještě vrátíme v závěru tohoto článku.

Zásadní předností systému průběžného financování je jeho automatická valorizace. Do systému jsou odváděny odvody, které vycházejí z aktuální valorizované průměrné mzdy a jsou obratem vypláceny v podobě především starobních důchodů. Při konstantní výši důchodové dávky se pak vytváří přebytky prostředků, které slouží pro jejich valorizaci. Pokud nedochází k významným změnám v počtu přispěvatelů do systému, je takovýto systém stabilní a udrží konstantní relaci výše důchodu/průměrná mzda Eatvel (2002).¹⁹

Naproti tomu spořicí fondový systém (systém „capital reserve“)²⁰ dostává prostředky v aktuálním roce a tyto musí být přiměřeně zhodnocovány na kapitálovém trhu. Přitom výnos této operace je snížen o výši průměrného zisku, který si privátní správce systému každoročně vybírá. Výši výnosu tedy určuje míra zhodnocení vkladů a výše průměrného zisku, za předpokladu, že provozní náklady privátních a veřejnoprávních systémů jsou srovnatelné. Správce fondu může zvolit buď konzervativní investování těchto prostředků, kdy upřednostňuje bezpečnost investovaných svěřených zdrojů a platí za to nižším výnosem, nebo investuje do rizikovějších zdrojů, přičemž odměnou je mu vyšší výnos. Riziko ztrát však stoupá. Na výnos z ukládaných prostředků má vliv nejen schopnost fondů výhodně investovat peněžní prostředky fondu, ale také růst HNP dané ekonomiky, její cyklický průběh a další vlivy.

Z těchto důvodů je velmi obtížné dlouhodobě udržet stabilní vysokou výnosnost těchto fondů. Ztráty investovaných prostředků pak mohou výrazně snížit jejich celkový výnos. Například v zemích OECD v roce 2008 činila reálná ztráta penzijních fondů průměrně 23 %, globálně však roční ztráty růstových fondů ve vyspělých zemích dosahovaly hodnoty 43 %¹⁰.

V tabulce číslo 2 jsou zobrazeny výsledky výpočtu měsíčního odvodu na důchodové pojištění pro jednotlivé roky. Tyto hodnoty jsou posléze vloženy do výnosového algoritmu.

Tabulka č. 2: Měsíční odvod pojistného

rok	průměrná mzda	vyměřovací základ	měsíční odvod
1990	3744	3389	136
1991	3943	3569	143
1992	4604	4167	167
1993	5904	5344	214
1994	7004	6339	254
1995	8307	7518	301
1996	9825	8892	356
1997	10802	9777	391
1998	11801	10681	427
1999	12797	11582	463
2000	13594	12304	492
2001	14750	13350	534
2002	15911	14401	576
2003	16905	15300	612
2004	18025	16314	653
2005	18940	17142	686
2006	20158	18244	730
2007	21621	19568	783
2008	23430	21206	848
2009	23350	21133	845

Pramen: ČSÚ, vlastní výpočet

Výsledky

Jednoduchým výpočtem údajů z tabulky č. 2 můžeme zjistit, že průměrný přispěvatel, který měl po celou vymezenou dobu průměrnou mzdu a ukládal si každý měsíc do privatního penzijního fondu 4 % svého vyměřovacího základu, by vložil od ledna 1990 do prosince 2009 do fondu prostředky ve výši 115 612 Kč (Kčs do konce roku 1992). Výši zhodnocení těchto prostředků určuje úroková sazba. Za základní byla vybrána úroková sazba ve výši 4 %.

Stanovená sazba odpovídá reálné skutečnosti české ekonomiky v letech 2000–2007 u existujících fondů penzijního připojištění. Zvolené období zahrnuje období po stabilizaci fondů penzijního připojištění po počáteční fázi akumulace (ve fázi akumulace mohou fondy téměř veškeré své jmění kapitalizovat a nemusí si vytvářet likvidní rezervy), které reálně fungují a používají k zhodnocení svých vkladů konzervativní investování. Průměrné zhodnocení vkladů účastníků penzijního připojištění činilo za uvedené roky pouhé 3,62 %²¹. Další srovnávací sazba byla stanovena na dvojnásobek této hodnoty, tj. na 8 %. Dlouhodobé dosažení této sazby vyžaduje rizikovější investice a je nutno počítat i se ztrátami, které budou vyrovnávat zvýšené zisky. Nebylo uvažováno s žádným zdaněním výnosu.

Měsíční vklady byly úročeny jednou dvacátinovou průměrné roční úrokové sazbou.

Tabulka č. 3: Výsledky výpočtu výše vkladu při různých výších úrokového výnosu

	Suma vkladů	Vklad +průměrný roční úrokový výnos po celých 20 let		
		4 %	8 %	12 %
Vytvořená hodnota	115 612 Kč	157 836 Kč	227 596 Kč	339 677 Kč

Pramen: vlastní výpočet

Úrok byl bezprostředně připsán k jistíně a tato byla úročena společně s vkladem za další měsíc. Tento koloběh se opakoval po celých 20 let. Docházelo pouze k zvyšování vyměřovacího základu, tedy i měsíčního vkladu, tak jak rostla průměrná mzda.

Výsledky propočtů jsou patrné z tabulky č. 3. Hodnoty v tabulce č. 3 udávají, kolik by naspořil průměrný přispěvatel v OPT-OUT systému od roku 1990 do 2009, pokud by vyvedení prostředků činilo 4 % z celkových odvodů, a to za předpokladu, že po celou dobu by vklady byly úročeny 4%, 8% a posléze i 12% úrokovou sazbou.

Abychom zjistili, za jakých podmínek je OPT-OUT výhodný, musíme se pokusit stanovit výši měsíční důchodové renty. Výše této renty závisí nejen na naspořené částce, ale rovněž na době dožití. Za základ doby dožití byly použity demografické úmrtnostní tabulky pro rok 2008 zveřejněné Českým statistickým úřadem, a to jak pro muže, tak pro ženy⁵. Pro výpočet byly použity hodnoty:

l_x = hypotetický počet osob, které se dožijí věku x ze 100 000 živě narozených (l_{xm} - muži, l_{xf} - ženy),

e_x = střední délka života (naděje na dožití), tj. průměrný počet let, které má naději prožít osoba právě xletá.

Za „ x “ dosazujeme věk odchodu do důchodu v roce 2009, tj. (zaokrouhleno viz pohyblivá hranice odchodu do důchodu) 62 let u mužů a 60 let u žen. Průměrná délka dožití je patrná z tabulky č. 4.

Tabulka č. 4: Průměrná délka dožití

Hodnota x	l_x	e_x
Muži = 62	82453	17,12
Ženy = 60	93118	22,56

Pramen: ČSÚ

Hodnoty z tabulky č. 4 použijeme ve vzorcích $l_{xm} * e_{xm} + l_{xf} * e_{xf} / l_{xm} + l_{xf}$.

Výsledkem je průměrný věk dožití populace v důchodovém věku ve výši 20,005 roku. Měsíční rentu získáme vydělením naspořené částky předpokládanou dobou dožití v měsících. Pro jednotlivé úrokové sazby by za všech výše popsaných podmínek činily výše měsíční renty od ledna 2010 tyto částky:

4% úroková míra	658 Kč
8% úroková míra	948 Kč
12% úroková míra	1 415 Kč

Výhodou spořicího principu systému kapitálových fondů je stále pokračující kapitalizace prostředků. Ta dovoluje ihned po uplynutí prvního roku výplaty důchodové renty každý další rok plynule valorizovat výši renty. Například při 4% úrokové sazbě takto umožňuje docílit 20. rok pobírání důchodové renty ve výši 1408 Kč. Problémem ale je, že za 20 let se výše průměrné mzdy i výše starobního důchodu zvýšila o stovky procent (viz tabulka č. 2, z které

vyplývá, že průměrná nominální mzda v roce 2009 dosáhla 623,7% úrovně mzdy roku 1990), při optimálním nastavení systému průběžného financování a stabilizaci demografického vývoje je možné toto očekávat i v příštích 20 letech. Podíl valorizovaného OPT-OUT bude tedy s přibývajícím rokem stále klesat, neboť při této úrokové míře bude důchod z prvního pilíře valorizován rychleji (1408 Kč představuje 214% zhodnocení oproti výchozímu roku).

Průměrná výše starobního důchodu v České republice byla na konci roku 2009 9803 Kč. Tato částka však zahrnuje všechny starobní důchody, tedy nejen zaměstnancké, ale i důchody vyplácené osobám samostatně výdělečně činným. Jelikož, jak bylo již uvedeno výše, tyto osoby mají mnohem nižší vyměřovací základ než zaměstnanci, dochází z důvodů uplatnění principu solidarity ke snížení průměrného důchodu zaměstnanců. Jinak řečeno, pokud by nedocházelo k přerozdělování prostředků ve prospěch osob samostatně výdělečně činných a pokud by nižší důchody těchto osob nesnižovaly průměrné hodnoty důchodu, byl by průměrný důchod zaměstnanců vyšší, než je tomu ve skutečnosti. To má zajisté význam pro srovnání s OPT-OUT systémem.

Vypočítat částku, kterou by dosáhl průměrný důchod, je vzhledem ke složitosti výpočtu individuálního důchodu téměř nemožné. Pro alespoň rámcovou a přibližnou představu, o jak velkou částku by mohlo jít, slouží následující úvaha, která ovšem nezohledňuje míru přerozdělení v důsledku uplatnění principu solidarity. V roce 2008 bylo v České republice 4 976 649 poplatníků pojistného. Z toho 727 063 byly osoby samostatně výdělečně činné, které tak tvořily 14,6 % všech poplatníků pojistného. Vyměřovací základ OSVČ v roce 2007 činil 37,1 % vyměřovacího základu zaměstnanců. Pokud by byl tedy v roce 2008 zachován stejný poměr obou skupin pojištěnců, pak by při odvodu osob samostatně výdělečně činných ve výši průměrného vyměřovacího základu bylo odvedeno do systému důchodového pojištění:

$průměrná výše odvodu 2008 * 0,629 * počet OSVČ 2008 / počet důchodců 2008 = 848 * 0,629 * 727063 / 2725952 = 142,3 Kč$.

Z tohoto propočtu tedy vyplývá, že průměrný důchod dosažený v systému průběžného financování by byl nejméně o 142 Kč vyšší, pokud by OSVČ měly stejný průměrný vyměřovací základ jako zaměstnanci.

Závěrečným krokem této analýzy je výpočet výše důchodu v roce 2009, již by maximálně mohlo být dosaženo za předpokladu, že by do privatních fondů bylo od 1. 1. 1990 vyvedeno za výše definovaných podmínek uvedené procento příspěvků.

- Skutečná průměrná výše star. důchodu k 31. 12. 2009 při sazbě 28 % 9803 Kč
- Potencionální zvýšení průměrného důchodu – vliv OSVČ 9945 Kč
- Výše starobního důchodu při sazbě 24 % dle skutečnosti 2009 8403 Kč
- Výše starobního důchodu při sazbě 24 % po úpravě OSVČ 8524 Kč

Eliminace vlivu extrémního vývoje v letech 1992–1995

Protože však nelze opomenout, že především v letech 1992–1995 byl vývoj ekonomiky ovlivněn probíhající transformací ekonomiky, je třeba zjistit, do jaké míry mohl vývoj v těchto letech ovlivnit celkové výsledky výpočtu. K eliminaci extrémnosti vývoje v těchto letech lze výpočet aplikovat pouze na 14 let již stabilizovaného vývoje ekonomiky. Toto období bylo stanoveno v závislosti na hodnotě indexu růstu mezd (w_{x+1} / w_x). Jelikož index 1997/1996 ve výši 109,9 již byl srovnatelný s maximem závěru období (index 2008/2007) ve výši 108,4, bylo toto období stabilního vývoje stanoveno na roky 1996–2009. Abychom dostali období 20 let potřebných pro srovnání, bylo nutné dopočítat nové hodnoty pro roky 1990–1995. Aby situace co nejlépe odpovídala realitě, byly pro simulaci prodloužení doby použity skutečné indexy růstu mezd z let 2003–2009.

Stejným postupem, jak již bylo popsáno výše, pak byl vypočten tímto způsobem stanovený maximální kumulovaný vklad a výnos při 4%, 8% a 12% úročení – viz tabulka č. 6.

