

4



FÓRUM

ODBORNÝ RECENZOVANÝ ČASOPIS

sociální politiky

Editorial

Stati, studie, úvahy a analýzy

Rekvalifikace a jejich vliv na zaměstnanost uchazečů o zaměstnání v okrese Brno-venkov
Iva Karásková

Případy mezinárodních únosů dětí jedním z rodičů: možnosti prevence v České republice
Eliška Pešlová, Vilém Kahoun

Využití Booleho přístupu v komparativní analýze: příklad srovnání 27 zemí EU z hlediska zaměstnanosti žen
Miroslav Suchanec

Statistiky a analýzy

Interkulturní otevřenost institucí trhu práce a zaměstnanosti v České republice

1	Zdravotní postižení a jeho modely se zaměřením na sluchové postižení	24
2	Ke změnám v zákoně o důchodovém pojištění účinným po 30. září 2011	27
12	Poznatky z praxe	
	Informační systém o průměrném výdělku aneb případ (ne)povedených odhadů	28
17	Co přineslo setkání lidí se zkušeností s chudobou a sociálním vyloučením	30
20	Informační servis čtenářům	
	Novinky v knižním fondu	31
	Z domácího tisku	32
	Ze zahraničního tisku	32

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

Obsahové zaměření časopisu

Sociální problematika v nejširším vymezení, zejména tyto tematické okruhy:

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

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

Informace pro autory

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

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

Redakce přijímá pouze dosud nepublikované příspěvky v elektronické podobě.

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

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

Uveřejněné příspěvky jsou honorovány.

Formální požadavky

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

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

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

Připojeny musí být i jejich zdrojové soubory.

Redakce provádí jazykovou úpravu textu.

FÓRUM sociální politiky

odborný recenzovaný časopis

4/2011

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

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

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

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

Cena jednotlivého čísla: 50 Kč

Vychází: 6krát ročně

Dáno do tisku: 5. 8. 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)
Prof. 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,

dění první poloviny roku 2011 přineslo v některých sektorech ekonomické oživení, které se příznivě odrazilo v mírném růstu HDP, v poklesu míry nezaměstnanosti, stoupajícím počtu volných pracovních míst a v určitých oborech ve zvyšování mezd, tedy pozitivní vývoj. Za negativní lze naopak považovat skutečnost, že vládou schválené návrhy změn v důchodovém a zdravotním systému vyvolaly nesouhlas odborů a vyústily v jednodenní stávkou, zejména v oblasti dopravy, a protestní pochod odborářů Prahou. Proti podobě zdravotní reformy protestovaly rovněž osoby se zdravotním postižením. Ani plánované změny v zákoníku práce se u odborů nesetkaly s příznivým hodnocením. Tzv. malou důchodovou reformu Senát odmítl a vrátil Poslanecké sněmovně s pozměňovacími návrhy, ta však zákon znovu odsouhlasila v původním znění. Prezident republiky svůj nesouhlas s přijatým řešením vyjádřil tím, že svůj podpis pod zákon nepřipojil. Ani navrhované úpravy v sociálních systémech a plánované postupné zvýšení DPH nebyly veřejností přijaty s pochopením. Úsporná rozpočtová opatření však přijímá většina evropských zemí, které se během hospodářské krize zadlužily, a to zvláště s vidinou řeckého příkladu toho, jak přílišné zadlužení státu může skončit. Důležité však je, aby tato opatření nedopadla nejhůře na chudobou nejohroženější segment obyvatelstva a aby se sociální ochrana nezaměřila jen na ty nejhudší, ale i na středněpříjmové skupiny obyvatelstva.

Do rubriky Stati, studie, úvahy a analýzy, v níž jsou uveřejňovány recenzované články, jsou zařazeny tři příspěvky. Cílem autorky prvního příspěvku „Rekvalifikace a jejich vliv na zaměstnatelnost uchazečů o zaměstnání v okrese Brno-venkov“ je odpovědět na otázku, jak účast v rekvalifikačních programech v letech 2008 a 2009 ovlivnila zaměstnatelnost uchazečů o zaměstnání v okrese Brno-venkov. Využila k tomu sumativní evaluace ex-post se zaměřením na zlepšení výsledku, a to v podobě kombinace analýzy kvantitativních a kvalitativních dat. Vycházela přitom z konceptu zaměstnatelnosti, přičemž naznačila, jak lze vliv rekvalifikací na zaměstnatelnost vysvětlit prostřednictvím teorie lidského kapitálu, teorie jednání, capabilities, konceptu flexibility a teorie fronty. Na základě těchto teorií vybrala důležité prvky zaměstnatelnosti, tj. hledání zaměstnání, změnu kvalifikace, kvalitu zaměstnání a sociální kapitál, jejichž optikou hodnotí vliv rekvalifikací na zaměstnatelnost. Analýza kvantitativních dat ukázala jen velmi malý vliv rekvalifikací na zaměstnatelnost v daném okrese.

Autoři druhého článku „Případy mezinárodních únosů dětí jedním z rodičů: možnosti prevence v České republice“ se zabývají možnostmi, jak účinně tomuto jevu předcházet. K tomu je zapotřebí příslušná legislativa a odpovídající přístup rodičů i příslušných institucí. Cílem autorů je poskytnout přehled vhodných preventivních opatření.

Autor článku „Využití Booleho přístupu v komparativní analýze: příklad srovnání 27 zemí EU z hlediska zaměstnanosti žen“ prezentuje v převážně metodologickém materiálu alternativní způsob provedení komparativní analýzy - tzv. Booleho (též Booleův) přístup. Nejprve osvětluje hlavní charakteristiky tohoto přístupu a poté ilustruje metodu na příkladu srovnání 27 zemí EU z hlediska úrovně zaměstnanosti žen. Analýza ukazuje na komplexní charakter kauzálních podmínek, které mohou být postiženy klasickými statistickými metodami jen velmi obtížně. Data také naznačují, že jediný faktor, který je nezbytně spojen s vysokou úrovní ženské zaměstnanosti, je vysoká úroveň participace mužů na domácí práci.

Nerecenzovaná část rubriky Statistika a analýzy začíná příspěvkem zabývajícím se interkulturní otevřeností institucí trhu práce a zaměstnanosti v ČR, pokračuje článkem o zdravotním znevýhodnění a jeho modelech a končí analýzou přijatého zákona o „malé důchodové reformě“. Rubrika Poznátky z praxe obsahuje článek o Informačním systému o průměrném výdělku a možnostech jeho vylepšení a o zkušenostech lidí s chudobou a sociálním vyloučením. Informační servis čtenářům obsahuje ukázky z přírůstků a databáze odd. knihovnicko-informačních služeb a krátké informace o dění v oboru.

Helena Lisá
šéfredaktorka

Rekvalifikace a jejich vliv na zaměstnatelnost uchazečů o zaměstnání v okrese Brno-venkov

Iva Karásková

Práce si klade za cíl odpovědět na otázku, jak ovlivnila účast v rekvalifikačních programech v letech 2008 a 2009 zaměstnatelnost uchazečů o zaměstnání v okrese Brno-venkov. K zodpovězení této otázky byla použita sumativní evaluace ex-post se zaměřením na zlepšení výsledku, a to v podobě kombinace analýzy kvantitativních a kvalitativních dat. Autorka vychází z konceptu zaměstnatelnosti. Naznačuje, jak lze vliv rekvalifikací na zaměstnatelnost vysvětlit prostřednictvím teorie lidského kapitálu, teorie jednání, capabilities, konceptu flexibility a teorie fronty. Na základě těchto teorií selektuje důležité prvky zaměstnatelnosti, kterými jsou hledání zaměstnání, změna kvalifikace, kvalita zaměstnání a sociální kapitál. Optikou těchto prvků hodnotí vliv rekvalifikací na zaměstnatelnost. Na základě výsledků analýz kvantitativních dat lze vliv rekvalifikací na zaměstnatelnost v okrese Brno-venkov považovat za velmi nízký. Projevuje se vysoký podíl mrtvé váhy a creaming efekt. Na druhou stranu analýza kvalitativních dat prokazuje, že uchazeči o zaměstnání z okresu Brno-venkov považují vliv rekvalifikací na vlastní zaměstnatelnost za významný, a to i při změnách podmínek na trhu práce, ke kterým došlo mezi roky 2008 a 2009. V závěru autorka navrhuje možné úpravy, které mohou vést ke zvýšení vlivu programu na zaměstnatelnost.

Úvod

Tento článek se zabývá rekvalifikací uchazečů o zaměstnání realizovanými prostřednictvím Úřadu práce Brno-venkov v prvním pololetí let 2008 a 2009. Při pravidelném půlročním hodnocení se sleduje podíl rekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání na všech uchazečích o zaměstnání a délka doby, po kterou absolventi po ukončení rekvalifikace setrvávají v evidenci (viz např. Úřad práce Brno-venkov, 2009). Zaměstnancům úřadu práce tak chybí zpětná vazba o účincích rekvalifikačních programů na zaměstnatelnost uchazečů o zaměstnání. Tato práce si klade za cíl poskytnout hlubší vhled do problematiky účinků rekvalifikací prostřednictvím odpovědi na otázku, jak ovlivnila účast v rekvalifikačních programech v letech 2008 a 2009 zaměstnatelnost uchazečů o zaměstnání z okresu Brno-venkov. Jde o období ovlivněné světovou finanční krizí, která byla doprovázena hospodářskou recesí. Dle OECD (2009) se jednalo o nejhorší finanční a hospodářskou krizi za posledních 50 let. Situace na trhu práce v letech 2008 a 2009 měla tedy odlišný kontext.

V první části článku je představen koncept zaměstnatelnosti a další koncepty, které jsou s ním spojeny. Navazuje část věnovaná rekvalifikaci a jejich místu v aktivní politice zaměstnanosti. Z těchto teoretických východisek vychází navazující část zabývající se vlivem rekvalifikací na uchazeče o zaměstnání na lokálním trhu práce. Vzhledem k tomu, že výzkum byl prováděn v určitém čase za určitých podmínek, je nejprve charakterizován trh práce, účastníci programu a rekvalifikační programy. Následuje zhodnocení vlivu rekvalifikací na zaměstnatelnost z hlediska hledání zaměstnání, změny kvalifikace, kvality zaměstnání a sociálního kapitálu. Základem práce je kvalitativní výzkum realizovaný v prvním pololetí roku 2010, jehož

respondenty byli uchazeči o zaměstnání, kteří úspěšně absolvovali některý z rekvalifikačních programů v prvním pololetí let 2008 nebo 2009. Závěr přináší shrnutí získaných poznatků a nastiňuje možná opatření, která by mohla vést ke zvýšení vlivu rekvalifikací na zaměstnatelnost uchazečů o zaměstnání.

Zaměstnatelnost

Zaměstnatelnost je považována za jednu z nejdůležitějších součástí strategie zaměstnanosti. V evropském prostředí je definována jako „způsobilost začlenit se do pracovního života“ (Weinert, 2001, s. 51, vlastní překlad) či jako schopnost získat první zaměstnání, udržet si zaměstnání nebo v případě potřeby získat nové zaměstnání (Brown et al., 2003).

Lze rozlišit sedm různých pohledů na zaměstnatelnost. Nejstarší, dichotomický pohled¹, pochází z první poloviny 20. století. Jedinec buď byl, nebo nebyl práce-schopný. Za zaměstnatelného byl považován, pokud náležel do věkové kategorie 15–64 let, nebyl fyzicky nebo mentálně postižený a neměl rodinné závazky ve smyslu péče o dítě. V současné době je podobná definice užívána k určení velikosti pracovní síly.

V 50. a 60. letech 20. století se v anglosaském prostředí vyvinuly tři další pohledy. Sociálně zdravotní pojetí² slouží k určení míry práce-schopnosti jedince a všímá si schopností jedince v různých oblastech (např. zrak, sluch, motorika, schopnost abstrakce, iniciativa). Výsledkem je náprava či kompenzace handicapů a sestavení programu činností, které mohou jedince vrátit na trh práce (Weinert, 2001). V našich podmínkách je tento přístup používán zejména v posudkovém lékařství při posuzování pracovní způsobilosti handicapovaných. V pořadí třetím pohledem je model politiky lidských zdrojů³, který vychází

z konceptu lidského kapitálu (ibid). Zabývá se měřením vzdálenosti mezi charakteristikami jedince a požadavky trhu práce. Na základě toho je možné zvolit vhodný program, který by jedinci umožnil začlenění na trh práce. Čtvrtý přístup se zabývá měřením průtoku nezaměstnaností⁴. Měří rychlost, s jakou určitá skupina nezaměstnaných nalézá práci, a to prostřednictvím poměru mezi celkovým počtem nezaměstnaných v dané skupině a těmi, kdo jsou nezaměstnaní déle než jeden rok (ibid).

Pro poslední třetinu 20. století jsou charakteristické statistické definice zaměstnatelnosti. První z nich je zaměřena na výkon jedince na trhu práce⁵. Vychází z individuální dráhy zaměstnanosti a v čase zkoumá pravděpodobnost šance na získání zaměstnání, pravděpodobnou délku trvání zaměstnání vyjádřenou v hodinách práce a pravděpodobný příjem. Novinkou tohoto přístupu je, že se jako první nezaměřuje pouze na šance na získání zaměstnání, ale všímá si i kvality získaného zaměstnání vyjádřeného délkou trvání a výší výdělku. Je vhodný pro retrospektivní evaluace programu. Nevýhodou je, že se zabývá pouze způsobilostí jednotlivce a nezabývá se vztahem mezi jedincem, kolektivní situací, ekonomickou a sociální politikou a výsledky na trhu práce. Další, tzv. iniciální pohled⁶, „zdůrazňuje individuální odpovědnost a osobní kapacitu uvést do pohybu proces akumulace lidského a sociálního kapitálu pro svůj projekt“ (Weinert, 2001, s. 9, vlastní překlad) a zabývá se prodejností nahromaděných schopností jedince. K měření využívá šíři potenciálu nebo právě získaného lidského kapitálu a velikost a kvalitu sociální sítě, kterou jedinec může ve svůj prospěch mobilizovat nebo v ní pomáhat. Výhodou tohoto pohledu je jeho dynamičnost, na druhé straně zvýhodňuje ty, kdo ze znalostí a znalostí nejvíce těží. Posledním pohledem na zaměstnatelnost je pohled interak-

tivní⁷. Spojuje vlastnosti jedince a způsob jeho jednání s okolnostmi a podmínkami trhu práce. Zaměstnatelnost je „relativní kapacita jedince dosáhnout smysluplné zaměstnanosti dané vztahem mezi osobními charakteristikami a trhem práce“ (ibid).

Zaměstnatelnost je tedy možné chápat jako „... schopnost jednotlivce najít takové zaměstnání, které je jak v souladu s jeho individuálními charakteristikami, tak s objektivními požadavky trhu práce“ (Kuchař, 2007, s. 113.). Tato definice umožňuje názrat na zaměstnatelnost jako na výsledek individuálních vlastností uchazeče o zaměstnání a prostředí trhu práce, ve kterém se jedinec pohybuje. Zaměstnatelnost v užším slova smyslu je pak možné chápat jako vlastnost pracovní síly, jako schopnost jedince najít a udržet si práci. Důležité není pouze to, zda absolvent kursu práci nalezne, ale i to, jak dlouho si ji udrží, jaké charakteristiky má získané pracovní místo (Sirovátka et al., 2003; srv. Weinert, 2001). Brown et al. (2003) upozorňují, že zaměstnatelnost je spíše než schopnost jedince podměněna trhem práce, proměňuje se v závislosti na ekonomických podmínkách.

Dle Kuchaře (2007) je základním předpokladem zaměstnatelnosti jedince jeho ochota vyrovnat se s požadavky trhu práce. Pokud tuto ochotu postrádá, stává se nezaměstnatelným a zpravidla upadá do pasti nezaměstnanosti. Takováto definice pojmu implikuje odpovědnost jedince za svoji vlastní adaptaci na změny na trhu práce. Svoji roli ve vnímání odpovědnosti za zaměstnatelnost hraje typ režimu sociálního státu. Jiné pohledy jdou dál a odpovědnost kladou i na sociální partnery a vládu. Závisí přitom na situaci na trhu práce. Čím více je na trhu práce pracovních příležitostí a čím vyšší je pravděpodobnost, že nezaměstnaný najde práci, tím spíše mají politiky pracovního trhu tendenci chápat zaměstnatelnost jednostranně, jako záležitost jedince (Weinert, 2001).

Koncept zaměstnatelnosti se neustále proměňuje. Je využíván ke dvěma účelům. Je prostředkem analýzy a porozumění procesu výběru uchazečů o zaměstnání při obsazování volných pracovních míst. Přitom operuje s pravděpodobností začlenění na pracovní trh postavenou na věku, genderu, zkušenostech, kvalifikaci, sociálních a zdravotních handicapech. Zároveň je prvkem používaným při vnitřním řízení lidských zdrojů v podnicích, zde vystupuje do popředí hodnocení znalostí a dovedností zaměstnanců při plnění pracovních úkolů (ibid.).

K problematice zaměstnatelnosti lze přistoupit z několika hledisek. **Ekonomické hledisko** reprezentují teorie lidského kapitálu a teorie jednání zabývající se konceptem kulturního a sociálního kapitálu. **Z hlediska sociologického** může být na zaměstnatelnost nahlíženo prostřednictvím konceptů capabilities a flexibility. **Průsečík ekonomického a sociologického pohledu** pak představuje teorie fronty.

Lidský kapitál je specifická vlastnost jedince, neoddělitelná od jeho osoby. Jde o zásobu dovedností, vědomostí, zdraví, peněžních a psychických příjmů, jejíž objem se v průběhu života proměňuje v závislosti na investicích. Existují různé formy investování do lidského kapitálu, např. vzdělávání, výcvik a školení v průběhu zaměstnání, zdravotní péče, migrace, vyhledávání informací o cenách a příjmech (Becker, 1993). Tyto formy investic vytvářejí lidský kapitál. Nelze jej oddělit od konkrétní osoby. Lidský kapitál je ekonomickou kategorií, umožňuje pohled na jednání a rozhodování lidí v termínech výnosů z investic do jednotlivých složek lidského kapitálu. Dle Beckera (ibid) se lidé při různých příležitostech rozhodují stejným způsobem jako při nákupu zboží. Vždy zvažují své budoucí zisky a výnosy, nemusí přitom vždy jít o investice a zisky čistě finančního charakteru.

Na výnosy z investic lze nahlížet též ze sociální perspektivy. Investice do lidí jsou základním faktorem růstu produktivity a rovněž nástrojem k dosažení sociální koheze (De la Fuente, Ciccone, 2002). Brožová (2003) uvádí, že pokud se délka vzdělávání prodlouží o rok, dochází ke zvýšení výkonnosti ve střednědobém horizontu až o 6 %. V Evropě se zvýšení produktivity pohybuje okolo 5 % a o dalších 5 % v dlouhodobém horizontu. Pozorovaný růst produktivity mezi roky 1960 a 1990 je z 22 % přičítán právě lidskému kapitálu (De la Fuente, Ciccone, 2002).

Becker později rozšířil koncept lidského kapitálu o koncept kapitálu osobního a sociálního (Becker, 1997). Osobním kapitálem se rozumí kapitál zvykový a imaginační. Zvykový kapitál představují zejména minulé zkušenosti a minulé spotřeby statků. Imaginační kapitál je schopnost imaginace, schopnost představit si na základě dosud nabytých zkušeností a úrovně spotřeby možné výnosy z investic jak finančních, tak časových, z odložené spotřeby apod. Sociálním kapitálem Becker (ibid) rozumí vlastnosti jedince ovlivněné sociálním prostředím, ve kterém se jedinec pohybuje, tzv. referenční skupinou, nebo sociální kontrolou, které dávají jednání a uvažování jedince rámec. Velikost sociálního kapitálu nezávisí primárně na daném jedinci, ale na preferencích jeho referenční skupiny, sociální kapitál je majetkem skupiny.

Z teorie lidského kapitálu vycházejí anglosaské definice zaměstnatelnosti vzniklé v polovině 20. st., a to sociálně zdravotní pojetí a pojetí politiky lidských zdrojů, a dále iniciační pojetí z konce 20. st. (Weinert, 2001). Prostřednictvím teorie lidského kapitálu je možné vysvětlit neúspěchy ohrožených skupin na trhu práce. Zaměstnavatelé mají o jedince z těchto skupin menší zájem, protože se obávají nižšího užítu v případě investic do jejich lidského kapitálu. Nezaměstnanost lidský kapitál devaluje. Protože nezaměstnaný nepracuje, nemůže mzdu investovat do

lidského kapitálu a v budoucnu inkasovat výnosy. S délkou nezaměstnanosti se snižuje i motivace pro případné investice do lidského kapitálu ze dvou důvodů. Nezaměstnaný jednak vidí, že z minulých investic momentálně nemá žádné výnosy, a jednak kalkuluje, že s prodlužující se délkou nezaměstnanosti by potřeboval stále vyšší investice, aby lidský kapitál mohl zhodnotit. V krajním případě může být výsledkem takové kalkulace akceptace života na sociálních dávkách (Brožová, 2003).

Prevenčí proti nezaměstnanosti je vzdělání. Důvodem je nejen skutečnost, že lidé s vyšším vzděláním se lépe pohybují na pracovním trhu díky schopnosti přijímat a zvládat nové poznatky a požadavky. Významným prvkem zaměstnatelnosti je tedy změna kvalifikace. Vzdělání působí pozitivně na imaginační kapitál, má dopad i do jiných sfér než pouze do sféry pracovní. Zejména významný vliv má na péči o zdraví a na způsob trávení volného času. Posun ve vnímání významu vzdělání je dán rovněž tím, jak nabývá na významu koncept celoživotního vzdělávání (ibid). Své místo v systému celoživotního vzdělávání mají též rekvalifikace. Rekvalifikace jako investice do lidského kapitálu je výhodná, působí preventivně proti nezaměstnanosti (Karpíšek, 1999.) Čím nižší je dosavadní vzdělání jedince, tím vyšší je výnos z investice do rekvalifikace. Tedy mezní užitek z rekvalifikací se snižuje při zvyšující se úrovni dosavadního vzdělání a kvalifikace, nejvyšších efektů rekvalifikace dosahují u osob s nízkou kvalifikací a nízkým stupněm dosaženého vzdělání (Sirovátka, 1995).

Teorie lidského kapitálu chápe sociální kapitál jako produkt a vlastnost sociální skupiny. Zásoba sociálního kapitálu jako součásti lidského kapitálu závisí na celkovém sociálním kapitálu referenční skupiny, rozhodování skupiny má vliv na sociální kapitál jednotlivce a jedinec může mobilizovat svoje osobní zdroje k tomu, aby zlepšil svoji sociální pozici (Becker, 1997). K sociálnímu kapitálu lze přistupovat rovněž z druhé strany, jako k produktu a vlastnosti jednotlivce, což činí **teorie jednání**.

Dle P. Bourdieu (1998) dochází v sociálním prostoru k hromadění různých typů kapitálu, které jsou od sebe neoddělitelné. Objem a poměr jednotlivých typů kapitálu pak určuje sociální pozici jednotlivce. Každé sociální pozici je vlastní určitý habitus, dispozice diferencovat mezi činnostmi a statky jedinců. Habitus strukturuje pohled na svět a jednání jedince. Lidé nejdou na účelem co nejvyššího ekonomického zisku, nýbrž tak, aby ve výsledku zaujali co nejlepší pozici na poli, ve kterém se jedná⁸. Habitus umožňuje vědět a pochopit, o co v daném poli jde. Je tedy nejen produktem určité pozice v sociálním prostoru⁹, ale zároveň sociální pozici reprodukuje¹⁰.

Za dva nejdůležitější typy kapitálu považuje Bourdieu (ibid) kapitál ekonomický¹¹ a kulturní. Kulturní kapitál je obecné kul-

turní povědomí, je to soubor dovedností a schopností, které si jedinec osvojuje během socializace (kapitál vtělený), kolekce knih, uměleckých předmětů, přístrojů (kapitál objektivizovaný) a vědecké tituly a doklady o vzdělání (kapitál institucionalizovaný). Struktura kulturního kapitálu se reprodukuje prostřednictvím strategií rodin a vzdělání. Vzdělávací systém reprodukuje stávající sociální řád tak, že mezi jedinci jsou zachovávány odstupy podle objemu kulturního kapitálu, dále vytváří hranici mezi žáky různých škol¹². Výsledkem procesu vzdělávání je institucionalizovaný kulturní kapitál v podobě diplomu, osvědčení, který je znakem příslušnosti jedince. Zdánlivě technická funkce vzdělávání (předání technických kompetencí) je jen maskou pro skutečnou funkci vzdělávání, kterou je funkce sociální. Vzdělávání ve skutečnosti posvěcuje právo mladé generace vládnout. Kapitál objektivizovaný hraje spíše podpůrnou úlohu, na jedince působí v průběhu socializace to, jakými knihami, předměty je obklopen. Zároveň je objektivizovaný kapitál rozlišovacím znakem – poskytuje (návštěvníkům) informaci o vlastnostech kulturního kapitálu¹³.

Na vlastnictví kapitálu ekonomického a kulturního je závislý kapitál sociální. Bourdieu (ibid) si pod tímto pojmem představuje síť vztahů, které je jedinec schopen mobilizovat ve svůj prospěch. Jedná se tedy o vlastnost jedince, o objem a kvalitu sociálních kontaktů, které může využít ve svůj prospěch. Svoji sociální síť si jedinec buduje v průběhu celého života. To, jakým sociálním kapitálem disponuje, tedy závisí na jeho investicích kulturního a ekonomického kapitálu a na tom, jaké známé je schopen ve své síti mít. Přístup do sociální sítě je totiž mimo jiné podmíněn tím, jaké kontakty je jedinec při svém vstupu schopen nabídnout. Vzdělávání hraje dominantní roli, neboť právě v jeho procesu je jedinec schopen navázat takové kontakty, které později může využívat ve svůj prospěch¹⁴. Koncept sociálního a kulturního kapitálu se tak nejlépe odráží v iniciační definici zaměstnatelnosti (Weinert, 2001), která za jeden z aspektů zaměstnatelnosti považuje schopnost aktivovat vlastní sociální síť ve svůj prospěch. Sociální kapitál je tedy dalším prvkem zaměstnatelnosti.

Teorie jednání nabízí vysvětlení motivace zúčastnit se rekvalifikace a vysvětlení možných efektů rekvalifikací. Motivace zúčastnit se rekvalifikace bude tím vyšší, čím vyšší bude dosažené vzdělání. Za důležité efekty rekvalifikací lze považovat získání osvědčení o absolvování kursu, které opravňuje jedince vykonávat určitou činnost, a získání nových sociálních kontaktů. Hlavní funkcí osvědčení je nikoli být znakem technické kompetence pro výkon určité činnosti, nýbrž být znakem příslušnosti k určité sociální pozici. Může signalizovat marginální pozici na poli trhu práce. Otázkou je i kvalita nových sociálních kontaktů. Teorie jednání totiž považuje za hodnotné pro zhodnocení sociálního kapitálu přede-

vším kontakty s jedinci s vysokým objemem kulturního a ekonomického kapitálu. Pokud se rekvalifikační kursu zúčastní jedinci s obdobným habitem, rozšíří svoji sociální síť o kontakty s lidmi na obdobných sociálních pozicích kvantitativně, tyto kontakty však budou mít stejnou kvalitu jako již existující kontakty. I rekvalifikace je tedy nutně považovat za nástroj reprodukce kulturního a sociálního kapitálu.

Vzdělání jako jedna z důležitých proměnných při výzkumu pracovního trhu je tedy chápáno rozdílně. Zatímco pro teorii lidského kapitálu jej lze definovat jako technické dovednosti, pro teorii jednání je především prostředkem zajišťujícím rozdělení do sociálních pozic¹⁵. Teorie lidského kapitálu předpokládá existenci perfektního konkurenčního trhu, tendenci k efektivnímu ekonomickému ekvilibriu a maximální otevřenost v zaměstnaneckých vztazích, kdy zaměstnanci s nižším lidským kapitálem mohou být bez překážek nahrazováni produktivnějšími. Přičemž produktivnějšími zaměstnanci se rozumí více vzdělání, protože podle teorie lidského kapitálu má vzdělání zajistit vyšší technické dovednosti. Naopak teorie jednání patří k teoriím, které předpokládají uzavřené zaměstnanec-ké vztahy, tj. nemožnost okamžitě uvolňovat pracovní pozice (Solga, Dieward, 2001).

Koncept **capabilities** vychází z teorie chudoby a sociální exkluze. Zaměřuje se na vstupy, na možnosti volby, které jedinec má (Sen, 1995). Kombinace vstupů určují, čeho člověk může dosáhnout. Vedle vstupů existuje ještě tzv. **capabilities set**, který je dán způsobem života a který představuje vše, co má pro jedince nějakou hodnotu. Protože se hodnoty i vstupy v průběhu života mění, nejsou **capabilities** jednou provždy dané. **Capabilities** představují volný přístup, možnost voleb, které jedinec v daném okamžiku může provést. Jde v podstatě o škálu možností, které se jedinci nabízejí.

Capabilities zahrnují jak základní statky, o kterých se předpokládá, že racionální jedinec pocítuje potřebu je mít (příjem, zdraví, základní svobody, svoboda pohybu, názoru, moc, služební výsady, sebeúcta...), tak úspěchy, včetně kombinací vstupů, ze kterých jedinec momentálně těží, včetně již realizovaných výsledků (ibid). Ve výsledku se tedy může stát, že jedinec má sice dostatek základních statků, ale má nízké **capabilities** v důsledku nějakého handicapu. Je pro něho mnohem složitější převést základní statky na **capabilities**. Na druhou stranu může existovat situace, kdy dva jedinci mají stejné **capabilities**, přesto volí různou kombinaci vstupů ve shodě s vlastními specifickými cíli a směřují každý jinam, nebo dva jedinci se stejnými **capabilities** a stejnými cíli mohou dosáhnout různých výsledků, protože používají rozdílné strategie a taktiky (ibid). Existují tedy dva pohledy na **capabilities**. Prvním je pohled na **capabilities** jako na proces, kdy se jedinec rozhoduje pro určitou

volbu, druhým je pohled na **capabilities** jako na příležitost provést určitou volbu, i když ve výsledku se jedinec rozhodne pro volbu jinou. Nejde o dosažení rovnosti ve výsledcích, ale v příležitostech.

Rekvalifikace jsou prostředkem ke zvyšování **capabilities**. Samotné absolvování rekvalifikace ještě neznamená záruku získání zaměstnání. Znamená ale rozšíření možností voleb, které může nezaměstnaný na trhu práce provést. Jakou volbu nakonec provede, záleží na jeho hodnotách. Důležitým přínosem rekvalifikací je tedy kromě získání technických kompetencí snížení bariér bránících vstupu na trh práce tím, že se zvýší potenciální možnosti participace jedince. Pro koncept **capabilities** je charakteristická dynamičnost chápání zaměstnatelnosti v různých časových okamžicích života jedince. Touto dynamičností se blíží interaktivnímu pohledu na zaměstnatelnost (Weinert, 2001), neboť ten spojuje soubor vlastností jedince s poměry a trendy na trhu práce.

Koncept **flexibility** rovněž vychází z konceptu sociální exkluze a marginalizace. Flexibilitou se nejčastěji rozumí „rozsah a rychlost adaptace na tržní šoky, přičemž institucionální strnulost a strnulost v chování na pracovních trzích a ve firmách vede k pomalým změnám v cenách a kvantitě“ (Standing, 1999, s. 49, vlastní překlad). Na flexibilitu je možné pohlížet z perspektivy zaměstnance nebo z perspektivy zaměstnavatele, přičemž v současnosti je používána převážně první možnost pohledu. Přesto má asi nejbližší k chápání zaměstnatelnosti z hlediska politiky lidských zdrojů (Weinert, 2001), protože se nevyhýbá definování požadavků zaměstnavatelů na pracovní sílu. Zároveň se diskutuje o pozitivní a negativní pracovní flexibilitě.

Existuje několik typů flexibility, z nichž pro účely této práce je důležitá funkční flexibilita, dále pak vnitřní numerická flexibilita a flexibilita mobility mezi profesemi (Standing, 1999). Funkční flexibilitou se rozumí schopnost zaměstnanců a zaměstnavatelů přizpůsobovat se potřebám vyplývajícím z pracovněprávního vztahu. V praxi je prostředkem k dosažení funkční flexibility zvyšování a rozšiřování kvalifikace a dovedností potřebných k výkonu práce včetně rekvalifikací. Vnitřní numerickou flexibilitou se rozumí možnost využívat flexibilních forem práce. Zejména s ní souvisí další z možných prvků zaměstnatelnosti, kvalita zaměstnání. S funkční flexibilitou souvisí mobilita mezi profesemi. Čím více kvalifikačních předpokladů jedinec má, tím je mobilnější. Souvisí rovněž s externí numerickou flexibilitou, umožňuje zaměstnavatelům pružněji manipulovat s počtem zaměstnanců. Čím jsou zaměstnavatelé v tomto ohledu flexibilnější, tím se zvětšuje prostor pro mobilitu zaměstnanců mezi profesemi (Sirovátka, 2007).

Z hlediska flexibility pracovníků je tedy třeba rekvalifikace zacílit především na nezaměstnané s nízkou kvalifikací. Méně

kvalifikovaní bývají více ohroženi negativními dopady vnitřní numerické flexibility, protože na sekundárním trhu práce se častěji kumulují pracovní místa na dobu určitou či na tzv. zkrácený pracovní úvazek. Tím se dle Sirovátky (ibid) reprodukuje a prohlubuje rozdíl mezi jednotlivými segmenty trhu práce, neboť zaměstnavatelem diktovaná flexibilita pracovních míst je prováděna nízkým zájmem zaměstnavatelů o investice do lidského kapitálu zaměstnanců na těchto místech¹⁶. Primární a sekundární trhy práce se odlišují právě možností volby mezi různými formami flexibility (ibid). Na druhou stranu však výzkumy neprokázaly, že by zaměstnanci na pracovních pozicích vyznačujících se nízkou možností volby z hlediska flexibility vnímali své postavení výhradně negativně (Dudová, Vohlídalová, 2008; srv. Sirovátka et al., 2003).

