

2



FÓRUM

ODBORNÝ RECENZOVANÝ ČASOPIS

sociální politiky

Editorial 1

Recenzované stati, studie, úvahy a analýzy

Zaměstnatelnost - konceptuální východiska a možnosti empirického zkoumání a dosavadní výsledky v České republice 2
Martin Bakule

Liberální penzijní model a sociální penze 8
Jaroslav Vostatek

Přístupy ke standardizaci služeb sociální péče v České republice 13
Renáta Halásková

Z Evropské unie

Posudková činnost ve vybraných evropských zemích: Francie 18

Projekty podporované EU

Národní soustava kvalifikací jako způsob, jak zefektivnit trh práce 20

Statistiky a analýzy

Vývoj sociálního dialogu v České republice během světové finanční krize 23

Zaměstnanci ústředních orgánů státní správy z hlediska jejich počtu, struktury, platového ohodnocení a služebního zákona 27

Služby pro domácnosti (SPD) - možný nový nástroj aktivní politiky zaměstnanosti 28

Zajímavosti ze zahraničního tisku

Globální trendy zaměstnanosti 29

Vyšší mzdy umožní růst ekonomiky 29

Informační servis čtenářům

Recenze: Politika, praxe a instituce trhu práce v nejistých dobách 30

Novinky v knižním fondu 31

Z domácího tisku 32

Ze zahraničního tisku 32

Příloha

Z výsledků výzkumu v roce 2013 I-VIII

Editorial 1

Reviewed articles, studies, essays and analyses

Employability - conceptual starting points and possibilities for empirical study and results in the Czech Republic to date 2
Martin Bakule

The Liberal Pension Model and Social Pensions 8
Jaroslav Vostatek

Approaches to Standardisation of Social Care Services in the Czech Republic 13
Renáta Halásková

From the European Union

Assessment Activities in Selected European Countries: France 18

Projects supported by the EU

The National Qualification Database as a Way to Streamline the Labour Market 20

Statistics and analyses

The Development of Social Dialogue in the Czech Republic during the World Financial Crisis 23

Employees of Central State Administration Bodies in Terms of their Number, Structure, Pay Rate and the Service Act 27

Household Services - a potential new tool for an active employment policy 28

Interesting pieces from foreign press

Global Employment Trends 29

Higher Wages Allow the Economy to Grow 29

Information service for readers

Review: Labour Market Politics, Practice and Institutions in Uncertain Times 30

News in books 31

From the domestic press 32

From the international press 32

Annex

Research results from 2013 I-VIII

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

Informace pro autory

Obsahové zaměření časopisu: sociální problematika v nejširším vymezení. Časopis se skládá ze dvou částí, v první, tvořené rubrikou Recenzované 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 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 20 tisíc znaků včetně mezer v editoru Word musí vedle vlastního textu obsahovat cca 20řádkové resumé, klíčová slova v češtině a kód JEL Classification. Citace a bibliografické odkazy musí být úplné a v souladu s příslušnou normou. 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.

Více na: www.vupsv.cz

FÓRUM sociální politiky

odborný recenzovaný časopis

2/2014

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, 721 094 106

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.postabo.cz

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

Cena jednotlivého čísla: 50 Kč

Vychází: 6krát ročně

Dáno do tisku: 9. 4. 2014

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, CSc. (VÚPSV)
Prof. PhDr. Tomáš Sirovátka, CSc. (MU)
Doc. JUDr. Iva Chvátalová, CSc (MUP, o. p. s., VŠE)
Doc. Ing. Jitka Langhamrová, CSc. (VŠE)

Vážení čtenáři,

poslední informace o vývoji ekonomiky v ČR byly příznivé, avšak míra nezaměstnanosti stagnovala a důsledky ekonomického poklesu budou na trhu práce odeznívat jen velmi pozvolna. Proto MPSV pod novým vedením deklarovalo snížení nezaměstnanosti jako jednu ze svých priorit.