Tabulka č. 5: Indexace mezd, stanovení stabilnějšího růstu mezd

skutečné hodnoty				
rok	prům. mzda	vym. základ	vklad	index
1990	3744	3389	136	
1991	3943	3569	143	105,32
1992	4604	4167	167	116,76
1993	5904	5344	214	128,24
1994	7004	6339	254	118,63
1995	8307	7518	301	118,60
1996	9825	8892	356	118,27
1997	10802	9777	391	109,94
1998	11801	10681	427	109,25
1999	12797	11582	463	108,44
2000	13594	12304	492	106,23
2001	14750	13350	534	108,50
2002	15911	14401	576	107,87
2003	16905	15300	612	106,25
2004	18025	16314	653	106,63
2005	18940	17142	686	105,08
2006	20158	18244	730	106,43
2007	21621	19568	783	107,26
2008	23430	21206	848	108,37
2009	23350	21133	845	99,66
dopočítané hodnoty				
rok	index	hyp. mzda	vym. základ	vklad
1990	3698	3347	134	
1991	106,63	4352	3938	158
1992	105,8	5547	5020	201
1993	106,43	6530	5910	236
1994	107,26	7665	6937	277
1995	108,37	9859	8922	357
1996	99,66			

Pramen: ČSÚ, vlastní výpočet

Tabulka č. 6: Výsledky výpočtu výše vkladu při různých výších úrokového výnosu

	Suma vkladů	Vklad + průměrný roční úrok. výnos po vymezených 20 let		
		4 %	8 %	12 %
Vytvořená hodnota skutečná data	115 612 Kč	157 836 Kč	227 596 Kč	339 677 Kč
Vytvořená hodnota bez transformace	116 643 Kč	159 705 Kč	231 047 Kč	345 931 Kč

Pramen: vlastní výpočet

Tabulka č. 7: Srovnání průběžného systému v kombinaci s OPT-OUT (na číslech bez eliminace extrémních hodnot)

	skutečný důchod	snížený OPT-OUT	pokles I. pilíř	kapitalizace 4 % p. a.		kapitalizace 8 % p. a.		kapitalizace 12 % p. a.	
				renta	rozdíl	renta	rozdíl	renta	rozdíl
hodnoty									
1. 1. 2010	9803	8403	1400	658	-742	948	-452	1415	15

Pramen: vlastní výpočet

Při daných podmínkách by pak výše důchodové renty při dopočítaném výnosu činila v prvním roce jejího vyplácení:

- při 4% úročení jistiny 665 Kč a převýšila by hodnotu dat vypočtenou ze skutečných o 7 Kč měsíčně,
- při 8% úročení 962 Kč a převýšila by hodnotu vypočtenou ze skutečných o 14 Kč měsíčně.
- při 12% úročení 1441 Kč a převýšila by hodnotu vypočtenou ze skutečných o 26 Kč měsíčně.

Z výše uvedeného vyplývá, že dopady transformačních let, v našem případě především vývoj mezd v letech 1992–1995, zásadně neovlivnily správnost výpočtu. Je to způsobeno jednak dobou vyplácení renty, během níž se zvýšení výnosů rozmělní, jednak relativně krátkou dobou nestability ekonomiky. Daleko podstatnější vliv na výši výnosu z vyvedených prostředků by měl mít růst nákladů způsobený především zahrnutím průměrného zisku a nákladů na provize zprostředkovatelům do nákladů fondu. Tyto náklady budou mít za důsledek snížení výnosu fondu a snížení výše důchodové renty.

Diskuse a závěr

Při komplexním pohledu na celou problematiku je nutné posoudit, do jaké míry dojde v důsledku vyvedení části pojistného do kapitálových fondů k poklesu důchodů v prvním důchodovém pilíři reprezentovaném veřejným systémem průběžného financování a do jaké míry, respektive za jakých podmínek, dojde k očekávanému zvýšení zdrojů v důchodovém systému.

Z tabulky č. 7 vyplývá, že skutečný důchod z 1. pilíře by v důsledku zavedení OPT-OUT od roku 1990 klesl v roce 2009 o 1400 Kč na 8403 Kč. Uvažovaný model kapitalizace vyvedených prostředků byl koncipován zpočátku pouze ve dvou variantách, a to konzervativní v průměrné výši 4% p. a. a rizikovější ve výši 8% p. a. Jelikož se ukázalo, že ani jedna z variant kapitalizace by nestačila vyrovnat pokles starobního důchodu způsobený poklesem příjmů jako přímého důsledku vyvedení prostředků, bylo ve výpočtu pokračováno s cílem zjistit, jak velký výnos z ukládaných prostředků je zapotřebí, aby OPT-OUT systém přinesl další prostředky do systé-

mu důchodového zabezpečení. Výsledkem bylo zjištění, že k tomuto je zapotřebí průměrný stabilizovaný výnos pro celých 20 let (v letech 1990–2009) vkladů ve výši nejméně 12% p. a. Výpočty eliminující extrémní hodnoty z období 1992–1995 odhalily rozdíl v řádu maximálně 3 desítek korun. Pokud by však osoby samostatně výdělečně činné přispívaly do systému srovnatelnou měrou jako zaměstnanci, pak by došlo k dalšímu zvýšení starobního důchodu z 1. pilíře a zhodnocení vkladů by muselo být ještě vyšší. Při výpočtech nebylo zohledněno, že privátní správce fondů sníží výnos fondu odvodem svého zisku, který bude v dlouhodobém hledisku dosahovat průměrně výše zisku jako u všech peněžních ústavů.

Celá analýza dokládá, že při standardních podmínkách OPT-OUT systém nevede ke zvýšení prostředků na starobní důchody. Význam by měl teprve při dlouhodobém čistém průměrném výnosu z vložených prostředků překračujícím 12% ročně.

- 1 Například *Důchodová reforma: Komu se vyplatí opt-out*, Jaroslav Kokeš, 17.9.2009, ISSN 1802-500, dostupné z <http://investujeme.cz/clanky/duchodova-reforma-komu-se-vyplati-opt-out>.
- 2 Krebs, V. a kolektiv. *Sociální politika*. 4. přepracované a aktualizované vydání. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-276-1
- 3 *Závěrečná zpráva výkonný tým* (tzv. Bezděkova komise). Praha, 2005, s. 57-58.
- 4 Bezděk, V. *Penzijní systémy obecně i v kontextu české ekonomiky (současný stav a potřeba reformy)*. I. díl. Praha: Česká národní banka, 2000, s. 35.
- 5 Bezděk, V. *Penzijní systémy obecně i v kontextu české ekonomiky (současný stav a potřeba reformy)*. I. díl. Praha: Česká národní banka, 2000, s. 36.
- 6 Bezděk, V. *Penzijní systémy obecně i v kontextu české ekonomiky (současný stav a potřeba reformy)*. I. díl. Praha: Česká národní banka, 2000, s. 37-38.
- 7 Turner, J. *What lessons can we learn from systematic reform, in particular in countries that have funded systems*. Paris: ISSA, 2009, s. 8.
- 8 Turner, J. *What lessons can we learn from systematic reform, in particular in countries that have funded systems?* Paris: ISSA, 2009, s. 3-4.
- 9 Molek, J. *Ekonomická podstata sociálního zabezpečení*. In Kahoun, V. et al. *Sociální zabezpečení: Vybrané kapitoly*. Praha: Triton, 2009, s. 94.
- 10 *Social security in a time of financial crisis*. Analysis ISSA. 2008, s. 1-2.
- 11 Slavík J. – Rutarová, R. *Příspěvek do diskuse o reformě penzijního systému. Politická ekonomie*, 3/2005, s. 354.
- 12 Slavík J., Rutarová R. *Příspěvek do diskuse o reformě penzijního systému. Politická ekonomie*, 2005, č. 3, s. 357.

- 13 Barr, N. *Reforming Pensions: Myths, Truths, and Policy Choices*. Washington, 2002, s. 3.
- 14 Bezděk, V. *Penzijní systémy obecně i v kontextu české ekonomiky (současný stav a potřeba reformy)*. I. díl. Praha: Česká národní banka, 2000, s. 31.
- 15 Bezděk, V. *Penzijní systémy obecně i v kontextu české ekonomiky (současný stav a potřeba reformy)*. I. díl. Praha: Česká národní banka, 2000, s. 32-34.
- 16 Slavík J. - Rutarová R. Příspěvek do diskuse o reformě penzijního systému. *Politická ekonomie*, 2005, č. 3, s. 350.
- 17 Slavík J. - Rutarová R. Příspěvek do diskuse o reformě penzijního systému. *Politická ekonomie*, 2005, č. 3, s. 353.
- 18 *Pojistněmatematická zpráva o sociálním pojištění 2008*. Praha, MPSV, 2009, s. 22.
- 19 Eatwell, J. *The Anatomy of the Pensions „Crisis Economic Survey of Europe*. 1999, No. 3, s. 58.
- 20 Molek, J. Ekonomická podstata sociálního zabezpečení. In Kahoun, V. et al. *Sociální zabezpečení: Vybrané kapitoly*. Praha, Triton, 2009, s. 91-96.
- 21 Například zpravodajství ČTK, Partners finanční poradenství, 8.10.2007 dostupné z <http://www.partners.cz/o-nas/media/887/>

Literatura:

- Barr, N. *Reforming Pensions: Myths, Truths, and Policy Choices*. Washington, 2002, dostupné z http://eprints.lse.ac.uk/286/1/Barr_2002_ISSR020108.pdf
- Bednář, J. Realnost transformace průběžného systému financování důchodového zabezpečení do pří-

- vátních fondů. In *INPROFORUM*, 2008, s. 7-13, ISBN 978-80-7394-130-7, dostupné z http://inproforum.ef.jcu.cz/texty/sbornik/2008_sbornik.pdf?PHPS_ESSID=4c9a9a7bfad9b4f9b3dcfdcd761c5684
- Bertranau, F. - Calvo, E. *Is Latin America Retreating from Individual Retirement Accounts*. Issue in Brief 9-14, Center for Retirement Research at Boston College, 2009.
- Bezděk, V. *Penzijní systémy obecně i v kontextu české ekonomiky (současný stav a potřeba reformy)*. I. díl. Praha: Česká národní banka, 2000. Dostupné z http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/en/research/research_publications/mp_wp/download/vp2500.pdf
- Börsch-Supan, A. *Retirement income: level, risk and substitution among income components*. Paris: OECD, 1997.
- Eatwell, J. *The Anatomy of the Pensions „Crisis Economic Survey of Europe*, 1999, No. 3. Dostupné z http://www.unecp.org/ead/pub/993/993_2.pdf
- ISSA Guidelines for the investment of social security funds (technical report 13). Social security in time of financial crisis, 8.12.2008, s. 3, dostupné z <http://issa.int/aiss/layout/set/print/layout/set/print/content/view/full/49088>
- Kahoun, V. et al. *Sociální zabezpečení: Vybrané kapitoly*. Praha, Triton, 2009. ISBN 978-80-7394-187-1
- Krebs, V. et al. *Sociální politika*. 4. přepracované a aktualizované vydání. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-276-1
- Palacios, R. - Whitehouse, E. *The role of choice in the transition to a funded pension system*. World Bank Discussion Paper, No. 12, 1998.

- Pojistněmatematická zpráva o sociálním pojištění*. Praha, MPSV, 2008, s. 100. Dostupné z www.mpsv.cz
- Slavík J. - Rutarová, R. Příspěvek do diskuse o reformě penzijního systému. *Politická ekonomie*, 2005, č. 3, s. 349-367.
- Thompson, L. H. *Predictability of individual pensions*. Paris: OECD, 1997.
- Turner, J. *What lessons can we learn from systematic reform, in particular in countries that have funded systems?* Paris: ISSA, 2009.
- Výroční zprávy České správy sociálního zabezpečení z let 2000-2009*. Databáze důchodových dat 2000-2009, dostupné z www.cssz.cz.
- Závěrečná zpráva výkonný tým (tzv. Bezděkova komise). Praha, 2005. Dostupné z www.reformaduchodu.cz.

Další zdroje:

- <http://www.czso.cz/>
- <http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/aktual/ep-3>
- <http://investujeme.cz/clanky/vynosy-penzijnich-fondu-za-poslednich-pet-let-v-minusu/>
- <http://www.investujeme.cz/clanky/duchodova-reforma-opt-out-a-jeho-nevyhody/>
- <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5934/27112008.pdf>
- http://www.mpsv.cz/files/clanky/8902/Priloha_5.pdf

Autor přednáší sociální politiku na Zdravotně-sociální fakultě Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích.

Poznátky z praxe

Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v sociálních a zdravotních službách

Eva Křížová, Jiří Tošner

Příspěvek předkládá základní přehled o vývoji a stavu veřejně prospěšného dobrovolnictví v ČR. Dále seznamuje s výstupy výzkumu „Vzory a hodnoty dobrovolnictví v české a norské společnosti“, který byl realizován v kontextu s Evropským rokem dobrovolných činností na podporu aktivního občanství vyhlášeným Radou EU na rok 2011. Text se soustředí na analýzu hodnot a motivace dobrovolníků působících v zařízení sociálních a zdravotních služeb. Výzkum prokázal, že dobrovolnictví ve zdravotní a sociální oblasti, i když je organizováno převážně manažerskou formou, klade důraz na morální, sociální i politické hodnoty, vyjádřené např. snahou přispět k utváření lepšího světa, snahou být protiváhou tržní a konzumní společnosti, snahou vyrovnávat nespravedlnosti života.