Teorie fronty je kombinací ekonomického a sociologického přístupu. Podstatou je, že jedinci s nízkou zásobou lidského kapitálu jsou vytěsňováni na konec pomyslné fronty čekatelů na zaměstnání. Jsou předbíhání těmi, kdo do nezaměstnanosti přicházejí nově, i těmi, jejichž zásoba lidského kapitálu je vyšší než jejich vlastní. Efektem rekvalifikací je přeskočení co největšího počtu čekatelů ve frontě. Čím déle jedinec stojí v řadě a čím nižší je jeho kvalifikace, tím nižší je účinek rekvalifikace, neboť v takovém případě není zajištěn posun na přední pozice ve frontě (Sirovátka, 1995). To znamená, že čím déle stojí jedinec ve frontě, tím hůře se mu hledá zaměstnání. Hledání zaměstnání je tedy třeba považovat za další prvek zaměstnatelnosti.

Teorii fronty se nejvíce blíží pojetí zaměstnatelnosti zaměřené na měření průtoku nezaměstnanosti (Weinert, 2001). Teorie fronty spatřuje v rekvalifikacích spíše opatření preventivního charakteru, neboť jejich efekt je tím vyšší, čím kratší je délka nezaměstnanosti a čím vyšší je zásoba lidského kapitálu. Umožňuje návrat na pracovní trhy těm, kteří se nacházejí na počátku fronty. Přístup na trh práce ze zadních pozic fronty zpravidla neumožní, protože rekvalifikace umožňující přeskočit všechny čekatele ve frontě by byla příliš nákladná na investice, musela by být dostatečně kvalitní, aby umožnila překonat kvalifikační deficit.

Záleží ovšem rovněž na vnějších podmínkách. Složení fronty se v čase mění tak, jak se proměňuje situace na trhu práce. Při celkově nižší míře nezaměstnanosti zůstávají v nezaměstnanosti pouze ti jedinci, jejichž zásoba kapitálu je nízká. K přeskočení na přední pozice ve frontě pak postačuje nižší kvalita výcviku než v situaci, kdy je míra nezaměstnanosti vyšší a ve frontě se tak ocitají větší měrou i ti jedinci, jejichž zásoba lidského kapitálu je celkově vyšší. V obou případech však podle teorie fronty platí, že vyšší efekt na zaměstnatelnost mají rekvalifikace u těch jedinců, kteří se nacházejí na počátku fronty.

Postavení rekvalifikací v aktivní politice zaměstnanosti

Úkolem aktivní politiky zaměstnanosti je „začlenit lidi schopné práce do systému placeného zaměstnání v co největších počtech a v co nejdelším období jejich životního cyklu“ (Sirovátka, 2001, s. 42), orientuje se na poskytování poradenských a informačních činností, na vytváření pracovních míst a na zvyšování adaptability pracovní síly (Krebs, 2005). Cíli APZ jsou zajištění rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, přerozdělení nezaměstnanosti od méně ohrožených skupin k více ohroženým, zajištění prvního kontaktu s trhem práce či udržení kontaktu s trhem práce a prevence sociální exkluze a snižování kvality života (Sirovátka et al., 2003).

Jedním z požadavků při implementaci opatření APZ je jejich dobrá cílenost. Efektivita APZ je kromě cílenosti dána také ekonomickým cyklem dané země. Pro různé fáze ekonomického cyklu jsou vhodné různé opatření. V období prosperity vykazují vyšší efektivitu pracovní příprava a výcvik, v období recese jsou efektivnější opatření zaměřená na poskytování pracovních zkušeností (O'Higgins, 2001).

Politika zaměstnanosti Evropské unie se v minulosti snažila zvýšit zaměstnatelnost jedinců prostřednictvím aktivační strategie založené na sankcích, zaměřovala se na hledačské aktivity. V podmínkách hospodářské recese, kdy volných pracovních míst ubývá a zároveň se zvyšuje počet nezaměstnaných, se však tato strategie ukázala nedostatečnou. V současné době dochází ke změně paradigmatu, k odklonu od aktivity a přístupu zaměřeného na hledání práce k rozvoji lidských zdrojů a k přístupu zaměřenému na školení a výcvik rizikových skupin. Zaměstnatelnost je tedy vhodné zvyšovat prostřednictvím znalostí a dovedností důležitých pro získání nového pracovního místa (OECD, 2009).

Rekvalifikace jsou nejvýznamnějším nástrojem APZ (Sirovátka et al., 2003). Z hlediska obecných cílů APZ zajišťují rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce tím, že jedincům umožňují získat kvalifikaci, o kterou je na trhu práce zájem. Jedinec se stává konkurenceschopnějším na trhu práce, jeho šance na získání zaměstnání rostou, tím je naplňován obecný cíl přerozdělení nezaměstnanosti směrem k ohroženým skupinám. Podstatou rekvalifikací je princip zrovnoprávnění v soutěži o volná pracovní místa a princip aktivity (Horáková, Rákczyová, 2003). Jedná se rovněž o nástroj, který odpovídá většímu důrazu evropské politiky zaměstnanosti na znalosti a dovednosti.

V této práci se pojmem rekvalifikace rozumí rekvalifikace pro nezaměstnané. V praxi se užívá jejich další členění na nespécifické rekvalifikace, profesní rekvalifikace pro dělnické profese, profesní rekvalifikace pro THP, rozšíření kvalifikace, příprava na podnikání, obnovení kvalifika-

ce, specializovaný kurs pro OZP v PR, kurs IT (Sirovátka, Kulhavý, 2007). Z hlediska délky trvání lze rekvalifikace členit na krátkodobé a dlouhodobé. De Koning (2001) doporučuje dávat přednost krátkodobým rekvalifikacím, neboť méně kvalifikovaní mají větší potíže s dlouhodobou docházkou do kursů nebo školy. Krátkodobé programy jsou rovněž výhodnější z hlediska snížení locking-in efektu (Calmfors, 1994). Sirovátka (1995) upozorňuje, že pracovní příprava a výcvik by měly umět rychle reagovat na poptávku trhu po práci, což jistě lépe umožní krátkodobé rekvalifikační programy.

Při hodnocení přímých účinků se sleduje délka trvání zaměstnání (Sirovátka et al., 2003). Sirovátka s Kulhavým (2007) sledovali počet dnů strávených v nezaměstnanosti v období od 1. ledna 2005 do 30. června 2006 a zjistili, že účastníci rekvalifikací byli v tomto období nezaměstnaní průměrně 180 dnů, zatímco neúčastníci o 100 dní více. Při sledování výskytu v nezaměstnanosti po ukončení programu dospěli k závěru, že po třetici dnech od ukončení rekvalifikací klesl počet evidovaných účastníků rekvalifikací oproti neúčastníkům o 10 %, velká část z nich se však do 6 měsíců do nezaměstnanosti vrací a dále jsou výsledky obou skupin srovnatelné. K dalším pozitivním účinkům lze řadit efekt na konkurenceschopnost účastníků programu v soutěži o pracovní místa (Calmfors, 1994).

Možnými negativními dopady se zabývá např. Nicaise (1995). V rovině makroekonomických účinků upozorňuje na efekt mrtvé váhy. Rekvalifikace se vyznačují poměrně vysokým podílem absolventů, kteří by získali zaměstnání i bez účasti v rekvalifikačním programu. Redukce mrtvé váhy je možné dosáhnout prostřednictvím vhodné cílenosti. Typický pro rekvalifikace je creaming-of efekt. Do programů jsou přednostně vybíráni ti nezaměstnaní, kteří mají dobré vyhlídky na získání zaměstnání. Naopak ti, kteří by účast v programech potřebovali, mají přístup ztížený (srv. O'Higgins, 2001). Výsledkem je, že rekvalifikace mají mnohdy spíše charakter preventivního opatření proti dlouhodobé nezaměstnanosti (Horáková, Rákczyová, 2003).

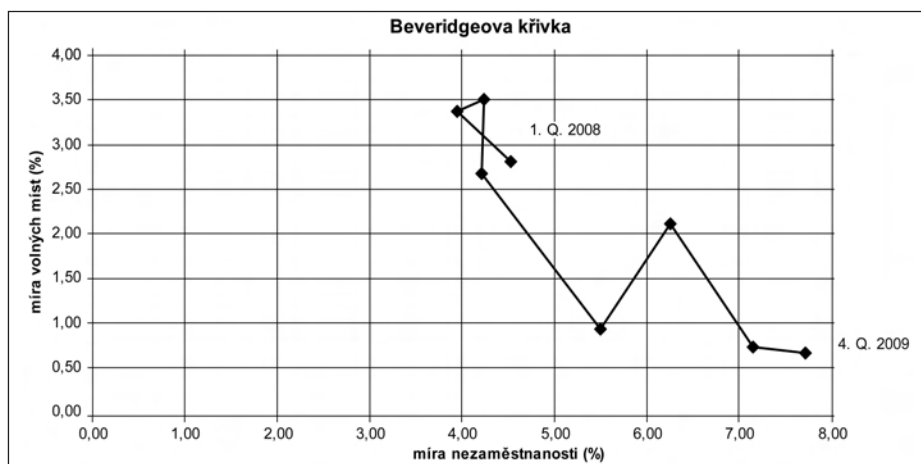
K metodice

Pro zhodnocení účinků bylo třeba získat nejprve údaje o charakteristikách programu a trhu práce, aby bylo možné zhodnotit dopad rekvalifikací v lokálním kontextu¹⁷. K tomuto účelu byla využita technika sekundární analýzy pramenů uvedených v seznamu literatury. K zjišťování samotného vlivu rekvalifikací na uchazeče o zaměstnání na lokálním trhu práce byla realizována sumativní evaluace ex-post. Jednotkou zkoumání byly rekvalifikační programy započaté a zároveň i ukončené v období od 1. ledna 2008 do 30. června 2008 a od 1. ledna 2009 do 30. června

Tabulka č. 1: Metodika výzkumu

prvky zaměstnatelnosti	výzkumné otázky	použité strategie a techniky	zdroje dat
změna kvalifikace	Jak napomohla účast v rekvalifikacích v roce 2008/2009 ke změně kvalifikace absolventů programu?	kvalitativní dotazování, rozhovor se směrnicemi sekundární analýza	rozhovory s účastníky kursů (N=16) data shromážděná kvaziexperimentem, databáze OKprace (N=100)
hledání zaměstnání	Jak napomohla účast v rekvalifikacích v roce 2008/2009 při hledání zaměstnání?	kvalitativní dotazování, rozhovor se směrnicemi kvaziexperiment	rozhovory s účastníky kursů (N=16) databáze OKprace, N=200
kvalita zaměstnání	Napomohla účast v rekvalifikacích v roce 2008/2009 získat kvalitnější zaměstnání oproti předchozímu zaměstnání?	kvalitativní dotazování, rozhovor se směrnicemi	rozhovory s účastníky kursů (N=16)
sociální kapitál	Jak se projevila účast v rekvalifikacích v roce 2008/2009 na sociálním kapitálu účastníků programu?	kvalitativní dotazování, rozhovor se směrnicemi	rozhovory s účastníky kursů (N=16)

Graf č. 1: Beveridgeova křivka pro okres Brno-venkov za období 2008–2009



Zdroj dat: MPSV 2009a, MPSV 2010a – upraveno, vlastní výpočty

Tabulka č. 2: Čtvrtletní přehled charakteristik nezaměstnanosti 2008–2009

	absolutní údaje							
	2008				2009			
	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.
pracovní síla	97492	98014	99040	100337	102214	103166	103781	103379
nezaměstnaní	4414	3871	4197	4223	5612	6450	7425	7982
volná pracovní místa	2729	3302	3471	2674	942	2172	754	685
inflow	727	589	866	736	1147	1039	1266	1059
outflow	816	743	718	669	686	836	895	848
průměrná délka nezam.	500	510	447	432	351	335	311	314
	relativní údaje							
	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.
míra nezaměstnanosti (%)	4,53	3,95	4,24	4,21	5,49	6,25	7,15	7,72
míra volných míst (%)	2,80	3,37	3,50	2,67	0,92	2,11	0,73	0,66
míra inflow do nezam. (%)	0,75	0,60	0,87	0,73	1,12	1,01	1,22	1,02
míra outflow z nezam. (%)	0,84	0,76	0,72	0,67	0,67	0,81	0,86	0,82
počet uchazečů na 1 VM	1,62	1,17	1,21	1,58	5,96	2,97	9,85	11,65

Zdroj dat: MPSV 2009a, MPSV 2010a – upraveno, vlastní výpočty

2009. Důvodem redukce časového období byla možnost sledovat vliv těchto programů po jejich ukončení nejméně po dobu následujících 6 měsíců tak, jak je obecně považováno za vhodné (Sirovátka, 1995; srv. např. Sirovátka et al., 2003; Hora et al., 2009). K hodnocení vlivu rekvalifikací na zaměstnatelnost byly použity čtyři prvky zaměstnatelnosti: hledání zaměstnání, hledisko změny kvalifikace, hledisko kvality zaměstnání a hledisko změny sociálního kapitálu. Pro přehlednost je metodika shrnuta v tabulce č. 1.

Pro kvaziexperiment byly použity dva indikátory:

- Počet dní v nezaměstnanosti v období od 1. ledna 2008 do 31. prosince 2008, resp. od 1. ledna 2009 do 31. prosince 2009 pro experimentální skupinu, která se v daném roce účastnila rekvalifikací, a pro srovnatelnou kontrolní skupinu. Očekávala jsem, že účastníci rekvalifikací budou v průměru v evidenci o 35 % dní méně než neúčastníci. Rovněž jsem očekávala, že pro všechny proměnné budou účastníci vykazovat lepší výsledky.
- Výskyt v nezaměstnanosti ke konci měsíce, ve kterém byla ukončena účast v rekvalifikačním programu, a dále po dobu 9 následujících měsíců po ukončení programu a srovnání s výskytem v nezaměstnanosti v kontrolní skupině. Očekávala jsem, že podíl účastníků oproti neúčastníkům klesne po prvním měsíci o 10 % a po šestém měsíci se opět vyrovná.

Indikátory použité pro kvalitativní dotazování byly u jednotlivých výzkumných otázek stanoveny následovně:

- Jak napomohla účast v rekvalifikacích v roce 2008/2009 ke změně kvalifikace účastníků programu?: (1) účel, za kterým se uchazeči kursu účastnili, (2) získání nových dovedností nebo kompetencí.
- Jak napomohla účast v rekvalifikacích v roce 2008/2009 při hledání zaměstnání?: (1) nové hledačské aktivity, (2) lepší výchozí postavení při hledání zaměstnání.
- Napomohla účast v rekvalifikacích v roce 2008/2009 získat kvalitnější zaměstnání oproti předchozímu zaměstnání?: (1) změny v požadavcích na zaměstnání, (2) rozdíl v kvalitě předchozího a nového zaměstnání.
- Jak se projevila účast v rekvalifikacích v roce 2008/2009 na sociálním kapitálu účastníků programu?: (1) navázání kontaktů, (2) využití kontaktů.

Navržený design má některá úskalí a omezení. Sumativní evaluaci by bylo vhodné doplnit evaluací formativní, zaměřenou na implementaci rekvalifikací tak, aby mohly být lépe zodpovězeny otázky týkající se procesu výběru uchazečů o zaměstnání do programu. Použití sekundární analýzy dat a dokumentů neumožňuje vytyčovat pouze ty případy, které odpovídají výběrovým kritériím stanoveným pro výběr vzorků použitým při zodpovídání výzkumných otázek zodpídaných prostřednictvím rozhovoru se směrnicemi.

Dále kvůli absenci potřebných údajů v databázi OKprace lze kvaziexperimentální techniku použít jen pro zjištění toho, jak pomohla účast v rekvalifikacích při hledání zaměstnání. Do budoucna se tedy nabízí možnost evaluaci rozšířit a použít ke stejnému účelu techniku dotazníkového šetření. Sirovátka s Kulhavým (2007) upozorňují na to, že použitý ukazatel „počet dní v nezaměstnanosti“ je citlivý na délku trvání a termín ukončení účasti v programu. Výsledek tedy může být ovlivněn tím, že do výběru jsou zahrnuty pouze případy, kdy rekvalifikace byly zároveň zahájeny i ukončeny v 1. pololetí sledovaného roku, zpravidla se tedy jedná o krátkodobé, maximálně střednědobé rekvalifikační kursy. A konečně kvůli povaze kvalitativní strategie a kvůli užití nepravděpodobnostní techniky výběru respondentů pro kvalitativní část evaluace je třeba opatrnosti při

zobecnování zjištěných výsledků na základní soubor.

Charakteristika lokálního trhu práce

V okrese Brno-venkov se míra nezaměstnanosti v obou sledovaných letech držela pod celorepublikovým průměrem. Na počátku roku 2008 vykazoval okres Brno-venkov míru nezaměstnanosti 4,7 %, v prosinci 2009 8,2 %. Dlouhodobě podprůměrné míry nezaměstnanosti neznamenaají, že by se lokálnímu trhu práce vyhnuly problémy spojené s finanční krizí. Zatímco v roce 2008 lze hovořit ještě o strukturální povaze nezaměstnanosti, v roce 2009 získala převahu nezaměstnanost cyklická, přičemž do konce roku 2009 nenastal obrat a trh práce se nacházel v první fázi hospodářského cyklu.

Rok 2009 se vyznačoval nárůstem míry nezaměstnanosti provázeným markantním úbytkem počtu volných pracovních míst, kdy na konci sledovaného období připadalo na jedno volné místo již 13 uchazečů. Došlo k proměně struktury nezaměstnanosti, v roce 2009 převýšil počet nezaměstnaných mužů počet nezaměstnaných žen, přibývalo uchazečů se středoškolským vzděláním bez maturity. Nezaměstnanost postihla především pracovníky z dělnických profesí. Dalším rysem byl posun od starších věkových kategorií ke kategoriím mladším. Nabízí se zde vysvětlení, že firmy si při propouštění zaměstnanců ponechávají spíše zkušené zaměstnance s dlouholetou praxí či speciálními dovednostmi, kteří jsou pro ně z hlediska lidského kapitálu cennější.

V roce 2009 bylo oproti roku 2008 rekvalifikováno více osob se středoškolským

Tabulka č. 3: Rekvalifikace v okrese Brno-venkov

	2008					2009				
	nezaměstnaní celkem	podíl na celkové nezam. (%)	rekvalifikace celkem	podíl na rekvalif. (%)	index cílenosti	nezaměstnaní celkem	podíl na celkové nezam. (%)	rekvalifikace celkem	podíl na rekvalif. (%)	index cílenosti
celkem	4839	100,0	682	100,00	1,00	8577	100,0	713	100,00	1,00
znevýhodněné skupiny										
OZP	1047	21,6	72	10,56	0,49	1307	15,2	67	9,40	0,62
ž. těh., koj. a matky	60	1,2	6	0,88	0,71	87	1,0	5	0,70	0,69
os. pečuj. o dítě do 15	878	18,1	236	34,60	1,91	1248	14,6	173	24,26	1,67
osoby potřebuj. zvl. pomoc	26	0,5	0	0,00	0,00	26	0,3	0	0,00	0,00
osoby do 20 let	203	4,2	20	2,93	0,70	384	4,5	15	2,10	0,47
osoby starší 50 let	1386	28,6	104	15,25	0,53	2165	25,2	109	15,29	0,61
dlouhod. nez. (nad 6 měs.)	1957	40,4	270	39,59	0,98	3475	40,5	304	42,64	1,05
věková struktura										
do 19 let	203	4,2	20	2,93	0,70	384	4,5	15	2,10	0,47
20–24	648	13,4	82	12,02	0,90	1279	14,9	81	11,36	0,76
25–29	524	10,8	73	10,70	0,99	987	11,5	89	12,48	1,08
30–34	649	13,4	128	18,77	1,40	1146	13,4	125	17,53	1,31
35–39	545	11,3	117	17,16	1,52	1023	11,9	122	17,11	1,43
40–44	455	9,4	98	14,37	1,53	790	9,2	91	12,76	1,39
45–49	429	8,9	65	9,53	1,08	843	9,8	81	11,36	1,16
50–54	599	12,4	62	9,09	0,73	892	10,4	67	9,40	0,90
55–59	627	13,0	33	4,84	0,37	999	11,6	38	5,33	0,46
60+	160	3,3	4	0,59	0,18	234	2,7	4	0,56	0,21
vzdělanostní struktura										
bez vzdělání nebo základní	1183	24,4	77	11,29	0,46	1863	21,7	98	13,74	0,63
středoškolské bez mat.	2072	42,8	263	38,56	0,90	3929	45,8	307	43,06	0,94
středoškolské s mat.	1290	26,7	296	43,40	1,63	2283	26,6	273	38,29	1,44
vysokoškolské	294	6,1	43	6,30	1,04	502	5,9	34	4,77	0,81
délka nezaměstnanosti										
do 3 měsíců	1844	38,1	215	31,52	0,83	2860	33,3	151	21,18	0,64
3–6 měsíců	1038	21,5	194	28,45	1,33	2242	26,1	257	36,04	1,38
6–9 měsíců	421	8,7	86	12,61	1,45	1179	13,7	151	21,18	1,54
9–12 měsíců	286	5,9	50	7,33	1,24	811	9,5	61	8,56	0,90
12–24 měsíců	509	10,5	88	12,90	1,23	802	9,4	69	9,68	1,03
nad 24 měsíců	741	15,3	47	6,89	0,45	683	8,0	23	3,23	0,41
pohlaví										
ženy	2718	56,2	495	72,58	1,29	4107	47,9	456	63,96	1,34
muži	2121	43,8	187	27,42	0,63	4470	52,1	257	36,04	0,69

Zdroj dat: MPSV 2009b, MPSV 2009c, MPSV 2010b, MPSV 2010c - upraveno, vlastní výpočty

Tabulka č. 4: Volná místa k 30. 6. 2008 v oborech s rekvalifikací

KZAM	popis	uchazeči	volná místa	rekvalifikace
3433	Pracovníci v oblasti účetnictví, fakturace, rozpočtnictví, kalkulace	38	16	6
3460	Sociální pracovníci	7	0	1
4115	Sekretářky, sekretáři	366	13	1
5132	Pečovatelé a pom. ošetřovatelé v zařízeních sociální péče, v nemocnicích a pod. institucích	28	3	4
5143	Manikéři a pedikéři	5	0	1
5144	Maséři	7	0	2
5149	Ostatní pracovníci zajišťující osobní služby jinde neuvedení	1	0	1
5212	Obchodní zástupce, předváděči zboží	0	0	2
7212	Svářeči, řezači plamenem a páječi	4	335	1
7243	Mechanici, seřizovači, opraváři elektronických zařízení (vč. kontroly a testování elektr. výrobků)	17	5	2
8141	Obsluha pily a jiného zařízení na zpracování dřeva	4	4	1
8334	Obsluha vysokozdvizných vozíků /pro nakládání, vykládání, přepravu, zdvihání, stohování zboží a palet se zbožím/	3	19	3
0	nespecifikované (PC kursy, příprava k pod. apod.)	.	.	25
Celkem		4195	3627	50

Zdroj dat: databáze OKprace, měsíční statistiky, AN5-Analýza poptávky po pracovní síle a nabídky pracovní síly, databáze OKprace (kvaziexperiment, N=50) - upraveno, vlastní výpočty

vzděláním bez maturity a osob bez vzdělání nebo se základním vzděláním. Proměnu nejlépe ilustruje pohled na cílenost rekvalifikací. Při srovnání cílenosti nevykazují údaje z okresu Brno-venkov za rok 2007 rozdíly oproti situaci v České republice

v roce 2007 (Hora et al., 2009). Při porovnání údajů z okresu Brno-venkov za rok 2008 a 2009 se cílenost meziročně mírně zhoršila, což souvisí s celkově nižším rozsahem rekvalifikací a tím, že došlo k odklonu od strukturální nezaměstnanosti k ne-

zaměstnanosti cyklické. Na druhou stranu nastal mírný posun rekvalifikací směrem k osobám s nižším vzděláním, zlepšila se cílenost pro věkovou kategorii 50–54letých a z hlediska délky nezaměstnanosti se zlepšila cílenost na osoby setrvávající v nezaměstnanosti 9 a více měsíců. Nejvyšší index cílenosti vykazovala v obou sledovaných letech skupina nezaměstnaných v délce 6–9 měsíců.

Z hlediska schopnosti najít si zaměstnání měly na zaměstnatelnost nejvyšší vliv střednědobé rekvalifikace a rekvalifikace pro THP, a to i ve změnách ekonomických podmínkách. Tato okolnost evokuje představu vyššího rozsahu creaming efektu (O'Higgins, 2001). Výsledkem je, že rekvalifikace mají spíše charakter preventivního opatření proti dlouhodobé nezaměstnanosti (Horáková, Rákoszyová, 2003).

Vliv rekvalifikací na zaměstnatelnost uchazečů o zaměstnání

Vliv na zaměstnatelnost z hlediska změny kvalifikace

Podle pohledu na zaměstnatelnost z perspektivy politiky lidských zdrojů by rekvalifikace měly napomoci ke změně kvalifikace na kvalifikaci, která je na trhu práce poptávána, a přizpůsobit tak charakteristiky jedince požadavkům trhu práce (Weinert, 2001), což je i základním cílem rekvalifikací. Porovnáním oborů rekvalifikačních kursů, které absolvovali příslušníci experimentálních skupin, je patrné, že i v roce 2008, kdy existoval ještě relativní dostatek volných pracovních míst, probíhaly rekvalifikace, které tomuto požadavku neodpovídaly. V roce 2009 se vlivem vzrůstajícího počtu uchazečů o zaměstnání a úbytku počtu volných pracovních míst situace mírně zhoršila, meziročně došlo ke zdvojnásobení případů, kdy se rekvalifikace odehrávají v oborech, kde neexistuje uplatnění (viz tabulka č. 4 a tabulka č. 5). Rekvalifikace realizované na okrese Brno-venkov tedy neplnily svůj základní cíl, kterým je zajišťování rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce.

Přestože podle údajů o struktuře volných míst a struktuře rekvalifikací se meziročně situace zhoršila a rekvalifikace se dvakrát častěji odehrávají v oborech, kde neexistuje dostatečná nabídka volných míst, absolventi kursů tuto situaci vnímali odlišně. V obou sledovaných letech byla impulzem pro přijetí účasti v programu snaha získat nové dovednosti a zajistit si tak lepší šanci na získání zaměstnání, tento impulz vzešel ve většině případů ze strany účastníků kursu. Meziročně se zvýšil podíl těch, kteří tak učinili na základě doporučení nebo zkušenosti svých známých, sami původně o rekvalifikaci vůbec neuvažovali nebo o této možnosti nevěděli. Pouze jeden respondent přímo uvedl, že kromě potřeby navázat kontakt s jinými lidmi a získat smysluplnou náplň pro svůj volný čas jej k účasti v kursu přivedla i možnost

Tabulka č. 5: Volná místa k 30. 6. 2009 v oborech s rekvalifikací

KZAM	popis	uchazeči	volná místa	rekvalifikace
3151	Kolaudační technici a technici protipožární ochrany, specialisté pro prevenci požárů a zjišťování příčin požárů (kromě hasičů-hl. třída 5)	2	0	1
3433	Pracovníci v oblasti účetnictví, fakturace, rozpočtnictví, kalkulace	50	10	2
3460	Sociální pracovníci	12	0	4
5122	Kuchaři	164	22	1
5132	Pečovatelé a pom. ošetřovatelé v zařízeních sociální péče, v nemocnicích a pod. institucích	38	2	3
5142	Kosmetiči, maskéři	13	1	2
5143	Manikéři a pedikéři	4	0	3
5149	Ostatní pracovníci zajišťující osobní služby jinde neuvedení	2	0	1
6113	Zahradníci a pěstitelé zahradních plodin a sazenic	24	1	2
6129	Ostatní chovatelé, ošetřovatelé zvířat jinde neuvedení /v rezervacích, stájích, cirkusech, výzkumných ústavech a pod. institucích/	4	0	1
7212	Svářeči, řezači plamenem a páječi	14	52	4
7411	Zpracovatelé masa, ryb vč. uzenářů a konzervovačů masa a ryb	8	2	1
7412	Zpracovatelé pekárenských a cukrářských výrobků	45	11	1
8171	Obsluha automatických nebo poloautomatických montážních linek	9	0	2
8324	Řidiči nákladních automobilů a tahačů	82	14	2
8334	Obsluha vysokozdvizných vozíků /pro nakládání, vykládání, přepravu, zdvihání, stohování zboží a palet se zbožím/	18	0	2
0	nespecifikované (PC kursy, příprava k pod. apod.)	.	.	18
Celkem		6831	661	50

Zdroj dat: databáze OKprace, měsíční statistiky, AN5-Analýza poptávky po pracovní síle a nabídky pracovní síly, databáze OKprace (kvaziexperiment, N=50) - upraveno, vlastní výpočty

pobírat podporu při rekvalifikaci. Téměř všichni potvrdili, že jejich očekávání kurs naplnil, požadovanou kvalifikaci jim poskytl. Respondenti, kteří se následně zaměstnali v oboru, pro který se rekvalifikovali, dále uváděli, že by uvítali větší rozsah získaných vědomostí. Většina z nich cítí potřebu se i po ukončení kursu v oboru dále vzdělávat. V jednom případě se v roce 2009 objevily problémy s praktickou částí výuky kursu, která nebyla dostatečně zajištěna. V roce 2008 se objevovaly připomínky k profesionalitě lektorů coby pedagogů. V obou letech absolventi různých kursů uváděli, že na úkor kvality kursu byla různá úroveň účastníků kursu. K zvýšení kvality kursu by tedy přispělo rozdělení účastníků podle vstupní úrovně a prodloužení kursu.

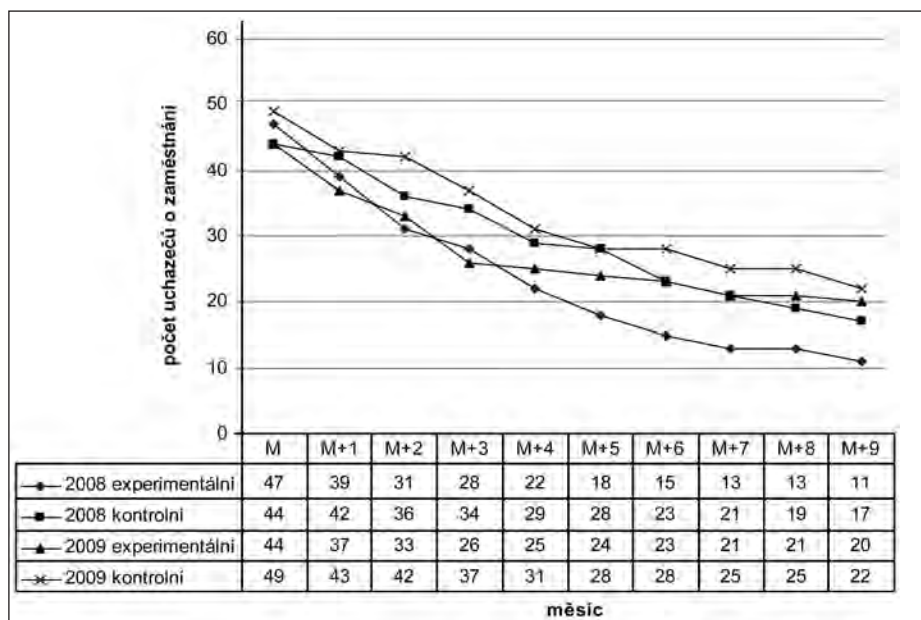
Meziročně ubylo respondentů, kteří by jako vhodnější pro svou osobu viděli jiný kurs. Vnímání tohoto problému je ovlivněno možností volby při výběru rekvalifikace. V roce 2009 ale účastníci kursů vnímali jako nedostatek dlouhou čekací dobu od okamžiku, kdy se na kurs přihlásili, do doby nástupu na kurs. Výsledkem je, že v roce 2009 vedla účast v rekvalifikacích častěji ke změně kvalifikace v tom smyslu, že se absolventům častěji podařilo nalézt práci v oboru, na který byli rekvalifikováni. Na počátku tohoto jevu stojí motivace k rekvalifikaci přímo pro konkrétní obor. Kvalita daného kursu pak prohlubuje zájem o daný obor. Z pohledu politiky lidských zdrojů to znamená, že na zaměstnatelnost respondentů měly větší vliv rekvalifikace z roku 2009.

Podle teorie lidského kapitálu (Becker, 1997) lze učinit závěr, že rekvalifikace souvisí spíše s rozvojem zvykového kapitálu, tzn. minulé preference mají vliv na současné rozhodování uchazečů o zaměstnání. Uchazeči dávají přednost oboru, o který projevovali zájem původně. Pokud se jim dostane kvalitní rekvalifikace, tento zvykový kapitál se dále posílí. Z pohledu sociologických teorií je možné tento jev vysvětlit prostřednictvím konceptu capabilities (Sen, 1995), neboť při výchozím rozhodování v roce 2008 neměli uchazeči o zaměstnání častěji možnost provést takovou volbu, která by zvýšila jejich šanci na získání zaměstnání podle jejich představ a hodnot. Ačkoli se rekvalifikací zvýšila funkční flexibilita (Standing, 1999), nesnížilo to podíl mrtvé váhy. Rekvalifikace však v obou sledovaných obdobích neplnily svůj základní cíl, kterým je změna kvalifikace podle požadavků a potřeb trhu práce.