V rubrice Recenzované stati, studie, úvahy a analýzy, do níž jsou zařazovány výhradně recenzované články, se autor prvního z nich s názvem „Zaměstnatelnost - konceptuální východiska, možnosti empirického zkoumání a dosavadní výsledky v České republice“ zabývá konceptuálními východisky zaměstnatelnosti a možnostmi jejího empirického zkoumání. Aktuální debata dospěla k dynamickému a interaktivnímu pojetí pojmu zaměstnatelnost, které generuje širokou paletu faktorů zaměstnatelnosti a jejich projevů. To vytváří značný prostor pro empirický výzkum. Dosavadní výzkum interaktivního pojetí zaměstnatelnosti v ČR založený na datech z šetření PIAAC potvrzuje silný vliv individuálních faktorů zaměstnatelnosti. Zvláštní pozornost zaslouží zkušenost s dlouhodobou nezaměstnaností a nižší věk. Individuální faktory ovšem nelze přeceňovat, protože na úspěchu na trhu práce se nemalou měrou podílejí i kontextuální faktory (situace na regionálním trhu práce), které individuální zaměstnatelnost relativizují. Následné výzkumné aktivity by mohly tato zjištění prohloubit a výsledky najít uplatnění při koncipování veřejných politik.

Autor článku „Liberální penzijní model a sociální penze“ rozebírá liberalismus jako jednu z tendencí v penzijní politice, která se u nás projevovala již v první polovině 90. let. Liberální penzijní politika má své ratio a již z tohoto důvodu je účelné jí věnovat patřičnou pozornost. Přitom je podstatné odlišit moderní liberální penzijní model od pouhé liberální rétoriky, která bývá často využívána jako entréé při prosazování zcela jiného, neoliberálního penzijního systému. Cílem tohoto příspěvku je charakterizovat základní varianty liberálního penzijního modelu, v souladu s teorií sociálních modelů Esping-Andersena (1990), a aplikaci tohoto modelu demonstrovat na konkrétních zemích. Zásadní význam v moderní variantě liberálního penzijního modelu či systému mají sociální penze, jakož i fungování penzijních trhů a fiskální politika. Všechny poznatky tohoto druhu lze využít při eventuální důchodové reformě v Česku: sociální penze v úzkém slova smyslu sice nemáme, nemáme k nim ale daleko.

Autorka příspěvku „Přístupy ke standardizaci služeb sociální péče v České republice“ se snaží poskytnout empirický pohled na standardizaci vybraných služeb sociální péče v České republice z kvantitativního hlediska. Věnuje pozornost aplikaci standardů vybavenosti u vybraných služeb sociální péče v krajích České republiky, a to na příkladech služeb sociální péče pobytového, ambulantního a terénního charakteru v letech 2007 a 2012, kdy bylo v krajích ČR provedeno hodnocení jejich vybavenosti dle doporučených standardů. Z výsledků porovnání krajů ČR vyplynulo, že největší a nejmenší kraje jsou si nejméně podobné svým zastoupením vybraných služeb sociální péče (pobytového, ambulantního a terénního charakteru). A podle struktury vybavenosti vybranými službami sociální péče jsou si nejméně podobné kraje Ústecký s převládající vybaveností službami sociální péče pobytového charakteru a Hlavní město Praha s nejvyšší vybaveností službami sociální péče ambulantního a terénního charakteru.

V nerecenzované části je do rubriky Z Evropské unie zařazen článek o posudkové činnosti ve Francii, do rubriky Projekty podporované EU příspěvek o národní soustavě kvalifikací. V rubrice Statistika a analýzy se autoři jednotlivých článků zabývají sociálním dialogem v ČR v období světové finanční krize, statistickými daty týkajícími se zaměstnanců orgánů ústřední státní správy a jedním z možných nástrojů APZ, službami pro domácnost. V rubrice Informační servis čtenářům je zařazena recenze knihy o posledním vývoji na tržích práce a dále obvyklé podrubriky a aktuální informace.