Dobrovolnictví jako odraz stavu občanské společnosti

Dobrovolnictví není v lidské společnosti něčím novým, v každé kultuře a společnosti pomáhali ti, kteří na tom byli lépe, méně šťastní, kteří díky nemoci, chudobě či přírodní katastrofě pomoc potřebovali. Solidarita tvoří základ existence lidské společnosti i všech náboženství. V současném globálně propojeném světě, zároveň plném obrovských kontrastů, představuje dobrovolnictví fenomén překračující hranice států, náboženských i sociálních skupin a ukazující na možnost soužití, které je založené na vzájemné pomoci. Kontext racionálně organizované společnosti západní civilizace se promítá i do toho, jak se proměňují modely dobrovolnictví a jak se vyvíjí role dobrovolníka z charitativního dárce v aktivního spoluvůdce.

Dobrovolnictví má v českých zemích bohatou tradici. Jeho kořeny bychom našli v období národního obrození a následně v letech prvního československého státu po roce 1918, kdy dobrovolní

organizace a spolky významně ovlivnily kulturní úroveň mladého českého státu.

Dobrovolnictví jako přirozený projev občanství postupně po roce 1989 ztrácí svůj pejorativní nádech „dobrovolně povinných“ akcí z dob totalitního režimu. V zemích, kde má dobrovolnictví nepřerušenu tradici, najdeme mezi pomáhajícími všechny věkové i profesní skupiny. Ze zahraničních údajů vyplývá, že kromě studentů velkou skupinu dobrovolníků tvoří ženy, kterým odrostly děti, a také lidé, kteří jsou v penzi. V západních zemích je mezi dobrovolníky citelně větší zastoupení mužů než v České republice. U nás jsou zatím nejpočetnější skupinou dobrovolníků mladí lidé, zejména studenti. V Praze i v dalších velkých městech se tato situace postupně mění, téměř polovina dobrovolníků je v ekonomicky aktivním věku, stále ale převládají ženy. Přibývá aktivních lidí v důchodovém věku a také profese, ze kterých dobrovolníci přicházejí, jsou čím dál různorodější a dnes jde prakticky o lidi všech povolání (Frič, 2001).

Rámcově lze pojem dobrovolnictví vymezit následovně:

Dobrovolná občanská výpomoc – tato forma dobrovolnictví je tradiční součástí jakékoli společnosti již od prvopočátku její existence, zejména v evropském prostoru pod vlivem židovské a křesťanské morálky. Paradoxně byla tato forma dobrovolnictví značně rozvinuta v uplynulém období totalitní společnosti, kdy díky absenci normálně fungujícího trhu i služeb byla většina občanů odkázána na systém vzájemných protislužeb.

Dobrovolnictví jako projev občanské angažovanosti, kde rozlišujeme dobrovolnou činnost vzájemně a veřejně prospěšnou. Tedy do jaké míry je smyslem pomáhat si navzájem (skautský oddíl, mateřské centrum, spolek zahrádkářů) a do jaké míry je činnost přínosná i pro ostatní (denní centrum pro seniory, hipoterapeutický klub pro děti s handicapem atp.).

Veřejně prospěšné dobrovolnictví, které se uplatňuje často právě v zařízeních sociálních a zdravotních služeb, je vědomá, svobodně zvolená činnost ve prospěch druhých, kterou poskytují občané bezplatně. Dobrovolník dává vědomě část svého času, energie a schopností ve prospěch činnosti,

která je časově i obsahově vymezena. Dobrovolnictví může být profesionálně organizováno, aniž by ztratilo svoji spontaneitu. Je pravidelným a spolehlivým zdrojem pomoci pro organizaci, která s dobrovolníky spolupracuje, a zároveň zdrojem nových zkušeností, zážitků i příležitostí pro osobní růst dobrovolníků (Tošner, Sozanská, 2002).

V tomto případě hovoříme také o modelu formálního dobrovolnictví, který zahrnuje dobrovolné aktivity organizované prostřednictvím dobrovolnických center či jiných neziskových organizací realizujících dobrovolnické programy, případně přímo prostřednictvím poskytovatelů sociální a zdravotní péče. Dobrovolníky vede obvykle profesionál – koordinátor dobrovolníků, který se řídí pravidly managementu dobrovolnictví, specificky upravenými pro konkrétní oblasti péče – viz níže v kap. Dobrovolnictví v zařízeních sociálních a zdravotních služeb.

Dobrovolnictví má velký význam nejen pro osoby přijímající její benefity, které pomáhá chránit před dopady nepříznivých životních podmínek, sociální exkluzí a kterým rozvíjí jejich sociální prostředí, ale také pro osoby, jež se do dobrovolnictví zapojují. Znamená pro ně zejména rozvoj znalostí, dovedností a kompetencí využitelných na trhu práce, možnost uchování smysluplného životního rytmu a přítomnost v okolí podporujícím aktivní činnost v okamžiku vyloučení z trhu práce. Často je první kvazipracovní činností studentů a absolventů, která je učí důležitým návykům a postojům potřebným pro úspěšný vstup na trh práce.

Rozvoji formálního dobrovolnictví v ČR pomohlo kromě tisíců samotných dobrovolníků zejména přijetí zákona o dobrovolnické službě (zákon č. 198/2002 Sb.), zákona o sociálních službách (zákon č. 108/2006 Sb.), zejména jeho první novely, a metodického doporučení pro zavedení dobrovolnického programu v nemocnicích, uveřejněného ve Věstníku MZ ČR č. 6/2009 (Informační portál kvality MZ ČR).

Evropský rok dobrovolných činností na podporu aktivního občanství a výzkum *The Patterns and Values of Volunteering in the Czech and Norwegian Society*

Rok 2001 vyhlásila OSN Mezinárodním rokem dobrovolníků, který mimo jiné v ČR přispěl k prvnímu legislativnímu počínání v této oblasti – přípravě zákona o dobrovolnické službě. Po deseti letech Rada ministrů EU zodpovědných za kulturu přijala rozhodnutí, jímž se rok 2011 vyhlásuje „Evropským rokem dobrovolných činností na podporu aktivního občanství (ERD 2011)“ (Rozhodnutí Rady EU ze dne 27. listopadu 2009). Jeho cílem je

1) usilovat o to, aby bylo v EU vytvořeno prostředí příznivé pro dobrovolnictví, s cílem zakotvit dobrovolnictví jakožto součást podpory občanské účasti a činnosti lidí pro lidi v kontextu EU a ve vhodných a nezbytných případech řešit stávající překážky bránící dobrovolným činnostem;

2) umožnit organizátorům dobrovolných činností, aby zlepšili jejich kvalitu, s cílem usnadňovat dobrovolné činnosti a pomáhat organizátorům zavádět nové druhy dobrovolných činností a podněcovat navazování kontaktů (networking), mobilitu, spolupráci a součinnost v rámci občanské společnosti a mezi občanskou společností a dalšími oblastmi v rámci EU;

3) oceňovat a uznávat dobrovolné činnosti s cílem podporovat vhodné pobídky pro jednotlivce, společnosti a organizace pro rozvoj dobrovolníků a na úrovni EU a členských států zajistit uznávání dobrovolnictví ze strany tvůrců politik, organizací občanské společnosti, veřejných institucí a odvětví formálního a neformálního vzdělávání, jakož i zaměstnavatelů, pokud jde o dovednosti a kompetence rozvíjené prostřednictvím dobrovolnictví;

4) zlepšit povědomí o hodnotě a významu dobrovolnictví s cílem zlepšit obecné povědomí o důležitosti dobrovolnictví jakožto projevu účasti občanů, která přispívá k řešení otázek společného zájmu všech členských států, jako je harmonický rozvoj společnosti a sociální soudržnost.

V souvislosti s blížícím se ERD 2011 byl v letech 2009–2010 realizován výzkumný projekt *The Patterns and Values of Volunteering in the Czech and Norwegian Society*. Projekt garantovalo občanské sdružení HESTIA - Národní dobrovolnické centrum (www.hestia.cz) ve spolupráci s Univerzitou Karlovou (Fakulta humanitních studií a Fakulta sociálních věd), Nadací rozvoje občanské společnosti a norským partnerem Institute for Social Research v Oslu. Projekt byl finančně podpořen Národním vzdělávacím fondem z Fondu pro podporu výzkumu (finanční prostředky EEA a Norska).

Výzkum se hlásí k tématu, které u nás dosud nebylo v popředí zájmu sociálních nebo humanitních věd, ale které je akademickým tématem a dotýká se klíčových témat proměn postmoderní společnosti, občanské společnosti, důvěry či sociální koheze. Kromě toho je dobrovolnictví stále častěji nahlíženo jako řešení krize sociálního státu, jako pomoc sociálně slabým, řešení problémů seniorů či naopak mladých lidí na prahu profesní dráhy.

Dotazníkové šetření proběhlo na podzim 2009 na reprezentativním vzorku 3811 občanů ČR ve věku od 15 let, vybraných prostřednictvím striktně pravděpodobnostního vícestupňového náhodného výběru. V rámci stratifikace bylo celé území České republiky rozděleno na 57 částí (straty), ve kterých byl realizován třístupňový náhodný výběr. Při prvním stupni výběru byly vybrány základní sídelní jednotky z oficiálního seznamu základních sídelních jednotek ČSÚ pomocí pravděpodobnostního náhodného výběru. Při druhém stupni domácnosti, přičemž oporou výběru byla databáze adres, domů a bytů dle *Registru budov BUDINFO 1.4*, ČSÚ s posledním datem aktualizace 2. 4. 2009 pro příslušné základní sídelní jednotky, a to opět metodou systematického náhodného výběru.

Ve třetím stupni výběru byli určeni jednotlivci – respondenti, s nimiž se uskutečnil rozhovor. Při tomto výběru byl využit tzv. Švédský klíč (Kishovy tabulky), resp. metoda nejbližších narozenin. Výhodou Švédského klíče je stejná pravděpodobnost zahrnutí do výběru pro všechny obyvatele ČR starší 15 let bez ohledu na velikost domácnosti, v níž žijí. Při zamítnutí rozhovoru v méněčetné domácnosti se tento nahradí přechodem na následující vybranou adresu. Nahrazování respondenta může být v určitých situacích nežádoucí, což metodu Švédského klíče znevýhodňuje. Naproti tomu, metoda nejbližších narozenin s nahrazováním nepočítá, ale její nevýhodou je nestejná pravděpodobnost zahrnutí do výběru u všech obyvatel. Tato pravděpodobnost je větší pro obyvatele z méněčetných domácností (jedno- a dvoučlenných) a je menší pro obyvatele z vícečlenných domácností. Tato disproporce se následně upravuje vahami – tzv. vahami designu. V rámci výzkumu byli osloveni respondenti ve všech 57 stratech, počet respondentů dotázaných v každém stratu proporcčně odpovídal počtu obyvatel žijících na jeho území. Vlastní průzkum byl realizován metodou osobních standardizovaných rozhovorů – Face to face. V souboru bylo identifikováno 1132 organizovaných (formálních) dobrovolníků, kteří pracují pro neziskovou organizaci.

Výzkum přinesl data, která v oblasti dobrovolnictví v ČR zatím zcela chybí nebo jsou zastaralá, a klade si za cíl vytvořit interpretační rámec, který položí základ studiím této oblasti do budoucna. Výstupem z projektu mají být především odborné publikace, výsledky budou využity i v praktické činnosti HESTIA a dalších dobrovolnických center a programů v aktivitách Evropského roku dobrovolnictví 2011.

Tato studie vychází z výše uvedeného kvantitativního výzkumu a klade si základní otázku: jaké je současné české dobrovolnictví? Šetření dat bylo naplánováno a organizováno tak, aby pokryl oblast dobrovolnictví pokud možno co nejkompexnějším způsobem a vytvořil odrazový můstek pro případná následná šetření v dalších letech a komparaci opakovaných průřezových šetření.

Tento text však není koncipován jako výzkumná zpráva, jež by ze zjištěných dat a souvislostí podala souhrnný výčet. Využíváme především ta data, jejichž analýza přispívá k získání pohledu na stav dobrovolnictví v sociálních a zdravotních službách v ČR.

Dobrovolnictví v zařízeních sociálních a zdravotních služeb

I když neformální dobrovolné aktivity v oblasti sociálních a zdravotních služeb byly poskytovány i před rokem 1989, rozsáhlejší organizované pokusy o zavádění dobrovolné činnosti do zařízení poskytujících zdravotní a sociální péči se objevily teprve v druhé polovině 90. let minulého století. V roce 1998 byl z iniciativy Open Society Institut New York (dále OSI) uskutečněn první samostatný dobrovolnický program pro nemocnice, do kterého se při-

hlásily Bařova nemocnice ve Zlíně a nemocnice sv. Karla Boromejského v Praze. O rok později HESTIA – Národní dobrovolnické centrum ve spolupráci s Open Society Institute New York a nadací Open Society Fund Praha spustilo pilotní program s názvem „Dobrovolníci v nemocnicích“. Klinika dětské onkologie ve Fakultní nemocnici Motol se v r. 1999 stala prvním zdravotnickým lůžkovým pracovištěm, se kterým HESTIA zásluhou prof. Kouteckého navázala kontakt. Postupně vznikaly i metodické příručky (Novotný, 2002; Kořínková, 2005).