Vliv na zaměstnatelnost z hlediska hledání zaměstnání

Výsledky kvaziexperimentu ukázaly na výrazně nižší vliv rekvalifikací na zaměstnatelnost z hlediska hledání zaměstnání, než bylo očekáváno. Rekvalifikace zkracují výrazněji počet dnů v evidenci ženám. Meziročně se rozdíl v průměrném počtu dnů strávených v evidenci uchazečů

Graf č. 2: Počet uchazečů setrvávajících v evidenci, srovnání let 2008 a 2009



Zdroj dat: databáze OKprace (kvaziexperiment, N=200) - vlastní výpočty

Tabulka č. 6: Průměrný počet dnů v evidenci podle charakteristik jednotlivců

	2008			2009			
	experimentální skupina	kontrolní skupina	rozdíl průměru (%)	experimentální skupina	kontrolní skupina	rozdíl průměru (%)	meziroční rozdíl průměru (%)
celkem	50	50	.	50	50	.	.
pohlaví							
ženy	222,4	258,4	13,9	266,8	302,3	11,7	-2,2
muži	191,1	200,7	4,8	229,3	237,4	3,4	-1,4
znevýhodněné skupiny							
OZP	137,8	306,3	55,0	336,7	326,0	-3,3	-58,3
ženy těh., kojící matky	187,5	149,0	-25,8	.	.	.	.
os. pečuj. o dítě do 15	251,7	239,2	-5,2	282,2	274,9	-2,7	2,6
os. starší 50 let	191,1	347,6	45,0	287,5	307,5	6,5	-38,5
dl. nez. nad 6 měs.	226,4	254,0	10,9	279,9	293,7	4,7	-6,2
věková struktura							
do 19 let	0,0	0,0	.	0,0	0,0	.	.
20-24	137,2	128,0	-7,2	254,6	298,2	14,6	21,8
25-29	243,5	239,5	-1,7	178,0	229,1	22,3	24,0
30-34	214,4	229,8	6,7	238,6	210,0	-13,6	-20,3
35-39	217,2	231,5	6,2	299,3	330,4	9,4	3,3
40-44	231,5	269,6	14,1	252,2	267,2	5,6	-8,5
45-49	146,8	240,0	38,8	244,0	301,0	18,9	-19,9
50-54	248,3	323,0	23,1	235,5	304,8	22,7	-0,4
55-59	323,3	366,0	11,7	339,5	310,2	-9,5	-21,1
60+	0,0	0,0	.	0,0	0,0	.	.
vzdělanostní struktura							
bez vzděl. nebo zákl.	276,0	207,5	-33,0	235,9	270,0	12,6	45,7
středozákladské bez mat.	189,1	231,4	18,3	262,5	286,9	8,5	-9,8
středozákladské s mat.	217,7	251,0	13,3	255,4	271,5	5,9	-7,4
vysokoškolské	266,5	251,3	-6,0	181,0	365,0	50,4	56,4

Zdroj dat: databáze OKprace (kvaziexperiment, N=200) - vlastní výpočty

o zaměstnání ve sledovaném roce zvýšil především u mladších věkových kategorií a u osob bez vzdělání či se základním vzděláním a u vysokoškoláků. Ačkoliv se cílenost meziročně mírně zhoršila a prodloužil se průměrný počet dnů v evidenci uchazečů o zaměstnání ve sledovaných

letech, pro rekvalifikační programy stále platí, že jejich absolventi tráví v nezaměstnanosti méně času než neúčastníci. Pro oba sledované roky však zároveň platí, že pozorované rozdíly jsou nižší než rozdíly očekávané. Rovněž vývoj odlivu z nezaměstnanosti neodpovídá predikci. Zejmé-

na s narůstající dobou od ukončení programu vykazuje naopak lepší výsledky než očekávané, avšak kvůli nízké signifikanci je lze přičíst spíše náhodě.

Podle konceptu zaměstnatelnosti, který se zabývá měřením průtoku nezaměstnaností (Weinert, 2001), by rekvalifikace měly urychlit a usnadnit hledání zaměstnání. Obecně absolventi z obou let měli za to, že jim rekvalifikace samy o sobě neusnadnily hledání práce a nezlepšily jejich šance na získání zaměstnání. Na druhou stranu však připouštěli, že jim napomohly v úvahách o budoucím směřování. Rekvalifikace tedy spíše než na samotné hledačské aktivity měly vliv na rozvoj imaginačního kapitálu (Becker, 1997). Mnozí absolventi také připouštěli, že se jim kursem otevřely nové oblasti k hledání práce. Vnímají tedy vliv rekvalifikací jako rozšíření příležitosti k volbě (Sen, 1995), i když bez konkrétního naplnění jejich původní představy o vylepšení pozice na trhu práce. V meziročním srovnání rekvalifikace více ovlivnily zaměstnatelnost absolventů z roku 2009. Absolventi z roku 2008 často jako překážky bránící nalezení zaměstnání uváděli obecnou situaci na trhu práce a vlastnosti připsané osobě absolventa, absolventi z roku 2009 kromě toho vnímali i překážky dané kvalitou vlastního kursu, domnívali se, že zaměstnavatelé o ně neprojevují zájem kvůli nedostatečným znalostem získaným v průběhu rekvalifikace, od rekvalifikací očekávali větší objem získaných vědomostí a dovedností důležitých pro praxi. Specifickou skupinu v obou letech tvoří absolventi, kteří následně začali s podnikáním. Většina z nich jako velký problém vnímá povinnost zajistit si garanta pro výkon činnosti. Ve výsledku se tak oddálil jejich odchod z nezaměstnanosti, nebo se rozhodli pro jinou aktivitu. To odpovídá zjištění Sirovátky et al. (2003) o spíše dlouhodobých účincích rekvalifikací. Rychlejší průtok nezaměstnaností absolventů z roku 2009 je možné vysvětlit celkově nižší průměrnou délkou evidence při vstupu do programu. Čím je délka nezaměstnanosti kratší, tím vyšší je z hlediska teorie fronty pravděpodobnost na obsazení předních pozic čekatelů na zaměstnání (Sirovátka, 1995). Svůj vliv sehrává celková situace na trhu práce a s ní spojené proměny ve složení uchazečů o zaměstnání a jejich motivaci.

Vliv na zaměstnatelnost z hlediska kvality zaměstnání

Pokud budeme nahlížet na zaměstnatelnost z perspektivy výkonu na trhu práce (Weinert, 2001), měla by být rozhodujícím kritériem nikoli skutečnost, zda se jedinci podařilo nalézt zaměstnání, ale jeho kvalita vyjádřená délkou pracovního poměru a výší výdělku. Z hlediska kvality zaměstnání neměla účast v rekvalifikaci v roce 2008 na požadavky na nové zaměstnání vliv. V roce 2009 se tento vliv objevil ve spojení s očekáváním, že se podaří práci lépe nalézt, že se zlepšil finanční ohodno-

cení či povaha práce. V obou letech byly požadavky na novou práci spojeny s předchozími pracovními zkušenostmi, ať již negativními či pozitivními. Lze tedy říci, že utváření představy o budoucí práci souvisí více se zvykovým kapitálem, do něhož se promítá imaginační složka osobního kapitálu (Becker, 1997) v tom smyslu, že uchazeči uvažují nejprve o tom, jaké výhody a nevýhody měla jejich předchozí zaměstnání, někteří pak dále uvažují o užítku z absolvování rekvalifikace.

Rekvalifikace nemají vliv na rozsah a způsob sjednání pracovního poměru a nelze říci, že mají vliv na zvýšení příjmu. V obou letech převažují případy, kdy po finanční stránce na tom byli absolventi kursů buď stejně, nebo zaznamenali pokles příjmů, někdy až o polovinu. Sami absolventi kursů však tuto stránku věci vnímají a interpretují jinak. Pro oba roky platí, že výhody nové práce v případě, že tato souvisí s rekvalifikací, převyšují v některých ohledech výhody práce původní. U osob samostatně výdělečně činných je to především časová flexibilita, napříč případy se objevuje naplnění potřeby být užitečný, prospěšný, vykonávat práci, která je člověku bližší a která mu něco dává. Tento příspěvek lze interpretovat v rámci teorie lidského kapitálu (Becker, 1993) jako zhodnocení lidského kapitálu, či v rámci konceptu flexibility (Standing, 1999) jako zvýšení flexibility mobility mezi profesemi a v případě respondentů, kteří zahájili samostatnou výdělečnou činnost, jako zvýšení numerické flexibility.

Vliv na zaměstnatelnost z hlediska sociálního kapitálu

Podle iniciačního pohledu na zaměstnatelnost (Weinert, 2001) se v důsledku rekvalifikací rozšiřují sociální kontakty, což může usnadnit nalezení zaměstnání. Absolventi kursů z roku 2009 zůstali častěji v kontaktu s lektory. V kontaktu s lektory zůstávají po rekvalifikaci ti absolventi, kteří našli práci v oboru. Pokud však mohou alternativně využít konzultace mimo rekvalifikační zařízení, dávají přednost tomu. Potřeba kontaktovat lektory za účelem řešení nějakého konkrétního problému s přibývajícím časem slábne, neboť s přibývajícím délkou praxe ubývá problémů, které by absolventi potřebovali řešit. Na základě kladných zkušeností z kursu zůstávají někteří absolventi věrni svému vzdělávacímu zařízení a v rámci svého povolání se u nich vzdělávají nadále. Ani v jednom případě se nestalo, že by ze strany rekvalifikačních zařízení byl předán kontakt na nějakého zaměstnavatele v oboru nebo že by zaměstnavatelé kurs navštívili.

S bývalými kolegy z kursu zůstala ve styku přibližně polovina oslovených absolventů z obou let. Častější kontakty uváděli absolventi kursů z roku 2009, také častěji byla jejich obsahem konzultace nebo výměna zkušeností. Výsledek je stejně jako v případě kontaktů s lektory kursů ovlivněn tím, zda absolventi pracují v oboru, na

který se rekvalifikovali, a rovněž se zde pravděpodobně odráží hledisko času.

Závěr a doporučení

Cílem této práce bylo zodpovědět otázku, jak ovlivnila účast v rekvalifikačních programech v letech 2008 a 2009 zaměstnatelnost uchazečů o zaměstnání z okresu Brno-venkov. Práce byla proto pojata jako evaluační výzkum, jako sumativní evaluace ex-post. Uvědomuji si omezení, která z toho vyplývají, zejména pak tu skutečnost, že by bylo vhodné provést také evaluaci formativní, zaměřenou na implementaci rekvalifikační tak, aby mohly být lépe zodpovězeny otázky týkající se procesu výběru uchazečů o zaměstnání do programu. Zvolený přístup umožnil charakterizovat prostředí, ve kterém se rekvalifikace realizují, a umožnil porovnání výsledků získaných z kvantitativních a kvalitativních dat.

Analýza kvantitativních dat ukázala na nedostatky v oblasti cílenosti rekvalifikací, která se v roce 2009 ještě snížila. Znamená to, že v měnících se ekonomických podmínkách existuje i vyšší podíl mrtvé váhy a dalších negativních efektů, kterým je zejména creaming. Kvantitativní data vypovídají o tom, že rekvalifikace v okrese Brno-venkov byly realizovány v oborech, po kterých není na trhu práce dostatečná poptávka. Tento závěr podporují i výsledky kvaziexperimentu, protože rozdíly mezi experimentální a kontrolní skupinou jsou, co se týká počtu dnů strávených v evidenci, menší než očekávané. Kvaziexperiment zároveň ukázal na schopnost rekvalifikací urychlit následný odchod z nezaměstnanosti. Rozdíly mezi kontrolní a experimentální skupinou však nebyly signifikantní a neprokázaly souvislost s žádnou ze sledovaných proměnných, pravděpodobně se tedy jedná o dílo náhody. Ve spojení s poznatkem, že i ve změněných podmínkách na lokálním trhu práce se nejlépe umísťovali účastníci profesních rekvalifikací pro THP a osoby ve středních věkových kategoriích a že oslovení účastníci rekvalifikací vesměs uváděli, že podnět k rekvalifikaci vyšel z jejich strany a z jejich zájmu, lze tento jev připisovat právě vysokému creaming efektu (O'Higgins, 2001). Výpovědi účastníků rekvalifikací také potvrdily vysoký podíl mrtvé váhy, kdy většina jich našla práci bez přímé souvislosti s rekvalifikací.

Pokud bylo řečeno, že podle výsledků analýz tzv. tvrdých dat mají rekvalifikace na zaměstnatelnost uchazečů o zaměstnání pouze okrajový vliv, výsledky ovlivňují creaming efekt a zkresluje je mrtvá váha, musí být také řečeno, že účastníci rekvalifikací vnímají vliv rekvalifikací na zaměstnatelnost spíše opačným způsobem. Není přitom rozhodující, zda patří k některé ze znevýhodněných skupin, osobní charakteristiky účastníků neměly za následek rozdíly v jejich výpovědích. Rekvalifikace účastníkům rozšířily možnosti volby, jejich

vysvětlení vlivu se pohybují v rovině konceptu capabilities (Sen, 1995). Hledačské aktivity účastníků rekvalifikací to neovlivnilo, vliv se však projevil na růstu imaginačního kapitálu (Becker, 1997). Rekvalifikace jim umožnily lépe uvažovat o jejich budoucím směřování a rozšířily či prohloubily jejich dosavadní kvalifikaci. Dokonce i při změnách podmínek na trhu práce a při existenci rozmanitějších překážek vykazovaly rekvalifikace z roku 2009 větší vliv na zaměstnatelnost, co se týká schopnosti nalézt zaměstnání a možnosti nalézt zaměstnání podle jejich představ. Do těchto představ se promítaly předchozí pozitivní i negativní zkušenosti, což opět směřuje k úvahám o vlivu imaginačního kapitálu na zaměstnatelnost. Také kvalita následného zaměstnání je dle interpretace většiny oslovených účastníků vyšší než kvalita zaměstnání předchozího. K posuzování kvality zaměstnání však zpravidla nevyužívají klasická kvantitativní kritéria, práci hodnotí opět podle předchozích zkušeností. Rovněž vliv na zaměstnatelnost z hlediska iniciačního pohledu byl silnější v roce 2009. Vysvětlení může ležet v časové rovině, kdy s přibývajícím dobou od ukončení rekvalifikace mají získané sociální kontakty tendenci slábnout. Vliv rekvalifikací na zaměstnatelnost byl snižován nedostatky v kvalitě absolvovaných kursů, bylo by tedy vhodné této oblasti věnovat pozornost. Lepší výsledky za rok 2009 lze vysvětlit zhoršenou cíleností a tím vyšším creaming efektem, k rekvalifikačním programům se v obou letech dostávali obecně motivovanější lidé. Aniž by tedy muselo dojít ke zvýšení podílu mrtvé váhy, vyšší vliv na zaměstnatelnost je důsledkem vysoké motivovanosti změnit svoji kvalifikaci a zaměstnat se. I přes skutečnost, že mezi účastníky byl vysoký podíl případů mrtvé váhy a projevoval se creaming efekt, hodnotili tyto vlivy rekvalifikací převážně kladně. Mnozí přiznávali, že bez rekvalifikace by současnou práci nemohli vykonávat. Pokud se zabývají jinou činností, velmi často poznatků nabytých při rekvalifikaci mají možnost využít, případně mají v plánu je využít v budoucnosti, pokud se jim k tomu naskytne příležitost. Rekvalifikace tedy působí preventivně proti následné nezaměstnanosti. Přes špatnou cílenost, silné působení creaming efektu a relativně nevýrazný vliv rekvalifikací z pohledu závěrů analýzy hromadných dat jsou rekvalifikace vlivným nástrojem rozšiřování zaměstnatelnosti a mají vliv na vývoj nezaměstnanosti. Na Úřadu práce Brno-venkov je tedy s tímto opatřením APZ nakládáno spíše v intencích nově nastoupivšího paradigmatu rozvoje lidských zdrojů (OECD, 2009).

Z hlediska vlivu na zaměstnatelnost uchazečů o zaměstnání lze vyvodit následující **doporučení pro Úřad práce Brno-venkov**:

- Zlepšit cílenost rekvalifikací směrem k znevýhodněným skupinám a snížit tak vliv creaming efektu a pravděpodobně

i mrtvé váhy. Tuto změnu provést již na úrovni zprostředkovatelů o zaměstnání, aby tak často nedocházelo k samovýběru ze strany uchazečů o zaměstnání.

- Při výběru rekvalifikačních kursů co nejvíce vycházet z představ a přání potenciálních účastníků kursů, neboť i přes nedostatek volných míst v oborech, pro který byli účastníci připravováni, se dokázali zaměstnat, a to i ve zhoršených hospodářských podmínkách. Meziroční srovnání v tomto směru potvrdilo větší vliv na zaměstnatelnost tam, kde se uchazeči o zaměstnání účastnili kursů, jejichž obor si sami svobodně zvolili.
- Lépe propojit fázi výběru rekvalifikace s poradenskou činností, aby si uchazeči o zaměstnání dokázali vybrat takový obor, kterému se chtějí následně skutečně věnovat.
- Ještě před podpisem dohody o rekvalifikaci poskytnout uchazečům co nejkonkrétnější informace o náplni jednotlivých kursů a o úrovni, na které je kurs pořádán, aby mohli lépe posoudit, zda je pro ně kurs skutečně vhodný a přínosný.
- Dbát, aby mezi projevem zájmu o rekvalifikaci a nástupem do kursu uplynula co nejkratší doba. Tento požadavek je však objektivně nereálný, neboť kursy jsou limitovány určitou kapacitou.
- Metodická doporučení:
 - Důsledně vyplňovat v databázi OKprace údaje o CZ-ISCO¹⁸ rekvalifikací.
 - Při vyplňování údajů v databázi OKprace důsledně rozlišovat, o jaký typ rekvalifikace se jedná.

Doporučení týkající se národní úrovně:

- Zařadit mezi kritéria výběru poskytovatelů rekvalifikací hodnocení kvality kursu na základě zpětné vazby od absolventů kursu, aby byli poskytovatelé motivováni poskytovat co nejvyšší kvalitu kursů. I za stavu, kdy se kursů účastní motivovaní lidé, ovlivňují nedostatky v kvalitě kursů jejich zaměstnatelnost. Pokud se zvýší cílenost, mohly by nedostatky v kvalitě kursů vliv na zaměstnatelnost ještě snížit.
- Nepodřazovat výběr rekvalifikací pod zákon o veřejných zakázkách, tím by se rozšířila možnost výběru poskytovatelů rekvalifikací a celý proces výběru by byl pružnější, přispělo by to rovněž k tomu, aby uchazeči nebyli nuceni provést volbu, kterou ve skutečnosti provést nechtějí. Jinou variantou je např. zavedení voucherů na rekvalifikace a přímou volbu zařízení ze strany uchazeče. Rekvalifikace by se měly stát běžnou součástí vzdělávacího systému tak, aby zaměstnavatelé neměli obavy jejich absolventy zaměstnávat¹⁹. Zajistit poskytování garance ze strany poskytovatelů rekvalifikací k těm absolventům jejich kursů, kteří se rozhodnou pro dráhu osoby samostatně výdělečně činné.

- Metodické doporučení: Pro zajištění lepšího monitoringu čistých efektů rekvalifikací zabudovat do programu OKprace údaj o CZ-ISCO následného zaměstnání²⁰.

Pro realizaci navrhovaných opatření by bylo vhodné nejprve provést formativní evaluaci implementační fáze programu a jejím prostřednictvím jednotlivá opatření konkretizovat. Posledním doporučením je provést širší kvalitativní šetření. Realizované kvalitativní šetření proběhlo na relativně malém vzorku a závěry jsou platné pro lokální trh práce. Bylo by proto účelné zjištit, zda stejné či podobné závěry o vlivu rekvalifikací na zaměstnatelnost lze učinit i pro širší územní celky.

- 1 Dichotomic employability
- 2 Sociomedical employability
- 3 Manpower policy employability
- 4 Flow employability
- 5 Labor market performance employability
- 6 Initiative employability
- 7 Interactive employability
- 8 Sociální prostor je rozčleněn na pole (např. pole moci, pole ekonomické, umělecké, byrokratické, politické), s jejich sjednocením souvisí vznik státu. Sociální aktéři, kteří nashromáždí dostatečné množství určitého typu kapitálu, pak pole ovládnou a brání jej, pokud hrozí změna relativní hodnoty potřebného typu kapitálu (Bourdieu, 1998).
- 9 Je pro různé pozice různý.
- 10 Jedinec jedná tak, jak to skrze habitus považuje za správné.
- 11 Ekonomický kapitál může mít fyzickou (věcnou) nebo finanční formu (Bourdieu, 1998). S ohledem na téma práce se jim tato práce podrobněji nezabývá.
- 12 Znakem takto vytvořeného rozdílu je např. právo užívat titul, ale můžeme si pod tím představit i možnost zaštitovat se jménem absolvované školy.
- 13 V domácnostech s odlišnou sociální pozicí najdeme různé knihy v knihovnách, různé obrazy apod.
- 14 Bourdieu (1998) upozorňuje na to, že zejména na univerzitách studenti získávají celoživotní známosti. Protože vzdělávací systém má tendenci reprodukovat systém sociálních pozic, koncentrují se zde děti z rodin s vysokou zásobou kulturního a ekonomického kapitálu. Škola tak umožňuje získat ty „správné“ kontakty.
- 15 Credentialism
- 16 Podle teorie lidského kapitálu je to způsobeno právě tím, že zaměstnavatel zvažuje návratnost investic a dává tudíž přednost investicím do lidského kapitálu stálých zaměstnanců. Navíc zaměstnavatelé předpokládají, že pro obsazení pracovních pozic na dobu určitou či na zkrácený úvazek je na trhu práce dostatek nekvalifikovaných pracovníků sil.
- 17 Uvědomuji si, že podmínky pro využívání rekvalifikací a jejich účinky jsou kromě lokálního kontextu ovlivněny též celkovou ekonomickou situací státu, typem režimu sociálního státu a celkovým nastavením APZ. Vzhledem k rozsahu a zaměření práce nadále o těchto faktorech uvažuji jako o faktorech daných, a jejich analýzou se proto nezabývám.
- 18 V době, kdy bylo prováděno šetření, pracovaly úřady práce s klasifikací zaměstnání KZAM-R. Od 1. 1. 2011 se užívá národní statistická klasifikace CZ-ISCO.
- 19 K tomuto cíli v současné době směřuje koncept dílčích kvalifikací. Bylo by tedy vhodné, aby výstupem každé rekvalifikace bylo získání dílčí kvalifikace. Otázkou ovšem zůstává, zda zaměstnavatelé zareagují na existenci dílčích kvalifikací takovým způsobem, jak je zamýšleno.

20 Uchazeči o zaměstnání, který opouští evidenci uchazečů o zaměstnání, zpravidla předkládá pracovní smlouvu (u osob samostatně výdělečně činných potvrzení příslušné okresní správy sociálního zabezpečení a případně živnostenský list). Do databáze OKprace se tento údaj promítá pouze vložením varianty „umístěný úřadem práce“ nebo „našel si zaměstnání sám“. Již se neuvádí, o jaké zaměstnání se jedná.

Literatura:

- Becker, G. S. *Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. 3. vyd. Chicago: The University of Chicago Press, 1993. 390 s. ISBN 0226041204.
- Becker, G. S. *Teorie preferencí*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1997. 350 s. ISBN 8071694630.
- Bourdieu, P. *Teorie jednání*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1998. 179 s. ISBN 8071845183.
- Brown, P. - Hesketh, A. - Williams, S. Employability in a Knowledge-driven Economy (1). *Journal of Education and Work*, 16, 2003, no. 2, pp. 107-126.
- Brožová, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: SLON, 2003. 140 s. ISBN 8086429164.
- Calmfors, L. *Active Labour Market Policy and Unemployment – a Framework for the Analysis of Crucial Design Features*. 1994. [online]. [citováno 2009-11-15]. Dostupné na World Wide Web: <<http://www.oecd.org/dataoecd/50/4/33936463.pdf>>
- De Koning, J. Jak lze zefektivnit programy aktivní politiky? In: OECD. *Opatření na trhu práce a veřejné služby zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: JAN, 2001. 401 s. ISBN 8085529955.
- De la Fuente, A. - Ciccone, A. *Human Capital in a Global and Knowledge-based Economy. Final Report*. European Commission. Employment and Social Affairs, 2002.
- Dudová, R. - Vohlídalová, M. Nová rizika pracovního trhu: flexibilita a marginalizace. In: Dudová, R. (ed.). *Nové šance a rizika. Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2008. 308 s. ISBN 9788073301385.
- Hora, O. et al. *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti realizovaných v roce 2007 se zaměřením na rekvalifikaci (struktura, cílenost, krátkodobé a střednědobé efekty na opuštění evidence)*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2009. 668 s. ISBN 9788074160455.
- Horáková, M. - Rákoczyová, M. Přínosy rekvalifikací pro znevýhodněné skupiny nezaměstnaných. In: Mareš, P. - Sirovátka, T. (eds.) *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003. 272 s. ISBN 8021030488.
- Karpišek, Z. et al. *Úloha politiky zaměstnanosti a služeb zaměstnanosti ve státní vzdělávací politice I. Stručná zpráva*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 1999. 54 s.
- Krebs, V. et al. *Sociální politika*. 3. vyd. Praha: ASPI, 2005. 502 s. ISBN 8073570505.
- Kuchař, P. *Trh práce. Sociologická analýza*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 9788024613833.
- MPSV, 2009a. Datum poslední revize není známo. *Měsíční statistika nezaměstnanosti za rok 2008*. [online]. [citováno 2010-03-05]. Dostupné na World Wide Web: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>>
- MPSV, 2009b. Datum poslední revize není známo. *Čtvrtletní statistika nezaměstnanosti za rok 2008*. [online]. [citováno 2010-03-05]. Dostupné na World Wide Web: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>
- MPSV, 2009c. Datum poslední revize není známo. *Uchazeči po rekvalifikaci II. – čtvrtletní v okrese Brno-venkov za 4. čtvrtletí 2008*. [online]. [citováno 2010-03-05]. Dostupné na World Wide Web: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek>>
- MPSV, 2009d. Datum poslední revize není známo. *Uchazeči po rekvalifikaci II. – čtvrtletní v okrese Brno-venkov za 4. čtvrtletí 2008*. [online]. [citováno 2010-03-05]. Dostupné na World Wide Web: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek>>
- MPSV, 2010a. Datum poslední revize není známo. *Měsíční statistika nezaměstnanosti za rok 2009*. [online]. [citováno 2009-03-05]. Dostupné na World Wide Web: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>>
- MPSV, 2010b. Datum poslední revize není známo. *Čtvrtletní statistika nezaměstnanosti za rok 2009*.

- [online]. [citováno 2009-03-05]. Dostupné na World Wide Web: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>
- MPSV, 2010c. Datum poslední revize není známo. *Uchazeči po rekvalifikaci I. – čtvrtletní v okrese Brno-venkov za 4. čtvrtletí 2009*. [online]. [citováno 2010-03-05]. Dostupné na World Wide Web: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek>>
- MPSV, 2010d. Datum poslední revize není známo. *Uchazeči po rekvalifikaci II. – čtvrtletní v okrese Brno – venkov za 4. čtvrtletí 2009*. [online]. [citováno 2010-03-05]. Dostupné na World Wide Web: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek>>
- Nicaise, I. et al. Pitfalls and Dilemmas in Labour Market Policies for Disadvantaged Groups and How to Avoid Them. *European Journal of Social Policy*, 1995, no. 5.
- O'Higgins, N. *Youth Unemployment and Employment Policy. A Global Perspective*. Geneva: ILO, 2001.
- OECD, 2009. Datum poslední revize 16.9.2009. *Employment Outlook 2009: Tackling the Jobs Crisis*. [online]. [citováno 2010-12-01]. Dostupné na World Wide Web: <http://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2009_emp_outlook-2009-en>
- Sen, A. *Inequality Reexamined*. 1. vyd. Oxford: Oxford University Press, 1995. 207 s. ISBN 0198283342.
- Sirovátka, T. *Politika pracovního trhu*. 1. vyd. Brno: MU, 1995. 171 s. ISBN 802101251.
- Sirovátka, T. Individuální přístup a strategie aktivace v politice na trhu práce v České republice. *Sociální práce*, 2001, č. 1., s. 40-55.
- Sirovátka, T. Dynamika soudobého trhu práce: flexibilita, segmentace a inkluze. In: Mareš, P. - Hofírek, O. (eds.) *Sociální reprodukce a integrace: ideály a meze. Sborník z konference*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2007. 324 s. ISBN 9788021044395.
- Sirovátka, T. - Kulhavý, V. *Programy aktivní politiky zaměstnanosti v ČR v roce 2005: Hodnocení efektů na nezaměstnanost v roce 2006*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2007. 1068 s. ISBN 9788087007662.
- Sirovátka, T. et al. *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce. Závěrečná zpráva z pilotního výzkumného projektu*. Praha: VÚPSV, výzkumné centrum Brno, 2003. 55 s.
- Solga, H. - Diekmann, M. The East German Labour Market After German Unification: A Study of Structural Change and Occupational Matching. *The Journal of The British Sociological Association*, 15, 2001, no. 1, pp. 95-126.
- Standing, G. *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*. 1. vyd. Houndmills: Macmillan Press, 1999. 441 s. ISBN 0333776526.
- Úřad práce Brno-venkov, 2009. Datum poslední revize není známo. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Brno-venkov v roce 2008*. [online]. [citováno 2009-10-01]. Dostupné na World Wide Web: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/bo_info/bo_trhprace/bo_zpravy>
- Úřad práce Brno-venkov, 2010. Datum poslední revize není známo. *Analýza trhu práce v okrese Brno-venkov za rok 2009*. [online]. [citováno 2010-03-07]. Dostupné na World Wide Web: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/bo_info/bo_trhprace/bo_zpravy>
- Weinert, P. et al. *Employability: From Theory to Practice*. New Brunswick: Transaction Publishers, 2001. 213 s. ISBN 076580879.

Autorka působí na ÚP Brno-venkov.

Klentnická příspěvková organizace Srdce v domě, poskytující služby lidem s mentálním a kombinovaným postižením, se zapojila do pilotního projektu transformace a deinstytucionalizace pobytových sociálních služeb. Cílem je zvýšení kvality života, naplnění práv a sociální začlenění klientů. Vzniknou nové domácnosti, v nichž budou žít tak samostatně, jak jim jejich stav dovolí. To si vyžadá přípravu klientů, výškolení sociálních pracovníků, výběr lokalit, kde budou byty postaveny, komunikaci s veřejností a odpovídající finanční zajištění transformace.

Problematika mezinárodních únosů dětí jedním z rodičů je v posledních několika letech velmi aktuálním tématem, a to jak z důvodu narůstajícího počtu těchto případů, tak i z důvodu negativního dopadu takového jednání na přemístěné nebo zadržené dítě. Většinou se každému nevhodnému jednání dá nějakým způsobem předcházet, tak je tomu i v případě únosu dětí jedním z rodičů do jiného státu. Je ovšem zapotřebí, aby příslušná preventivní opatření měla oporu v právních předpisech daného státu a aby se na jejich naplňování podíleli jak samotní rodiče, jichž se tato problematika týká, tak i příslušné instituce. Prevence je v této oblasti nesmírně důležitá, neboť jediné tak je možné dětem, které jsou potenciálně ohroženy mezinárodním únosem ze strany svého rodiče, zajistit dostatečnou ochranu jejich práv a zájmů. Cílem tohoto článku je poskytnout přehled preventivních opatření, která by bylo možné uplatnit v problematice mezinárodních únosů dětí v České republice.

Úvod

V současné době se podoba partnerských vztahů vzhledem k celé řadě společenských, ekonomických i hodnotových změn značně změnila. Tradiční rodina pro mnoho lidí stále představuje důležitou hodnotu, ale do popředí se postupně dostávají i alternativní formy partnerského soužití. Navázání trvalého partnerského vztahu, jakož i rodičovství, představuje velmi závažný krok v životě každého jedince. O závažnější a mnohdy i složitější rozhodnutí se jedná v případech, kdy do partnerského vztahu vstupuje mezinárodní prvek. S postupně se rozšiřujícími možnostmi cestování do různých zemí světa dochází k nárůstu počtu smíšených partnerských vztahů a dětí narozených partnerům odlišných národností. Soužití takových párů přináší celou řadu úskalí a může končit i mezinárodním únosem dítěte jedním z rodičů.

Mezinárodní únos dítěte je v čl. 3 Úmluvy o občanskoprávních aspektech mezinárodních únosů dětí definován jako protiprávní přemístění nebo zadržení dítěte, přičemž „přemístění nebo zadržení dítěte se považuje za protiprávní, jestliže bylo porušeno právo péče o dítě, které má osoba, instituce nebo kterýkoliv jiný orgán buď společně, nebo samostatně podle právního řádu státu, v němž dítě mělo své obvyklé bydliště bezprostředně před přemístěním nebo zadržením, a v době přemístění nebo zadržení bylo toto právo skutečně vykonáváno, společně nebo samostatně, nebo by bylo takto vykonáváno, kdyby bylo nedošlo k přemístění či

Případy mezinárodních únosů dětí jedním z rodičů: možnosti prevence v České republice

Eliška Pešlová, Vilém Kahoun

zadržení". O mezinárodní únos dítěte se zjednodušeně jedná tehdy, pokud rodič přemístí dítě do zahraničí bez souhlasu druhého rodiče, přičemž poměry rodičů k dítěti nejsou v době přemístění upraveny, nebo pokud rodič přemístí dítě do zahraničí přes vydaný soudní zákaz ohledně jakéhokoliv přemístění dítěte, nebo pokud rodič, který nemá dítě svěřeno do své péče, toto dítě přemístí do zahraničí, a nebo pokud rodič, který nemá dítě svěřeno do péče, nevrátí dítě druhému rodiči po uplynutí stanovené doby návštěvy v zahraničí (Brodin, 2004).

Mezinárodní únos dítěte je většinou velmi špatným zážitkem, a to jak pro dítě, tak i pro jeho rodiče, a oprávněně je považován za určitou formu týrání dětí (Kaye, 1999; Reynolds, 2006).

Vzhledem k tomu, že v České republice není zatím otázka prevence v oblasti protiprávního přemístění nebo zadržení dětí věnována dostatečná pozornost, klade si tento článek za cíl poskytnout rámcový přehled možných preventivních opatření použitelných v této oblasti. Je totiž nezbytné se zabývat prevencí případů mezinárodních únosů dětí, neboť jen tak mohou být dané děti ušetřeny vystavení psychické újmy.

Mezinárodní únosy dětí jedním z rodičů

Česká republika se s případy protiprávního přemístění nebo zadržení dětí potýká již řadu let. V roce 1930 byla v České republice založena první instituce, která se zabývala problematikou mezinárodněprávní ochrany dětí a která se postupně transformovala do současné podoby Úřadu pro mezinárodněprávní ochranu dětí (Rozehnalová, Týč, Záleský, 1997). Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí vznikl v roce 2000, v souvislosti s přijetím Úmluvy o občanskoprávních aspektech mezinárodních únosů dětí do právního řádu České republiky, jako ústřední orgán České republiky, který má významné kompetence v problematice protiprávního přemístění nebo zadržení dětí.