Počet nemocnic a dalších sociálně-zdravotnických zařízení, které se zapojovaly do programu, se rozrůstal. V dubnu roku 2001 jich bylo 5¹, koncem roku 2009 již bylo zapojeno více než 40 zdravotnických a sociálně-zdravotnických zařízení, jako jsou nemocnice nejrůznějšího typu, léčebny dlouhodobě nemocných, hospice, kojenecké ústavy, dětské lázeňské léčebny, oční kliniky, denní stacionáře, centra respirační péče, centra pro duševně nemocné a další. Počty dobrovolníků účastnících se programu „Dobrovolníci v nemocnicích“ se pohybují okolo 800–1000 osob ročně.

Ministerstvo zdravotnictví od roku 2001 finančně podporuje dobrovolnický program a jeho rozvíjení a rozšiřování do dalších nemocnic v rámci dotačních programů. Tento dotační program pod názvem Národní plán vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením vyhláší ministerstvo v sekci náměstka ministra pro ochranu a podporu veřejného zdraví a hlavního hygienika ČR (pro rok 2011 viz např. http://www.mzcr.cz/Verejne/obsah/programy-a-dotace_1088_5.html).

Jedním z cílů programu je: „... podpořit vybudování dobrovolnických center a rozvoj dobrovolnických aktivit ve zdravotnických zařízeních, zejména podpořit spolupráci organizací občanů se zdravotním postižením se zařízeními následné a dlouhodobé péče“.

V roce 2008 byl realizován projekt „Metodika pro zavedení dobrovolnického programu v nemocnicích“, který připravila společnost Consult Hospital, s. r. o. Autoři projektu navrhli metodické doporučení pro nastavení systému organizace a řízení dobrovolnického programu ve zdravotnictví. Metodické doporučení pro zavedení dobrovolnického programu v nemocnicích je uveřejněno ve Věstníku MZ ČR č. 6/2009 a na informačním portálu kvality MZ ČR (Informační portál kvality MZ ČR).

V resortu práce a sociálních věcí byl vývoj obdobný, dobrovolnictví začalo být využíváno nejprve v několika nestátních rezidenčních zařízeních, nejčastěji v domovech důchodců v programu s názvem „Dobrovolnictví pro seniory“. V letech 2004–2005 realizovala HESTIA s partnery Domov Sue Ryder a Domov sv. Karla Boromejského projekt podpořený ze zdrojů EU Phare z programu Podpora aktivního života seniorů, s názvem „Zvyšování efektivity dobrovolnictví jako nástroj zlepšování kvality péče a důstojnosti života seniorů“, jehož výstupem byla „Metodika integrace

dobrovolnictví v zařízeních pro seniory“ (Kolektiv, 2005).

Koncem roku 2008 se dobrovolníci objevili po boku profesionálních pracovníků v první novele zákona o sociálních službách. Dobrovolníci dnes mohou v sociálních službách působit ve dvou režimech.

Dobrovolník, který není pracovníkem ve smyslu pracovněprávních předpisů, se při výkonu své činnosti řídí občanským zákoníkem, a to jak v případech, kdy přichází do sociálních služeb v akreditovaném režimu dle zákona č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě, tak i v případech, kdy je dobrovolnictví organizováno mimo působnost zákona o dobrovolnické službě. V sociálních službách by dobrovolníci měli uzavřít smlouvu o výkonu dobrovolnické služby dle § 5 odst. 1, 2, 3 zákona o dobrovolnické službě a působit dle pravidel, která poskytovatel definuje podle Standardu kvality sociálních služeb č. 9, kritéria uvedeného pod písm. d, přílohy č. 2, prováděcí vyhlášky MPSV č. 505/2006 Sb. k zákonu č. 108/2006 Sb., o sociálních službách (Informace MPSV, 2007).

Tento personální standard uvádí konkrétně toto:

„9. *Personální a organizační zajištění sociálních služeb*

d) Poskytovatel, pro kterého vykonávají činnost fyzické osoby, které nejsou s poskytovatelem v pracovněprávním vztahu, má písemně zpracována vnitřní pravidla pro působení těchto osob při poskytování sociálních služeb; podle těchto pravidel poskytovatel postupuje.“

V souvislosti s novým zákonem o sociálních službách byl v letech 2006–2008 realizován další projekt HESTIA s názvem „Management dobrovolnictví v zařízení sociálních služeb“ v rámci širšího projektu „Vzdělávání poskytovatelů - pracovníků přímé péče v oblasti standardů kvality sociálních služeb ve Středočeském kraji“ realizovaného Národním vzdělávacím fondem Praha a podpořeného z operačního programu Rozvoj lidských zdrojů. Výstupem projektu byla podpora implementace dobrovolnictví v 15 domovech pro seniory Středních Čech a dále publikace „Dobrovolnictví v Domovech pro seniory – příklady dobré praxe“ (Aronová, 2008).

Dobrovolná činnost organizovaná v zařízeních zdravotních a sociálních služeb je tedy fenomén spíše nedávný, který se úspěšně rozšiřuje, hlavně ve větších městech, za podpory státních institucí. Pro to svědčí i fakt, že více než polovina dobrovolníků této skupiny uváděla v našem výzkumu zkušenost s dobrovolnou činností kratší než 1 rok. Dnes působí dobrovolníci v domovech seniorů a v dalších zařízeních sociálních služeb, stacionářích, občanských sdruženích, nemocnicích, hospicích, ale i domácnostech, a to buď prostřednictvím dobrovolnických center v regionech, nebo i nezávisle na nich.

Dobrovolníci nesmějí přímo participovat na profesionálně garantovaných službách péče (např. přebírání odpovědnosti za výživu nemocných osob či obyvatel zařízení či za jejich převazy a medikaci), ale až na tyto

výjimky mohou působit v rozličných oblastech od společenských činností, jako je předčítání, konverzace, zájmové aktivity apod., přes osobní asistenci, jež není součástí profesionální péče (doprovod na výletech, kulturních akcích, vánočních procházkách apod.), poradenství včetně intervencí v krizových situacích (Linka důvěry, Růžová linka, Naše dítě apod.) až po administrativu a organizační výpomoc. Mohou se účastnit kampaní a sbírek. Méně restriktivní je dobrovolnictví poskytované v domácnosti klientů, kde k asistenci při uspokojování základních potřeb skutečně dochází, a to obvykle po dohodě dobrovolníka s klientem směrem k úrovni, kterou by poskytovali rodinní příslušníci.

Výstupy výzkumu z hlediska dobrovolnictví v sociálních a zdravotních službách

V tomto textu se zaměřujeme na dobrovolníky, kteří vykonávají svou dobrovolnickou aktivitu prostřednictvím organizací a patří do modelu formálního dobrovolnictví. Dobrovolníci, pracující pro organizace poskytující zdravotní a/nebo sociální služby, tvoří z hlediska dat získaných výzkumem nevelkou skupinu, neboť se jedná o cca 7 % (v případě zdravotnických organizací) a 9 % (v případě sociálních organizací) všech aktivních dobrovolníků (1132 osob). Celkem se jednalo o 170 osob, reprezentujících 2,6 % celkového souboru dotázaných (3811 osob starších 15 let). Tato skupina se od ostatních respondentů odlišuje průměrně vyšším stupněm vzdělání, nápadně vyšším zastoupením žen (78 %) a bydlištěm ve městě (76,5 %). Nejvíce dobrovolníků ve zdravotnické a sociální oblasti bylo ve věku 26–30, 46–50 a 56–60 let.

Pohlížíme-li na dobrovolnictví v oblasti zdravotní a sociální péče z perspektivy „tradičního“ (sousedská výpomoc) a „nového“ (manažerského) modelu dobrovolnictví, můžeme konstatovat, že se dynamicky rozvíjí a kvantitativně převládá „nový“, manažerský model, charakterizovaný transparentností, smluvními vztahy, koordinací aktivit, zaškolením či přípravou na dobrovolnou činnost, zúčtovatelností a vykazatelností. Dobrovolníci jsou pro výkon činnosti v zařízeních zdravotní a sociální péče většinou přijati na základě vstupního rozhovoru (54,1 %), sjednaný obsah i objem činnosti reflektuje možnost a potřeby dobrovolníků, stejně jako možnosti a potřeby klientů a organizací. Velice často je vyžadováno doporučení a výpis z trestního rejstříku (26,5 %), jež nahrazují důvěru, vyplývající z osobních vztahů. Sice jen jedna čtvrtina dobrovolníků (25,3 %) podepsala smlouvu o dobrovolné činnosti, ale popisem kompetencí, práv a povinností bylo vybaveno téměř 40 % dobrovolníků ve zdravotní a sociální oblasti. Zaškolení proběhlo u 61,2 % dobrovolníků, což na jedné straně znamená, že dobrovolník je připraven na výkon své činnosti, ale současně, že se také vystavuje zpětné kontrole. Existence dobrovolnických center je významnější v oblasti zdravotních a sociálních služeb než

u ostatních dobrovolníků a téměř 2/3 (63,5 %) dobrovolníků pracovaly v režimu řízeném koordinátorem dobrovolníků. Hlavním důvodem rozvoje „manažerského“ typu dobrovolnictví, zejména ve velkých městech, je nutnost důsledně chránit klienty, kteří často patří mezi zranitelné osoby. Velkoměstské prostředí je anonymní a dobrovolníci, kteří mají přímý přístup ke klientům, procházejí tedy značnou vstupní „kontrolou“.

Motivace a hodnoty v pozadí dobrovolné činnosti

Podle Heleny Flam (Flam, 1990) může být dobrovolná činnost ve veřejném zájmu založena na racionální, emocionální nebo normativní motivaci. Elementární dichotomie mezi sebezájmem a altruismem byla rozšířena Batsonem na čtyři motivy, mezi nimiž jmenuje egoismus, kolektivismus, altruismus a principialismus (Batson, 1994). V literatuře o dobrovolnictví je problematika altruismu (Haski-Leventhal, 2009; Einolf, 2008; Dekker, 2003; Anderson, 1978; Smith, 1981) rozpracována a diskutována ve dvou směrech, z nichž první chápe altruismus jako zastřešující motivaci, uvnitř které dále rozlišuje mezi reciproční (vzájemný prospěch), normativní (povinnost) a emoční (citové uspokojení) motivací (Halfpenny, 1999). Jiní autoři naopak vydělují emocionálně definovaný altruismus od instrumentální (účelové) a obligatorní (povinnosti) motivace (Barker, 1993; Anheier, Salomon, 1999). Podobně Lindenberg mluví o prospěchovém, hedonickém a normativním rámci prosociálního chování (Lindenberg, 2006). Také Karr a Meijs (Karr, Meijs, 2006) připouští, že hedonický aspekt je s dobrovolnictvím kompatibilní, neboť i dobrovolnictví může být pojímáno jako proces sociální směny.

Naše koncepce vycházela v tomto duchu z oddělení altruismu od ostatních motivací a z jeho identifikace spíše s emocionálním obsahem. Baterii, sledující hodnoty a motivace dobrovolníků, jsme zkonstruovali podle Stebbinse (1996, 2009). Každá ze 14 položek byla odvozena od jednoho ze čtyř předpokládaných motivačních faktorů: recipročního/instrumentálního, normativního/obligatorního, emocionálního/altruistického a hedonického (viz tabulka č. 2).