Ze zpráv o činnosti Úřadu pro mezinárodněprávní ochranu dětí z jednotlivých let vyplývá, kolik případů protiprávního přemístění nebo zadržení dětí a ve vztahu s jakými státy bylo v České republice řešeno. V roce svého vzniku, tj. v roce 2000, řešil Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí celkem 33 případů mezinárodních únosů dětí. O rok později jich řešil celkem 48. Vývoj počtu případů protiprávního přemístění nebo zadržení dětí v letech 2002 až 2009, řešených Úřadem pro mezinárodněprávní ochranu dětí, je zachycen v grafu č. 1. V uvedeném období bylo v České republice řešeno celkem 199 případů proti-

právního přemístění nebo zadržení dětí. Z tohoto celkového počtu se v 93 případech jednalo o mezinárodní únosy dětí z České republiky do zahraničí a ve 106 případech o protiprávní přemístění dětí ze zahraničí do České republiky. V uvedených letech byly případy mezinárodních únosů dětí řešeny nejčastěji ve vztahu s Německem, Slovenskem, Velkou Británií, Spojenými státy americkými a Kanadou (Zpráva o činnosti Úřadu pro mezinárodněprávní ochranu dětí v roce 2002; 2003; 2004; 2005; 2006; 2007; 2008; 2009). Jak je zřejmé z uvedeného obrázku, případů protiprávního přemístění nebo zadržení dětí, řešených v České republice, rok od roku přibývá. Motivy, které stále častěji vedou rodiče k protiprávnímu přemístění nebo zadržení svého dítěte, jsou různé. Je to víra rodiče, že takové jednání je v nejlepším zájmu dítěte, nebo snaha potrestat druhého rodiče takovým jednáním, snaha rodiče získat určitou převahu ve vyjednávání s druhým rodičem, snaha získat výlučné právo péče o dítě, nebo nespokojenost rodiče se životem v zahraničí či obava z nemožnosti kontaktu s dítětem aj. (Clemens, 2003; Kaye, 1999; Reynolds, 2006; Walter, 2004).

Preventivní opatření

Vzhledem k rostoucímu počtu případů mezinárodních únosů dětí jedním z rodičů v České republice a počtu případů, ve kterých jsou děti vystaveny psychické újme, je nezbytné věnovat pozornost preventivním opatřením v této oblasti. Česká republika bohužel dosahuje v oblasti prevence případů mezinárodních únosů dětí pouze na pomyslný okraj souboru všech dostupných preventivních opatření. Aby měla preventivní opatření smysl, je třeba je zaměřit jak na samotné rodiče, kteří mohou být potenciálně ohroženi únosem dítěte ze strany

druhého rodiče, tak i do oblasti právní úpravy a příslušných institucí.

Rodiče ohrožení únosem dítěte

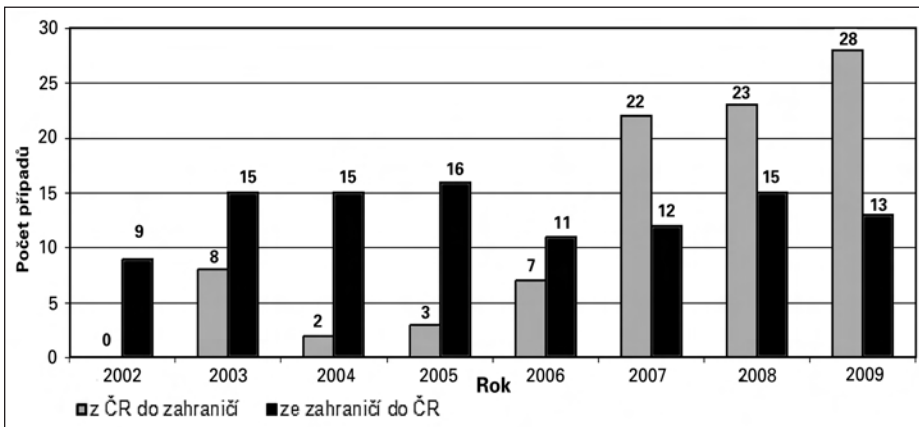
Předcházení případům mezinárodních únosů dětí jedním z rodičů je velmi složité. V první řadě je nezbytné nějakým způsobem identifikovat rodinu, která může být takovým únosem potenciálně ohrožena. Problémem však je, že rodič, který se chystá dítě unést, nevykazuje žádné spolehlivé varovné signály (Hof, 2000).

Existují však určité indikátory, na jejichž základě je možné relativně spolehlivě předpovědět, u kterého z rodičů se může vyskytnout riziko únosu dítěte do jiné země. Je to většinou rodič, který:

- má silné vazby ke státu svého původu, tj. k jinému státu, než ve kterém má dítě obvyklé bydliště,
- v zemi obvyklého bydliště dítěte nemá žádné přátele ani nikoho ze své rodiny,
- je nezaměstnaný,
- je finančně nezávislý,
- pocituje v daném státě nedostatečnou právní ochranu,
- chce ukončit smíšené manželství,
- prodal dům či byt, zrušil bankovní účet, schoval či zničil důležité dokumenty týkající se rodiny a dětí,
- již dříve se pokusil dítě unést nebo únosem dítěte vyhrožuje,
- je paranoidní nebo sociopatický,
- má za sebou nějakou kriminální činnost (Hof, 2000).

Pokud jde o preventivní opatření zaměřená na rodiče, důležitá je především jejich informovanost. Ta je dle výsledků výzkumu provedeného v krajském městě České republiky s 30,4 tis. obyvateli nízká (Pešlová, 2009) a lze předpokládat, že odpovídá celorepublikové skutečnosti. Je tedy třeba zaměřit se na zvýšení informovanosti veřejnosti a zejména té, která může být

Graf č. 1: Případy mezinárodních únosů dětí v letech 2002–2009



Zdroj: Zprávy o činnosti Úřadu pro mezinárodněprávní ochranu dětí

mezinárodním únosem svého dítěte postižena, např. prostřednictvím letáků, internetu a dalších médií.

Na druhou stranu je na každém jedinci, který se rozhodne pro vztah s občanem jiné národnosti, aby sám zvážil všechny možné důsledky soužití ve smíšeném partnerském vztahu, např. odlišné kulturní tradice, zvyklosti a právní předpisy. I z tohoto důvodu je informovanost veřejnosti důležitá.

K preventivním opatřením ze strany rodičů dětí narozených smíšeným pářům patří kromě patřičné informovanosti zejména:

- **připravený soupis informací o dítěti** – jméno a příjmení, datum a místo narození, adresa před protiprávním přemístěním nebo zadržením, v případě, že dítě disponuje cestovním dokladem, tak jeho číslo, místo a datum vydání, fotografie dítěte (ne starší 6 měsíců), popis dítěte (výška, váha, barva vlasů a očí), informace o zdravotním stavu, identifikační znaky (např. znaménka, jizvy, brýle),
- **soupis informací o druhém rodiči** – jméno a příjmení, datum a místo narození, národnost, adresa bydliště, číslo pasu nebo jiného identifikačního průkazu, místo a datum vydání pasu nebo jiného identifikačního průkazu, informace o zaměstnání a pracovních zkušenostech, fotografie, popis rodiče (výška, váha, barva vlasů a očí), jména a adresy známých a příbuzných v dané zemi i v zahraničí, informace o zdravotním stavu, datum a místo sňatku, datum a místo rozvodu, datum odluky, identifikační znaky (např. znaménka, jizvy, brýle, tetování),
- **patřičné dokumenty (postačí kopie)** – rodný list dítěte, oddací list, rozhodnutí o rozvodu, dohoda o odluce, dohoda rodičů ohledně výchovy a výživy dítěte nebo vycestování do jiného státu, soudní rozhodnutí vztahující se k dítěti, důkazní materiál (např. v případě domácího násilí), Úmluva o občanskoprávních aspektech mezinárodních únosů dětí,
- **seznámení zaměstnanců školky, školy a jiných zařízení, které dítě navštěvuje, s tím, kdo má právo péče o dítě a tím i právo ho z takového zařízení vyzvedávat,**
- **žádost o okamžité informování rodiče, který má dítě v péči, v případě, že rodič, který dítě nemá svěřeno do péče, se ho pokusí z příslušné školské zařízení vyzvednout,**
- **písemná dohoda rodičů, příp. písemný souhlas jednoho rodiče s vycestováním dítěte spolu s druhým rodičem do jiného státu, než je stát jeho obvyklého bydliště,**
- **využití mediace při řešení případných sporů smíšených párů,**
- **konkrétní informace o únosu dítěte** – datum, místo, ze kterého bylo dítě uneseno, okolnosti únosu, předpokládaný únosce, použitý dopravní prostředek, podezření, kde by dítě mohlo být, po-drobnosti o lidech, kteří by mohli únosci s únosem pomoci (Foreign Affairs Canada, 2006; Hof, 2000).

Právní předpisy

Každý stát by měl usilovat o vytvoření takového právního prostředí, které povede

ke snížení rizika mezinárodního únosu dítěte jedním z rodičů. Měl by ratifikovat mezinárodní smlouvy, týkající se ochrany práv dětí i rodičů, kteří se stanou účastníky případu protiprávního přemístění nebo zadržení dítěte, a zajistit i jejich efektivní implementaci. Preventivní opatření z pohledu legislativy se týkají jak národních právních předpisů, tak i mezinárodních smluv.

1. Mezinárodní smlouvy

Česká republika přistoupila k řadě mezinárodních smluv, které řeší otázku prevence případů mezinárodních únosů dětí, a to konkrétně k Úmluvě o právech dítěte, Úmluvě o občanskoprávních aspektech mezinárodních únosů dětí, Úmluvě o pravomoci orgánů, použitelném právu, uznávání a výkonu rozhodnutí ve věcech rodičovské zodpovědnosti a opatření k ochraně dětí (1996) usiluje o zabezpečení ochrany práv dětí v případech s mezinárodním prvkem. Ve svých ustanoveních doplňuje Úmluvu o občanskoprávních aspektech mezinárodních únosů dětí. Otázkou prevence případů mezinárodních únosů dětí se zabývá především v čl. 7 a 35.

Úmluva o právech dítěte (1989) představuje základní dokument pro oblast ochrany práv dětí. Prevencí případů mezinárodních únosů dětí se zabývá v čl. 11 a čl. 35, ve kterých ukládá signatářským státům, aby se snažily zabránit případům protiprávního přemístění nebo zadržení dětí.

Úmluva o občanskoprávních aspektech mezinárodních únosů dětí (1980) je základním mezinárodním instrumentem upravujícím oblast protiprávního přemístění nebo zadržení dětí. Přijetí této úmluvy představuje samo o sobě preventivní opatření, neboť tento právní instrument se snaží zabránit dopadu škodlivých účinků mezinárodních únosů dětí na přemístěné či zadržené děti a tím je ochránit. Smluvní státy Úmluvy o občanskoprávních aspektech mezinárodních únosů dětí by měly podporovat ostatní státy, které nejsou jejími signatáři, aby ji ratifikovaly.

Úmluva o pravomoci orgánů, použitelném právu, uznávání a výkonu rozhodnutí a spolupráci ve věcech rodičovské zodpovědnosti a opatření k ochraně dětí (1996) usiluje o zabezpečení ochrany práv dětí v případech s mezinárodním prvkem. Ve svých ustanoveních doplňuje Úmluvu o občanskoprávních aspektech mezinárodních únosů dětí. Otázkou prevence případů mezinárodních únosů dětí se zabývá především v čl. 7 a 35.

Nařízení Rady Evropských společenství č. 2201/2003, ze dne 27. listopadu 2003, o příslušnosti a uznávání a výkonu rozhodnutí ve věcech manželských a ve věcech rodičovské zodpovědnosti a o zrušení nařízení Rady Evropských společenství č. 1347/2000 (2003), představuje právní předpis s působností v oblasti rodinného práva Evropské unie. Prevencí případů proti-

právního přemístění nebo zadržení dětí řeší v čl. 10 a 11.

Evropská úmluva o uznávání a výkonu rozhodnutí o výchově dětí a obnovení výchovy (1980) je zaměřena na oblast ochrany práv rodičů, žijících v různých státech Evropy, ve vztahu k výchově nezletilých dětí.

Úmluva o styku s dětmi (2003) upravuje oblast styku rodičů s dětmi, záruky jeho řádného výkonu včetně problematiky navracení dětí po uplynutí doby styku s jedním z rodičů. Prevence případů mezinárodních únosů dětí je řešena především v čl. 10, 16 a 20.

Pokud jsou tyto mezinárodní smlouvy v signatářských státech implementovány efektivně, slouží k prevenci případů mezinárodních únosů dětí, neboť odrazují rodiče od takového jednání.

2. Národní právní předpisy

Ochrana práv dětí, a tudíž i určitá preventivní opatření pro oblast mezinárodních únosů dětí, je v národní právní úpravě České republiky zakotvena např. v ústavním zákoně č. 2/1993 Sb., listině základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů, zákoně č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů, zákoně č. 94/1963 Sb., o rodině, ve znění pozdějších předpisů, zákoně č. 99/1963 Sb., občanském soudním řádu, ve znění pozdějších předpisů. Některé z těchto právních předpisů doznaly v posledních letech významných změn, kdy prostřednictvím novelizace poskytují již poměrně značný prostor pro ochranu práv dětí před jejich protiprávním přemístěním nebo zadržením. Významná v tomto ohledu byla novela občanského soudního řádu, daná zákonem č. 295/2008 Sb., která přinesla změny v podobě možnosti vydávání předběžných opatření, výkonu rozhodnutí ve věci výchovy dětí, podpory řešení uvedených případů mediací, stanovení soudu příslušného k řešení případů unesených dětí, aj. (Novotná, 2008).

V národní právní úpravě by však měla být zapracována i další preventivní opatření, a to například následující:

- požadavek, aby dítě disponovalo vlastním cestovním dokladem,
- písemný souhlas obou rodičů s vydáním cestovního dokladu dítěti,
- písemný souhlas rodiče, který má dítě svěřeno do péče, s vycestováním dítěte do zahraničí (na standardizovaném formuláři, čímž by byla zajištěna možnost celosvětové kontroly),
- dohled nad kontaktem rodiče s dítětem, a to buď ze strany rodinného příslušníka, nebo pracovníka orgánu sociálně-právní ochrany dětí,
- přesná specifikace návštěv rodiče, který nemá dítě svěřené do své péče (datum a čas začátku a konce návštěvy),
- zákaz rodiči, který nemá dítě v péči, aby je bez souhlasu druhého rodiče vyzvedával ve školce, škole a jiných zařízeních, které dítě navštěvuje,

- omezení mezinárodního cestování, případně stanovení jednoznačných podmínek,
- evidence odjezdu a příjezdu rodiče s dítětem do zahraničí na příslušném orgánu sociálně-právní ochrany dětí,
- existence hraničních kontrol,
- existence orgánu, který by měl možnost zkontrolovat, zda má dítě platný cestovní doklad a zda cestuje do zahraničí se souhlasem obou rodičů,
- zakotvení mezinárodního únosu dítěte jedním z rodičů do trestního práva (v mnoha zemích, i evropských, je protiprávní přemístění nebo zadržení dítěte jedním z rodičů trestným činem; otázkou však zůstává, zda trestným činem uznat únos dítěte jedním z rodičů, jako je tomu např. v Kanadě, Finsku, nebo ho spíše definovat obecněji jako únos dítěte, jako je tomu např. ve Švýcarsku, nebo ustanovit trestným činem i bránění dítěti v kontaktu s rodičem, jako je tomu např. v Argentině),
- požadování peněžní záruky v případě, že by následně k únosu dítěte došlo (Hague Conference on Private International Law, 2005).

Vždy je lepší se snažit únosu dítěte jedním z rodičů zabránit prostřednictvím národní právní úpravy, než následně řešit navrácení dítěte prostřednictvím mezinárodních smluv. Právní úprava České republiky by měla umožnit příslušným orgánům jednat rychle, efektivně a implementovat příslušná preventivní opatření bez jakéhokoliv zpoždění.

Instituce

Preventivní opatření z pohledu institucí se týkají těch institucí, které mohou potenciálně přijít do styku s případem mezinárodního únosu dítěte jedním z rodičů. Mezi tyto instituce v České republice patří Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí, místně příslušné orgány sociálně-právní ochrany dětí, soudy včetně specializovaného soudu, příslušná ministerstva, styčný soudce, mediátoři, neziskové organizace. Všechny tyto instituce by měly spolupracovat, a to jak na národní, tak i mezinárodní úrovni, neboť přímá spolupráce včetně získávání nových poznatků z praxe může mít vliv na výsledek celého případu. Měly by poskytovat potřebné informace, a to mimo jiné informace o preventivních opatřeních, o Úmluvě o občanskoprávních aspektech mezinárodních únosů dětí. Dále by se měly podílet na vypracování národní strategie prevence případů protiprávního přemístění nebo zadržení dětí. Pracovníci těchto institucí by měli být dostatečně kvalifikováni a měli by disponovat znalostmi z oblasti mezinárodních únosů dětí. Svoje znalosti by měli prohlubovat prostřednictvím účasti na mezinárodních konferencích zaměřených na tuto problematiku, sledováním odborného časopisu Judges' Newsletter, procházením judikatury smluvních států Úmluvy o občanskoprávních aspektech mezinárodních únosů dětí v databázi INCADAT.

Významnou institucí je ústřední orgán pro oblast protiprávního přemístění nebo

zadržení dětí, **Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí**. Tento úřad působí na poli ochrany práv nezletilých dětí v soukromoprávních věcech s mezinárodním prvkem (Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí, 2009). Činnost ústředního orgánu je založena na 7 základních principech, z nichž některé vstupují i do oblasti prevence. Mezi tyto principy patří zejména *zdroje a pravomoci* (kvalifikovaní zaměstnanci, potřebné komunikační prostředky, jasné vymezené pravomoci), *spolupráce ústředních orgánů*, *komunikace* (jasná, rychlá a účinná komunikace mezi ústředními orgány, komunikace s veřejností), *konzistence* (jednotný formulář žádosti o navrácení protiprávně přemístěného nebo zadrženého dítěte, konzistentní interpretace Úmluvy o občanskoprávních aspektech mezinárodních únosů dětí), *rychlost jednání*, *transparentnost* (zpřístupnění informací dotčeným stranám), *progresivní implementace* (zájem o praktické zkušenosti ostatních smluvních států s implementací Úmluvy o občanskoprávních aspektech mezinárodních únosů dětí) (Hague Conference on Private International Law, 2003). Při řešení případů protiprávního přemístění nebo zadržení dětí vystupuje buď v roli žádajícího, nebo žádaného orgánu (Hague Conference on Private International Law, 2003). Jako žádající orgán například získává informace o řešení daného případu v zahraničí, kontroluje, zda předkládaná žádost o navrácení dítěte obsahuje všechny údaje stanovené Úmluvou o občanskoprávních aspektech mezinárodních únosů dětí, informuje navrhovatele žádosti o působnosti Úmluvy o občanskoprávních aspektech mezinárodních únosů dětí, poskytuje informace o právní úpravě České republiky, zajišťuje doručení žádosti o navrácení dítěte žádanému ústřednímu orgánu, poskytuje pomoc a informace navrhovateli, spolupracuje s příslušným ústředním orgánem v zahraničí. Jako žádaný orgán přijímá, eviduje a potvrzuje přijetí žádosti o navrácení dítěte, kontroluje, zda žádost je v souladu s Úmluvou o občanskoprávních aspektech mezinárodních únosů dětí, požaduje dodatečné informace, zjišťuje místo pobytu přemístěného nebo zadrženého dítěte, zajišťuje právního zástupce navrhovatele, podává návrh na zahájení soudního řízení, sleduje stav žádosti o navrácení dítěte, poskytuje informace žádajícímu orgánu aj. Jak je z uvedeného výčtu činností Úřadu pro mezinárodněprávní ochranu dětí zřejmé, otázkou prevence případů protiprávního přemístění nebo zadržení dětí jedním z rodičů se zabývá pouze okrajově. Měl by se tedy zaměřit především na efektivní implementaci Úmluvy o občanskoprávních aspektech mezinárodních únosů dětí, a to hlavně na implementaci preventivních opatření v ní obsažených. Dále na tvorbu národní strategie prevence, sledování implementace a monitorování účinnosti preventivních opatření. V neposlední řadě by měl podporovat spolupráci všech institucí zainteresovaných v této problematice, a to jak na národní, tak i na meziná-

rodní úrovni. Měl by být styčným bodem této oblasti, který poskytuje potřebné informace, a to jak odborné, tak i široké veřejnosti, například formou pořádání seminářů, konferencí, publikování článků do veřejně dostupných časopisů a novin.

V problematice mezinárodních únosů dětí v České republice spolu úzce spolupracují i příslušná **ministerstva**, například Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo spravedlnosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí by se mělo nad rámec své dosavadní činnosti v oblasti sociálně-právní ochrany dětí zaměřit konkrétně na tvorbu národní strategie prevence případů mezinárodních únosů dětí jedním z rodičů. Ministerstvo spravedlnosti působí v oblasti právní úpravy mezinárodních únosů dětí, a tudíž by se mělo zaměřit na implementaci výše zmíněných preventivních opatření v národní právní úpravě.

Důležitou roli hrají také **místně příslušné orgány sociálně-právní ochrany dětí**. Dle zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů, mají uloženy nejvíce povinnosti v oblasti ochrany práv dětí, neboť vzhledem k jejich místní příslušnosti mohou velmi dobře znát daný problém a podmínky. V případech protiprávního přemístění nebo zadržení dětí zjišťují informace o místě pobytu dotčeného dítěte, spolupracují s Úřadem pro mezinárodněprávní ochranu dětí, jsou ustanovovány opatrovníky nezletilých dětí, sepisují zprávy o sociálních poměrech dítěte v rodině. Jak je zřejmé, i místně příslušné orgány sociálně-právní ochrany dětí mají své rezervy v oblasti prevence případů mezinárodních únosů dětí. Pracovníci místně příslušných orgánů sociálně-právní ochrany dětí by měli být schopni poskytnout rodičům, potenciálně ohroženým mezinárodním únosem svého dítěte, dostatek kvalifikovaných informací. V mnoha případech tomu však takto není, jak vyplynulo z výzkumu provedeného v oblasti problematiky protiprávního přemístění nebo zadržení dětí v České republice (Pešlová, 2009). Tito pracovníci by měli být pravidelně proškoleni v této oblasti, a to formou účasti na seminářích, konferencích aj. Vhodná by jistě byla i existence specializovaného pracovníka přímo pro oblast mezinárodních únosů dětí na příslušném krajském úřadě.

Významné místo v oblasti prevence případů mezinárodních únosů dětí zaujímají **soudy**. V roce 2008 vznikl specializovaný soud, který má jako jediný pravomoc rozhodovat ve věci protiprávního přemístění nebo zadržení dětí, a to Městský soud v Brně. Tento soud je povinen zjišťovat místo pobytu přemístěného nebo zadrženého dítěte, zabránit takovému dítěti vycestovat za hranice České republiky. Existence tohoto soudu přináší vyšší specializaci soudců, podílejících se na řešení těchto případů a užší spolupráci s Úřadem pro mezinárodněprávní ochranu dětí. Soudci působící na specializovaném soudu by měli být řádně proškoleni o výkladu Úmlu-

vy o občanskoprávních aspektech mezinárodních únosů dětí, aby docházelo k její konzistentní aplikaci, a měli by se účastnit mezinárodních konferencí zaměřených na tuto problematiku, sledovat judikaturu smluvních států Úmluvy o občanskoprávních aspektech mezinárodních únosů dětí. V případě, že se na daný soud obrátí rodič s podezřením na možnost únosu svého dítěte druhým z rodičů, by měl soud učinit takové právní kroky, které národní legislativa umožňuje a které zabrání rodiči dítě unést. V případech, ve kterých existuje potenciální riziko vzniku mezinárodního únosu dítěte, by příslušný soud, který rozhoduje o výchově dítěte a péči o ně, neměl nařizovat společnou péči obou rodičů. Aby byla preventivní opatření dostatečně účinná, je nezbytný efektivní přístup soudu při řešení konkrétního případu.

Dalším významným institutem v oblasti prevence případů mezinárodních únosů dětí je **styčný soudce**. Styčný soudce působí na poli mezinárodního práva rodinného, usiluje o snazší spolupráci se soudci smluvních států Úmluvy o občanskoprávních aspektech mezinárodních únosů dětí, o rychlejší řešení případů, o využívání mediace, pomáhá soudcům s jurisdikcí obsaženou v Úmluvě o občanskoprávních aspektech mezinárodních únosů dětí, účastní se mezinárodních konferencí a seminářů týkajících se rodinného práva. Dále je zodpovědný za shromažďování nových poznatků o Úmluvě o občanskoprávních aspektech mezinárodních únosů dětí (Lortie, 2006). Styčný soudce úzce spolupracuje s Úřadem pro mezinárodněprávní ochranu dětí, jeho činnost je však k činnosti této instituce pouze doplňující.

Velkou roli v oblasti prevence mezinárodních únosů dětí jedním z rodičů hraje v zahraničí i **mediace**. Mediace představuje dobrovolný způsob řešení sporů. Mediátor pomáhá zúčastněným stranám nalézt přijatelné řešení jejich sporu. Využití pomoci mediátora představuje samo o sobě preventivní opatření, a proto by ji měly využít všechny smíšené páry, které prochází krizí. V České republice však mediace není zatím tak hojně využívána, jako je tomu v zahraničí, a to i proto, že její význam není v České republice zatím doceněn. Mediace se v posledních letech stává velmi doporučovanou metodou v oblasti prevence i následného řešení případů protiprávního přemístění nebo zadržení dětí jedním z rodičů (Reunite International Child Abduction Centre, 2006). K hojnějšímu využívání mediace by jistě opět přispěla osvěta. Soudci, pracovníci místně příslušných orgánů sociálně-právní ochrany dětí, pracovníci Úřadu pro mezinárodněprávní ochranu dětí by měli rodičům, kteří se ocitnou v situaci možného protiprávního přemístění nebo zadržení dítěte druhým z rodičů, v první řadě doporučit využití mediace pro řešení jejich problémů. Mediátoři pro oblast mezinárodních únosů dětí by měli být řádně proškoleni v problematice soukromoprávních sporů s mezinárodním prvkem, neboť tato oblast zahrnuje

mnoho komplikovaných faktorů, jako například kulturní odlišnosti, dva právní systémy, dva odlišné jazyky (Reunite International Child Abduction Centre, 2006; Hague Conference on Private International Law, 2008).

V neposlední řadě je nutné zmínit i **neziskové organizace** (např. Nadace naše dítě, Fond ohrožených dětí). Preventivní opatření z pohledu neziskových organizací spočívají v poskytování odborných informací, zprostředkování právní a psychologické pomoci, spolupráci s příslušnými neziskovými organizacemi v zahraničí.

Závěr

Partnerské vztahy v rodině se během několika málo předchozích generací zásadně změnily. Postupně se snižuje význam legitimacy partnerského svazku, a to v důsledku změn v postavení ženy a muže ve společnosti. Roste počet partnerských vztahů s mezinárodním prvkem. Tento vývoj české rodiny však s sebou přináší i celou řadu negativních trendů, mezi které mimo jiné patří i mezinárodní únosy dětí jedním z rodičů.

V posledních letech v České republice přibývá případů protiprávního přemístění nebo zadržení dětí jedním z rodičů. Vzhledem k tomu, že únos dítěte jeho rodičem do jiné země je závažným činem, který má většinou neblahý dopad na unesené dítě, je nezbytné se zaměřit na otázku prevence v této oblasti, a to jak na prevenci vzniku případu mezinárodního únosu dítěte jeho rodičem, tak i na prevenci negativních dopadů na dítě v případě, že došlo k jeho únosu.

Přehled uvedených možností prevence, uplatnitelných v České republice, není vyčerpávající, ale představuje nástin, jakým směrem by se měla prevence případů mezinárodních únosů dětí v České republice ubírat. Jako nejdůležitější se jeví vypracování národní strategie prevence pro oblast mezinárodních únosů dětí, která v České republice zatím vypracována nebyla, a také zvýšení informovanosti veřejnosti o této problematice. Uvedený přehled preventivních opatření by měl posloužit široké veřejnosti.

Je nezbytné si uvědomit, že prevence v oblasti mezinárodních únosů dětí jedním z rodičů představuje výrazně lepší řešení než následné, často složité hledání a navrácení protiprávně přemístěného nebo zadrženého dítěte, které bývá takovým jedním často traumatizováno.

Literatura:

- Brodin, P. 2004. The Application of the Convention – From the Practitioner's Perspective. *Canadian Family Law Quarterly*, 2004, vol. 23, no. 3, s. 219-242. ISSN 0832-6983.
- Clemens L. C. 2003. International Parental Child Abduction: Time for the United States to Take Stand. *Syracuse Journal of International Law and Commerce*, 2003, vol. 30, no. 1, p. 151 – 178. ISSN 0093-0709.
- Foreign Affairs Canada. 2006. *International Child Abductions: A Manual for Parents*. 1st ed. Canada: Foreign Affairs, 2006. 34 s. ISBN 0-662-69310-8.

- Hague Conference on Private International Law. 2003. *Guide to Good Practice: Part I – Central Authority Practice*. 1st ed. Bristol: Jordan Publishing Limited, 2003. 153 s. ISBN 0-85308-893-4.
- Hague Conference on Private International Law. 2005. *Guide to Good Practice: Part III – Preventive measures*. 1st ed. Bristol: Jordan Publishing Limited, 2005. 53 s. ISBN 0-85308-986-8.
- Hague Conference on Private International Law. 2008. *Transfrontier Contact Concerning Children: General Principles and a Guide to Good Practice*. 1st ed. Bristol: Jordan Publishing Limited, 2008. 56 s. ISBN 978-1-84661-141-4.
- Hof, P. M. *Parental Kidnapping: Prevention and Remedies*. 1st ed. Washington: American Bar Association, 2000. 34 s.
- Kaye, M. The Hague Convention and the Flight from Domestic Violence: How Women and Children are Being Returned by Coach and Four. *International Journal of Law, Policy and the Family*, 1999, vol. 13, no. 2, s. 191-212. ISSN 1360-9939.
- Lortie, P. *Report on Judicial Communications in Relation to International Child Protection* [online]. Říjen 2006 [citováno 29. 9. 2007]. Dostupné z: <http://www.hcch.net/index_en.php?act=publications.details&pid=3893&zoe=Doc.%20No%208>.
- Nařízení Rady Evropských společenství č. 2201/2003, ze dne 27. listopadu 2003 o příslušnosti a uznávání a výkonu rozhodnutí ve věcech manželských a ve věcech rodičovské zodpovědnosti a o zrušení nařízení Rady Evropských společenství č. 1347/2000.
- Novotná, V. Novela občanského soudního řádu a spolupráce soudů a orgánů sociálně-právní ochrany dětí při výkonu rozhodnutí o výchově. *Právo a rodina*, 2008, roč. 10, č. 11, s. 1-4. ISSN 1212-866X.
- Pešlová, E. *Sociálně-právní aspekty mezinárodních únosů dětí*. České Budějovice, 2009. 196 s. Disertační práce na Zdravotně sociální fakultě Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Školitel Vilém Kahoun.
- Reunite International Child Abduction Centre. *Mediation in International Parental Child Abduction: the Reunite Mediation Pilot Scheme* (research report). Leicester: Reunite International, 2006. 53 s.
- Reynolds, S. E. International Parental Child Abduction: Why We Need to Expand Custody Rights Protected under the Child Abduction Convention. *Family Court Review*, 2006, vol. 44, no. 3, s. 464-483. ISSN 1531-2445.
- Rozehnalová, N. – Týč V. – Záleský, R. 1997. *Vybrané problémy mezinárodního práva soukromého v justiční praxi*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1997. ISBN 80-210-1570-5.
- Sdělení Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 104/1991, o sjednání Úmluvy o právech dítěte.
- Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 34/1998 Sb., o sjednání Úmluvy o občanskoprávních aspektech mezinárodních únosů dětí.
- Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 66/2000 Sb. m. s., o přijetí Evropské úmluvy o uznávání a výkonu rozhodnutí o výchově dětí a obnovení výchovy.
- Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 141/2001 Sb. m. s., o přijetí Úmluvy o pravomoci orgánů, použitelném právu, uznávání a výkonu rozhodnutí a spolupráci ve věcech rodičovské zodpovědnosti a opatření k ochraně dětí.
- Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 91/2005 Sb. m. s., o sjednání Úmluvy o styku s dětmi.
- Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí [online]. 2009. [citováno 20. 1. 2009]. Dostupné z: <<http://www.umpod.cz>>.
- Walter, M. C. Toward the Recognition and Enforcement of Decisions Concerning Transnational Parent-Child Contact. *New York University Law Review*, 2004, vol. 79, no. 9, p. 2381 – 2416. ISSN 0028-7881.
- Zpráva o činnosti Úřadu pro mezinárodněprávní ochranu dětí v roce 2002-2009. Brno: Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí, 2003-2010.

Eliška Pešlová působí na ZSF JČU, katedře právních oborů, řízení a ekonomiky. Vilém Kahoun je ústředním ředitelem ČSSZ.

Využití Booleho přístupu v komparativní analýze: příklad srovnání 27 zemí EU z hlediska zaměstnanosti žen

Miroslav Suchanec

V tomto převážně metodologickém článku prezentuji alternativní způsob provedení komparativní analýzy – tzv. Booleho (též Booleův) přístup. Nejprve osvětluji hlavní charakteristiky tohoto přístupu a poté ilustruji metodu na příkladu srovnání 27 zemí EU z hlediska úrovně zaměstnanosti žen. Analýza ukazuje na komplexní charakter kauzálních podmínek, které mohou být postiženy klasickými statistickými metodami jen velmi obtížně. Data také naznačují, že jediný faktor, který je nezbytně spojen s vysokou úrovní ženské zaměstnanosti a jehož efekt je jednoznačný a stabilní také vně určité skupiny států, je vysoká úroveň participace mužů na domácí práci.

Úvodem

V sociálněvědním výzkumu existuje mnoho mezinárodních srovnávacích studií, jejichž výzkumná část je založena na nástrojích pro měření souvislosti mezi dvěma proměnnými (často Pearsonův korelační koeficient), převážně na agregované úrovni států. Na používání těchto metod není nic špatného, zejména když různé výzkumné cíle vyžadují různé výzkumné nástroje. Avšak je zapotřebí si uvědomit, co výsledky získané těmito nástroji skutečně znamenají, a brát to v potaz při interpretaci těchto výsledků – že korelace neošetřuje potenciální existenci alternativních vysvětlení (třetích a dalších ovlivňujících faktorů) a že výsledky získané na jedné úrovni (např. národní) neříkají nic o stavu problému na jiné úrovni (např. individuální). Posledně ale významově předně, korelace také neříká nic o tak často (a tak často nesprávně) artikulované kauzální podstatě vztahu mezi dvěma studovanými proměnnými.

V tomto článku navazuji na práci J. L. Mackieho o podstatě kauzality (Mackie, 1988). Rád bych prezentoval kauzalitu jako komplexnost podmínek, nikoli jako jedinečnost, a ukázal, že jen zřídka kdy existuje jediná příčina určitého jevu, řečeno jazykem nezbytnosti a dostatečnosti, že jen výjimečně existuje nějaká příčina, která je sama o sobě dostatečnou podmínkou pro vznik určitého jevu, a že není jen jedna sada faktorů nutných pro vznik nějaké události.

Většina standardních statistických procedur (zejména v mezinárodním komparativním výzkumu vykonaném na agregované úrovni) si není schopna poradit s takto komplexní podstatou kauzality ať už z technických, nebo substantivních důvodů (viz Ragin, 1989: 61-77). Nicméně existuje strategie, jak se vypořádat s problémem limitovaného počtu případů a s obtížemi spojenými s používáním interakčních členů ve statistických procedurách – Booleho analýza. Proto se dále soustředím na hlavní vlastnosti tohoto přístupu a použiji ho na příkladu 27 zemí EU, přičemž se budu zabývat faktory souvisejícími s jejich odlišnostmi v úrovni ženské zaměstnanosti.

Základní vlastnosti Booleho přístupu

Booleho analýza je založena na Booleho algebře vytvořené Georgem Boolem v polovině 19. století. Booleho algoritmy byly vyvinuty elektroinženýry v padesátých letech 20. století za účelem zjednodušení spínacích obvodů. Data v Booleho analýze jsou binárního charakteru (jsou dichotomická) a reprezentují buďto „pravdu“, nebo „nepravdu“, popřípadě „prezenci“, nebo „absenci“ určitého jevu. Tato vlastnost analýzy znamená, že intervalová data musí být transformována na nominální úroveň. Booleho analýza je „nejsilnější“ v případě, kdy data jsou přirozeně binární a k jejich transformaci a tedy i jisté redukci informace nemusí dojít – nutnost transformace intervalových dat proto lze pokládat za slabou stránku této metody. Data jsou prezentována v tzv. „pravdivostní tabulce“, kde každá řada tabulky reprezentuje jednu možnou kombinaci hodnot nezávisle proměnných a korespondující hodnotu závisle proměnné za tohoto stavu souboru nezávisle proměnných. Booleho funkce přiřazuje vysvětlované události/jevu (závisle proměnné) pouze dvě hodnoty – buďto 1, pokud nastala, nebo 0, pokud nenastala. Základními operacemi algebry jsou logický² součin, logický součet a negace, které definují podobu funkce. Logický součin (konjunkce), který se významově shoduje se spojkou „a“ (popřípadě „i“), znamená, že výraz je pravdivý, pouze pokud všechny jeho členy jsou pravdivé. Pomocí konjunkce se v Booleho funkci zapisují základní (primitivní) výrazy, neboli všechny kombinace podmínek, které vedou ke vzniku studované události. V ilustrativní tabulce by prvním z takových výrazů byl A'B'C' (zápis písmene s čárkou představuje negaci členu a tedy hodnotu 0). Pokud tedy ani jeden z členů ABC nenastane, pak nenastane ani vysvětlovaná událost. Logický součet (disjunkce), pro který se v běžné řeči užívá významu „nebo“, znamená, že stačí, aby alespoň jeden z členů součtu byl pravdivý, a pak je i celý součet (vysvětlovaná proměnná) pravdivý. V Booleho funkci se do formy disjunkce sdružují jednotlivé

primitivní výrazy (jedná se o „disjunkci konjunkcí“, tedy o součty součinů). Analyzujeme-li ilustrativní pravdivostní tabulku, pak dostaneme funkci $X = A'B'C' + A'BC' + A'BC + ABC' + ABC$. Existuje tedy pět sad podmínek, za kterých nastane studovaná událost, avšak ke vzniku události postačuje jen jedna z nich.

Tabulka č. 1: Ilustrativní příklad pravdivostní tabulky

A	B	C	X
0	0	0	1
0	0	1	0
0	1	0	1
0	1	1	1
1	0	0	0
1	0	1	0
1	1	0	1
1	1	1	1

V následném procesu Booleho minimalizace analýza užívá logiku paralelní s logikou experimentálního designu a minimalizuje počet podmínek, které vedou k požadovanému stavu závisle proměnné. Pokud se Booleho výraz (soubor podmínek např. ABC' a ABC) liší pouze v jedné podmínce (zde C) ale souvisejí se stejným výsledkem (hodnotou závisle proměnné), pak kauzální podmínka C, na základě které se výrazy odlišují, se považuje za irrelevantní a lze ji odstranit za účelem zjednodušení výrazu (zde by z ABC a ABC' vznikl zjednodušený výraz AB). Opakování tohoto procesu vede ke vzniku „primárních podmínek“ – výrazů, které pokrývají všechny primitivní (původní) kombinace hodnot nezávisle proměnných v situacích, kdy zkoumaný jev (závisle proměnná) nastává/je pravdivý (Ragin, 1983: 93). Logika je paralelní s logikou Millovy metody shody (Fletcher, 1971: 70; Stockpol and Somers, 1980: 184). Výsledná rovnice podmínek umožňuje posoudit významnost jednotlivých podmínek z hlediska jejich nezbytnosti a dostatečnosti pro vznik studovaného jevu a takto dochází k posouzení kauzality komplexním způsobem. Podmínky mohou být buďto/ani nezbytné/dostatečné, nebo obojí. V tomto případě by výsledná minimalizovaná rovnice měla tvar $X = B + A' C'$. Faktor B

byl podmínkou dostačující, neboť stojí sám o sobě (netvoří součin), ale nikoli nezbytnou, protože není zastoupen ve všech součinech (existuje alternativní cesta $A' C'$). Faktor A' a faktor C' nejsou ani dostačující, ani nezbytné. (Pro hlubší porozumění Booleho analýze viz Regin, 1989, nebo mezi českou psanou literaturou např. Růžicková, E., Beránek, J., 2004; Odvárko, O., 1973; Faure, R., Heurgonová, E., 1984.)

Použití Booleho přístupu pro komparativní analýzu 27 států EU z hlediska úrovně ženské zaměstnanosti

Mnoho výzkumů bylo publikováno na téma měnícího se vztahu mezi porodností a úrovní participace žen na trhu práce. Tato změna bývá připisována skutečnosti, že v některých zemích jsou ženy nějakým způsobem schopny kombinovat práci a rodinu, zatímco v jiných zemích toho schopny nejsou. Výzkumy tvrdí, že tato schopnost žen závisí na rozvinutosti práce a rodinu harmonizujících politik v dané zemi (částečné úvazky, péče o děti atd.) a také na míře, s jakou muži pomáhají ženám s domácími pracemi.

Použitím Booleho analýzy se pokusím posoudit podmínky související s vysokou úrovní ženské zaměstnanosti ve 27 státech Evropské unie. Data byla získána z on-line databáze Eurostatu a Zprávy Evropské komise o rovnosti mezi pohlavími (EU Report on Equality between women and men, 2009)³. Státy rozdělují do čtyř skupin na základě různého zeměpisného, historického a kulturního pozadí. Rozdělení je nástrojem ověření předpokladu, že neexistuje žádná „záračná“ politika, která může garantovat vysokou úroveň ženské zaměstnanosti, a že se jedná spíše o kontext, který je důležitý. Čtyři skupiny zemí - Skandinávie⁴, postkomunistické země⁵, země Středozemního moře⁶, a zbytek EU⁷ - byly posuzovány z hlediska 10 proměnných (9 nezávislých a 1 závislé) na agregované úrovni států. Pro účel Booleho analýzy byly všechny tyto faktory dichotomizovány na základě aritmetického průměru jako hraniční hodnoty do hodnoty 1 = vysoká úroveň vlastnosti, respektive 0 = nízká úroveň. Nezávisle proměnné indikující demografickou, sociální a ekonomickou situaci v zemích jsou A = celková úroveň porodnosti, B = riziko dětské chudoby, C = velikost sektoru služeb, D = podíl žen v parlamentu, E = rozdíl ve mzdách mužů a žen, F = podíl žen s alespoň středním vzděláním, G = množství času, které muži věnují domácí práci, H = podíl částečných úvazků na celkové zaměstnanosti žen, I = podíl dětí v zařízeních péče o děti. Závisle proměnná F představuje úroveň ženské zaměstnanosti.

Níže uvedené rovnice prezentují výsledky analýzy ve formě minimalizovaných a následně vytknutých výrazů (podmínek) ve čtyřech skupinách zemí. Rovnice ukazují

ji podmínky nebo skupiny podmínek, které souvisejí s vysokou úrovní ženské zaměstnanosti⁸. Proměnné s čárkou nahoře (např. E') představují absenci/nízkou úroveň příslušného jevu. Interpretace výsledků je vysvětlena níže na příkladu Skandinávských zemí.

$$F \text{ (zbytek EU, vysoká úroveň ženské zaměstnanosti)} = E' (A B C' D' F G' H I' + G H' I (A' B C' D F' + A B' C D' F)) + E (A' B' C' D' F G' H' I' + H (A' B' C' D F G' I' + C F' (A' B' D G' I' + A G I (B D' + B' D)))) \quad (1.1)$$

$$F \text{ (Skandinávie, vysoká úroveň ženské zaměstnanosti)} = A B' C D E G I (H + F) \quad (1.2)$$

$$F \text{ (postkomunistické země, vysoká úroveň ženské zaměstnanosti)} = C' D' F G H' (A B E I' + A' B' E' I) \quad (1.3)$$

$$F \text{ (země Středozemního moře, vysoká úroveň ženské zaměstnanosti)} = A' C' H' (B' D' E F G' I' + B D E' F' G I) \quad (1.4)$$

Výsledky Booleho analýzy v zemích zbytku EU (rovnice 1.1) ukazují na velkou komplexnost a nejednoznačnost, kterou je obtížné vůbec nějakým způsobem interpretovat. Neexistuje zde žádná podmínka nebo faktor, která by byla buďto nezbytná, nebo dostačující pro dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti žen. Co více, všechny faktory mají nejednoznačné efekty v závislosti na kontextu, ve kterém se vyskytují. Tyto výsledky mohou ukazovat na různorodost této skupiny zemí. Z tohoto důvodu převrátím logiku a prošetřím podmínky spojené s nízkou úrovní ženské zaměstnanosti. Stejně bude postupováno i v případě ostatních skupin zemí a tyto výsledky budou prezentovány později.

V případě Skandinávských zemí (rovnice 1.2) je viditelné, že vysoká úroveň zaměstnanosti žen souvisí se dvěma sadami podmínek - první sadou $A B' C D E G I H$ a druhou sadou $A B' C D E G I F$ (připomeňme, že v Booleho algebře je sčítání ekvivalentem k logickému „nebo“, zatímco součin logickému „a“). Podmínky $A B' C D E G I$ jsou všechny nezbytné, avšak ne dostačující, neboť jsou přítomny v obou sadách, ale nikdy ne osamoceně, zatímco podmínky H a F nejsou ani nezbytné, ani dostačující, protože se nevyskytují v obou sadách a nikdy ne o samotě. Interpretováno věcně, nikoli symbolicky - ve Skandinávii je pro vysokou úroveň ženské zaměstnanosti nezbytné dosažení vysoké porodnosti, nízké riziko dětské chudoby, veliký sektor služeb, vysoký podíl žen v parlamentu, vysoký rozdíl mezi mzdami mužů a žen, vysoká úroveň mužské participace na domácích pracích a vysoký podíl dětí v institucionální péči.

V postkomunistických zemích je tomu naopak (rovnice 1.3). Vysoká zaměstnanost žen souvisí s malým podílem sektoru slu-

žeb, nízkým podílem žen v parlamentu a nízkým podílem částečných úvazků na zaměstnanosti. Jediné, co mají Skandinávie a postkomunistické země společné, je pro vysokou zaměstnanost nezbytná nadprůměrná participace muže na domácích pracích.

V zemích Středozemního moře stojí za povšimnutí (rovnice 1.4), že pokud jsou velikost sektoru služeb a podíl částečných úvazků na zaměstnanosti žen malé/nízké, je zaměstnanost žen stále vysoká. Tato skutečnost ukazuje, společně s nejednoznačným efektem podílu dětí v institucionální péči, na kontextuální (podmíněný), spíše než absolutní (nepodmíněný) efekt harmonizačních politik. Když se podíváme zpět do Skandinávie, je možné všimnout si tak často zmiňovaného, na agregované úrovni nejednoznačného vztahu mezi porodností a zaměstnaností žen. Zatímco ve Skandinávii je ženská zaměstnanost pozitivně vztažena k porodnosti, v zemích Středozemního moře je tomu naopak - nízká porodnost je spojena s vysokou zaměstnaností žen.

Někdy je pro interpretaci užitečné situaci převrátit a hledat podmínky, které souvisejí s absencí vysvětlované proměnné - v této situaci nízká zaměstnanost žen.

$$F \text{ (zbytek EU, nízká zaměstnanost žen)} = D' F' H' + C' F G + H (C' F' + B' D') + C (A' G + E F + B E') + D (E H' + B' E' + A B) + I' (E' H' + A E + A' B) + G' I \quad (2.1)$$

$$F \text{ (Skandinávie, nízká zaměstnanost žen)} = F' H' + I' + G' + E' + D' + C' + B + A' \quad (2.2)$$

$$F \text{ (postkomunistické země, nízká zaměstnanost žen)} = B' I' + E I + A E' + A' B + H + G' + F' + D + C \quad (2.3)$$

$$F \text{ (země Středozemního moře, nízká zaměstnanost žen)} = F' I' + G' I + D' G + E' F + B E + B' D + H + C + A \quad (2.4)$$

Ve srovnání s původní nepřevrácenou situací je nyní situace v zemích zbytku EU více srozumitelná, převrácení cílové proměnné tedy bylo prospěšné. Nicméně, nejednoznačnost výsledků zůstává, neboť všechny podmínky vykazují různé efekty v závislosti na tom, v jakém kontextu se nacházejí. Nejjasnější výsledek představuje úplně poslední sada dvou podmínek. Pokud je aktivita muže v domácnosti nízká a zároveň je podíl dětí v institucionální péči vysoký, pak je i zaměstnanost žen nízká. Znovu je tak potvrzována hypotéza, že jakákoli politika stojící o samotě není všeřešící.

Poprvé v průběhu analýzy se ukazují podmínky, které samy o sobě postačují, aby zkoumaný fenomén nastal. V případě skandinávských zemí (rovnice 2.2) je dostačující, aby buďto byl nízký podíl dětí v institucionální péči, nebo muži nepomáhali dostatečně ženám s domácími pracemi,

nebo byl nízký rozdíl mezi mzdami mužů a žen, nebo byla nízká účast žen v parlamentu, nebo existovalo vysoké riziko dětské chudoby, popřípadě nízká porodnost, a každá z těchto podmínek je dostačující k nízké úrovni ženské zaměstnanosti.

Případ postkomunistických zemí (rovnice 2.3) podporuje výše uvedený název, a sice že nedostatečná pomoc může v domácnosti vést nezbytně k nízké zaměstnanosti žen jak v postkomunistických, tak ve skandinávských zemích. Případ zemí Středozemního moře nepřináší nové poznatky nad to, co již bylo zjištěno z předchozí analýzy.

Závěr

Tento článek prezentuje Booleho přístup a nabízí tak alternativní způsob provedení komparativní analýzy. Dříve, než je přístup ilustrován na příkladu srovnání úrovně zaměstnanosti žen ve 27 zemích EU, představuje článek základní vlastnosti analýzy a některé z nich porovnává s běžněji užívanými statistickými metodami. Hlavní devízou přístupu je jeho schopnost nakládat s komplexním charakterem kauzality. Přístup je nejvhodnější použit v situacích, kdy zkoumané podmínky jsou skutečně dichotomické (události) a nikoli do dichotomického tvaru transformované. Umělá transformace faktorů může vést k částečné ztrátě informace a může být považována za největší slabinu přístupu.

Samotná analýza ukazuje na komplexnost kauzálních podmínek – že žádná politika stojící osamoceně nepomáhá ke zvýšení ženské zaměstnanosti, že žádná politika není univerzálně nezbytná, a co více, všechny mají protichůdné efekty v závislosti na kontextu a zemi, v které se vyskytují. Jediný faktor, který je spojen s vysokou zaměstnaností žen, jenž je nezbytný, nikoli však dostačující a který je přenositelný mezi různými kulturními a historickými prostředními (jako v případě Skandinávie a postkomunistických zemí), je vysoká participace mužů na domácích pracích. Stejný faktor, pokud absentuje, je rovněž jediným, který postačuje, aby úroveň ženské zaměstnanosti byla nízká, a je zároveň přenositelný přes hranice skupin studovaných států. Interpretováno věcně, ve Skandinávii a v postkomunistických zemích je pro vysokou zaměstnanost žen nezbytné, aby muži výrazněji pomáhali ženám v domácnosti, a zároveň je pro nízkou zaměstnanost žen dostačující, když muži svým protějškům nepomáhají.

- 1 Pravdivostní tabulku („truthtable“) lze v případě rozsáhlého výzkumného souboru vygenerovat pomocí vícevrstevnatých křížových (kontingenčních) tabulek.
- 2 Logický, neboť se nejedná o skutečný součet/součin.
- 3 Zdrojová data jsou uvedena v tabulce č. 2.
- 4 Dánsko, Finsko, Švédsko.
- 5 Bulharsko, Česká republika, Estonsko, Lotyšsko, Litva, Maďarsko, Polsko, Rumunsko, Slovinsko, Slovensko.
- 6 Země Středozemního moře jsou ve skutečnosti podskupinou zemí „zbytku EU“. Skupina byla

vytvořena post-hoc z důvodů nejednoznačných a až příliš komplexních výsledků zemí „zbytku EU“, a to s vírou, že bude dosaženo snazší interpretace. Jedná se o Řecko, Španělsko, Itálii, Kypr, Maltu a Portugalsko.

7 Belgie, Německo, Irsko, Francie, Lucembursko, Nizozemsko, Rakousko, Velká Británie, včetně zemí Středozemního moře.

8 Analýza byla provedena pomocí softwaru Logic Friday (v. 1.1.2, 2006-2010 Steve Rickman).

Literatura:

- Campbell, D. T. - Stanley, J. C. *Experimental and quasi-experimental designs for research*. Chicago: Rand McNally College Pub. Co., 1966.
- Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2009.
- European Commission. *Report on equality between women and men 2009*.
- Faure, R. - Heurgonová, E. *Uspořádání a Booleovy algebry*. Vyd. 1. Praha: Academia, 1984.
- Fletcher, R. *John Stuart Mill: A Logical critique of sociology*. London: Joseph, 1971.
- Mackie, John L. *The Cement of the Universe: A study in Causation*. Oxford: Clarendon Press, 1988.
- Odvárko, O. *Booleova algebra*. 1. vyd. Praha: Mladá fronta, 1973.
- Ragin, Ch. C. *The comparative method*. Berkeley: University of California press, 1989.
- Růžicková, E. - Beránek, J. *Booleova algebra*. [s.l.]: [s.n.], 2004.
- Stockpol, T. - Somers, M. The uses of comparative history in macrosocial inquiry. *Comparative Studies in society and history*, 1980, 22, s. 174-197.

Autor je v současnosti doktorandem, výzkumníkem a učitelem statistiky a kvantitativního výzkumu na katedře Sociální politiky a sociální práce FSS MU v Brně.

Tabulka č. 2: Data použitá v analýze

	A		B		C		D		E		F		G		H		I		X
EU-27 aritm. průměr	1,54		18		29,1		24		17,4		80,8		7,8		31,2		26		58,3
Belgie	1,80	1	17	0	33,9	1	37	1	9,1	0	84,9	1	9,3	1	40,6	1	40	1	55,3
Bulharsko	1,38	0	22	1	21,1	0	22	0	12,7	0	83,6	1	7	0	2,1	0	-	0	57,6
Česká republika	1,33	0	17	0	21,0	0	16	0	23,6	1	92,4	1	5,5	0	8,5	0	2	0	57,3
Dánsko	1,85	1	10	0	35,4	1	38	1	17,7	1	77,7	0	10,8	1	36,2	1	73	1	73,2
Německo	1,33	0	14	0	30,3	1	33	1	23	1	74,4	0	4,8	0	54,8	1	18	0	64
Estonsko	1,55	1	21	1	26,7	0	21	0	30,3	1	89,6	1	11,6	1	12,1	0	18	0	65,9
Irsko	1,93	1	23	1	27,3	0	13	0	17,1	0	89,7	1	7,5	0	32,3	1	18	0	60,6
Řecko	1,40	0	20	1	27,0	0	16	0	20,7	1	87	1	7,1	0	10,1	0	10	0	47,9
Španělsko	1,38	0	24	1	27,2	0	35	1	17,6	1	67,3	0	4,8	0	22,8	0	39	1	54,7
Francie	2,00	1	13	0	34,7	1	19	0	15,8	0	85	1	8,2	1	30,2	0	31	1	60
Itálie	1,35	0	24	1	28,5	0	21	0	4,4	0	80	0	7,7	0	26,9	0	26	1	46,6
Kypr	1,45	0	13	0	28,7	0	16	0	23,1	1	91	1	6,3	0	10,9	0	25	0	62,4
Lotyšsko	1,35	0	22	1	23,7	0	21	0	15,4	0	84,1	1	11,6	1	8	0	16	0	64,4
Litva	1,31	0	27	1	25,7	0	23	0	20	1	91,5	1	5,3	0	10,2	0	4	0	62,2
Lucembursko	1,65	1	19	1	22,6	0	25	1	10	0	76,4	0	12,5	1	37,2	1	31	1	56,1
Maďarsko	1,34	0	20	1	26,0	0	11	0	16,3	0	85,6	1	10	1	5,8	0	8	0	50,9
Malta	1,39	0	22	1	28,2		9	0	5,2	0	59,6	0	7,7	0	24,6	0	8	0	35,7
Nizozemsko	1,72	1	15	0	32,6	1	41	1	23,6	1	80,5	0	14,3	1	75	1	45	1	69,6
Rakousko	1,41	0	15	0	27,7	0	31	1	25,5	1	85,4	1	4,8	0	41,2	1	4	0	64,4
Polsko	1,27	0	29	1	23,9	0	20	0	7,5	0	93,4	1	8,1	1	12,5	0	2	0	50,6
Portugalsko	1,36	0	24	1	25,0	0	29	1	8,3	0	60,8	0	9,5	1	16,9	0	33	1	61,9
Rumunsko	1,32	0	25	1	16,5	0	10	0	12,7	0	77,7	0	9	1	10,4	0	-	0	52,8
Slovinsko	1,31	0	12	0	21,1	0	13	0	8,3	0	94,3	1	10,1	1	11,3	0	29	1	62,6
Slovensko	1,24	0	19	1	23,7	0	19	0	23,6	1	92,1	1	7,7	0	4,5	0	5	0	53
Finsko	1,84	1	10	0	32,9	1	41	1	20	1	88	1	8,8	1	19,3	0	26	1	68,5
Švédsko	1,85	1	8	0	39,7	1	46	1	17,9	1	89	1	9,6	1	40	1	44	1	71,8
Velká Británie	1,84	1	21	1	34,4	1	19	0	21,1	1	79	0	10,5	1	42,2	1	33	1	65,5

Každá proměnná byla pro potřeby Booleho analýzy dichotomizována, hodnota nabývá 1, pokud je vyšší než ar. průměr, nebo 0, pokud nikoli.

A = celková úroveň porodnosti, Eurostat, 2007; B = riziko dětské chudoby, EU-SILC, 2005; C = velikost sektoru služeb, Eurostat, 2007; D = podíl žen v parlamentu, E = rozdíl ve mzdách mužů a žen; F = podíl žen s alespoň středním vzděláním; G = množství času, které muži věnují domácí práci; H = podíl částečných úvazků na celkové zaměstnanosti žen; I = podíl dětí v zařízeních péče o děti, a závisle proměnná X = úroveň ženské zaměstnanosti, vše European Commission, 2009.

Interkulturní otevřenost institucí trhu práce a zaměstnanosti v České republice

Milada Horáková, Pavel Bareš

Mezinárodní projekt „Moving Societies Toward Integration“ financovaný Komisí Evropských společenství se zabýval interkulturní otevřeností vybraných sociálních subsystémů sedmi evropských zemí (Belgie, Česká republika, Finsko, Itálie, Německo, Portugalsko, Velká Británie) vůči mladým imigrantům ze třetích zemí. Výzkum sledoval, do jaké míry jsou instituce hostitelských společností připraveny na realitu soužití lidí různých kultur. V České republice jsme zvolili za objekt výzkumu sociální subsystém trhu práce a zaměstnanosti, který pokládáme z hlediska integrace imigrantů za klíčový. Další země zapojené do projektu sledovaly kulturní otevřenost v následujících subsystémech: kultura (řešitel CJD Eutin - Christlicher Jugenddorfwerk Deutschlands gemeinnuetziger e. V.), vzdělávání (řešitel Programa Escolhas Portugalsko), média (řešitel GERME/MITICES - Université Libre de Brussels, Belgie), práce s mládeží (řešitel Finnish Youth Network, Finsko), odborné vzdělávání (řešitel IPRS - Itálie)'.

Cílem článku je seznámit odbornou veřejnost se základními charakteristikami subsystému trhu práce a zaměstnanosti České republiky z hlediska jeho interkulturní otevřenosti. Úvodní část článku obsahuje základní informace o migracích, konceptu interkulturní otevřenosti a roli institucí trhu práce v kontextu sledované problematiky. Další části článku shrnují nejvýznamnější empirické poznatky získané v rámci projektu. Podrobné výsledky empirických šetření jsou dostupné na webových stránkách VÚPSV¹.

- Při výzkumu jsme využili různých metod:
- focus groups se zástupci úřadů práce, pracovníky nevládních organizací pracujících s imigranty a focus groups s mladými imigranty;
 - individuální rozhovory s neformálními zástupci imigrantských komunit² a s prezidentem Asociace poskytovatelů personálních služeb rekrutujících cizí pracovní sílu;
 - expertní interview se zástupci institucí podílejících se na politikách zaměstnanosti a integrace cizinců měla za cíl zhodnotit význam různých indikátorů kulturní otevřenosti pro tvorbu politik v této oblasti (zástupce ČSÚ, IOM, MPSV, nevládní organizace a právník zastupující imigranty);
 - studium dokumentů sloužící k analýze politiky zaměstnanosti ve vztahu k cizincům ze třetích zemí, projekty a programy integrace cizinců na trhu práce a právní předpisy vztahující se k zaměstnávání cizinců v ČR.

K dalším použitým výzkumným technikám patří elektronická anketa rozeslaná prostřednictvím MPSV všem 77 úřadům práce v České republice, ve které Ministerstvo práce a sociálních věcí vyzvalo dopisem úřady práce k písemnému zodpovězení čtyř klíčových otázek výzkumu. Důvodem, proč nebylo možno uskutečnit hloubkové rozhovory s větším počtem praktiků z úřadů práce, bylo jejich pracovní přetížení způsobené rostoucí nezaměstnaností v době hospodářské recese. Reprezentativnost odpovědí představitelů instituce stojí v centru našeho výzkumného zájmu se tímto zvýšila. Naopak, nevýhodou byl poněkud zpoštlý pohled na zkoumaný problém. Focus

groups a individuální rozhovory tuto nevýhodu částečně kompenzovaly.

Úvod

Migrace jsou inherentní součástí soudobé globální civilizace a mění tradiční monokulturní společenství směrem k heterogenním. Procesy kulturní homogenizace i diferenciací probíhají současně a přetvářejí sociální subsystémy jak významných tradičních národních společenství, tak i menších komunit v odlehklých částech světa. Státy se silnou národní kulturou hostí migranty z mnoha i velmi vzdálených kultur, a proto je pro současný svět schopnost vzájemné sociální a kulturní přizpůsobivosti nezbytným předpokladem další existence. Migrační otevřenost Evropy zvyšuje kulturní diverzitu obyvatel historických národních států a evropská kultura se obohacuje o nové prvky. „Mnohé evropské státy uznávají důležitost kulturní spolupráce a dialogu“ (Niessen, 2000 : 73). Interkulturní politiky mají přispívat k zachování stability a koheze sociálních systémů hostitelských společností v prostředí stále rostoucí kulturní rozmanitosti. Kulturní politiky mají podporovat respekt členů hostitelských společností ke kulturním odlišnostem přistěhovaleckých etnik na jedné straně a uchovávání vlastní kulturní identity a kulturního dědictví na straně druhé. Novým prvkem v současné debatě je možnost obohacování tradičního národního kulturního dědictví o nové prvky různých přistěhovaleckých kultur.

Česká republika byla téměř půl století více méně uzavřena vůči mezinárodním migracím. Od počátku do konce minulého století převládala významně emigrace. Imigrace po druhé světové válce změnily do určité míry národnostní a etnickou skladbu obyvatel, ale spíše ve smyslu homogenizace obyvatelstva, neboť současně s přílivem obyvatelstva ze zahraničí došlo k odchodu téměř 3 milionů německy hovořících obyvatel tehdejšího Československa do Německa. Od poloviny dvacátého století až do počátku devadesátých let zůstávala imigrace relativně nízká. Imigranti, kteří do země přicházeli v tomto období, se větši-

nou asimilovali do českého prostředí a dnes jsou jen stěží identifikovatelní. Ideologický tlak minulého totalitního režimu cíleně redukoval ideologickou i kulturní rozmanitost. Kulturní odlišnost byla do určité míry tolerována pouze u států uznaných národnostních menšin. Ani dnes se značná část české veřejnosti nedokáže odpoutat od historických paradigmat a očekává, že se imigranti přizpůsobí z hlediska kulturních hodnot a norem hostitelské, české společnosti.

Migrace v České republice od roku 1990 soustavně rostou. Od vzniku samostatného českého státu v roce 1993 se zvýšil počet cizinců s povolením k pobytu ze 78 tis. na 438 tis. na konci roku 2008, kdy počet cizinců v ČR kulminoval. Cizinci dnes tvoří 4 % obyvatelstva a na zaměstnanosti se podílí zhruba 6 %. Většinu cizinců s povolením k pobytu lze pokládat za imigranty, protože pobývají v České republice déle než jeden rok. Cizinci ze třetích zemí tvoří více než polovinu cizinců s povolením k pobytu (67 %), třetinu tvoří občané EU, EHP a Švýcarska³. Naturalizovaní cizinci, imigranti v druhé, třetí a další generaci nejsou předmětem zájmu integračních politik a nejsou ani statisticky vykazováni.

Česká společnost se v uplynulých dvaceti letech radikálně změnila v mnoha ohledech včetně vlastní kulturní rozmanitosti. Otázkou je, zdali je českému vnímání světa vlastní filozofický koncept interkulturality. Žijeme sice v kulturně diverzifikované společnosti, ale v postojích české veřejnosti přetrvává etnocentrismus spojený s očekáváním, že se imigranti přizpůsobí většinové společnosti. Mnozí imigranti takovátou očekávání akceptují a netouží po odlišnosti.⁴ Výsledky dosavadních empirických šetření naznačují, že posilování původní kulturní identity imigrantských komunit často zajímá více klíčové evropské a české instituce, nežli imigrantské komunity samotné. Je tomu tak proto, že si představitelé těchto institucí uvědomují význam integrace pro kohezi a stabilitu společnosti spíše nežli veřejnost a imigranti samotní.

Právní řád České republiky přispívá ke kulturní homogenizaci společnosti minimálně tím, že podmiňuje udělení trvalého

pobytu v České republice úspěšným složením zkoušky z českého jazyka. Jazyková integrace je velice důležitá, ale přispívá ke kulturnímu odcizení, kterému lze jen stěží zabránit⁶. Pracovní imigranti ze třetích zemí bývají zejména v počátečním období svého pobytu silně pracovně vytíženi a jen málo času jim zbývá na rozvoj vlastní kulturní identity. Proces vrůstání do kultury hostitelské společnosti bývá stresující a mnozí cizinci, kteří se již do určité míry integrovali do hostitelské společnosti, ani neusilují o reintegraci a kultivování původní kulturní identity.

Právní řád České republiky operuje v souvislosti s integrací kulturně odlišných menšin pojmem cizinci (ne-občané) a nikoli pojmem imigranti. Pojem „imigranti“ se v právních předpisech ani ve veřejných politikách České republiky neobjevuje. Politika integrace cizinců legálně a dlouhodobě usídlených v České republice se obvykle nezaměřuje na příslušníky druhé, třetí či další generace naturalizovaných cizinců, protože potřeba integrace těchto osob se prozatím ani státním institucím, ani široké veřejnosti nejvíce jeví jako urgentní.

Koncept interkulturality je v České republice rozvíjen především akademickou obcí a odborníky zabývajícími se mezinárodními migracemi a etnicitou. V obecném povědomí jsou zafixovány pojmy „multikulturní společnost“, „diversity management“, „interkulturní výchova“, „interkulturní kompetence“, „kulturní dialog“ apod. Ale interkulturní otevřenost coby koncept, ve který by politiky reflektující výše uvedené koncepty měly vyústit, není vnímán širokou veřejností jako něco, co by zasluhovalo zvýšenou a trvalou pozornost. Zájem veřejnosti bývá podnícen obvykle cílenými kampaněmi, po jejichž odeznění se vytrácí. Určitým specifickým rysem interkulturního dialogu v českém prostředí je to, že se méně zaměřuje na cizince, respektive imigranty a více na vnitřní problémy občanského soužití s romskou menšinou.

Subsystém trhu práce a zaměstnanosti

Ústředním tématem výzkumu „Moving Societies Toward Integration“ byla interkulturní otevřenost institucí hostitelské společnosti. Cizinci, respektive imigranti jsou nejvíce viditelní na trhu práce a jejich ekonomickou emancipaci pokládáme za předpoklad jejich úspěšné společenské integrace⁶. Přístup na trh práce bývá významně podmíněn právě kulturní otevřeností všech aktérů působících v oblasti zaměstnanosti.

Mladí imigranti ze třetích zemí ve druhé generaci (do 27 let), kteří dnes vstupují na trh práce, prošli většinou českým základním školstvím a jsou do značné míry kulturně adaptováni na české prostředí. Školní docházka je v České republice povinná a znalost češtiny je podmínkou jejího úspěšného ukončení. Děti imigrantů ze třetích zemí většinou nesdílejí nejvážnější

integrační handicap svých rodičů, kterým je jazyková bariéra. Podle dostupných (byť sporadických) výsledků empirických výzkumů (včetně námi organizovaných focus groups s pracovníky úřadů práce a nevládních organizací) patří děti imigrantů obvykle mezi dobré žáky se zájmem o další studium. Mezi klienty úřadů práce se proto objevují zcela výjimečně.⁷ **Tento fakt je podstatný při posuzování existence či absence veřejných politik České republiky v oblasti zaměstnanosti zaměřených na podporu interkulturality.**

Popis organizační struktury v oblasti trhu práce a zaměstnanosti

Oblast zaměstnanosti spravuje Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV), migrační politika a oblast integrace cizinců je v gesci Ministerstva vnitra (MV). MPSV utváří politiku zaměstnanosti, kterou implementuje prostřednictvím Úřadu práce České republiky a jeho krajských poboček.⁸

V době výzkumu v České republice existovalo 77 regionálních územních úřadů práce, z toho 14 koordináčních; celkový počet úřadů práce včetně poboček a dislokovaných pracovišť byl v době výzkumu 175. Za řízení úřadů práce odpovídalo ze zákona Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR - Sekce politiky zaměstnanosti a trhu práce.