I když motivaci pro výkon dobrovolné činnosti nelze ztotožnit pouze s altruistickou orientací, neboť kromě ní může být stimulována i jinými faktory, vyplývajícími ze sociálních závazků („očekává se to“) nebo vlastního zájmu (smysluplně využitý volný čas, prestiž, seberozvoj), v případě dobrovolníků, působících pro organizace zdravotnických a sociálních služeb, je možné předpokládat vyšší míru altruismu, tedy primární orientaci na potřeby druhých a ne přednostně na uspokojení vlastních potřeb a zisk vlastního prospěchu, ať již je v pozadí emocionální či normativní spouštěcí faktor. Naše domněnka se opírá o skutečnost, že klienty zdravotních a sociálních zařízení nebo na tuto oblast zaměřených občanských sdružení jsou často fyzicky, psychicky

Tabulka č. 1: Charakter podmínek výkonu dobrovolné činnosti

Další charakteristiky	Dobrovolníci zdravotnických a sociálních organizací N=170	Ostatní dobrovolníci N=1008
Vyslán dobrovolnickým centrem	9,4	4,9
Koordinátor dobrovolníků	63,5	48,6
Vstupní pohovor	54,1	31,1
Reference, výpis z trestního rejstříku	26,5	14,4
Školení, trénink, příprava	61,2	42,9
Uzavřená smlouva s organizací	25,3	14,0
Písemný popis dobrovolné činnosti	38,2	22,3

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka č. 2: Motivace k dobrovolné činnosti

Otázka: Jak důležité byly následující motivy pro Vaše rozhodnutí vykonávat dobrovolnou činnost pro neziskovou organizaci? Průměrné hodnoty motivací na škále 1 (velmi důležitý) až 4 (vůbec nebyl důležitý) seřazené podle teoretické příslušnosti k reciproční, emocionální, normativní a hedonické motivaci Tučně jsou označeny motivace, které byly považovány za důležitější u dobrovolníků zdravotnických a sociálních služeb nebo ostatních	Zdravotní, sociální služby (N=170)	Ostatní oblasti (N=1008)	t-test
reciproční			
Můžu udělat něco pro věc, která je pro mě důležitá	1,6	1,7	nesignifikantní
Možnost získat nové dovednosti a zkušenosti	2,3	2,1	nesignifikantní
Možnost navázat užitečné kontakty	2,5	2,3	<0,05
Možnost uplatnit své schopnosti	1,9	1,9	nesignifikantní
emocionální			
Pocit, že moji pomoc potřebují lidé, které znám	1,8	2,1	<0,01
Jednoduše cítím, že je důležité pomáhat jiným	1,5	2,0	<0,001
Protože soucítím s lidmi, kteří měli v životě méně štěstí než já	1,9	2,7	<0,001
normativní			
Náboženské přesvědčení	3,2	3,3	nesignifikantní
Lidé, k nimž mám blízko, očekávali, že budu dobrovolně pracovat	2,5	2,4	nesignifikantní
Příležitost splatit svůj dluh vůči společenství lidí, do něhož patřím	2,6	2,7	nesignifikantní
Přesvědčení, že je to má občanská povinnost	2,0	2,5	<0,001
hedonický			
Jednoduše mě to bavilo	2,0	1,6	<0,001
Chtěl/a jsem se věnovat nějaké zajímavé činnosti ve svém vol. čase	2,3	2,0	<0,001
Chtěl(a) jsem si odpočinout od shonu běžného života	2,9	2,5	<0,001

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka č. 3: Faktorová analýza pro dobrovolníky zdravotnických a sociálních služeb, N%170

		Faktory			
		REC	NOR	EMO	HED-NOR
Možnost získat nové dovednosti a zkušenosti	R	.726			
Jednoduše mě to bavilo	H	.708			
Možnost navázat užitečné kontakty	R	.683			
Možnost uplatnit své schopnosti	R	.573		.313	
Lidé, k nimž mám blízko, očekávali, že budu dobrovolně pracovat	N		.788		
Příležitost splatit svůj dluh vůči společenství lidí, do něhož patřím	N		.632		.402
Pocit, že moji pomoc potřebují lidé, které znám	E		.621		
Přesvědčení, že je to má občanská povinnost	N		.532		
Chtěl(a) jsem si odpočinout od shonu běžného života	H	.402	.477		.415
Jednoduše cítím, že je důležité pomáhat jiným	E			.820	
Můžu udělat něco pro věc, která je pro mě důležitá	R	.362			.707
Protože soucítím s lidmi, kteří měli v životě méně štěstí než já	E				.705
Náboženské přesvědčení	N				.865
Chtěl/a jsem se věnovat nějaké zajímavé činnosti ve svém volném čase	H	.472			.546

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
a Rotation converged in 6 iterations., potlačené hodnoty pod 0,3

Zdroj: vlastní výzkum

i sociálně zranitelné a znevýhodněné osoby, vyžadující zvláštní péči, služby či pozornost. Naše výsledky skutečně potvrzují, že dobrovolníci ve zdravotní a sociální oblasti se významně odlišují od ostatních dobrovolníků v některých položkách (viz tabulka č. 3), neboť:

- statisticky významně více zdůrazňovali „občanskou povinnost“;
- ještě nápadnější je u nich statisticky signifikantní převaha všech tří položek motivace emocionální: „pocit, že moji pomoc potřebují lidé, které znám“, „soucítím s lidmi, kteří měli v životě méně štěstí“

Tabulka č. 4: Faktorová analýza pro všechny dobrovolníky, N=1178

		Faktory		
		REC	NOR	EMO
Možnost získat nové dovednosti a zkušenosti	R	,675		
Chtěl(a) jsem si odpočinout od shonu běžného života	H	,634		,373
Možnost navázat užitečné kontakty	R	,597	,304	
Možnost uplatnit své schopnosti	R	,738		
Chtěl/a jsem se věnovat nějaké zajímavé činnosti ve svém volném čase	H	,663		
Jednoduše mě to bavilo	H	,542		
Můžu udělat něco pro věc, která je pro mě důležitá	R	,341	,541	
Přesvědčení, že je to má občanská povinnost	N		,637	,336
Pocit, že moji pomoc potřebují lidé, které znám	E		,687	
Jednoduše cítím, že je důležité pomáhat jiným	E		,825	
Protože soucítím s lidmi, kteří měli v životě méně štěstí než já	E		,617	,366
Náboženské přesvědčení	N			,743
Lidé, k nimž mám blízko, očekávali, že budu dobrovolně pracovat	N			,544
Příležitost splatit svůj dluh vůči společenství lidí, do něhož patřím	N		,369	,669

Zdroj: vlastní výzkum

a „jednoduše cítím, že je důležité pomáhat jiným“. Poslední jmenovaná položka je jednoznačně nejsilnější motivací u dobrovolníků zdravotnických a sociálních služeb (zatímco u dobrovolníků ostatních oblastí dominuje hedonická položka „jednoduše mě to bavilo“), což dle našeho názoru přesvědčivě dokládá silnější altruistické přesvědčení dobrovolníků zdravotní a sociální oblasti;

- výrazně slabší jsou u nich všechny hedonické prvky;
- nejslabší úlohu u obou skupin dobrovolníků sehrálo náboženské přesvědčení, naopak silně byla připomenuta „občanská povinnost“. Dobrovolnická aktivita je tedy postavena na občanském, ne na náboženském principu.

I když normativní motivace jako celek (v další analýze transformovaná do faktoru normativní motivace) se nijak významně nelišila u dvou skupin dobrovolníků (až na vnímání společenské povinnosti), jsou zde naznačeny jisté rozdíly v síle a struktuře jednotlivých položek normativní motivace, a sice v tom, že pro dobrovolníky zdravotních a sociálních služeb hraje výrazně větší roli „vnitřní“ tlak svědomí, reprezentovaný internalizovaným pocitem občanské povinnosti, zatímco ostatní dobrovolníci v oblasti sportu, kultury, volného času apod. zdůrazňovali spíše vnější tlak, reprezentovaný očekáváním druhých lidí a společenství (zjištěný rozdíl je ale velmi malý). Tento závěr je potvrzen i dalšími daty, z nichž vyplývá, že dobrovolníci mimo zdravotní a sociální oblast ve větší míře uvedli, že o jejich dobrovolné činnosti vědí asi všichni jejich přátelé, zatímco dobrovolníci v zdravotní a sociální oblasti toto nepředpokládali. Obdobně i míra očekávání dobrovolné činnosti ze strany sociálního okolí je u ostatních dobrovolníků vyšší než u dobrovolníků zdravotnických a sociálních služeb. U 8 % dobrovolníků zdravotnických

a sociálních organizací a u 18 % ostatních dobrovolníků byl projevem názor, že přátelé rozhodně očekávají dobrovolnou činnost. V pozadí se spíše skrývá efekt prostředí, neboť dobrovolníci v zdravotních a sociálních službách působili v naprosté většině ve městech, zatímco ostatní dobrovolníci ve venkovských oblastech.

Hypotézy o odlišné motivaci a hodnotovém rámci dobrovolníků zdravotních a sociálních služeb jsme prověřili faktorovou analýzou, jež ale seskupila položky do poněkud jiného tvaru, než očekával teoretický model, a promíchala proměnné z hypoteticky odlišných motivací, a to jak u všech dobrovolníků, tak i u dobrovolníků zdravotnických a sociálních služeb, které zde popisujeme (tabulka č. 3, variance 57,9 %). U dobrovolníků zdravotních a sociálních služeb byly faktorovou analýzou vygenerovány 4 faktory a ani jeden z nich není zcela totožný s naším teoretickým předpokladem, a to i když z další interpretace vyloučíme hedonickou položku „chtěl(a) jsem si odpočinout od shonu běžného života“, jež je „rozpuštěna“ ve třech ze čtyř faktorů. Reciproční i emocionální faktor zahrnují vždy jednu hedonickou položku, normativní faktor obsahuje emocionální položku, z čehož vyplývá, že v běžném jazyce a životní praxi asi nelze dělat zásadní dělicí čáru mezi pocitem povinnosti coby výrazem internalizace odpovědnosti vůči společenství („je to má občanská povinnost“) a pocitem povinnosti coby výrazem vnitřního závazku vůči druhým jedincům („pocit, že moji pomoc potřebují lidé, které znám“). Obojí vede k podobnému výsledku, tedy k motivaci spíše puze odpovědnosti a „povinnosti“ („musím“), ať již je definována sociálně („druzí to očekávají“) nebo citově („je to tak správné i pro mne“). Velmi kuriózní a obtížné interpretovatelné je propojení hedonické a normativní motivace ve čtvrtém faktoru (HED-NOR).

V tomto nejvíce eklektickém faktoru sice najdeme dvě hedonické položky („věnovat se zajímavé činnosti ve svém volném čase“ a „odpočinout si od shonu běžného života“), ale dominuje v něm jako nejsilnější náboženské vyznání, kombinované s další normativní motivací („splatit dluh společenství, do něhož patřím“).

Pro porovnání síly faktorů mezi dvěma skupinami dobrovolníků (zdravotní a sociální oblasti a ostatními) jsme provedli faktorovou analýzu na skupině všech dobrovolníků (1178). Tato procedura generovala pouze tři faktory, ale rovněž eklekticky promíchané. Nazýváme je původními koncepty, buď pro převahu některých položek, nebo jejich větší sílu v daném faktoru (tabulka č. 4).

Prověřili jsme, zda se liší síla jednotlivých faktorů u dvou skupin dobrovolníků. T-testem bylo zjištěno, že se statisticky významně liší hodnoty recipročního a emocionálního faktoru, zatímco normativní zůstává podobný (tabulka č. 5). Emocionální je silnější u dobrovolníků zdravotnických a sociálních služeb, zatímco reciproční je silnější u ostatních dobrovolníků (tuto interpretaci volíme, i když bereme v úvahu, že námi vygenerované faktory se poněkud liší od původního teoretického modelu a jsou částečně hybridní).

Logicky konzistentně z dalšího srovnání vyplývá, že „pomáhat lidem v okolí“ (často ve smyslu individuálních služeb) je důležitější motivací pro dobrovolníky zdravotnických a sociálních organizací než pro dobrovolníky z ostatních typů organizací, kteří spíše zdůrazňují vzájemnou výhodnost a sociální kapitál dobrovolné činnosti („jsou v ní lidé, kterým důvěřuji“), uvědomují si sounáležitost s komunitou, vzájemné služby a prospěch v duchu sociálního kapitálu Roberta Putnama (Putnam, 2000). Avšak domnívat se, že díky této hodnotové orientaci je možné klasifikovat dobrovolníky ve zdravotní a sociální oblasti jako „tradiční“ dobrovolníky, by bylo mylné. U dobrovolníků ve zdravotní a sociální oblasti se naopak promítají všechny nové trendy dobrovolnictví, ať již jsou nazvané manažerským, reflexivním modelem, dobrovolnictvím a la carte nebo jinak. Dobrovolníci zdravotnických a sociálních organizací současně více oceňují flexibilitu na straně organizací, pro které pracují („byli ochotni se přizpůsobit mým možnostem a požadavkům“), což dokládá **nový typ dobrovolnictví**, založeného na větší formálnosti vztahu, ale současně na větší schopnosti respektovat možnosti a přání dobrovolníků, jak to vyjadřuje právě pojem „reflexivní dobrovolnictví“ nebo dobrovolnictví „a la carte“. Dobrovolnictví formálního typu je i v oblasti zdravotních a sociálních služeb charakterizováno vysokou úrovní managementu a řízení, koordinace, plánování, vyjednávání a flexibility, aby organizace mohly vyhovět potřebám dobrovolníků a mohly také co nejlépe využít jejich kompetencí ve skutečném zájmu klientů. Namísto osobních kontaktů je spolupráce navazována smluvním způsobem a často začíná prověřením ucha-

Tabulka č. 5: Míra vlivu různých faktorů na motivaci dobrovolníků

Faktor	Reciproční	Emocionální	Normativní
Dobrovolníci ZS služeb, N=159, mean	0,45	-0,58	0,03
Ostatní dobrovolníci, N=889, mean	-0,08 ³	0,10	0,00
Statisticky významný rozdíl	Ano, <0,001	Ano, <0,001	Ne

Zdroj: vlastní výzkum

zeče a jeho vyškolením. Představy o společenské hodnotě dobrovolné činnosti a identitě dobrovolníků jsou ale poněkud odlišné u skupin, působících v oblasti zdravotních a sociálních služeb a mimo ně. Dobrovolníci v zdravotnických a sociálních službách jsou nejvíce přesvědčeni o tom, že přispívají k utváření „lepšího světa“ a že ukazují společnosti nové vzory nesobeckého chování. Jsou rovněž častěji toho názoru, že jejich činnost není nahraditelná placenými profesionály a že tudíž společnosti nabízejí specifickou hodnotu. Optimisticky naznačují, že potenciál dobrovolnictví je ještě širší a mohl by být využit i v politice. Naopak názor, že dobrovolníci pouze doplňují nedostatečné veřejné služby, je výrazně slabší. Dobrovolnictví je pro ně častěji zdrojem pozitivních osobních pocitů, jako např. hrdoosti (tabulka č. 6, uváděny jsou pouze položky, kde byly zjištěny statisticky významné rozdíly mezi oběma skupinami dobrovolníků alespoň na hladině menší než 0,01). Z těchto názorů opět můžeme usoudit, že dobrovolnictví v oblasti zdravotnických a sociálních služeb je dobrovolnictvím nového typu, které je nesenou novou ideologií a veřejnou identitou dobrovolníků.