Oblast zaměstnanosti a trhu práce je regulována právními předpisy, které vymezují míru otevřenosti vůči cizincům, respektive imigrantům. Občané EU, EHP a Švýcarska a cizinci s trvalým pobytem mají stejný přístup na trh práce jako občané České republiky, tudíž trh práce je pro ně zcela otevřen. Občané ostatních, tzv. „třetích zemí“ (mimo EU, EHP, Švýcarska) s vízem nad 90 dnů nebo dlouhodobým pobytem v ČR, mají ze zákona⁹ omezený přístup na trh práce. Cizinci ze třetích zemí musejí mít až na výjimky stanovené zákonem¹⁰ povolení k zaměstnání, které je vydáváno podle aktuální situace na trhu práce. Liberalizace v oblasti zaměstnávání cizinců ze třetích zemí vedla k zavedení tzv. „zelených karet“, které platí od ledna 2009. Systém Zelených karet integruje povolení k pobytu a pracovní povolení do jednoho dokumentu. Kromě něho existují programy, které se snaží přivést do ČR kvalifikovanou pracovní sílu (projekt Výběr kvalifikované pracovní síly, Modré karty).

Zákon o zaměstnanosti, který je základní právní normou upravující oblast zaměstnanosti, je plně harmonizován s právem Evropských společenství. Cílem státní politiky zaměstnanosti je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana před nezaměstnaností. Tyto cíle se vztahují na všechny skupiny obyvatel České republiky včetně imigrantů s trvalým pobytem v ČR¹¹. Součástí zákona o zaměstnanosti je i rovnost v zacházení¹².

Koncepce integrace cizinců je rozvíjena v České republice již od roku 1998¹³. Vládní orgány, odborní a akademická obec koordinují své aktivity na poli integrace dlouhodobě legálně usídlených cizinců a realizují konkrétní projekty financované českou vlá-

dou i z prostředků ESF. V oblasti integrace cizinců na trh práce jsou kompetence přenášeny na nevládní organizace, které se zaměřují zejména na oblast sociálního a pracovního poradenství. Od vzniku recese participují na dobrovolných návratových programech.

Aktuální problémy lokálního a regionálního rozměru v oblasti integrace cizinců jsou předmětem pravidelně organizovaného semináře MPSV s krajskými koordinátory integrace cizinců a se zástupci statutárních měst. Spolupráce se zástupci územní samosprávy probíhá i formou ad hoc konzultací, a to zejména k novým opatřením na poli integrace cizinců a k problémům rozvoje a financování aktivit na podporu integrace cizinců.

Proces interkulturního otevírání se v oblasti zaměstnanosti

Pojetí interkulturní otevřenosti v České republice

Interkulturní otevřenost české společnosti není doposud příliš medializovaným tématem ani ve veřejnoprávních médiích, ani v odborné literatuře. V rámci evropského roku interkulturního dialogu 2008 vypracoval Divadelní ústav v roce 2007 odbornou studii seznamující veřejnost se strategií České republiky v této oblasti (Žáková - Debnár, 2008). Studie hodnotí současnou situaci a poukazuje na určitá specifika národního kontextu interkulturality v České republice. Zároveň naznačuje, že pojetí pojmu „mezikulturní dialog“ se v českém prostředí doposud neustálilo.

„V současné době je termín mezikulturní dialog v českém prostředí vnímán převážně v kategoriích uměleckých (festivaly apod.) a jako termín, který nemá přesnější vymezení. Česká společnost se bohužel stále vyznačuje jistým xenofobním cítěním a z tohoto důvodu je nutné neustále podporovat její příklon k mezikulturní toleranci. S tím souvisí i skutečnost, že většina české populace si neuvědomuje pozitivita, která by z dobré fungujícího mezikulturního dialogu plynula jak pro majoritu, tak minority neboli v konečném důsledku pro celou společnost“ (Žáková - Debnár, 2008).

Stávající „poptávka“ po zajištění interkulturní otevřenosti institucí trhu práce a zaměstnanosti

V rámci státní správy přicházejí do styku s příslušníky jiných kultur zejména pracovníci úřadů práce zprostředkovávající zaměstnání. Ti si operativně předávají empirické poznatky získané při práci s kulturně odlišnými klienty, ale nemají žádný systematický program kultivující interkulturní otevřenost instituce jako takové. Mezi klienty úřadů práce je doposud jen velmi malý počet těch, kteří pocházejí z různých kultur. Většina dotazovaných zaměstnanců úřadů práce sdílí názor, že není prozatím třeba vytvářet politiky a programy orientované na podporu zaměstnanosti mladých

imigrantů první a druhé generace ze třetích zemí, protože s osobami reprezentujícími tuto cílovou skupinu nejsou doposud žádné problémy a nevyžadují více pozornosti nežli jiní klienti. Mnozí účastníci výzkumu rovněž explicitně zdůrazňovali, že úřady práce jsou povinny poskytovat stejnou péči včetně prevence a poradenství všem svým klientům bez rozdílu jejich původu.

Mezi dalšími aktéry trhu práce jsou vůči kulturně odlišné klientele otevření zejména zaměstnanci personálních agentur a zaměstnavatelé zaměstnávající cizince. Ti cizince na trhu práce cíleně vyhledávají a mají každodenní kontakt s příslušníky jiných kultur. Ale ani jejich zástupci nezmiňují potřebu speciálních politik a programů pro mladé imigranty ze třetích zemí. Je tomu tak zřejmě proto, že situace v České republice dosud nedozrála do stadia, které existuje v jiných zemích.

Politiky a programy zaměřené primárně na zvýšení interkulturní otevřenosti společnosti

Téma interkulturní otevřenosti české společnosti ožívá obvykle během kampaní iniciovaných obvykle z vnějšku. Česká veřejnost doposud málo reflektuje potenciální hrozby interkulturních střetů, které může vyvolat stále se zvyšující celosvětová mezinárodní mobilita.

Interkulturní otevřenost institucí trhu práce v České republice je do určité míry limitována právními předpisy. MPSV zadalo v rámci projektů na podporu integrace cizinců vypracování dvou e-learningových programů s tematikou migrace, etnicity, národnosti a etnické problematiky, kulturní diversity a multikulturality. Ty mají sloužit ke vzdělávání zaměstnanců státní správy včetně zaměstnanců MPSV a úřadů práce. E-learningový výukový program prošel pilotní fází. Bohužel neexistuje zpětná vazba, která by zhodnotila účinnost této formy výuky.

Projekt nebyl v praxi využit s odůvodněním, že je příliš nákladný. V uplynulých letech prošli zaměstnanci vybraných úřadů práce v místech s vyšší koncentrací cizinců školením s cílem zvýšit jejich kompetence v oblasti interkulturních dovedností. Školení organizovala školicí střediska úřadů práce a úředníky školili pracovníci nevládní Organizace na pomoc uprchlíkům. Seminářů ke zvýšení interkulturních dovedností se zúčastnili také vybraní pracovníci MPSV. V rámci projektu MPSV „Vzdělávání zaměstnanců služeb zaměstnanosti“ probíhá kurs „Sociální poradenství - práce s ohroženými skupinami klientů“.

Speciální programy a školení zaměřené na soustavné interkulturní vzdělávání zaměstnanců státní správy (ministerstva a úřadů práce) nikdo neorganizuje a ani neplánuje. Úřady práce jsou přetíženy a stěží zvládají administrativní činnosti vyplývající ze zákona (registrace nezaměstnaných osob, poskytování sociálních dávek). Počet úřadů práce i jejich pracovníků se snížil¹⁴ a interkulturní otevřenost nebyla v této situaci prioritou.

Politiky a programy podporující pracovní uplatnění migrantů

V oblasti zaměstnanosti jsou cíleně rozvíjeny především politiky usnadňující celkovou zaměstnatelnost některých specifických skupin cizinců (například žadatelů o azyl). Obvykle jsou implementovány nevládními organizacemi, ale ne úřady práce. Nejzávažnějšími kroky jsou návrhy změn zákonů (u zaměstnávání žadatelů o azyl se týkalo zkrácení doby, kdy mohou vstoupit legálně na trh práce, a to z jednoho roku na tři měsíce). Další konkrétní opatření spočívají v odstraňování bariér, jakými jsou jazyková bariéra a neznalost práce s informačními technologiemi.

Politiku, která by byla explicitně zacílena na podporu otevřenosti institucí trhu práce vůči kulturně odlišným skupinám cizinců, zejména mladým ze třetích zemí, jsme nenalezli. Mladí imigranti ze třetích zemí mohou ale využívat veškerých nástrojů státní politiky zaměstnanosti určené ostatním uchazečům a zájemcům o zaměstnání za předpokladu, že jsou oprávněni ze zákona na využívat služeb úřadů práce¹⁵.

Speciálně cizincům, respektive etnickým menšinám (ovšem ne nutně osobám ve věku do 27 let) se věnují různé specializované aktivity a projekty. Mezi ně lze zařadit především aktivity usilující o zlepšení kompetencí cizinců, kteří se chtějí uplatnit na trhu práce, tj. jazykové kurzy pro cizince, kurzy práce s počítačem, případně kurzy zaměřené na orientaci v pracovním prostředí v ČR a kultuře hostitelské země. Jednotlivé projekty se mohou lišit v otázce, zda inklinují spíše ke komplexní integraci cizince nebo se výrazněji zaměřují na integraci cizince na trh práce. Vedle kursů zaměřujících se na zvyšování kompetence cizinců lze do této kategorie zařadit dále kurzy zaměřující se na zlepšení vztahů mezi zaměstnanci nebo zlepšení spolupráce mezi zaměstnavateli a uchazeči o zaměstnání z řad cizinců, případně poskytující jinou formu podpory cizincům (např. zvyšování informovanosti cizinců o českém trhu práce, zlepšení jejich orientace v právním systému ČR apod.).

Důležité jsou také další systémové nástroje integrace cizinců a podpory marginalizovaných skupin: sociální práce, právní poradenství, pedagogicko-psychologické poradenství, vzdělávací programy. Ty se sice oblasti zaměstnávání cizinců primárně netýkají, ale možnosti uplatnění mladých migrantů na trhu práce mohou ovlivňovat nepřímo. Mezi další aktivity, které mohou přispět k lepší zaměstnatelnosti mladých imigrantů (a zároveň tedy zvyšují kulturní otevřenost sféry zaměstnanosti), můžeme zařadit odborné poradenství, pomoc při vyřizování potřebných dokladů, zprostředkování kontaktu se zaměstnavatelem (např. v případě nedostatečné znalosti jazyka či jako „kontrolní kontakt“ umožňující prokázání případné diskriminační praxe zaměstnavatele), tréninkové aktivity apod.

Významnou roli hrají také specializované aktivity a projekty, které se nezaměřují přímo na cizince. Jedná se o projekty, které

pracují s majoritou (projekty určené veřejnosti, projekty zaměřené na zaměstnavatele, projekty zaměřené na státní správu) nebo o pilotní projekty, jejichž záměrem je koncepční změna systému zaměstnávání cizinců.

Všechny uvedené typy specializovaných aktivit a projektů sice překračují rámec konceptu „kulturní otevřenost institucí“, tak jak byl chápán ve výzkumném projektu „Moving Societies Toward Integration“ (kdy byly sledovány primárně „mainstreamové instituce“), nicméně hrají pozitivní roli při zvyšování kulturní otevřenosti oblasti služeb zaměstnanosti jako celku (již je nutné pojímat jako souhrn aktivit realizovaných jak „mainstreamovými“ institucemi, tak aktivitami a projekty, které jsou specializovány a určeny přímo osobám spadajícím do sledované cílové skupiny nebo naopak zaměřené na majoritní společnost či její instituce).

Příklady politik a projektů podporujících pracovní uplatnění migrantů a interkulturní otevření společnosti

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, definuje jako základní cíl státní politiky zaměstnanosti dosažení plné zaměstnanosti a ochranu proti nezaměstnanosti. Mladí migranti ze třetích zemí, na něž se tento zákon vztahuje (osoby s trvalým pobytem), mohou využívat veškerých nástrojů, které státní, regionální i místní politika zaměstnanosti nabízejí. Pro mladé zájemce o zaměstnání a uchazeče o zaměstnání jsou určena zejména absolventská a asistentka místa a společensky účelná pracovní místa, poradenství, rekvalifikace a cílené programy k řešení zaměstnanosti. Rekvalifikace zahrnují kromě získání nové kvalifikace a jejího zvýšení i možnost rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace včetně jejího udržení či obnovení a také získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která doposud žádnou kvalifikaci nezískala.

Pro imigranty organizují úřady práce specifickou formu rekvalifikace, kterou jsou kurzy českého jazyka pro cizince. Přestože jsou bezplatné, nenacházejí u imigrantů velkou odezvu¹⁶. Možná je pouze otázkou času, kdy cizinci projeví větší zájem o tuto formu rekvalifikace. V roce 2007 našlo po absolvování tohoto kursu zaměstnání 64 % uchazečů o zaměstnání z řad cizinců. Mladí cizinci do 25 let ze třetích zemí se ale ucházejí o práci na úřadech práce pouze výjimečně¹⁷.

Přístup cizincům k zaměstnání také usnadňují programy najímání kvalifikované pracovní síly, (pilotní projekt MPSV Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků, program Zelené karty).

Závěry

Integraci mladých imigrantů ze třetích zemí na trhu práce není doposud věnována systematická pozornost. Pracovníci státních institucí trhu práce a zaměstnanosti (MPSV a úřadů práce) všeobecně

soudí, že mladí imigranti nemají na trhu práce problémy. Rozhovory s reprezentanty mladých migrantů, které se v rámci tohoto výzkumu uskutečnily, ale naznačují, že mladí migranti se se svými problémy na státní organizace neobracují. Důvodem je vzájemná uzavřenost jak státních institucí, tak cizineckých, respektive imigrantských komunit. Její příčinou je nejspíš nízká vzájemná důvěra; zaměstnanci státních institucí řeší v rámci cizinecké agendy případy porušování právních předpisů ze strany cizinců a mají tendenci v nich vidět zdroj problémů; cizinci naopak mají strach ze sankcí, které jim mohou být státními institucemi uděleny v případě, že poruší právní předpisy. Přitom porušení právních předpisů nemusí být vždy záměrné, ale může k němu dojít i z neznalosti anebo ne vlastní vinou. Imigranti často nerozumí právním předpisům, a to ani po několika letech pobytu, kdy již umí celkem dobře česky. Právní jazyk je složitý a často mu nerozumí ani rodilí Češi. Imigranti se neinformují vždy tam, kde by měli, tj. u příslušných státních či nevládních poradenských institucí. Obvykle se je snaží získat neformální cestou uvnitř etnické komunity, jejímiž jsou členy. Zde ale nemusejí dostat správné informace, protože na práci cizinců se mnohdy přizpůsobuje řada prostředníků, kteří nemají zájem na tom, aby byl každý cizinec přesně informován. Přestože řada projektů byla zaměřena na zlepšení informovanosti cizinců o tom, jak v České republice legálně pracovat a podnikat, právní vědomí cizinců ze třetích zemí bývá nízké. Navíc se předpisy rychle mění a cizinec často neví, že nemá v ruce aktualizovanou brožuru obsahující správné informace. Orientace v rychle se měnícím právním prostředí je náročná i pro odborníky.

V současné době pracovníci úřadů práce neuvažují o nadstandardních programech zaměřených na podporu zaměstnanosti mladých imigrantů ze třetích zemí. Naopak, v důsledku současné ekonomické recese se jejich práce násobí, přičemž pracovníků úřadů práce ubývá. Tím dochází k prodlevě při prodlování pracovních povolení cizinců. Některým cizincům, jimž by zaměstnavatel chtěl prodloužit pracovní smlouvu, může v důsledku této prodlevy zaniknout povolení k pobytu. Vyřizování dokladů v zákonem stanovené lhůtě je sofistikovanou činností, kterou bez příslušné logistiky těžko zvládají i vysoce kvalifikovaní cizinci, kteří žijí v ČR již řadu let. Cizinci, kteří již nepotřebují pracovní povolení (mají povolení k trvalému pobytu nebo občanství), jsou v určitém ohledu v lepší situaci. Ale těžko dnes shánějí práci, a to nejen v důsledku dozrívající ekonomické recese, ale i proto, že zaměstnavatelé mají největší zájem o přechodné zaměstnávání cizinců, k nimž nemají po ukončení pracovního poměru žádné závazky. Proto jim spíše vyhovují krátkodobé úvazky, s nimiž není spojena přílišná ochrana zaměstnanců. To určitým způsobem komplikuje dosažení cílů integrační politiky na trhu práce.

Námi dotazovaní pracovníci relevantních státních institucí soudí, že se všemi klienty úřadů práce se má nakládat stejně v souladu s principy „rovnosti zacházení“, které jsou inkorporované do zákona o zaměstnanosti. Těm migrantům, kteří nestačí konkurovat ostatním, se má věnovat podle jejich názoru nevládní sektor. Nevládní organizace ale jen výjimečně zprostředkují cizincům zaměstnání. Nemohou suplovat funkce státních institucí, protože jim chybí příslušné kompetence. Navíc se dnes potýkají s nedostatkem finančních prostředků, což mnohé z nich donutilo propustit část zaměstnanců.

V České republice nejsou vytvářeny cílené programy, které by zvýšily legální zaměstnanost mladých imigrantů ze třetích zemí (jde zejména o příslušníky ukrajinské a vietnamské komunity). Iniciativa je ponechána do značné míry v rukou etnických sítí a klientských systémů, které ale mnohdy nevedou k legálním standardním ekonomickým aktivitám, ale v lepším případě k neregulérním pracovním úvazkům a v krajních případech nesou znaky otročké práce (kdy lidé pracují pouze za byt a stravu, respektive přístřeší a stravu) bez dodržování bezpečnostních a hygienických standardů, bez sociálního a zdravotního pojištění. Odborníci se shodují v názoru, že se v důsledku ekonomické krize zvýšil počet cizinců v neregulérním postavení¹⁸, což nepříspělo k atmosféře otevřenosti a důvěry mezi hostitelskou společností a migranty. Ekonomická krize ovlivnila migrační politiku tím, že došlo k útlumu přílivu nových migrantů na trh práce a preferenci v zaměstnávání již částečně integrovaných cizinců.

- 1 Viz http://praha.vupsv.cz/Fulltext/ul_1231b.pdf, česká verze viz http://praha.vupsv.cz/Fulltext/ul_1231a.pdf
- 2 Jmenovitě vietnamské komunity (3 rozhovory), ukrajinské komunity (1 rozhovor) a jeden rozhovor s migrantem původem z Peru.
- 3 Mezi nimi jsou nejpočetnější komunity Ukrajinců, Vietnamsců, Rusů, Mongolů a Moldavanů.
- 4 Podle sčítání lidu se k české národnosti hlásí naprostá většina obyvatel České republiky včetně naturalizovaných cizinců.
- 5 Například mnohé děti vietnamských imigrantů umí výborně česky, ale neumí dobře vietnamsky. Rozumí si lépe jazykově s vrstevníky nežli s rodiči (CJD Eutin, 2008).
- 6 Cizinci přicházejí do České republiky převážně za účelem zaměstnání či podnikání a pocházejí přibližně ze 180 různých zemí. Většinu z nich lze označit za imigranty, protože pobývají v České republice déle nežli jeden rok, což odpovídá mezinárodní definici imigrantů (více než 90 % v roce 2008). (Ředitelství cizinecké policie, Ministerstvo vnitra in: ČSÚ 2009: 30, výpočet Milada Horáková, VÚPSV; Horáková, 2010, výpočet Milada Horáková)
- 7 K 31. 12. 2009 evidovaly úřady práce pouze 450 uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí ve věku do 25 let.
- 8 Podle §2 odst. 3 písmene b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce ČR.
- 9 Podle § 2 odst. 1 písmene l) zákona o zaměstnanosti zahrnuje politika zaměstnanosti „usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na

území České republiky a z území České republiky do zahraničí.“

- 10 Srov. část čtvrtá zákona o zaměstnanosti.
- 11 Viz §3 zákona o zaměstnanosti.
- 12 Viz §4 zákona o zaměstnanosti.
- 13 Dva strategické dokumenty přijaté v usnesení vlády č. 259 ze dne 17. března 2008 „Zásady koncepce integrace cizinců na území ČR“ a „Koncepce integrace cizinců na území ČR“ specifikují východiska a cíle integrační politiky České republiky.
- 14 V době výzkumu existovalo 77 úřadů práce, které byly samostatnými právníckými osobami a měly zhruba 250 pracovních míst zaměřených na zaměstnanost a zhruba 400 poboček státní sociální podpory. K 1. 4. 2011 byl zřízen centrální Úřad práce České republiky se sídlem v Praze a se 14 pobočkami v krajích. Kontaktní pracoviště Úřadu práce České republiky jsou v 226 pověřených obcích.
- 15 Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- 16 Zájem o tento druh rekvalifikace projevila v letech 2006–2008 pouze necelá 2 % z celkového počtu cizinců evidovaných na úřadech práce (mezi nimiž jsou i občané SR, kteří nemají téměř žádnou jazykovou bariéru).
- 17 Celkový počet uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí činil k 30. 6. 2008 celkem 3303 osob, z nichž 181 bylo ve věku 25 let. K 30. 4. 2009 evidovaly úřady práce celkem 3987 uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí, z nichž 368 bylo ve věku do 25 let; hospodářská recese se nijak výrazně do jejich počtu nepromítla zřejmě proto, že o pracovní místa přišli především krátkodobě zaměstnaní cizinci ze třetích zemí, kteří se ještě nemohli ze zákona ucházet na úřadech práce o zprostředkování zaměstnání a podporu v nezaměstnanosti.
- 18 Jejich odhad se blíží 300 000.

Literatura:

- CJD Eutin. *Immigrants and National Integration Strategies: Developing a Trans-European Framework for Analysing Cultural and Employment-Related Integration*. Eutin: CJD Eutin, European Commission, 2008.
- Common Basic Principles for immigrant integration in the European Union, adopted by the Justice and Home Affairs Council on 19 November 2004. 14615/04 (Presse 321) Available at: <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=PRES/04/321&for=mat=PDF&aged=1&language=EN&guiLanguage=en>
- ČSÚ. *Cizinci v ČR / Foreigners in the Czech Republic*. Praha: Český statistický úřad, 2009.
- Horáková, M. *Mezinárodní pracovní migrace v ČR*. Bulletin č. 24 / International Labour Migration in the Czech Republic. No 24. Praha: VÚPSV, v. v. i., 2010.
- MPSV. *Aktualizovaná koncepce integrace cizinců. Přijata usnesením vlády č. 126 ze dne 8. února 2006 ke Koncepci integrace cizinců v roce 2005*.
- Niessen, J. *Diversity and cohesion: new challenges for the integration of immigrants and minorities*. Strasbourg: Council of Europe, 2000.
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- Zásady koncepce integrace cizinců na území České republiky. 1999.
- Žáková, E. - Debnár, V. *Národní strategie pro Českou republiku v rámci Evropského roku mezikulturního dialogu 2008*. Institut umění - Divadelní ústav. 2008. Dostupný na: <http://www.institutumeni.cz/index.php?cmd=page&id=631> (česky), http://ec.europa.eu/culture/archive/dialogue/pdf_word/strategy_czech_republic.doc (anglicky)

Internetové zdroje:

- www.cizinci.cz
www.czso.cz
www.esfcr.cz
www.ethnic-friendly.eu
www.iqrs.cz
www.portal.mpsv.cz
www.strukturalni-fondy.cz/oplzz

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

Zdravotní postižení a jeho modely se zaměřením na sluchové postižení

Eva Liberdová

Článek si klade za cíl informovat o způsobech chápání a pojmání zdravotního postižení, na jehož základě jsou jedinci se zdravotním znevýhodněním definováni. V závislosti na uplatněném přístupu k nim společnost zaujímá postoj a hledá, jak je začlenit do společnosti.

Úvod

Přístup k jedincům se zdravotním znevýhodněním se postupně měnil od jejich chápání jako osob pasivních, neschopných, zdravotně postižených směrem k odsouvání vlivu zdravotního postižení do pozadí a vyzdvihování jejich práva účastnit se života společnosti, na aktivitu a nevyčleňování.

Dnes se při označování osob se zdravotním postižením prosazuje zásada „nejprve lidé“, což znamená, že všichni jsme především lidé. Na základě tohoto vyjádření se upřednostňuje spojení „osoba / člověk se zdravotním postižením“ před označením „zdravotně postižený“.

1 Medicínský model zdravotního postižení

Potts (In Repková, 2003) tvrdí, že medicínský model lokalizuje postižení na tělo člověka. Takové chápání postižení vede k sociální izolaci a marginalizaci (Packová a kol. In Repková, 2003). Podle Lighta (In Fabiánová, 1997) důsledky zdravotního postižení patří k životu a o normální život by osoby se zdravotním postižením měly usilovat.

Typ postižení rozděluje osoby do jednotlivých skupin. Jednou z nich je skupina osob se sluchovým postižením - osoby neslyšící, osoby nedoslýchavé, osoby ohluchlé.

Zdravotní postižení je postižení člověka, které nepříznivě ovlivňuje kvalitu života – v první řadě schopnost navazovat a udržovat vztahy s lidmi (Matoušek, 2003). Podle lékařského modelu se uplatňuje model znevýhodnění, kdy člověk se stává znevýhodněným na základě postižení, přičemž jde o to, aby byl vrácen rehabilitačním opatřením do společnosti (Drake In Gregory et al., 2001). Takové pojetí přispívá k závislosti (Gregory et al., 2001).

Pomůckou pro lidi se sluchovým postižením jsou sluchadla a kochleární implantáty. Účelem sluchadel je pouze přenos zesíleného zvuku, kdežto kochleární implantát jako elektronická funkční smyslová náhrada jedincům po ohluchnutí navrácí sluchový vjem přímo stimulací sluchového nervu uvnitř hlemýžďe vnitřního ucha. K tomu je nutná i sluchová rehabilitace. Lidé však nejsou „slyšícími“, protože určitá omezení v užívání sluchu (např. v hlučném prostředí, mezi více lidmi) jim zůstávají pořád.

O důsledcích sluchového, stejně jako jiných postižení, mají lidé mylné představy, panují o nich určité mýty.

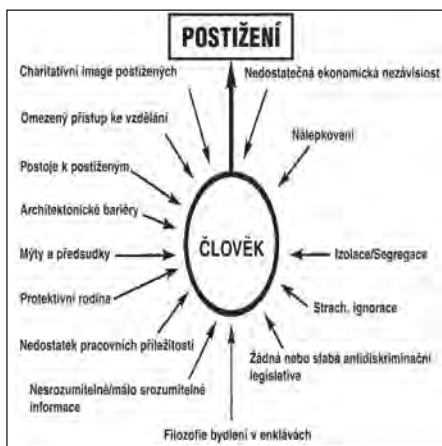
1.1 Mýtus: kochleární implantát je léčba hluchoty

Implantát je neuroprotéza, se kterou se dá slyšet. Tím, že člověk slyší, když má zapnutý řečový procesor, se nestává vyléčeným z hluchoty. Kochleární implantát hluchotu neléčí, jen kompenzuje - stejně jako sluchadla nejsou léčba nedoslýchavosti... Pořád jsem sluchově postižená, pořád se nemůžu rovnat se slyšícími, co se slyšení týče. Prostě mi to jen pomáhá, abych lépe rozuměla, lépe se domluvila se slyšícími...

2 Multidimenzionální model zdravotního postižení

Podstatou multidimenzionálního modelu je, že spojuje medicínský model s podmínkami, které jsou tvořené sociálním prostředím a které zesilují vliv samotného postižení (obrázek č. 1).

Obrázek č. 1: Sociální model postižení (Šiška, 2005)



Podstata postižení se vztahuje na jednotlivce, poruchu a podmínky jeho života s důrazem na sociální, kulturní, ekonomické, politické prostředí (Repková, 2003). Podle WHO individuální fungování je „vzájemnou interakcí nebo komplexním vztahem mezi zdravotními podmínkami a kontextuálními faktory“ (Zámečnicková In Pipeková, 2006, s. 219).

Zdravotní postižení, které přerůstá ve znevýhodnění, ztěžuje seberealizaci, vzdě-

lávání i uplatnění na trhu práce. Je zesilováno nedostačujícími mechanismy, které by umožňovaly postižení překonat (Novosad, 2006). Podle Požára (In Repková, 1999) jedinci svoje postižení nevnímají bezprostředně, ale vnímají komplikace, které z jejich postižení vyplývají. Osoba o svém znevýhodnění „neví“, dokud se jí to nějak nepřipomene.

Společenské znevýhodnění se prožívá jako následek zdravotního postižení, které závisí na věku, pohlaví, psychosociálních faktorech, kulturně společenských faktorech a faktorech pracovních (Guštafiková, 2003). Na multidimenzionálním modelu je postavena i současná Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví².

2.1 Sociální model a osoby se sluchovým postižením

Znárodný sociální model postižení se týká i osob se sluchovým postižením. Uvádíme následující příklady.

2.1.1 Mýty a předsudky

Neorganizovanost ohluchlých lidí způsobuje, že ohluchlí lidé (kteří znakový jazyk neovládají – je to pro ně cizí jazyk) jako kdyby snad ani neexistovali, protože není vidět, že neslyší. Vidět je třeba to, když má někdo proslov, vedle něj stojí tlumočnick a tlumočí do znakového jazyka. Když to vidí slyšící člověk, řekne si: „Aha, to je pro neslyšící“ a vytvoří si asociaci: neslyší = používá znakový jazyk.

2.1.2 Postoje

Je prosazován mýtus, že všichni lidé, kteří neslyší, používají znakový jazyk. Slyšící lidé jsou přesvědčeni, že když někdo neslyší, automaticky ovládá znakový jazyk. V podvečerním zpravodajství veřejnoprávní televize tak byly odebrány skryté titulky a byly nahrazeny tlumočením do znakového jazyka. Tlumočení do znakového jazyka se mělo přidat, ne nahradit titulky s tím, že je to pro všechny, kdo neslyší.⁴

2.1.3 Slabá antidiskriminační legislativa

Lidé se sluchovým postižením, kteří používají češtinu, nikoliv znakový jazyk, byli dosud vystaveni diskriminaci při soudních jednáních, kde byli odkázáni jen na nespolehlivé odezírání. V České republice žije 300–500 tisíc lidí s různým sluchovým postižením. Výrazná většina z nich nepoužívá znakový jazyk, neboť jejich mateřštinou je čeština. Desítky tisíc lidí tak

mohou v mnoha oblastech života a při uplatňování svých zákonných práv potřebovat přepis řeči.

2.1.4 Nálepkování

Když Národní rada osob se zdravotním postižením vydala desatera komunikace s pacienty s různým postižením, desatero komunikace s neslyšícím pacientem začínalo: „Komunikace ‘přes papír’ s neslyšícími je většinou neúčinná. Lidé, kteří se narodili jako neslyšící nebo ztratili sluch v raném věku, nemají dostatečnou slovní zásobu, takže psaný projev pro ně neznámá úlevu.“ Tím je označili za negramotné. I když bylo vydáno nové opravené desatero, které začíná: „Každého člověka se sluchovým postižením se zeptáme, zda chce mluvit, odezírat, psát nebo používat znakový jazyk. Otázku můžeme i napsat. Zjištěnou komunikační preferenci napíšeme na desky zdravotní dokumentace.“ Uvádíme zkušenost ohluhlého člověka: „Na svých webových stránkách mají desatera nemocnice, školy, úřady, záchranáři a další. Vždy však pouze první verzi, v níž se hned v prvním bodě tvrdí, že kdo neslyší, neumí číst. Na opravenou verzi jsem nikde nenarazil. Jestlipak se opravená verze také rozesílala po celé republice, dělaly se rozhovory v médiích jako u té první?“⁵

2.1.5 Bariéry

Bariéry se objevují v dostupnosti informací - člověk neslyší informace z rádia, nemůže bez titulků sledovat pořady v televizi, neslyší zvonit domovní zvonek, budík při ranním vstávání. Proto existují pomůcky, které pomáhají tyto bariéry překonávat, např. světelná signalizace zvonku, vibrační budík, televizor s teletextem, který umožňuje navolit skryté titulky k pořadu. Tyto pomůcky nejsou nadstandardem, nýbrž umožňují bariéry alespoň částečně překonávat, a jsou proto základní potřebou pro lidi se sluchovým postižením, aby mohli žít a využívat služby jako slyšící lidé. Bariéry nadále existují v dopravě (hlášení zastávek, výluk, o náhradních spojích, přestupech), kde chybějí informační panely s běžícím textem, existují v použití telefonů (zaměstnavatel vyžaduje od uchazečů telefonický kontakt, nemožnost volat na linku tísňového volání), v přístupnosti budov (otevírání dveří je na zvukový podnět a komunikaci přes elektronického vrátného). Podstatným netechnickým faktorem je ochota/neochota slyšících lidí přizpůsobit se komunikační potřebě člověka s postižením sluchu.

2.1.6 Ignorance

V prosinci 2010 pořádal Vládní výbor pro zdravotně postižené občany slavnostní večer. Dostala jsem pozvánku a tak jsem potvrdila účast a uvedla v e-mailu, že potřebuji zajistit přepis mluvené řeči na základě zákona č. 384/2008 Sb. Přišla mi odpověď, z které jasně plyne, jak sám Vládní výbor naplňuje právo na zásadu rovného zacházení: „...na slavnostním

Tabulka č. 1: Paradigmata přístupu k osobám se zdravotním znevýhodněním (upraveno podle Wenzela In Hinz; Boban, 2001).

Speciálně-rehabilitační paradigma	Integrační paradigma
vychází z deficitů, specifických potřeb	vychází ze schopností
integrační schopnost lidí se zdravotním znevýhodněním	integrační schopnost institucí a společnosti
homogenita jako normalita	heterogenita jako normalita
začlenění přes speciální instituce	začlenění ve všeobecných institucích
podpora, péče	asistence, doprovázení

večeru bude zajištěno tlumočení do českého znakového jazyka. Simultánní přepis mluvené řeči bohužel nemůžeme z nedostatku finančních prostředků zajistit.“ Proč Vládní výbor finance na tlumočení do znakového jazyka má a na přepis nikoliv? Kde je právo osob, které ve znakovém jazyce nekomunikují a chtějí ten večer rozumět, vybrat si komunikační systém dle své volby a rozumět, co se tam bude říkat?