Závěry

Dobrovolnictví ve zdravotních a sociálních službách je relativně nový fenomén, neboť laická péče byla v průběhu socialismu zcela vytlačena z nemocnic, ambulantních i sociálních zařízení. Laickou péči vykonávali v domácnostech většinou rodinní příslušníci, což nenaplnuje naše kritéria dobrovolnictví, ale ošetrovatelskou péči a sociální služby mimo rodinný okruh zajišťovali v naprosté většině profesionálové. Sousedství v období socialismu změnilo svůj obsah a i když se hlavně na venkově udrželo, jeho význam jako zdroje zdravotní a sociální pomoci jednoznačně poklesl, nejsilněji ve velkých městech. Spolupráce profesionálních a laických služeb se začíná objevovat až po r. 1998. Spolu s prudkým rozvojem občanských aktivit se postupně rozvíjí i dobrovolnictví ve zdravotní a sociální péči, v poslední době se značnou finanční a organizační pomocí ze strany ministerstev vnitřní, zdravotnictví a práce a sociálních věcí.

Nové, manažerské formy dobrovolnictví organizovaného v institucích zdravotní a sociální péče, případně kolem občanských sdružení působících ve prospěch určitých skupin klientů existují především ve velkých městech. Do těchto aktivit se v naprosté většině zapojují spíše vzdělanější ženy. Jejich motivace je především občanská a není vázána na náboženské vyznání. V motivaci je důležitá složka emocionální (prospěšnost druhým), na druhém místě a o něco slaběji zaznívá faktor reciproční (vzájemný prospěch), naopak v pozadí jsou motivy normativní (povinnost) a hedonické (radost, požitek), které převažují u dobrovolníků v jiných oblastech. Veřejně budovaná a i subjektivně percipovaná identitou dobrovolníků zdravotních a sociálních služeb je jistý idealismus, vyplývající z pocitu smyslu-

Tabulka č. 6: Názory a pocity spjaté s dobrovolnictvím (na škále 1 - rozhodně souhlasím až 4 - rozhodně nesouhlasím)

Názory a pocity spjaté s dobrovolnictvím (na škále 1 - rozhodně souhlasím až 4 - rozhodně nesouhlasím)	Ostatní dobrovolníci N=1008	Dobrovolníci zdravotnických a sociálních organizací N=170	sg <
Dobrovolníci pomáhají vytvářet lepší svět	2,0	1,7	0,01
Tam, kde vláda nedokáže zasáhnout, musí nastoupit dobrovolníci	2,6	2,1	0,01
Dobrovolníci ukazují cestu, jak změnit společnost založenou na sobectví	2,3	1,9	0,01
Nakonec se ukáže, že i politiku mohou lépe dělat dobrovolníci	3,2	2,7	0,01
Dobrovolnictví má v ČR velkou budoucnost	3,0	2,3	0,001

Zdroj: vlastní výzkum

plnosti a významnosti dobrovolné aktivity pro druhé, prospěšnosti a sebeúčty z něj vyplývající. Tuto skutečnost však nelze vnímat jako indikátor „tradiční“ orientace dobrovolníků, neboť i altruisticky či emocionálně motivované dobrovolnictví ve zdravotní a sociální oblasti získává podstatné rysy nového, manažerského typu dobrovolnictví.

Činíme spíše závěr, že organizační kontext dobrovolnictví ve zdravotní a sociální oblasti získává nový, jednoznačně manažerský ráz, přestože motivačně se dobrovolníci orientují na tradiční hodnoty dobrovolnictví (zájem klientů). Altruistická motivace (pokud ji vydělujeme jako samostatnou a stavíme vedle reciproční, normativní a hedonické) není v rozporu s manažerským modelem dobrovolnictví a není jeho protipólem. Dobrovolnictví se tak jeví jako vícedimenzionální fenomén. Dobrovolnictví ve zdravotní a sociální oblasti, i když vykazuje četné rysy administrativní a úřední, se stále odlišuje důrazem na morální, sociální a politické hodnoty, vyjádřené např. snahou přispět k utváření lepšího světa, snahou být protiváhou tržní a konzumní společnosti, snahou vyrovnávat nespravedlnosti života.

Naše poděkování patří doc. PhDr. Pavolovi Fričovi, PhD., vědeckopedagogickému pracovníku CESES Fakulty sociálních věd UK a Mgr. Tereze Pospíšilové, PhD., vědeckopedagogické pracovníci Katedry studií občanské společnosti, Fakulty humanitních studií UK, kteří na základě odborné literatury zpracovali teoretické koncepty, z nichž vycházíme a na jejichž základě byl zpracován dotazník a proveden výzkum.

Podrobný popis celého výzkumu včetně teoretického rámce, výsledků a interpretace získaných dat, přesahuje rámec této stati. Zde odkazujeme na publikaci „Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století“, zpracovanou oběma výše uvedenými výzkumnými pracovníky.

- 1 Klinika dětské onkologie ve Fakultní nemocnici Motol, Odborný léčebný ústav ortopedický nemocnice v Kroměříži, Dům léčby bolesti s hospicem sv. Josefa v Rajhradě, Léčebna dlouhodobě nemocných v Ryjčích, Nemocnice v Českých Budějovicích (Vaculíková, Z., diplomová práce).
- 2 Zúčtovatelství a vykazatelství rozumíme ekvivalent pro anglický termín „accountability“.
- 3 Nižší hodnoty vypovídají o větší závažnosti faktoru, neboť škála odpovědí byla orientovaná od 1 (velmi důležitý) po 4 (zcela nedůležitý).

Literatura:

Anheier, H. K. *Nonprofit Organizations: Theory, Management, Policy*. New York: Routledge, 2005.

Aronová, K. (ed.) *Dobrovolnictví v Domovech pro seniory, Příklady dobré praxe*. Praha: HESTIA, 2008.

Barker, D. G. Values and Volunteering. In Smith, J. D. (ed.) *Volunteering in Europe*. London: Voluntary Action Research, Second Series, 1993, no. 2, s. 10-31.

Anderson, J. C. - Moore, L. F. The motivation to volunteer. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 1978, vol. 7, No. 3, s. 120-129.

Batson, C. D. Why act for the public good. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 1994, vol. 20, No. 5, s. 603-610.

Dekker, P. - Halman, L. *Volunteering and Values: An Introduction*. In Dekker, P. - Halman, L. (eds.). *The Values of Volunteering. Cross-Cultural Perspectives*. New York: Kluwer Academic/ Plenum Publishers, 2003, s. 1-17.

Einolf, Ch. J. Empathic concern and prosocial behaviors: A test of experimental results using survey data. *Social Science Research*, 2008, vol. 37, no. 4, s. 1267-1279.

Finkelstein, M. A. - Penner, L. A. - Brannick, M. T. Motive, role identity, and prosocial personality as predictors of voluntary activity. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 2005, vol. 33, no. 4, s. 403-418.

Flam, H. Emotional Man: I. The Emotional Man and the Problem of Collective Action. *International Sociology*, 1990, vol. 1, no. 1, s. 39-56.

Frič, P. a kol. *Dárcovství a dobrovolnictví v České republice*. Praha: NROS, AGNES, 2001.

Frič, P. et al. *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století*. Praha: HESTIA, AGNES, 2010.

Halfpenny, P. Economic and Sociological Theories of Individual Charitable Giving: Complementary or Contradictory? *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 1999, vol. 10, no. 3.

Haski-Leventhal, D. Altruism and Volunteerism: The perceptions of altruism in four disciplines and their impact on the study of volunteerism. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 2009, vol. 39, no. 3, s. 271-299.

Informace Ministerstva práce a sociálních věcí o posuzování profesionálních pracovníků vykonávajících odbornou činnost dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve vztahu k výkonu dobrovolnické služby dle zákona č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a dobrovolnictví (2007).

Informační portál kvality MZ ČR: <http://portalkvality.mzcr.cz/Odbornik/Pages/116-Metodika-pro-zavedeni-dobrovolnickeho-programu-v-nemocnicich-v-souladu-s-procesy-řízení-rizik-a-bezpecnosti-pacientu.html>

Karr, L. B. - Meijs, L. Sustaining the Motivation to Volunteer in Organizations. In Fetchenhauer, D. et al. (eds.) *Solidarity and Prosocial Behavior. An Integration of Sociological and Psychological Perspectives*. New York: Springer, 2006, (pp 157-174).

Kořínková, I. *Hodnocení vývoje dobrovolnického programu ve Fakultní Thomayerově nemocnici v Praze-Krči v letech 2005–2006 z pohledu odborného garanta*. Praha, 2007.

Kořínková, I. - Zemanová, B. - Tošner, J. *Praktický průvodce programem Dobrovolníci v nemocnicích, aktualizace 2005*. Praha: HESTIA, FN Motol, 2005.

Lindenberg, S. (ed.). *Solidarity and Prosocial Behavior. An Integration of Sociological and Psychological Perspectives*. New York: Springer, 2006, s. 157-171.

Lindenberg, S. Prosocial behavior, solidarity, and framing processes. In: Fetchenhauer, D. et al. (eds.)

Solidarity and Prosocial Behavior. An Integration of Sociological and Psychological Perspectives. New York: Springer, 2006, (pp. 23-44).

Metodika integrace dobrovolnictví v zařízeních pro seniory. Praha: HESTIA, Domov Sue Ryder, Domov sv. Karla Boromejského, 2005.

Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006–2009 <http://www.nrzp.cz/narodni-plan-vyrovnavani-prilezitosti/>, 10.5.2010

Novotný, M. et al. *Dobrovolníci v nemocnicích.* Metodický manuál pro zdravotnická a sociální zařízení. Praha: HESTIA, 2002.

Piliavin, J. A. - Hong-Wen, Ch. Altruism: A Review of Recent Theory and Research. *Annual Review of Sociology*, 1990, vol. 16, s. 27-65.

Putnam, R. *Bowling Alone. The Collapse and Revival of American Community.* New York: Simon and Schuster, 2000.

Rozhodnutí Rady EU ze dne 27. listopadu 2009 o Evropském roce dobrovolných činností na podpo-

ru aktivního občanství (2011). (2010/37/ES). *Úřední věstník Evropské unie*, Brusel, 22. 1. 2010.

Salamon, L. M. - Sokolowski, S. W. Institutional Roots of volunteering. Toward a Macro-Structural Theory of Individual Voluntary Action. In Dekker, P - Halman, L. (eds) *The Values of Volunteering: Cross-Cultural Perspectives.* New York: Kluwer Academic, 2000, s. 71-90.

Smith, D. H. Altruism, volunteers and volunteerism. *Journal of Voluntary Action Research*, 1981, vol. 10 (Jan-March), s. 21-36.

Stebbins, R. A. Would You Volunteer? *Social Science and Public Policy*, 2009, vol. 46, s. 155-159.

Stebbins, R. A. Volunteering: a serious leisure perspective. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 1996, vol. 25, no. 2, s. 211-224.

Tošner, J. - Sozanská, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích.* Praha: Portál, 2006.

Vaculíková, Z. *Dobrovolníci ve Fakultní Thomayerově nemocnici s poliklinikou v Praze – jak je vnímá personál.* Diplomová práce: FHS Praha, 2006..

Webové stránky HESTIA, o. s., www.hest.cz.
Zákon č. 108/2006 Sb., ze dne 14. března 2006, o sociálních službách, v platném znění.
Zákon č. 198/2002 Sb., ze dne 24. dubna 2002, o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě), v platném znění.

Další zdroje:

www.dobrovolnik.cz; www.dobrovolnici.cz; www.inex-da.cz; www.cev.be; www.bbbsi.org; www.youth.cz; www.mzcr.cz

Eva Křížová působí na ÚZS v Liberci, 2. LF UK a spolupracuje s FHS UK.

Jiří Tošner je předsedou o. s. HESTIA, působí jako manažer, lektor a supervizor v programech zaměřených na dobrovolníky i profesionály v pomáhajících profesích.

Informační servis čtenářům

Projekt Czechkid podporuje multikulturní výchovu

S volným pohybem osob v rámci EU a zvýšenou imigrací občanů z třetích zemí za prací do ČR nabývá na významu multikulturní výchova žáků a studentů. Projekt Czechkid představuje metodickou pomůcku pro učitele, kteří na školách zabezpečují realizaci průřezového tématu multikulturní výchova. Jedná se o praktický nástroj, který je snadno dostupný na internetu. Z hlediska odborného pedagoga představuje a vysvětluje aktuální témata, z hlediska metodického předkládá hotové pracovní listy přímo využitelné v hodinách. Podle návštěvnosti stránek obliba tohoto nástroje stoupá a z ohlasů pedagogů je zřejmé, že jeho zařazení do výuky práci v hodinách obohacuje.

Projekt „Czechkid jako reakce na společenskou změnu“ podpořený z prostředků Evropského sociálního fondu a dotačního programu MŠMT úzce navazuje na projekty „Czechkid do více škol“ (2009) a „Czechkid - multikulturalita očima dětí“ (2006). Hlavním metodikem projektu je Dr. Dana Moree působící na Katedře studií občanské společnosti FHS UK.

Projekt představuje nástroj pro multikulturní výchovu, který využívají pedagogové ve výuce dětí a studentů ve věkové kategorii mezi 10 a 16 lety. Tematicky je úzce napojen na rámcový vzdělávací program tak, aby byl využitelný při implementaci multikulturní výchovy. Hlavním výstupem jsou webové

stránky www.czechkid.cz; kromě zde uveřejněných textů a dialogů, se kterými pedagogové pracují přímo v hodinách, tu byla publikována také metodika - soubor rozšiřujících aktivit pro práci ve třídě (Moree, D., *Czechkid - metodické náměty pro pedagogy*, 2007 a její rozšířené vydání z roku 2009), vznikla i audiobanka a sborník akademických textů. Všechny části webových stránek jsou dostupné v českém i anglickém jazyce, což rozšiřuje uplatnitelnost výstupů projektu. Celý projekt je díky této dvojjazyčné konstrukci zařazen do mezinárodní sítě obdobných projektů Eurokid.

Eliška Bucvanová, asistentka projektu Czechkid

Recenze:

Sociální politika z hlediska teorie i praxe

Vojtěch Krebs a kol.: Sociální politika

Praha, Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010. 5. přeprac. a aktualizované vydání. 542 s. ISBN 978-80-7357-585-4

Do týmu autorů pátého přepracovaného vydání učebnice *Sociální politika* patří kromě Vojtěcha Krebse Jaroslava Durdisová, Magdalena Kotýnková, Jan Mertl, Olga Poláková, Petr Sunega, Helena Vychová a Jana Žižková. Jde o výstup řešení grantového projektu Národohospodářské fakulty Vysoké školy ekonomické v Praze.

Zájmem autorů bylo postihnout téma v celé jeho šíři, od teoretických otázek, které se zabývají převážně zkoumáním procesů tvorby a realizace sociální politiky v rámci společenského systému, k jednotlivým dílčím sociálním politikám. Autoři představují základní problémy sociální politiky jako vědní disciplíny i jako praktické činnosti.

Obsah publikace je členěn do dvou oddílů. První oddíl zahrnuje kapitoly: sociální politika, její podstata a základní charakteristika; typy (modely) sociální politiky, její funkce a nástroje; účast státu v sociální politice; proces transformace sociální politiky; chudoba a sociální vyloučení; vývoj

sociální politiky a sociální politika Evropské unie.

Kapitoly v oddílu druhém mají název: sociální zabezpečení v sociálním systému společnosti; financování systému důchodového zabezpečení; důchodové pojištění; penzijní pojištění; nemocenské pojištění; státní sociální podpora; sociální pomoc; politika zaměstnanosti; zdravotní politika; rodinná politika; bytová politika; vzdělávací politika; problémy a trendy ve vývoji budoucí české sociální politiky.

Vzhledem ke stálým změnám české sociálně-ekonomické reality lze vítat názor vedoucího autorského týmu prof. Ing. Vojtěcha Krebse, CSc., že „publikace usiluje spíše o obecněji pojatý výklad sociálněpolitických problémů, souvislostí, trendů, směrů apod., aby obraz sociální politiky postíhal její podstatné a také ‚relativně stálé‘ znaky a byl co nejsouhrnnější.“ Proto se autoři zaměřují na ilustraci těch základních z mnoha rozmanitých konkrétních sociálněpolitických

opatření a institutů (dávek, podpor, služeb atd.) a zejména na objasnění jejich smyslu, podstaty, účinků a důsledků. Takto pojmout nesnadnou sociální realitu současné společnosti dokážou odborníci, kteří se problematice věnují řadu let. Složení autorského kolektivu dává tuto záruku kvality. Text je zpracován na základě teoretických publikací domácích i zahraničních, řady zákonů, nařízení a dokumentů státních orgánů a statistických dat. Autoři využili výstupy vlastní vědeckovýzkumné činnosti - v bohatém seznamu literatury nalezneme jejich jména spojená s dalšími publikacemi.

Kniha je prvotně určena studentům Vysoké školy ekonomické v Praze, a proto kolektiv zvolil odpovídající způsob psaní kapitoly. Považují to za přednost knihy, protože usnadňuje čtenáři rychle se orientovat v problematice, upozorňuje na zásadní skutečnosti a umožňuje reflexi. Po názvu kapitoly následuje úvod, kde je uveden smysl kapitoly. Vlastní text je členěn podnázvy a ukončen

shrnutím a kontrolními otázkami. Některé důležité skutečnosti jsou zvýrazněny tučným písmem. Vedle textu je na vnějším okraji heslovitě uvedeno to, o čem text pojednává. Tímto způsobem je kniha i při svém rozsahu celkem 542 stran přehledná a stává se důležitým zdrojem informací a poznatků. Po kapitolách následuje seznam literatury, tabulko-

vá příloha obsahující 24 tabulek s aktuálními čísly a rejstřík.

Na slabá místa nebo nedostatky knihy lze obtížně poukázat. To, že jde o páté vydání, potvrzuje, že o předchozí vydání Sociální politiky byl ze strany kupujících zájem, a jsem přesvědčena, že ne pouze mezi studenty Vysoké školy ekonomické v Praze. Knihu

doporučuji všem, kteří se zajímají o otázky sociální politiky nebo o některé její téma. Může posloužit stejně tak studentům jiných vysokých škol a fakult, kteří si zvolí sociální politiku za předmět svého studijního zájmu, jako těm, kteří se profesně zabývají sociálně-politickou problematikou v praxi.

Marie Dohnalová

Novinky v knižním fondu

Informační systém o průměrném výdělků.

2. čtvrtletí 2010. Nepodnikatelská sféra.

Praha, MPSV 2010. - 60 s.

Informační systém o průměrném výdělků.

2. čtvrtletí 2010. Podnikatelská sféra.

Praha, MPSV 2010. - 74 s.

Flexible working time arrangements and gender equality. A comparative review of 30 European countries. / Plantenga, Janneke - Remery, Chantal

Luxembourg, Publication Office of the European Union 2010. - 119 s. - ISBN 978-92-79-15545-1.

Cesta zpátky. Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice. / Tomešová Bartáková, Helena

Brno, Masarykova univerzita 2009. - 240 s. - ISBN 978-80-210-5012-9.

EDIS Ediční řada disertačních prací Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity

Statistická ročenka České republiky 2010. Praha, Scientia 2010. - 799 s. - ISBN 978-80-250-2033-3.

Náhradní rodinná péče - představy a skutečnost. (Realita a východiska v ČR) Kolo-

ktivium II. / Radvanová, Senta [EDI] Beroun, Eva Rozkotová - IFEC 2009. - 99 s. - ISBN 978-80-87146-25-5.

Sociální politika. / Krebs, Vojtěch a kol. Praha, Wolters Kluwer 2010. - 542 s. - ISBN 978-80-7357-585-4.

Platy. Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě od 1. 10. 2010. / Chládková, Anna

Praha, Wolters Kluwer 2010. - 446 s. - ISBN 978-80-7357-566-3.

Demografické metody a analýzy. Demografie české a slovenské populace. / Klufová, Renata - Poláková, Zuzana

Praha, Wolters Kluwer 2010. - 306 s. - ISBN 978-80-7357-546-5.

Sanace rodiny. Sociální práce s dysfunkčními rodinami. / Bechyňová, Věra - Konvičková, Marta

Praha, Portál 2008. - 151 s. - ISBN 978-80-7367-392-5.

Alternativní formy podpory rodin s dětmi v sociálním pojištění. / Holub, Martin - Šlapák, Milan

Teoretické možnosti podpory rodin s dětmi v sociálním pojištění. / Holub, Martin a kol. Praha, VÚPSV 2010. - 66 s. - ISBN 978-80-7416063-9.

Veřejné finance, fiskální nerovnováha a finanční krize. / Dvořák, Pavel

Praha, C. H. Beck 2008. - XX, 343 s. - ISBN 978-80-7400-075-1.

Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. / Koldinská, Kristina

Praha, C. H. Beck 2010. - XV, 240 s. - ISBN 978-80-7400-343-1.

Státní sociální podpora s komentářem a příklady: příspěvek na dítě, sociální příspěvek, příspěvek na bydlení, rodičovský příspěvek, dávky péčovské péče, porodné, pohřebné k 1. 6. 2010. / Břeská, Naděžda - Burdová, Eva - Vránová, Lucie

Olomouc, Anag 2010. - 239 s. - ISBN 978-80-7263-609-9.

Vybrané aspekty života cizinců v České republice. / Trbola, Robert [EDI] - Rákoczyová, Miroslava [EDI]

Praha, VÚPSV 2010. - 121 s. - ISBN 978-80-7416-067-7.

Možnosti převodu („přenechání“) částí získaných individuálních důchodových nároků rodinnému příslušníku nebo jiné fyzické osobě, případně možnost získávání společných důchodových nároků. / Holub, Martin - Šlapák, Milan

Praha, VÚPSV 2010. - 80 s. - ISBN 978-80-7416-061-5.

Příjmy a životní podmínky domácností v roce 2009.

Praha, Český statistický úřad 2010. - 267 s. - ISBN 978-80-250-2037-1.

Age discrimination. Law in Europe. Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International 2009. - xlvii, 401 s. - ISBN 978-90-411-3131-7.

Praha, VÚPSV 2010. - 63 s. - ISBN 978-80-7416-071-4.

Demografická ročenka České republiky 2009. Praha, Český statistický úřad 2010. - 331 s. - ISBN 978-80-250-2038-8.

Z domácího tisku

Změny od 1. 1. 2011 v sociálním pojištění. / ŽENÍŠKOVÁ, Marta

In: Průvodce pracovněprávními předpisy. - Roč. 13, č. 12 (2010), s. 2-4.

Souběžné příjmy v EU, zdravotní pojištění a pochybení zaměstnavatelů. / DANĚK, Antonín

In: PSK - Personální a sociálně právní praktika. - Roč. 13, č. 12 (2010), s. 9-11.

Jaké změny v oblasti sociálního zabezpečení migrujících pracovníků přineslo Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů soc. zabezpečení včetně prováděcího Nařízení č. 987/2009 s účinností od 1. 5. 2010.

Maximální vyměřovací základ za rok 2010. / DANĚK, Antonín

In: Právo pro podnikání a zaměstnání. - Roč. 19, č. 11 (2010), s. 22-24.

Základní zásady v souvislosti s odvodem pojistného ve vazbě na maximální vyměřovací základ, platné v právních podmínkách roku 2010. Maximální vyměřovací základ v jednom zaměstnání. Více zaměstnání a maximální vyměřovací základ - řešení přeplatku.

Zdravotní pojištění a odpočet od dosaženého příjmu zaměstnance v roce 2011. / DANĚK, Antonín

In: Právo pro podnikání a zaměstnání. - Roč. 19, č. 12 (2010), s. 20-22.