3 Právní model zdravotního postižení

Právní model postižení chápe osoby se zdravotním znevýhodněním jako minoritu. Tvoří základ pro zdůvodnění potřeby přijímat antidiskriminační legislativu (Repková, 2003) a vyjadřuje potřebu zabezpečit rovné příležitosti (Repková, 1999). Příkladem je nedávno přijatý antidiskriminační zákon.

3.1 Antidiskriminační zákon

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k němu, přístupu k povolání, podnikání, pracovních poměrů včetně odměňování, sociálního zabezpečení, přiznání a poskytování sociálních výhod, přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování, přístupu ke vzdělání a jeho poskytování, přístupu ke zboží a službám včetně bydlení.

Osoba má právo v právních vztazích, na které se vztahuje tento zákon, na rovné zacházení a na to, aby nebyla diskriminována. Přímoou diskriminací z důvodu zdravotního postižení rozumí zákon takové jednání (včetně opomenutí), kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.

Za nepřímou diskriminaci zákon označuje takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací výsledně z důvodu zdravotního postižení je také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, a také aby mohla využít služeb určených veřejnosti.

4 Model zdravotního postižení založený na lidských právech

Dnes se zdůrazňuje model založený na lidských právech. Otázka zdravotního postižení je přesouvána do roviny obhajoby lidských a občanských práv a práva na plnou účast v životě společnosti (Repková, 2003). Nový trend nezávislosti lidí se zdravotním znevýhodněním se snaží aktivovat individuální potenciál a nezávislost (Repková, 1999).

Východiskem se stává integrační rovina (nastihujeme v tabulce č. 1), která nahrazuje speciálně rehabilitační přístup k osobám se zdravotním znevýhodněním, zaměřený na péči a rehabilitaci. Současný integrační přístup spočívá v doprovázení a účasti těchto jedinců. Integrační paradigma klade důraz na jejich začlenění v běžných zařízeních, která musejí být tohoto integračního procesu schopná.

4.1 Integrace

Integrace se omezuje na období vzdělávání ve škole a profesní přípravy. Je však spojená s různými oblastmi společenského života, ale legislativně je propracovaná jen v dílčích oblastech (Jesenský, 1996). Integraci je nutno „chápat jako integraci společenskou, tj. schopnost zdravotně handicapovaného jedince žít ve společnosti „zdravých“ plnohodnotným životem“ (Vocilka, 1997, s. 93). Také „možnost pracovního uplatnění zdravotně postižených je důležitou součástí integračního procesu, předpokladem k dosažení nezávislosti, prostředkem seberealizace a stává se tak určitým završením procesu péče a edukace“ (Zámečnicková, 2004, s. 6).

Integrace je stavem, kdy „se již samotný postižený nepovažuje za zvláštní součást společnosti a kdy ani intaktní společnost nepovažuje postiženého jako svou zvláštní součást“ (Jesenský, 1993, s. 61), kdy je minimalizováno znevýhodnění. „Vnější výrazem integrace jsou ... společensky uznávané schopnosti a aktivity postiženého“ (Jesenský a kol., 1992, s. 23).

Míra každodenní integrace lidí se zdravotním znevýhodněním tak zůstává zkouškou toho, do jaké míry se podaří představu rovnosti všech lidí zrealizovat ve všech sférách života (Köpke; Köpke, 1997).

4.2 Zapojení osob se sluchovým postižením a model zdravotního postižení založený na lidských právech

Převod mluvené řeči do písemné podoby v reálném čase představuje jeden

z deseti komunikačních systémů, mezi nimiž si mohou osoby se sluchovým postižením vybírat podle své potřeby na základě zákona č. 155/1998 Sb., ve znění zákona č. 384/2008 Sb. Zákon nabyl účinnosti 20. října 2008. § 8 zákona 384/2008 Sb. definuje, že při vyřizování úředních záležitostí a při zajišťování dalších nezbytných potřeb existuje právo na služby zajišťující zvolený komunikační systém.

Paragraf 1 odst. 2 zákona č. 384/2008 Sb. zmiňuje rovněž právo svobodně si zvolit z komunikačních systémů ten, který odpovídá potřebám jedince, a respektování této volby v maximální možné míře organizacemi a institucemi, aby měli lidé se sluchovým postižením „možnost rovnoprávného a účinného zapojení do všech oblastí života společnosti“.

Přepis v reálném čase není nadstandardem ke znakovému jazyku, nýbrž zákonem stanovená ona „možnost rovnoprávného a účinného zapojení do všech oblastí života společnosti“. Je prostředkem plnohodnotného zapojení těch lidí se sluchovým postižením, kteří komunikují v českém jazyce a znakový jazyk je pro ně cizím jazykem, jako je např. pro slyšící Čechy čínština. Je rozšířeným omylem názor, že každý, kdo neslyší, používá znakový jazyk (Strnadová, 2009). Není tomu tak. Komunikační potřeby osob se sluchovým postižením jsou rozdílné. Pokud osoba ztratila sluch dříve, než se naučila mluvit, pak je pro ni obtížnější naučit se mluvit dobře a komunikuje převážně ve (svém rodném) znakovém jazyce. Člověk, který však ztratil sluch v pozdějším věku, je obeznámený s češtinou a preferuje domluvu psanou češtinou (ne znakovým jazykem) a nepovažuje se ani se necítí být příslušníkem jazykové a kulturní menšiny jako ti, kteří znakový jazyk používají od narození (menšina Neslyšících).

Mluvené slovo při přepisu přepisuje přepisovatel/ka na počítači a záznam se hned promítá na plátno, takže jej mohou sledovat všichni přítomní. V případě malé skupinky či jednotlivce lze číst text přímo na notebooku přepisovatele. Kromě technických předpokladů (počítač) vyžaduje přepis písaře ovládajícího rychlé psaní a seznámeného se základními pravidly přepisu. Na webových stránkách o projektu „Simultánní přepis mluvené řeči“ (www.prepis.cun.cz) je popis všech dosud uskutečněných přepisů. Další informace o přípravě přepisovacího centra jsou na webu navazujícího projektu eScribe (www.escribe.cz), jehož cílem je vytvořit technologické předpoklady pro online přepisovací centrum, které má umožňovat přepis i na dálku, tj. přes internet.

Od srpna 2010 existuje Centrum zprostředkování simultánního přepisu (www.eprepis.cz) jako poskytovatel nové sociální služby „tlumočení formou simultánního přepisu mluvené řeči“. Tato služba je registrovaná MPSV. Centrum je jedinou organizací v ČR, která tuto službu zajišťuje pro uživatele na území celé ČR. Organizace mohou zaslat objednávku k zajištění simultánního přepisu mluvené řeči pro osoby se sluchovým

postižením na emailovou adresu: pre-pis@cun.cz, popř. tel.: 608 719 001.

Bude-li vždy zajištěn přepis mluvené řeči, naplní se právo na účast a kulturní, vzdělávací, společenská, pracovní i jiná akce bude přístupná také lidem, kteří ohluchli a jejichž komunikační potřebou je rozumět ostatním pomocí psané češtiny. Přepis mluvené řeči se dále uplatní při individuálních jednáních a také se uplatní v úředním styku.

¹ Viz komentář k mýtu KI je léčba hluchoty [on-line]. Kochlear – webík s vypnutým zvukem [cit. 16.1. 2011]. Dostupné na: <http://kochlear.cz/myty/komente.php?id=2>.

² Světová zdravotnická organizace (WHO) přijala v roce 1980 dokument International Classification of Impairment, Disability and Handicap (ICIDH). V ČR byl přijat pod názvem Mezinárodní klasifikace poruch, disability a handicapů. Tato kvalifikace byla zaměřena na následky nemoci. Nemoc se projeví poruchou orgánů či funkce, která začne člověka omezovat v jeho činnostech natolik, že člověk nemůže některou ze svých aktivit vykonávat a stává se disabilním. Porucha a disability se začínou projevovat v úrovni společenské (Jankovský, 2006). Tato kvalifikace byla revidována a přejmenována v roce 2001 - WHO přijala revizi dokumentu Mezinárodní klasifikace poruch, disability a handicapů pod názvem International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) - Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví. Určující pro kvalitu života je podle ICFDZ zejména společenská integrace a ekonomická nezávislost (Pfeiffer, 1996). ICFDZ vyrazuje úplné pojmů handicap a nahrazuje ho pojmem restringovaná (omezená) participace, kdy člověk nemůže vykonávat určité aktivity. Participace je snížení aktivity, které je pro osobu omezující v té aktivitě, která je pro ni důležitá ve vztahu k sociálnímu prostředí, jako je např. zaměstnání nebo účast ve společenských aktivitách. Restringovaná participace se týká hodnocení funkční schopnosti jedince. Prostředí může významně ovlivnit jak vytváření bariér, tak i vytváření podpory (Jankovský, 2006).

³ Viz článek Kratochvíl, L. Organizovanost sluchově postižených [on-line]. Kochlear – webík s vypnutým zvukem [cit. 16.1. 2011]. Dostupné na: <http://kochlear.cz/index.php?text=18-organizovanost-sluchove-postizenych>.

⁴ Viz článek Kratochvíl, L. Česká televize zneškodnila sledování zpravodajství osobám se sluchovým postižením [on-line]. Kochlear – webík s vypnutým zvukem [cit. 16.1. 2011]. Dostupné na: <http://kochlear.cz/index.php?text=114-ceska-televize-zneškodnila-sledovani-zpravodajstvi-osobam-se-sluchovym-postizenim>.

⁵ Viz Winter, J. České soudy končí s diskriminací sluchově postižených občanů [on-line]. Helpnet.cz [cit. 16.1. 2011]. Dostupné na: <www.helpnet.cz/aktualne/41010-3>.

⁶ Viz Rozhovor s ohluchlým (I.část) [on-line]. Kochlear – webík s vypnutým zvukem [cit. 16.1. 2011]. Dostupné na: <http://kochlear.cz/index.php?text=31-rozhovor-s-ohluchlym-i-cast>.

⁷ Viz Liberová, E. Vládní výbor pro zdravotně postižené občany ignoruje zákon [on-line]. Kochlear – webík s vypnutým zvukem [cit. 16.1. 2011]. Dostupné na: <http://kochlear.cz/index.php?text=110-vladni-vybor-pro-zdravotne-postizene-obcany-ignoruje-zakon>.

⁸ Viz Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

⁹ Článek v Psychologii a patopsychologii dítěte (Strieženec In Repková, 1999, též Qualitätsstandards) uvádí, že pro společenský vývoj je přirozené to, že předtím, než má osoba se zdravotním postižením možnost být přirozeně společensky zařazena, bývá většinou ze společnosti vyloučena, aby byla následně integrována.

¹⁰ Např. pro správní řízení nyní platí aktualizovaný § 16 zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu. Při soudním jednání se uplatní novelizovaný § 18 zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu.

Literatura:

Centrum zprostředkování simultánního přepisu [on-line]. © 2011 www.cun.cz [cit. 28.1.2011]. Dostupné na: <www.eprepis.cz>.

Fabiánová, J. Z mezinárodní konference o zdravotně postižených občanech. Sociální politika, 1997, roč. 23, č. 4, s. 25. ISSN 0049-0961.

Gregory, S. et al. (ed.). Problémy vzdělávání sluchově postižených. Praha: Desklop Publishing UK FF, 2001. ISBN 80-7308-003-6.

Guštafíková, K. Rehabilitace u osob so sluchovým postižením. In JESENŠKÝ, J. et al. (ed.). Zdravotně postižení – programy pro 21. století. Hradec Králové: Gaudeamus, 2003, s. 149-156. ISBN 80-7041-834-8.

Hinz, A. - Boban, I. Integrative Berufsvorbereitung: Unterstütztes Arbeitstraining für Menschen mit Behinderung. Neuwieg, Berlin: Hermann Luchterhand Verlag, 2001. ISBN 3-472-04845-X.

Jankovský, J. Ucelená rehabilitace dětí s tělesným a kombinovaným postižením. 2. vyd. Praha: Triton, 2006. ISBN 80-7254-730-5.

Jesenský, J. et al. Profesní příprava zdravotně postižených mládeže v integrovaných podmínkách (Sborník metodických materiálů). Praha: MV ČR, FZDP v ČSFR, MŠMT ČR, 1992.

Jesenský, J. Podstata integrace zdravotně postižených. In Pavlu, D. (ed.). Kvalita života zdravotně postižených a starších občanů: Sborník příspěvků z pracovní konference s mezinárodní účastí konané 9.-11. listopadu 1995 na FTVS UK. Praha: [Fakulta tělesné výchovy a sportu UK], 1996, s. 11-24.

Jesenský, J. Prostor pro integraci. Praha: Comenia Consult, 1993.

Köpke, K. H. - Köpke, A. Es ist normal, verschieden zu sein. In Schulze, H. et al. (eds). Schule, Betriebe und Integration Menschen mit geistiger Behinderung auf dem Weg in die Arbeitswelt. Hamburg: Förderverein der Staatlichen Berufsschule Eidelstedt, 1997, s. 53-70. ISBN 3-00-002804-8.

Matoušek, O. Slovník sociální práce. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-549-0.

Novosad, L. (ed.). Handicap 2005: Sborník z 10. ročníku odborné konference s mezinárodní účastí. Liberec: TU, 2006. ISBN 80-7372-022-1.

O projektu eScribe [on-line] 2009. [18. 8. 2010]. Dostupné na: <www.escribe.cz>.

Pfeiffer, J. Určující faktory kvality života při zdravotním postižení. In Pavlu, D. (ed.). Kvalita života zdravotně postižených a starších občanů: Sborník příspěvků z pracovní konference s mezinárodní účastí konané 9.-11. listopadu 1995 na FTVS UK. Praha: [Fakulta tělesné výchovy a sportu UK], 1996, s. 4-7. Qualitätsstandards für einen guten Übergang Schule – Beruf [online]. TSW [cit. 27.7.2006]. Dostupné na: <http://www.tsw-equal.info/pdf/Qualitaetsstandards_Uebergang_Schule_Beruf_Nov2005.doc>.

Repková, K. Občania so zdravotným postihnutím ako sociálna minorita – základ formulovania antidiskriminačnej legislatívy. Sociológia, 2003, roč. 35, č. 2, s. 141-162. ISSN 0049-1225.

Repková, K. Pojem zdravotně postižení v životnej skúsenosti ľudí. Československá psychologie, 1999, roč. 43, č. 5, s. 433-448. ISSN 0009-062X.

Repková, K. Potreby ľudí so zdravotným postihnutím – na rozhraní psychológie a práva. Psychológia a patopsychológia dieťaťa, 1999, roč. 34, č. 1, s. 72-80. ISSN 0555-5574.

Simultánní přepis mluvené řeči [online]. [cit. 27.9.2010]. Dostupné na: <www.prepis.cun.cz>.

Strnadová, V. 10 obvyklých omylů u ohluchlých osobách [on-line]. Kochlear – webík s vypnutým zvukem, 2009 [cit. 7.1. 2011]. Dostupné na: <http://kochlear.cz/doc/10_omylu_Strnadova.pdf>.

Šiška, J. Mimořádná dospělost: Edukace člověka s mentálním postižením v období dospělosti. Praha: Karolinum, 2005. ISBN 80-246-0992-4.

Škvorcová, D. Ztráta sluchu [on-line]. Kochlear – webík s vypnutým zvukem [cit. 16.1. 2011]. Dostupné na: <http://kochlear.cz/index.php?text=19-ztrata-sluchu>.

Vocilka, M. Integrace sociálně a zdravotně handicapovaných a ohrožených dětí do společnosti. Praha: ÚIV, 1997. Zákon č. 155/1998 Sb., o komunikačních systémech neslyšících a hluchoslepých osob.

Zákon č. 384/2008 Sb., změna zákona o znakové řeči a některých souvisejících zákonů. Zámečnicková, D. Vybrané aspekty péče, edukace a následného pracovního uplatnění zdravotně postižených. Dizertační práce. Brno: MU PdF, 2004. Zámečnicková, D. Význam edukace pro pracovní uplatnění jedinců se zdravotním postižením. In Pipeková, J. (ed.). Kapitoly ze speciální pedagogiky. 2. rozš. a přeprac. vyd. Brno: Paido, 2006, s. 219-228. ISBN 80-7315-120-0.

Autorka pracuje jako sociální pracovník a dlouhodobě se zabývá problematikou sluchového postižení.

Ke změnám v zákoně o důchodovém pojištění účinným po 30. září 2011

Martin Holub

Dne 22. července 2011 byl ve Sbírce zákonů jako reakce na nález Ústavního soudu z března roku 2010, který zrušil § 15 zákona o důchodovém pojištění, zveřejněn dlouho očekávaný a diskutovaný zákon č. 220/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. V tomto článku detailněji analyzujeme, jak se zákonodárci s rozhodnutím Ústavního soudu vypořádali a jaké další významné změny zákon č. 220/2011 Sb. přináší.

Prakticky od jara loňského roku, kdy byl zveřejněn nález Ústavního soudu 135/2010 Sb.¹, který (na popud navrhovatele s již příznámým důchodem z roku 2006, který se domníval, že ustanovení § 15 daného zákona je v rozporu s čl. 30 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, neboť ho diskriminuje oproti jedincům s výrazně odlišnými (nižšími) příjmy, a dožadoval se jeho zrušení) zrušil § 15 zákona o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb., se vedly nejenom v odborných kruzích diskuse, jak se s nastalým stavem vypořádat. MPSV připravilo v průběhu roku 2010 návrh zákona o změně zákona č. 155/1995 Sb., který byl na počátku roku 2011 schválen vládou (únor 2011) a předložen Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR k projednání ve zkrácené lhůtě 30 dnů. Poslanecká sněmovna předložený zákon schválila, avšak Senát ho v předložené podobě zamítl a vrátil s pozměňovacími návrhy zpět k projednání do Poslanecké sněmovny. Ty však byly zamítnuty a Poslanecká sněmovna v úterý 21. 6. 2011 předložený zákon schválila v původním znění. V červenci pak zákon, aby vyjádřil svůj nesouhlasný názor s jeho obsahem, odmítl podepsat prezident ČR Václav Klaus, avšak nevetoval ho, takže zákon vstoupil v platnost s účinností po 30. září 2011. Výše zmíněný průběh legislativního procesu ukazuje na kontroverznost zákona jako takového, případně na kontroverznost rozhodnutí samotného Ústavního soudu.

Hlavní změnou obsaženou v diskutovaném zákoně je nově definovaný předmětný § 15, který upravuje zjištění výpočtového základu pro stanovení procentní výměry důchodu a pro výpočet celkové výše důchodu je nezbytný. Zrušený § 15 stanovoval, že výpočtovým základem je osobní vyměřovací základ, pokud nepřevyšuje částku první redukční hranice (v současnosti dle vládního nařízení 11 000 Kč). Převyšuje-li osobní vyměřovací základ první redukční hranici, stanoví se výpočtový základ tak, že se částka do výše první redukční hranice počítá v plné výši, z částky osobního vyměřovacího základu přesahující první redukční hranici a nepřevyšující druhou redukční hranici (v současnosti 28 200 Kč) se počítá 30 % a z částky osobního vyměřovacího základu převyšující druhou redukční hranici se počítá 10 %. Nově schválený § 15 pak stanovuje, že redukční hranice budou pouze 2 a výpočtový základ se stanoví z osobního vyměřovacího základu tak, že do částky první redukční hranice se započítá 100 %, z částky nad

první redukční hranici do druhé redukční hranice se počítá 26 % a k částce nad druhou redukční hranici se nepřihlíží. Hlavní změna tedy spočívá ve snížení sazby, ze které je započítávána částka mezi první a druhou redukční hranicí, ze 30 % na 26 %. Zároveň však došlo touto změnou zákona k výraznému (postupnému) zvýšení druhé redukční hranice, a to z dnešních zhruba 114 % průměrné mzdy na 400 %. Stanovení výše redukčních hranic se tak stalo dalším významným parametrem zákona. Nově již nebudou stanovovány jako fixní částka nařízením vlády, ale jsou stanoveny jako % průměrné mzdy. První redukční hranice tak bude do budoucna představovat 44 % průměrné mzdy, druhá již zmíněných 400 %. Aby se zamezilo skokové změně ve výši nově přiznávaných důchodů, byl zvolen model postupného přechodu k novému způsobu stanovení výpočtového základu ve čtyřech fázích, kdy v prvních třech fázích (2011, 2012, 2013) bude první redukční hranice 44 %, druhá 116 % a třetí 400 % (což odpovídá stropu pro placení pojistného po roce 2011 ve výši 4násobku průměrné mzdy). Od roku 2014 pak již budou pouze dvě redukční hranice ve výši již zmíněných 44 % a 400 % průměrné mzdy. Způsob stanovení výpočtového základu pak bude v přechodném období následující. Osobní vyměřovací základ do výše první redukční hranice se vždy započte ze 100 %. Částka mezi první a druhou redukční hranicí se v roce 2011 (po 30. září) započte z 29 %, v roce 2012 z 28 %, v roce 2013 z 27 % a v roce 2014 a dále z 26 %. Částka mezi druhou a třetí redukční hranicí bude započtena v roce 2011 ze 13 %, v roce 2012 z 16 %, v roce 2013 z 19 % a v roce 2014 z 22 %. Částka nad 3. redukční hranicí se v roce 2011 započte z 10 %, v roce 2012 z 8 %, v roce 2013 z 6 % a v roce 2014 ze 3 %. Tyto změny by se pak v praxi projeví ve výši důchodu v závislosti na výši příjmu. Pro jedince mající příjem pod úroveň první redukční hranice se výše důchodu nezmění, pro jedince s příjmy vyššími než první redukční hranice a nižšími než cca 131 % průměrné mzdy, výše důchodu mírně poklesne a pro jedince s příjmy vyššími než 131 % průměrné mzdy² se důchody mírně zvýší. Nejvyšší pokles ve výši důchodu pak zaznamená jedinec s příjmem na úrovni právě druhé redukční hranice (116 % průměrné mzdy). Navržená změna byla koncipována tak, aby měla pokud možno neutrální dopad do celkové bilance důchodového systému. Jejím důsledkem bude (pokud by zůstala zachová

vána struktura celoživotních příjmů na stejné úrovni jako v roce 2010), že u 8,5 % nově přiznávaných důchodů by se jejich výše nezměnila (jedinci s příjmem nižším než první příjmová hranice), u 81 % nově přiznávaných důchodů by jejich výše mírně poklesla (jedinci s příjmem vyšším než 44 % průměrné mzdy a nižším než 131 % průměrné mzdy) a u 10,5 % nově přiznaných důchodů by se jejich výše zvýšila (jedinci s příjmem vyšším než 131 % průměrné mzdy).

Další významnou změnou je změna způsobu stanovení základní výměry důchodu. Zatímco v současnosti nejsou v zákoně č. 155/1995 Sb. stanovena žádná pravidla pro stanovení výše základní výměry - je stanovena absolutní hodnotou, nově je stanoveno, že základní výměra bude rovna 9 % průměrné mzdy.

Další změnou, která posiluje princip zásluhovosti, je další prodloužování rozhodného období, ze kterého se zjišťují příjmy relevantní pro výpočet výše důchodu, ze současného cílového stavu 30 let až na celoživotní příjmy. Tohoto stavu bude dosaženo poprvé pro generaci osob narozených v roce 1968.

V souvislosti se změnami reagujícími na rozhodnutí Ústavního soudu byly též přijaty některé další parametrické úpravy důchodového systému, které by měly přispět k jeho dlouhodobé stabilitě a finanční udržitelnosti. Jako nejzásadnější lze označit další pokračování v nastoleném trendu prodloužování věku odchodu do důchodu a urychlení sjednocení důchodového věku pro muže a ženy, stejně jako odstranění diferenciace věku odchodu do důchodu u žen v závislosti na počtu vychovaných dětí. Důchodový věk u žen se bude po roce 2018 zvyšovat o 6 měsíců za každý kalendářní rok, což bude mít dopad na ženy narozené po roce 1955. Důchodový věk mužů se bude nadále zvyšovat současným tempem, tedy o 2 měsíce za kalendářní rok. Ke sjednocení věku odchodu do důchodu pro muže a ženy by mělo dojít v roce 2041 (pro bezdětné ženy již v roce 2020), kdy by důchodový věk činil pro jedince narozené v roce 1975 bez rozdílu pohlaví a počtu vychovaných dětí 66 let a 8 měsíců. Po dosažení tohoto jednotného důchodového věku zákon nadále předpokládá další zvyšování důchodového věku o 2 měsíce až do věku 67 let v roce 2044. Následně bude důchodový věk nadále zvyšován bez stanovení horního stropu věkové hranice o 2 měsíce za každý kalendářní rok po roce 2044. Tato úprava vychází z teze, že i přes trvalé

zvyšování věku odchodu do důchodu by se naděje dožití se důchodového věku pro dané jedince dle ročníků narození významněji neměnila. Naděje dožití se důchodového věku a důchodový věk pro jednotlivé ročníky narození ilustruje tabulka č. 1.

Takovéto nastavení důchodového věku by mělo v zásadě odpovídat vývoji střední délky života a doba strávená v důchodu by neměla významněji klesnout pod 20 let.

Další změnou, která by měla přispět k větší stabilitě důchodového systému v dlouhodobém horizontu, je zpřísnění podmínek valorizace důchodů, které jsou v novém zákoně jasně stanoveny. Oproti současnému stavu již vláda nebude mít pravomoc rozhodovat o valorizaci svým nařízením, ale valorizace bude probíhat automaticky na základě pravidel stanovených v zákoně.

Poslední významnou změnou, jež má vliv na udržitelnost důchodového systému, je zpřísnění pravidel pro poskytování předčas-

Tabulka č. 1: Naděje dožití se důchodového věku a důchodový věk pro jednotlivé ročníky

Ročník narození	Důchodový věk	Naděje dožití
1959	64	81,22 %
1965	65	81,42 %
1971	66	81,46 %
1977	67	81,86 %
1983	68	82,07 %
1989	69	82,15 %
1995	70	82,09 %
2001	71	81,93 %

Zdroj: Parlamentní tisk č. 277

ného důchodu po 31. 12. 2011. Zpřísnění by se týkalo vyšší redukce procentní výměry v období druhého roku chybějícího od přiznání předčasného starobního důchodu do dosažení důchodového věku, a to ze současné redukce o 0,9 % za každých i započatých 90 kalendářních dnů na 1,2 %. Pro

ostatní období předčasného odchodu do důchodu by se způsob krácení neměnil.

1 Více viz Holub, M. Rozhodnutí Ústavního soudu nemusí nutně znamenat dramatický zásah do důchodového systému. Fórum sociální politiky, 2010, roč. 4, č. 4, s. 16-20.

2 Úroveň 131 % průměrné mzdy reprezentuje příjem, pro který by se vyrovnala výše důchodu vypočítaná podle současných a budoucích pravidel (po 1. 1. 2014) pro hypotetického modelového jedince s příjmem cca 32 400 Kč - tedy na úrovni 131 % průměrné mzdy a dobou pojištění 40 let.

Literatura:

Holub, M. Rozhodnutí Ústavního soudu nemusí nutně znamenat dramatický zásah do důchodového systému. Fórum sociální politiky, 2010, roč. 4, č. 4, s. 16-20. Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Sněmovní tisk č. 277 (2011).

Zákon č. 220/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Sbírka zákonů 2011, částka 78/2011 Sb.

Autor působí ve VÚPSV, v. v. i.

Poznatky z praxe

Informační systém o průměrném výdělku aneb případ (ne)povedených odhadů

Roman Pavelka

Příspěvek se zabývá problémy ve zpracování a uveřejňování výsledků statistického šetření ISPV, které je resortním statistickým šetřením MPSV ČR. MPSV ČR využívá výsledků statistického šetření ISPV ke sledování a řízení vhodné mzdové a příjmové politiky a dalších sociálních otázek. Cílem příspěvku je upozornit na dlouhodobě neřešené nesprávnosti při zpracování výsledků tohoto šetření. Na počátku výdělkového šetření vstupují informace o konkrétních lidech - zaměstnancích. Na konci zpracování mzdových a personálních dat, která byla získána v rámci šetření ISPV, jsou tabulky výsledků s chybějícími odhady četností, s indexy výdělků s nejasnou interpretací a odlišnými regionálními odhady. Tento stav trvá již téměř jednu desítku let a není žádná šance tyto zbytečné problémy napravit. Jakoukoliv spolupráci či pomoc ve směru zkvalitňování MPSV ČR neumožňuje.

Úvod

V následujícím příspěvku bych se rád stručně zmínil o statistickém šetření Informační systém o průměrném výdělku (dále jen ISPV), které je zajišťováno Ministerstvem práce a sociálních věcí (dále MPSV) České republiky jako orgánem státní statistické služby. ISPV je proto resortním statistickým šetřením, jehož úlohou je poskytovat mzdové a personální informace a přehledy. Jeho detailní popis je uveřejněn na portálu www.ispv.cz. Účelem tohoto příspěvku je poukázat na problémy ve zpracování výsledků tohoto statistického šetření, které se objevily při přechodu na metodiku odhadů mezd od roku 2003 a přetrvávají až do současné doby. Uvedené nedostatky zbytečně snižují výslednou hodnotu a použitelnost zjištěných informací a znemožňují lepší využití ISPV.

Publikované výsledky ISPV a jejich největší nedostatky

Výsledky statistického šetření ISPV o mzdách a platech jsou se čtvrtletní periodicitou standardně uveřejňovány jak v tiště-

né podobě, tak i elektronicky ve formátu souborů Adobe Acrobat (s koncovkou PDF) a MS Excel (soubory XLS). Jak tištěná forma výstupů, tak elektronické soubory obsahují stejný soubor tabulek a grafů. Doplnující texty s metodickými poznámkami jsou připojeny do tištěných publikací a souborů ve formátu Adobe Acrobat. Ve výstupních tabulkách a grafech ve formátu XLS texty s metodickými poznámkami nejsou. Tištěné publikace MPSV ČR rozesílá jednotlivým úřadům práce a respondentům šetření ISPV – jednotlivým vybraným firmám, kteří do ISPV poskytují mzdová a personální data. Výsledková publikace ve formátu MS Excel a ve formátu PDF je k dispozici na internetových stránkách MPSV (www.mpsv.cz) v sekci Příjmy a životní úroveň a na portálu www.ispv.cz. Podle sledovaného ukazatele jsou výsledné tabulky v publikaci rozděleny do čtyř základních okruhů. Tabulky obsahující charakteristiky hodinového výdělku jsou označeny PS-Vx, kde PS značí podnikatelskou sféru a x je pořadové číslo tabulky. Dynamiky hodinového výdělku jsou obsaženy v tabulkách označených PS-Dx. Charakteristiky hrubé měsíční mzdy, struktury mzdy a průměrné

placené doby se nacházejí v tabulkách PS-Mx a charakteristiky měsíční odpracované a neodpracované doby v tabulkách se značením PS-Tx.

„Hlavním výsledkem ISPV jsou statistiky výdělkové úrovně a pracovní doby za jednotlivá zaměstnání podle klasifikace KZAM-R, obsažené v tabulkách PS-V5, PS-M5 a PS-T5. Tyto tabulky obsahují ta zaměstnání, která jsou ve své hlavní třídě (jednomístný KZAM-R) zastoupena alespoň jedním procentem. Uvedené počty organizačních jednotek a zaměstnanců ukazují na zastoupení ve výběrovém souboru. V ostatních tabulkách jsou počty zaměstnanců uváděny v % a jejich účelem je přiblížit relativní zastoupení publikovaných kategorií. Údaje o počtech zaměstnanců z této publikace neslouží jako zdroj informací o počtech zaměstnanců v ČR, ty zjišťují šetření ČSÚ – podnikové výkaznictví a výběrové šetření pracovních sil.“, jak se uvádí v popisu publikovaných tabulek výsledkové publikace ISPV na str. 12. Podobná struktura výsledků je také v publikaci s údaji za nepodnikatelskou sféru, kde jsou tabulky označeny místo PS zkratkou NS. Výsledky nepodnikatelské sféry jsou na rozdíl od výsledků

sféry podnikatelské uveřejňovány pouze pooletně.

Absence absolutních četností v tabulkách odhadů

Ve všech tabulkách výsledků, které obsahují odhady výdělků a mezd celé populace zaměstnanců, chybí odhady absolutních četností. Z oněch zveřejňovaných výsledků tedy vůbec není jasné, kolika zaměstnanců se dané odhady mezd či výdělků týkají, kolik zaměstnanců tyto odhadované výdělků reprezentují. Na základě popisu tabulek s odhady se dá předpokládat, že se odhadované výdělků mají týkat celé populace zaměstnanců. Avšak odhady absolutních četností chybí, takže není vůbec jasné, kolika zaměstnanců se dané mzdové odhady dotýkají. Tento nedostatek se projevuje zejména v tabulkách výsledků podle různých třídících faktorů, například podle stupňů vzdělání, věkových kategorií apod. Namísto odhadů absolutních četností jsou počty zaměstnanců uváděny relativně (v %), a to jak za celou populaci zaměstnanců, tak i v jednotlivých kategoriích faktorů třídění. Avšak kolik činí 100 %, kolik představuje odhad celkového počtu zaměstnanců, není ve výsledcích uvedeno.

Jak uvádí Swoboda (1997), „Četnosti, rozdělení četností – tyto pojmy se táhnou jako červená nit celou statistikou, i když nejsou výslovně uvedeny“⁵. A tento fundament statistiky MPSV ČR ve zpracování svého resortního statistického šetření zcela ignoruje. Na počátku výdělkového šetření ISPV stojí konkrétní zaměstnanci, jejichž záznaky se mzdovými a personálními daty vstupují do tohoto systému. Po zpracování dat z tohoto šetření pak vzniknou výsledné tabulky, kde nelze zjistit základní informaci o tom, kolika zaměstnanců se všechny ty odhadované výsledky dotýkají. Chybějící odhady absolutních četností mají také i praktické dopady. Především se nedaří provádět další statistické operace, které se o odhady absolutních četností opírají, resp. z nich vycházejí. Například nelze sledovat takovou důležitou informaci, jako je rozdělení četností zaměstnanců podle výše jejich mezd. Dále se nedaří sledovat struktury zaměstnanců, neboť ona uveřejňovaná relativní čísla nejsou odhady počtů zaměstnanců. Také nelze odhadovat veličiny intervalových odhadů. Nelze použít ani testy shody založené na srovnání struktur zjištěných a teoretických. Příklad výsledků bez odhadů absolutních četností je v tabulce č. 1.

Neinterpretovatelné indexy výdělků a mezd

Dalším problematickým momentem výsledků resortního šetření ISPV pod gescí MPSV jsou indexy výdělků a mezd. Typickým příkladem jsou tzv. tabulky dynamik mediánu hodinového výdělků, které jsou v publikaci s výsledky za podnikatelskou sféru označovány jako PS-D1 až PS-D3. V uvedených tabulkách se nacházejí meziroční indexy, které mají vyjadřovat změny

Tabulka č. 1: Hodinový výdělek podle hlavních tříd zaměstnání KZAM-R

4. čtvrtletí 2010 ISPV - podnikatelská sféra PS-V1					
Výsledky ke dni 10. 3. 2011					
Hlavní třída zaměstnání KZAM-R	Struktura zaměst. %	Medián Kč/hod	Diferenciace		Průměr Kč/hod
			1. decil Kč/hod	9. decil Kč/hod	
1 Zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	6,9	221,81	102,27	603,62	321,60
2 Vědečtí a odborní duševní pracovníci	10,3	201,93	119,36	387,47	239,24
3 Techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci	19,9	151,96	96,95	258,64	172,46
4 Nižší administrativní pracovníci	8,4	113,00	73,79	178,16	122,47
5 Provozní pracovníci ve službách a obchodu	8,2	79,20	54,25	138,74	90,34
6 Dělníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	1,1	98,04	67,04	135,07	101,84
7 Řemeslníci, výrobci a zpracovatelé	19,0	117,12	75,67	179,33	123,85
8 Obsluha strojů a zařízení	19,7	114,41	73,90	169,32	119,21
9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	6,5	78,38	50,57	126,52	84,57
CELKEM ČR - podnikatelská sféra	100	124,46	70,11	240,72	152,41

Pramen: ISPV - Výsledky šetření [online]. 06. 04. 2011. [cit. 07. dubna 2011].

Dostupné na: www.mpsv.cz/files/clanky/8892/ISPV_101_PS.pdf

Tabulka č. 2: Dynamika mediánu hodinového výdělků podle hlavních tříd zaměstnání KZAM-R

4. čtvrtletí 2010 ISPV - podnikatelská sféra PS-D1					
Výsledky ke dni 10. 3. 2011					
Hlavní třída zaměstnání KZAM-R	Meziroční index				Průměrný index %
	IV. Q. 2007/IV. Q. 2006 %	IV. Q. 2008/IV. Q. 2007 %	IV. Q. 2009/IV. Q. 2008 %	IV. Q. 2010/IV. Q. 2009 %	
1 Zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	103,2	106,2	98,7	102,2	102,5
2 Vědečtí a odborní duševní pracovníci	105,8	104,9	101,8	101,5	103,5
3 Techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci	105,7	104,8	101,8	101,7	103,5
4 Nižší administrativní pracovníci	103,5	108,4	100,5	100,6	103,2
5 Provozní pracovníci ve službách a obchodu	108,0	106,0	100,1	100,3	103,5
6 Dělníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	114,6	104,9	99,5	104,2	105,6
7 Řemeslníci, výrobci a zpracovatelé	107,9	105,2	100,8	102,2	104,0
8 Obsluha strojů a zařízení	107,3	104,5	101,4	101,8	103,7
9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	106,4	102,7	100,6	102,8	103,1
CELKEM ČR - podnikatelská sféra	107,0	105,7	101,9	101,8	104,1

Pramen: ISPV - Výsledky šetření [online]. 06. 04. 2011. [cit. 07. dubna 2011].

Dostupné na: www.mpsv.cz/files/clanky/8892/ISPV_101_PS.pdf

Tabulka č. 3: Hodinový výdělek podle krajů

4. čtvrtletí 2010 ISPV - podnikatelská sféra PS-V9					
Výsledky ke dni 10. 3. 2011					
Kraj NUTS 3	Struktura zaměst. %	Medián Kč/hod	Diferenciace		Průměr Kč/hod
			1. decil Kč/hod	9. decil Kč/hod	
CZ010 Hlavní město Praha	18,9	159,20	79,50	359,99	208,81
CZ020 Středočeský	9,8	129,82	76,00	229,42	152,45
CZ031 Jihočeský	5,9	111,67	67,45	199,90	130,60
CZ032 Plzeňský	5,4	123,10	74,36	213,28	141,37
CZ041 Karlovarský	2,4	106,53	66,70	195,15	125,67
CZ042 Ústecký	6,5	121,59	68,58	217,39	141,86
CZ051 Liberecký	3,6	122,99	73,32	215,38	141,48
CZ052 Královéhradecký	5,0	114,68	70,10	197,34	132,25
CZ053 Pardubický	4,9	113,74	69,16	199,73	132,07
CZ063 Vysočina	4,7	115,30	70,01	204,16	135,11
CZ064 Jihomoravský	10,5	123,03	71,49	244,03	151,52
CZ071 Olomoucký	5,5	117,66	70,26	200,10	134,25
CZ072 Zlínský	5,7	113,92	69,70	191,47	130,83
CZ080 Moravskoslezský	11,1	121,92	65,94	217,44	139,50

Pramen: ISPV - Výsledky šetření [online]. 06. 04. 2011. [cit. 07. dubna 2011].

Dostupné na: www.mpsv.cz/files/clanky/8892/ISPV_101_PS.pdf

výdělků a mezd. Bohužel se v nich neuvádí, jak se změnila struktura zaměstnanců ve sledovaných kategoriích. Jedná se totiž o tzv. souhrnný cenový index⁷ a na jeho hodnotu má vliv nejen vlastní výdělek, ale i změna struktury (tedy počty zaměstnanců).

Příklad indexů výdělků a mezd, které lze jen obtížně interpretovat, je v tabulce č. 2. Tabulky dynamik mediánu hodinového výdělku ve stávající podobě nevysvětlují změny výdělků a mezd. Proto zůstává otázkou, co vlastně způsobilo uvedené hodnoty indexů – změny struktury souboru nebo změny výdělkové hladiny?

Nekonzistence regionálních odhadů

Ve výsledcích statistického šetření ISPV za podnikatelskou, resp. nepodnikatelskou sféru je zveřejňována i tabulka nazvaná „Hodinový výdělek podle krajů“ s označením PS-V9, v níž se nacházejí regionální odhady výdělků. Odhady výdělků a mezd za regiony se ve statistickém šetření ISPV provádějí výrazně odlišnými metodami odhadu než odhady neregionální (tedy odhady bez uvážení regionálního členění). Důsledkem tohoto dvojího metodického přístupu je skutečnost, že odhady mezd a výdělků na celorepublikové úrovni (za populaci zaměstnanců) se z pohledu regionálního liší od pohledu neregionálního. Praktický dopad do tabulek výsledků je takový, že zatímco odhady mezd a výdělků v řádku označeném „CELKEM ČR – podnikatelská sféra“ jsou u všech neregionálních tabulek, není ani u jediné tabulky s regionálním členěním řádek „CELKEM ČR – podnikatelská sféra“ včetně příslušných odhadů uveden. Důvodem je právě nekonzistence použitých regionálních metod odhadu. Zjednodušeně řečeno, aby nebyly odlišné hodnoty za

CELKEM ČR – podnikatelská sféra“ viditelné, tak se jednoduše zveřejňovat nebudou. Tyto nesrovnalosti mezi použitými metodami odhadů se dají potvrdit, pokud se průměr za celou populaci zaměstnanců v tabulce s regionálním členěním odvodí jako vážený průměr regionálních průměrů. A uvedený vážený průměr se odlišuje od odhadu všech průměrů v ostatních zveřejňovaných tabulkách. Proto ho MPSV ČR ve výsledcích neuvádí. Tabulka odhadů výdělků odhadnutých regionální metodou odhadu je v tabulce č. 3.

Závěr

Statistické šetření o mzdách a platech Informační systém o průměrném výdělku realizované jako resortní výdělkové šetření MPSV ČR má pevné místo ve státní statistice mezd ČR. Výsledky, které jsou čtvrtletně tímto statistickým šetřením zjišťovány, slouží jako podklad pro mnohá rozhodování a jednání vlády, jednotlivých ministerstev, různých státních úřadů a institucí a také odborů. ISPV slouží rovněž jako zdroj pro šetření o mzdách a výdělích Českého statistického úřadu. Výsledky ISPV využívají také i soukromé firmy a jednotliví občané.

Tento příspěvek význam a úlohu statistického šetření uznává a chce přispět k dalšímu zkvalitnění tohoto šetření. Výše naznačené problémy však velmi podstatně ovlivňují kvalitu zpracovaných výsledků tohoto mzdového a personálního šetření. Důvodem výše uvedených problémů je neschopnost MPSV ČR provádět i ne zcela jednoduché odhady, a to jak odhady mezd, tak i odhady četností zaměstnanců (struktur populace). Dalším důvodem je neochota MPSV ČR ke změnám směrem ke zkvalitňování tohoto šetření. Bohužel v současné době neexistuje ze strany MPSV ČR vůle

k odstranění popsanych problémů. Proto se výsledky ISPV zveřejňují dlouhodobě ne zcela správně a s omezenou interpretací a použitelností. A tím se také podstatně snižuje efektivita státních prostředků vynakládaných na uvedené šetření.

- 1 ISPV - mzdy a platy podle profesí [online]. 06. 04. 2011. [cit. 07. dubna 2011]. Dostupné na: <<http://www.ispv.cz/>>.
- 2 MPSV_CZ Informační systém o průměrném výdělku (ISPV) [online]. 06. 04. 2011. [cit. 07. dubna 2011]. Dostupné na: <<http://www.mpsv.cz/cs/1928>>.
- 3 ISPV - Výsledky šetření [online]. 06. 04. 2011. [cit. 07. dubna 2011]. Dostupné na: <<http://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni.aspx>>.
- 4 ISPV - Výsledky šetření [online]. 06. 04. 2011. [cit. 07. dubna 2011]. Dostupné na: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/8892/ISPV_101_PS.pdf>.
- 5 Swoboda, H.: Moderní statistika. 1. vydání. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1997. 351 s. ISBN 25-004-77. s. 57.
- 6 ISPV - Výsledky šetření [online]. 06. 04. 2011. [cit. 07. dubna 2011]. Dostupné na: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/8892/ISPV_101_PS.pdf>.
- 7 Seger, J. - Hindls, R.: Statistické metody v tržním hospodářství. 1. vydání. Praha: Victoria Publishing, a.s., 1995. s. 436. ISBN 80-7187-058-7. s. 385.

Literatura:

- ISPV - mzdy a platy podle profesí [online]. 06. 04. 2011. [cit. 07. dubna 2011]. Dostupné na: <<http://www.ispv.cz/>>.
- ISPV - Výsledky šetření [online]. 06. 04. 2011. [cit. 07. dubna 2011]. Dostupné na: <<http://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni.aspx>>.
- ISPV - Výsledky šetření [online]. 06. 04. 2011. [cit. 07. dubna 2011]. Dostupné na: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/8892/ISPV_101_PS.pdf>.
- MPSV_CZ Informační systém o průměrném výdělku (ISPV) [online]. 06. 04. 2011. [cit. 07. dubna 2011]. Dostupné na: <<http://www.mpsv.cz/cs/1928>>.
- Seger J. - Hindls, R.: Statistické metody v tržním hospodářství. 1. vydání. Praha: Victoria Publishing, a.s., 1995. 436 s. ISBN 80-7187-058-7.
- Swoboda, H.: Moderní statistika. 1. vydání. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1997. 351 s. ISBN 25-004-77.

Autor je datový analytik-statistik, dlouhodobě působil v Treximě, s. r. o.

Co přineslo setkání lidí se zkušeností s chudobou a sociálním vyloučením

Šárka Pólová

Druhé Národní setkání lidí se zkušeností s chudobou a sociálním vyloučením se uskutečnilo 15. a 16. dubna v Brně. Jeho sedmnácti účastníkům, kteří chudobu a sociální vyloučení zažili na vlastní kůži, umožnilo vyjádřit názory na to, nakolik jim integrační služby pomohly se začleňováním do běžného života, a posoudit klady a nedostatky jejich činnosti. Zatímco výstupy prvního setkání z roku 2010 byly využity k tvorbě podkladů pro nový Národní akční plán sociálního začleňování, to letošní přineslo zpětnou vazbu o působení sociálně-integračních služeb, a to jak pro jejich poskytovatele, tak i zřizovatele, donátory a v konečném důsledku celou společnost. Zobecnění zkušeností uživatelů služeb, kteří při řešení své konkrétní životní situace využívali jejich různé kombinace, poslouží k poznání kladů a nedostatků systému jako celku. Přínosem akce je také to, že uživatelé služeb jejím prostřednictvím získávají možnost aktivně se zapojit do debaty o dalších možnostech systémového řešení sociálního vyloučení.

Vzhledem k tomu, že sociálně-inkluzivní služby mají primárně sloužit jako nástroj pro začlenění či návrat jejich uživatelů do tzv. běžného života, bylo úvodním tématem diskuse vymezení toho, jak tento pojem chápou uživatelé posuzovaných služeb. Život v chudobě podle nich vyvolává stigmatizaci a narušení až zánik základních mezilidských vazeb, což ústí do pocí-

tu osamělosti a vede ke ztrátě osobní motivace i možností a zdrojů k řešení životních problémů. Za nejvýraznější projev života bez chudoby proto klienti považují fungující mezilidské vztahy, spojené s rodinným zázemím, blízkými přáteli a rovným přístupem ze strany okolí. Běžný život účastníci chápali jako stav, kdy pro ně existuje reálná příležitost k dobrému vzdělání,

legálnímu zaměstnání a důstojnému bydlení, a spojovali ho také se schopností stanovit si vlastní životní cíl a jít si za ním.

Diskuse ve workshopových skupinách měla přinést mimo jiné odpovědi na to, co bylo hlavním důvodem a impulzem pro vyhledání sociální služby, v čem a jak jim využití sociální služby pomohla zvládnout aktuální životní situaci, či co ve službě

postrádali. Debatovalo se také o možnostech řešení, které by uživatelé zvolili, kdyby nebyla služba dostupná, a nakonec se účastníci sami pokusili definovat parametry z jejich pohledu kvalitní služby.

K integraci a návratu do běžného života podle diskutujících pomáhá široké spektrum subjektů a služeb, od rodiny, vzdělávacího systému až po sociální služby. Nejvíce si sociálně-integrační služby spojovali s těmi, které jsou poskytovány bezplatně neziskovými a církevními organizacemi. Služby zřizované orgány veřejné správy nebo přímo patřící do jejich struktur pro ně nejčastěji ztělesňoval úřad práce nebo odbor sociální péče, přičemž úřad práce byl účastníky z hlediska začleňování na trh práce ohodnocen jako nefunkční.

O existenci služby se její uživatelé dozvídají z veřejné inzerce jen výjimečně, nejvíce se naopak osvědčilo doporučení od známých či přímo klientů. Častým zdrojem informací o existenci a nabídce služeb je také přímo terénní sociální pracovník. V některých případech si možnosti řešení a nabídku služeb lidé sami aktivně hledají (např. prostřednictvím internetu). Při prvním kontaktu se službou neměli budoucí klienti většinou žádná konkrétní očekávání o charakteru a průběhu poskytované služby. Vzhledem ke své často velmi zoufalé situaci očekávali prostě „jen“ pomoc. Většina účastníků si však neuměla představit, jak by svou situaci řešila v případě, že by služba neexistovala. Dle vlastních slov by zvažovali sebevraždu, kriminální aktivity, někteří však i věřili, že by ji nakonec zvládli vlastními silami.

Uživatelé v poskytované službě dle vlastních slov nacházejí především zachytý bod, lidský přístup a oboustrannou

důvěru. Přínosy kvalitních služeb vidí především v poskytnutí prostoru pro sdílení, v pocitu důvěry v klientův potenciál a respektu k jeho názorům. To klienty dle jejich zkušeností zbavuje strachu, upevňuje jejich samostatnost a usnadňuje orientaci v řešení jejich problémů. Oceňují také to, že je dobrá služba učí komunikovat s okolím, především s úřady. Mimo to pracovníci služeb klientům poskytují zejména důležité informace, konkrétní rady a podporu při řešení jejich životní situace. Jako nezbytná součást a zároveň významný faktor dobře fungující spolupráce byl klienty označen dobře nastavený a průběžně reflektovaný individuální plán.

K nedostatkům, které klienti vnímali jako nejvýraznější, patří nedostatečná propojenost a návaznost jednotlivých služeb a malá schopnost informovat o alternativních formách pomoci. Kvalitní služby často nemívají dostatečnou kapacitu a ne všechny typy služeb jsou místně dostupné pro každého. Problémy nastávají také při zániku služby, kdy klienti často nejsou dostatečně informováni o návazných možnostech. Tomu, aby klienti mohli zcela přestat službu využívat a plně se začlenit do společnosti, často brání chybějící dostupné bydlení a u předlužených osob reálná možnost oddlužení. Mnozí by ocenili možnost přechodně službu znovu využívat či nadále udržovat kontakty se sociálními pracovníky. Jednotlivci uváděli rovněž individuální negativní zkušenosti s poskytováním služeb, např. neochotu ze strany některých pracovníků, zvyhodňování vybraných klientů, zneužívání materiální pomoci určené klientům, případy chování vnímaného klienty jako šikana, či neschopnost přizpůsobit se individualitě klienta. Poskytovatelé

by proto dle účastníků setkání měli více dbát na zajištění rovného přístupu a budovat mechanismy prevence a kontroly individuálních pochybení pracovníků a zneužívání pozice moci ve vztahu klient - pracovník. Stejně tak by ovšem měli klást větší důraz na oboustrannou reflexi plánu spolupráce, aby nedocházelo ke zneužívání služeb ze strany klienta.

Jako hlavní výstup se zúčastnění pokusili společně nadefinovat parametry kvalitní služby. Ta se dle jejich mínění vyznačuje tím, že jsou při jejím poskytování oboustranně dodržována pravidla, je schopna reagovat na individuální potřeby klientů, zajistit jejich soukromí, poučit se z předchozích zkušeností a využít je ve prospěch klientů. K řešení situace klienta by měla přistupovat komplexně, nabízet co nejširší nabídku aktivit, být schopna spolupracovat s celou rodinou, nabízet možnosti, jak vyplnit volný čas klientů, a zajistit návazné služby poté, co se klient osamostatní. Za důležité považují také to, aby poskytovatelé služeb vedli klienty k tomu, aby byli schopni poznat, kdy už službu nepotřebují, a přestali ji využívat dříve, než se na ní stanou závislími.

Národní setkání lidí se zkušeností s chudobou a sociálním vyloučením v roce 2011 organizovalo občanské sdružení IQ Roma servis ve spolupráci s dalšími poskytovateli sociálně-integračních služeb - A-kluby ČR, o. s. Ester, Rozkoší bez rizika, Novým prostorem, oddělením sociální rehabilitace Magistrátu města Brna, Člověkem v tísní, Probační a mediační službou Brno a SKOK. Akci finančně podpořil Výbor dobré vůle Olgy Havlové a EAPN ČR.

Autorka je vedoucí analyticko-metodického úseku IQ Roma servis, o. s.

Informační servis čtenářům

Novinky v knižním fondu

Pracovní neschopnost pro nemoc a úraz v České republice za rok 2010.

Praha, Český statistický úřad 2011. - 195 s.

Individuální plánování a role klíčového pracovníka v sociálních službách.

Tábor, APSS ČR 2011. - 272 s. - ISBN 978-80-904668.

Monografizace státního zaměstnance v oblasti sociálního zabezpečení v Čechách od konce 19. století po současnost. Bakalářská práce. / Ježková, Monika

Hradec Králové, Univerzita Hradec Králové, Pedagogická fakulta 2010. - 54 s., 5 příl.

Finanční podpora rodin s dětmi v České republice v evropském kontextu. / Mitchell, Eva

Praha, Sociologický ústav AV ČR 2010. - 136 s.

- ISBN 978-80-7330-183-5.

SGB. Sozialgesetzbuch. Band I: SGB I, SGB IV, SGB V (Auszüge), SGB VI, SGB IX, SGB X, SGB XI

Berlin, Deutsche Rentenversicherung Bund 2011. - 1229 s.

SGB. Sozialgesetzbuch. Band II: SGB II, SGB III, SGB V, SGB VII, SGB VIII, SGB XII

Berlin, Deutsche Rentenversicherung Bund 2011. - 1488 s.

Demografická situace České republiky. Proměny a kontexty 1993-2008. / Burcin, Boris - Fialová, Ludmila - Rychtaříková, Jitka a kol. Praha, Sociologické nakladatelství (SLON) 2010. - 238 s. - ISBN 978-80-7419-024-7.

Taxing wages 2009-2010. Special feature: wage income tax reforms and changes in tax burdens 2000-2009.

Paris, OECD 2011. - 585 s. - ISBN 978-92-64-09753-7.

Übersicht über das Sozialrecht.

Bonn, Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2011. Nürnberg, BW Bildung und Wissen 2011. - 1172 s. - ISBN 978-3-8214-7247-8.

Achieving full participation through Universal Design. / Ginnerup, Soren

Strasbourg, Council of Europe Publishing 2009. - 105 s. - ISBN 978-92-871-6474-2.

Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR II. Role zaměstnání a vybraných institucí v procesu integrace. / Trbola, Robert [EDI] - Rákoczyová, Miroslava [EDI]

Brno, Barrister & Principal 2011. - 186 s. - ISBN 978-80-87474-20-4.

Prvních pět zařízení pobytových služeb, u nichž byl proces dobrovolné externí certifikace ukončen, získalo koncem června při příležitosti zakončení projektu „**Značka kvality v sociálních službách**“ certifikáty osvědčující výsledky hodnocení jejich činnosti, které využívá 284 kritérií v pěti základních oblastech, vyjádřené počtem hvězdiček. Certifikát s pěti hvězdičkami získal Domov seniorů Mistra Křišťana Prachatic, certifikáty s počtem 4 hvězd převzali zástupci Domova sociální péče Hagibor, Domova Slunečnice Ostrava, G-centra Tábor a Do-mova pro seniory Kamenec, Slezská Ostrava. Cílem projektu je pomoci seniorům a jejich blízkým rozlišit úroveň poskytovaných sociálních služeb a motivovat management jednotlivých zařízení k zvyšování jejich kvality. V současné době má o certifikaci zájem dalších šest desítek pobytových zařízení sociálních služeb. Do budoucna se počítá s modifikací systému i pro další typy sociálních služeb.

Odborný měsíčník Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR

SOCIÁLNÍ SLUŽBY

www.socialnisluzby.eu

Z obsahu červnového čísla

- Dubnové zasedání Prezidia APSS ČR
- Tábořská konference pro ORP
- Ing. Bc. Alice Švehlová: Projekt Vzdělávání managementu
- Pražská konference Dlouhodobá péče v ČR
- Mgr. Monika Válková: Dlouhodobá péče - minulost, současnost a budoucnost
- Mgr. M. Válková, doc. MUDr. I. Holmerová, Ph.D., Mgr. T. Roubal: Zákon o dlouhodobé péči - zásadní systémová změna
- Mgr. M. Válková, doc. MUDr. I. Holmerová, Ph.D., Mgr. T. Roubal: Problematika dlouhodobé péče v rámci zemí OECD
- Ing. M. Dobrotková: Poskytovanie zdravotných výkonov v zariadeniach sociálnych služieb v SR
- Mgr. Lucie Vidovičová, Ph.D.: Ageismus jako restrikce občanství a projev demografické paniky
- PhDr. Kateřina Stibálová: Mobbing - šikana na pracovišti
- PhDr. Bohumila Baštecká, Ph.D.: Psychosociální krizová spolupráce
- PaedDr. Olga Medlíková: Interkulturální management
- Ing. Jakub Čepelák: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- Mgr. Andrea Hánová: Logopedie - širokospektrý obor na rozhraní tří resortů, 2. část
- Právní poradna: „Dovolená“ klientů PZSP
- VOP: Jak se vypořádat s narůstajícím počtem klientů s demencí?
- MPSV: Jak pokračuje Podpora procesů v sociálních službách
- MISSE - tak trochu jiná charita
- Ing. Jan Rotter: Seniori v Schengenu: spolupráce českých a polských domovů pro seniory
- PhDr. Marie Skopová: Cvičení pro zralý věk

Z domácího tisku

Sociální výdaje MPSV v roce 2010.

In: Národní pojištění. - Roč. 42, č. 6 (2011), s. 5-6:tab.

MPSV ČR zveřejnilo přehled výdajů v sociální oblasti za rok 2010. Porovnání sociálních výdajů za rok 2010 se sociálními výdaji za rok 2009.

Výdaje na zdraví se zvýšily. / KALNICKÁ, Vladimíra

In: Statistika a my. - Roč. 1, č. 5 (2011), s. 34-35:tab.

Výdaje domácností jako jeden ze zdrojů financování zdravotní péče. Výdaje domácností na zdravotnictví podle druhu péče v letech 2000, 2005, 2007, 2008, 2009.

Dluhy obcím by se mohly platit i z příspěvku na živobytí. / RYŠAVÝ, Ivan

In: Moderní obec. - Roč. 17, č. 6 (2011), s. 6-7:obr.

Debata k novele zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi. Řešení „nepostižitelnosti“ příjemců příspěvku na živobytí. Práce s osobami sociálně vyloučenými v rámci obcí. Zkušenosti z Chomutova. Rizika krácení dávek hmotné nouze.

Vývoj vybavenosti regionů službami sociální péče pro seniory a osoby se zdravotním postižením. / PRŮŠA, Ladislav

In: Kontakt. - Roč. 13, č. 2 (2011), s. 157-165:obr., tab., -lit.

Analýza vybavenosti regionů sociálními službami pro seniory a osoby se zdravotním postižením.

Bydlení bez bariér.

In: MŮŽEŠ. - č. 6 (2011), s. 12-19:obr.

Blok článků na téma „Bydlení bez bariér“. Rozhovor s historikem architektury ing. arch. Vladimírem Šlapetou o řešení bezbariérovosti v historii a v současnosti.

Názory lékařů a všeobecných sester na výhody a nevýhody péče o seniory v domácím prostředí.

/ TÓTHOVÁ, Valérie - VEISOVÁ, Věra - BARTLOVÁ, Sylva

In: Kontakt. - Roč. 13, č. 2 (2011), s. 129-137:obr., tab., -lit.

Informace o stavu komunitní péče o seniory v domácím prostředí, výhody a nevýhody tohoto typu péče z pohledu sester a lékařů.

Rodinná mediace při řešení konfliktů v rodině. / PONÍŽILOVÁ, Tereza

In: Právo a rodina. - Roč. 13, č. 6 (2011), s. 22-23: -lit.

Využívání mediace při řešení rodinných konfliktů. Úloha mediátora.

Výživné rozvedeného manžela a po zrušení registrovaného manželství. / LUŽNÁ, Romana

In: Právo a rodina. - Roč. 13, č. 6 (2011), s. 5-9: -lit.

Právní úprava podmínek pro poskytování výživného rozvedeného manžela.

Dvanáct projektů pro jednotný trh. / BLÁHA, Petr

In: Veřejná správa. - Roč. 22, č. 11 (2011), s. 24-25:obr.

EU. Postup proti důsledkům krize. Nejlepším trumfem je vytvoření jednotného trhu. Aktivita Evropské komise na oživení jednotného trhu v roce 2012. Přehled opatření.

Pro obce umístěné na prvním, druhém či třetím místě v jedné z šesti velikostních kategorií letošního, již čtvrtého ročníku soutěže **Obec přátelská rodině** je na finanční odměnu v podobě neinvestiční dotace vyčleněno celkem 7 mil. Kč. Soutěže se mohou zúčastnit všechny obce, města, statutární města a městské části nebo obvody statutárních měst územně členěných na městské části či obvody z celé České republiky kromě těch, které v minulých letech už dotaci získaly. Letos se bude přihlížet k tomu, které aktivity zajišťuje obec sama a které realizují neziskové organizace pracující s rodinami, a jakým způsobem je obce podporují. Během prvních tří ročníků soutěže MPSV přidělilo vítězným obcím neinvestiční dotace v celkové hodnotě téměř 19 milionů Kč.

Více na www.obecpratelskarodine.cz.

Ze zahraničního tisku

Welfare State Regimes and Reforms: A Classification of Ten European Countries between 1990 and 2006. [Režimy sociálního státu a reformy: Klasifikace deseti evropských zemí v období 1990-2006.] / ARCANJO, Manuela

In: Social Policy and Society. - Roč. 10, č. 2 (2011), s. 139-150:obr., tab., -lit.

Typologie sociálního státu a analýza sociálních režimů a jejich reformem za období posledních 20 let v 15 evropských zemích.

A Macro-Financial Analysis of Pension System Reforms in Emerging Europe: The Performance of IRAs and Policy Lessons for Serbia. [Makrofinanční analýza reform penzijních systémů v objevující se Evropě: Výkonnost IRA a politické poučení pro Srbsko.] / ALTIPARMAKOV, Nikola

In: International Social Security Review. - Roč. 64, č. 2 (2011), s. 23-44:obr., tab., -lit.

Anticipated Parental Leave Take Up in Luxembourg. [Předpokládané nastoupení na rodičovskou dovolenou v Lucembursku.] / VALENTOVÁ, Marie

In: Social Policy and Society. - Roč. 10, č. 2 (2011), s. 123-138:tab., -lit.

Výsledky výzkumu zaměřeného na institut rodičovské dovolené, který byl v Lucembursku zaveden v roce 1999.

Australasian Social Work. Special Issue. [Sociální práce v Austrálii. Speciální číslo.] / NOBLE, Carolyn - HENRICKSON, Mark

In: Journal of Social Work. - Roč. 11, č. 2 (2011), s. 127-236: -lit.

Speciální číslo časopisu věnované problematice sociální práce v Austrálii.

Mainstreaming the Disability Equality Duty and the Impact on Public Authorities' Working Practices. [Legislativa rovnosti ve vztahu k postiženým a její dopad na pracovní praktiky ve státních úřadech.] / PEARSON, Charlotte - WATSON, Nick - STALKER, Kirsten - FERRIE, Jo - LEPINIERE, Jennifer - PATERSON, Kevin

In: Social Policy and Society. - Roč. 10, č. 2 (2011), s. 239-250: -lit.

Uplatňování legislativy v oblasti ochrany práv a zákazu diskriminace u osob se zdravotním postižením ve Velké Británii.

Against all odds: Fathers' use of parental leave in Germany. [Proti všem rozdílům: Využívání rodičovské dovolené ze strany otců v Německu.] / GEISLER, Esther - KREYENFELD, Michaela

In: Journal of European Social Policy. - Roč. 21, č. 1 (2011), s. 88-99:tab., -lit.

Faktory ovlivňující využívání rodičovské dovolené otců v Německu.

Retraining and its influence on the employability of job applicants in the Brno-Venkov district - p. - 2

This work aims to answer the following question: How did participation in retraining programmes in 2008 and 2009 influence the employability of job applicants in the Brno-Venkov district? To answer this question, a summative, ex-post evaluation was used, which focused on improving the result in the form of a combination of quantitative and qualitative data analysis. The author starts with the concept of employment. She indicates how it is possible to explain the influence of retraining on employability using human capital theory, theory of action, capabilities, the concept of flexibility and queuing theory. On the basis of these theories, she selects important elements of employability, which comprise job seeking, changing qualifications, employment quality, and social capital. Looking at the issue in terms of these elements, she evaluates the influence of retraining on employability. Based on the results of quantitative data analyses, it is possible to assess the influence of retraining on employability in the Brno-Venkov district as being very low. There is a high proportion of dead weight as well as a creaming effect. On the other hand, the analysis of qualitative data shows that job applicants in the Brno-Venkov district consider the influence of retraining to be important for their own employability, even under the changed conditions of the labour market, which occurred between the years 2008 and 2009. In conclusion, the author proposes possible adjustments that could lead to an increase in a programme's impact on employability.

Keywords: labour market, active employment policy, employability, retraining, human capital, social capital, capabilities, flexibility, queuing theory

Cases of international abductions of children by one of their parents: possibilities of prevention in the Czech Republic - p. 12

In recent years, international abductions of children by one of their parents has become a very hot topic, both because of the growing number of these cases and because of the negative impact of such actions on the child who has been displaced or detained. For the most part, every inappropriate action can be prevented in some way, even in the case of a child who is abducted by one of its parents and taken to another state. Naturally, it is necessary for the appropriate preventive measures to be supported by the legal regulations of the given state and for both the parents whom this issue affects and the relevant institutions to participate in their fulfilment. Prevention in this area is enormously important because, for children who are threatened with

abduction by a parent, it is the only way of ensuring sufficient protection for their rights and interests. The aim of this article is to provide an overview of preventive measures that could be applied in regard to the international abduction of children in the Czech Republic.

Keywords: children, parents, international abductions of children, prevention, Czech Republic

The use of a Boolean approach in a comparative analysis, taking a comparison of the 27 EU States from the point of view of women's employment as an example - p. 17

In this predominantly methodological article, I present an alternative method for conducting a comparative analysis, namely a so-called Boolean approach. First, I explain the main characteristics of this approach, and then I illustrate the method using the example of a comparison of the 27 EU states in terms of their level of female employment. The analysis shows the complex nature of causal conditions that can only be expressed with great difficulty when using classical statistical methods. Furthermore, I also indicate that the only factor that is necessarily linked to a high level of female employment and whose effect is clear and stable outside of a certain group of states is the participation of men in housework.

Keywords: complex causality, sufficiency and necessity, Boolean analysis, Boolean algebra, Boolean minimisation

The intercultural openness of labour market institutions and employment in the Czech Republic - p. 20

The international project "Moving Societies Toward Integration" financed by the European Commission looked at the intercultural openness of selected social subsystems in seven European countries (Belgium, Czech Republic, Finland, Italy, Germany, Portugal, and the United Kingdom) towards young immigrants from third countries. The survey monitored the extent to which the institutions of host societies are prepared for the reality of coexistence with people from different cultures. In the Czech Republic, we chose the labour market and employment subsystem as the object of our research. We consider this subsystem to be crucial in terms of the integration of immigrants. Other countries involved in the project monitored cultural openness in the following subsystems: the media (researcher: GERME/MITICES - Université Libre de Brussels, Belgium), work with young people (researcher: Finnish Youth Network, Finland), and vocational education (researcher: IPRS - Italy).

Keywords: migration, young immigrants, labour market institutions, openness

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