Publikace o různých aspektech migrace v ČR

Nakladatelství Slon vydalo v roce 2009 publikaci „**Sociální integrace přistěhovalců v České republice**“, jejímiž editory jsou Miroslava Rákoczyová a Rober Trbola. Autorský tým složený z pracovníků VÚPSV a FSS MU soustředil poznatky o procesu sociální integrace přistěhovalců, zejména na pracovním trhu, přičemž vycházel z více než 250 kvalitativních rozhovorů s přistěhovalci dlouhodobě žijícími v ČR. Různé aspekty integrace do hostitelské společnosti zpracoval formou dílčích případových studií rozdělených podle země jejich původu. Proces sociální integrace vykazuje jak řadu společných rysů, jež autoři považují za základní rysy sociální integrace v ČR, tak i specifika vyplývající z odlišností podle země původu. Závěrečné průřezové zpracování získaných poznatků podle jednotlivých dimenzí sociální integrace umožňuje lepší orientaci v dané problematice. Ministerstvo vnitra vydalo v roce 2010 v rámci Evropské migrační sítě (EMN) několik titulů zabývajících se migrací, např. „**Studii EMN o nezletilých bez doprovodu v ČR**“ s podtitulem „Politika přijímání, návratů a integrační opatření pro nezletilé bez doprovodu v České republice a statistické informace“. Poskytuje stručné, aktuální, přehledně členěné a komplexní informace včetně statistických údajů. Text je v anglické a české verzi zdarma ke stažení na adrese www.emncz.eu, kde je k dispozici i „**Souborná zpráva EMN o nezletilých bez doprovodu**“. „**Studie EMN o asistovaných dobrovolných návratech**“ s podtitulem „Programy a strategie České republiky podporující asistovaný návrat a reintegraci do třetích zemí“ podává přehled těchto strategií včetně stanovených cílových skupin, získaných zkušeností a problémů, s nimiž se musí vypořádat. Text je v anglické a české verzi rovněž zdarma ke stažení na adrese www.emncz.eu. Publikace „**Přínos a potenciál vědeckého výzkumu v oblasti migrace**“ stejného vydavatele je dílem kolektivu autorů působících ve výzkumných a vysokoškolských institucích. Podávají stručný přehled o současném stavu výzkumu v oblasti migrace a jeho poměru k tvorbě migrační politiky včetně vztahu vědecké metody k využitelnosti výsledků vědeckého bádání v procesu tvorby politiky.

Odborný měsíčník Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR

SOCIÁLNÍ SLUŽBY

www.socialnisluzby.eu

Z obsahu lednového čísla

- Z. Kašpárek: Listopadová Valná hromada APSS ČR volila prezidenta
- Nabídka kurzů Institutu vzdělávání
- Z. Kašpárek: V Praze se rozdávala ocenění Pečovatel/ka roku
- Je třeba změnit myšlení lidí - rozhovor s J. Schlangerem
- R. Gumulák: Jeden krok dopředu a dva spář?
- Pohled na slovenskou novelu zákona o sociálních službách
- PhDr. K. Stibalová: Náročné životní situace - spočítejte si svou zátěž
- PhDr. et Mgr. D. Krutilová: Konflikty mezi uživateli a pracovníky sociálních služeb
- M. Froulíková, I. Černá, DiS.: Volnočasové aktivity v NZPDM
- Mgr. P. Štarková: Hysterie v proměnách času
- JUDr. J. Humečková: Chráněné dílny ve Francii
- Mgr. R. Vašková: Návštěva ve Slovinsku
- Právní poradna: Rozvázání a skončení pracovního poměru, část 2.
- Mgr. P. Schlesinger: SMO ČR: Úloha měst a obcí při poskytování sociálních služeb

Když klávesnice není mým šálkem čaje. / WINTER, Jaroslav

In: MŮŽEŠ. - č. 12 (2010),

Informace o projektu, který využívá hlasových technologií při práci těžce handicapovaných uživatelů s počítačem.

Programy pro diktování do počítače a možnosti jejich využití osobami se speciálními potřebami. / NOUZA, Jan - ČERVA, Petr - ŽDÁNSKÝ, Jindřich

In: Speciální pedagogika. - Roč. 20, č. 3 (2010), s. 194-204.:obr.,tab.,-lit.

V článku jsou představeny dva typy programů využívajících hlasovou technologii: My Dictate a Newton Dictate.

Nejdůležitější změny připravované novely zákona o zaměstnanosti. / BIČÁKOVÁ, Olga

In: Právo pro podnikání a zaměstnání. - Roč. 19, č. 11 (2010), s. 17-19.

O změnách platných od 1. ledna 2011.

Prokazování dob pojištění.

In: Národní pojištění. - Roč. 41, č. 10 (2010), s. 13-15.

Co obsahuje ELDP (Evidenční list důchodového pojištění) a jak doložit dobu zaměstnání.

O novém způsobu statistického sledování úrazů. / DVOŘÁK, Pavel

In: Práce a mzda. - Roč. 58, č. 11 (2010), s. 17-19.

Dne 1. ledna 2011 nabude účinnosti nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zaslání záznamu o úrazu.

Ze zahraničního tisku

Universal Welfare by „Other Means“? Social Tax Expenditures and the Australian Dual Welfare State. [Univerzální sociální blahobyt „jinými prostředky“? Sociální výdaje prostřednictvím daňového systému a australský dualistický model sociálního státu.] / STEBBING, Adam - SPIES-BUTCHER, Ben

In: Journal of Social Policy. - Roč. 39, č. 4 (2010), s. 585-606.:obr.,tab.,-lit.

Australská politika příjmových transferů a systém podpory ve formě daňových úlev pro nízkopříjmové pracovníky, rodiny s dětmi, děti, důchodce, osoby s postižením a dále např. v oblasti zdravotní péče a bydlení.

Social Investment Policies in Chile and Latin America: Towards Equal Opportunities for Women and Children? [Politiky sociálních investic v Chile a Latinské Americe: cesta k rovným příležitostem pro ženy a děti?]

In: Journal of Social Policy. - Roč. 39, č. 4 (2010), s. 607-626.: -lit.

Programy sociálních investic na podporu dětí raného věku a žen (matek) v zemích Latinské Ameriky. Příklad chilského systému podpor předškolní a školní výchovy dětí.

Freedom of movement of workers and recognition of professional qualifications in the case law of the European Court of Justice. [Volný pohyb pracovníků a uznávání odborných kvalifikací v judikatuře Evrop-

ského soudního dvora.] / Weizsäcker, Esther
In: FMW - Online Journal on free movement of workers within the European Union. - č. 1 (2010), s. 6-15.

Příspěvek k diskusi o možných změnách v právním rámci pro uznávání odborných kvalifikací v EU poskytnutím stručného přehledu o judikatuře Evropského soudního dvora.

Equal treatment of workers under EU law and remedies against violations by employers. [Rovné zacházení s pracovníky v rámci právních předpisů EU a opravných prostředků proti porušování ze strany zaměstnavatelů.] / GROENENDIJK, Kees

In: FMW - Online Journal on free movement of workers within the European Union. - č. 1 (2010), s. 16-22.

Jaká práva poskytuje právo EU pracovníkům, kteří nejsou občany EU, ve vztahu s jejich zaměstnavatelem a jaké opravné prostředky jsou k dispozici v případě, že zaměstnavatel neplní své závazky a porušuje právo Unie.

EU: Mobility, Frontex, Menz. [Evropská unie: mobilita, agentura Frontex, Georg Menz.]

In: Migration News. - Roč. 17, č. 4 (2010), s. 1-3.: -lit.

Zpráva přináší stručná demografická data o počtu obyvatel ve 27 členských zemích EU, o geografické a pracovní mobilitě uvnitř EU v roce 2009 a o míře nezaměstnanosti v roce 2010. Otevírá také diskusi mezi Evropskou komisí a vládami členských zemí o vytvoření společné imigrační a azylové politiky.

Welfare regime and social class variation in poverty and economic vulnerability in Europe: and analysis of EU-SILC. [Sociální stát a změna sociální třídy ve spojení s chudobou a ekonomickou zranitelností v Evropě: analýza EU-SILC.] / MAITRE, Bertrand - WHELAN, Christopher T.

In: Journal of European Social Policy. - Roč. 20, č. 4 (2010), s. 316-332.:obr.,tab.,-lit.

Analýza přístupů k měření chudoby, sociálního vyloučení a ekonomické zranitelnosti v kontextu rozšiřování EU s využitím dat ze statistiky EU o příjmu a životních podmínkách (EU-SILC: EU Statistics on Income and Living Conditions), pokrývající 26 evropských zemí.

Social security and the challenge of demographic change. [Sociální zabezpečení a výzva demografické změny.] / BLOOM, David E.

In: International Social Security Review. - Roč. 63, č. 3-4 (2010), s. 3-21.:obr., -lit.

Úvodní stať monotematického čísla časopisu, které je věnováno problematice sociálního zabezpečení čelícího demografickému stárnutí.

Národní registr nezávislých odborníků v sociálních službách (NRNO), určený poskytovateli sociálních služeb, spustila koncem ledna APSS ČR. Na adrese <http://www.nrno.cz/> jsou k dispozici kontakty na odborníky, jejichž erudici NRNO garantuje, členěné podle tematických oblastí. Registr má usnadněním výběru odborníků pro účely poradenství, konzultací, vzdělávání či supervizí přispět ke kvalitnější a zefektivnější sociálních služeb a profesnímu rozvoji jejich zaměstnanců.

S vývojem a výsledky evropské spolupráce v oblasti odborného vzdělávání a výcviku za posledních 8 let seznamuje zpráva Cedefop „A bridge to the future: European policy for vocational education and training 2002–10“. Z dosavadních poznatků a zkušeností vyplývá, že pro modernizaci vzdělávání a výcviku je zásadní koordinace politiky v této oblasti. Pro zvýšení zaměstnatelnosti a profesní mobility je důležité, aby lidé své znalosti a dovednosti rozvíjeli celoživotně a zvyšovali si kvalifikaci především v oborech, které jsou nebo perspektivně budou na trhu práce poptávány. K tomu slouží předpovědi budoucích vzdělanostních potřeb. Cedefop průběžně sleduje a ve svých zprávách hodnotí dosažený pokrok v jednotlivých zemích a analyzuje příslušné politiky a úspěšná řešení. Na závěr zprávy jsou navrženy nové směry, jimiž by se vývoj v oblasti odborného vzdělávání a výcviku měl v EU vyvíjet do roku 2020. Více na www.cedefop.europa.eu.

Empirical evaluation of the importance of human capital at a time of economic recession - p. 2

Based on data available from OECD analyses the study seeks to show how the current economic difficulties brought about by economic recession are reflected in the standard and use of human capital in the Czech Republic and other European countries. It also indicates how individuals, firms and the state may help overcome economic problems by supporting the development of human capital. The key findings show that an adequate standard and quality of human resources is important, because this is an indicator of the long-term employability of the workforce. Both individuals and employers therefore have to be prepared to invest in developing their work capacities and workforces, for - as the aggregated data reveal - this kind of investment can constantly contribute to economic and social gains. The relative risk level involved in investing in education means that greater emphasis should be placed on more sophisticated management systems and multi-source financing of training and educational programmes, and above all on cooperation between employers and public institutions offering specific government programmes (primarily for at-risk groups on the labour market).

Keywords: human capital, social capital, employability, investing in education, work habits, individual and societal benefit of education, marginalisation, unemployment, low-income career, competitiveness, productivity

Assessment of training programmes for the unemployed - p. 13

In view of the fact that economic and social development is predicated on a sufficient qualification and educational standard of the population, considerable attention should be paid to developing the system of lifelong learning, covering both formal and informal education and self-education. Lifelong learning is currently becoming one of the most

important factors influencing employment. That is why the European Employment Strategy focuses on education as a tool for increasing the rate of employment. This article analyses how further education helps the unemployed improve their situation on the labour market. The analysis makes use of micro-economic data from the research into lifelong learning conducted in 2003 in the Czech Republic and Labour Force Survey data. In order to avoid the distortions that could be caused by estimating the impact of training programmes the analysis uses the matching method and the "difference-in-differences" method. It was found that further education has a positive and lasting impact on its participants. This effect is positive and significant in both the short term and the long term.

Keywords: labour market, active labour market policy, education, training programmes, effectiveness

Patterns and values of volunteering in social and health services - p. 24

The paper presents a basic overview of the development and state of volunteerism in the Czech Republic. It also presents the outputs of research entitled "The Patterns and Values of Volunteering in Czech and Norwegian Society", which was carried out in the context of the European Year of Voluntary Activities Promoting Active Citizenship declared by the Council of the EU for 2011. The text concentrates on analysing the values and motivation of volunteers active in the social and health services facilities. The research showed that, although predominantly organised in managerial form, volunteering in the health and social sphere accents moral, social and political values expressed, for example, by an endeavour to help make a better world, to function as a counterbalance to market and consumer society and to help compensate injustices in life.

Keywords: volunteering, patterns, values, motivation, social services, health services

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

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

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

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

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

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

Kontakt:

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

FÓRUM sociální politiky