Helena Lisá
šéfredaktorka

Zaměstnatelnost - konceptuální východiska, možnosti empirického zkoumání a dosavadní výsledky v České republice

Martin Bakule

Článek¹ se zabývá konceptuálními východisky zaměstnatelnosti a možnostmi jejího empirického zkoumání. V minulém století lze identifikovat minimálně šest typově odlišných definic, které zaměstnatelnost chápou v různé míře jako diskrétní nebo spojitou charakteristiku nabídky a/nebo poptávky po práci. Zdrojem těchto pojetí jsou především politiky trhu práce, ale i praxe řízení lidských zdrojů v organizacích čelících změnám. Aktuální debata dospěla k dynamickému a interaktivnímu pojetí tohoto pojmu, které generuje širokou paletu faktorů zaměstnatelnosti a jejich projevů. To vytváří značný prostor pro empirický výzkum, který je ovšem poměrně řídký. Dosavadní výzkum interaktivního pojetí zaměstnatelnosti v České republice založený na datech OECD doposud potvrzuje silný vliv individuálních faktorů zaměstnatelnosti (osobní a rodinné charakteristiky, formální a neformální vzdělávání a zejména pracovní historie). Zvláštní pozornost zaslouží zkušenost s dlouhodobou nezaměstnaností a nižší věk. Individuální faktory ovšem nelze přeceňovat, protože na úspěchu na trhu práce se nemalou měrou podílejí i kontextuální faktory (situace na regionálním trhu práce), které individuální zaměstnatelnost relativizují. Následné výzkumné aktivity by mohly tato zjištění prohloubit a výsledky najít uplatnění při koncipování veřejných politik.

V důsledku změn trhu práce se rozvoj kariéry v rámci jedné organizace stává stále vzácnějším. Podnikatelské prostředí je méně stabilní a firmy jsou nuceny flexibilněji nakládat s lidskými zdroji. Větší potřeba přizpůsobování se proměnlivějším nárokům na práci vede stát k přehodnocování veřejných politik, kdy se centrum pozornosti přesouvá od podpory konkrétního zaměstnání k podpoře zaměstnatelnosti.

Samotný pojem zaměstnatelnost (nebo také uplatnitelnost) není ovšem tak jednoznačný, jak by se mohlo zdát. Lze ho spíše nepřímo odvodit z praxe politik trhu práce zabývajících se adaptací (nezaměstnané) pracovní síly na potřeby trhu práce. Jeho kořeny lze ovšem hledat také v praxi řízení lidských zdrojů v organizacích, kde se vztahuje k zaměstnancům (i potenciálním) a jejich pracovnímu výkonu, přesněji řečeno ke schopnosti zvládat pracovní nároky a udržet se v pracovním procesu co nejdéle. Obě zmíněné oblasti jsou hlavním zdrojem debat o zaměstnatelnosti v odborné literatuře. Stále zřetelnější ústup celoživotního zaměstnání v rámci jedné organizace podnítl hledání jiných konceptů rozvoje uplatnění a kariéry (Hall, 1996; DeFillippi a Arthur, 1994). Zatímco někteří autoři se soustředí na oslabení vazby na jednoho zaměstnavatele jako příležitosti, jiní vidí v této změně rizika spojená se ztrátou jistot pracovního místa. Protože celoživotní zaměstnání ve stejné organizaci již nemůže být zaručeno, uplatnění musí být zajištěno jiným způsobem. Proto se objevuje pojem celoživotní zaměstnatelnost místo celoživotního zaměstnání (Bloch a Bates, 1995).

Cílem této stati je (a) ozřejmit různá pojetí konceptu zaměstnatelnosti a jejich vývoj včetně možností a omezení pro jejich zkoumání a praktické využití a (b) zvolit a otestovat konkrétní koncept zaměstnatelnosti v podmínkách ČR.

Různé koncepty, jejich obsah a vývoj

Obsah pojmu zaměstnatelnost se v odborné literatuře vyvíjel v několika vlnách

debat. Podle souhrnných prací (Gazier, 1999; Gazier, 2001) lze rozlišit tři hlavní debaty o zaměstnatelnosti, během kterých bylo vyvinuto nejméně sedm typově rozdílných konceptů. Na tomto vývoji se podíleli odborníci z různých oblastí: od sociologů, statistiků, analytiků trhu práce přes klíčové tvůrce politik a manažery lidských zdrojů v organizacích až po lékaře.

První pojetí zaměstnatelnosti se objevuje na začátku dvacátého století ve Velké Británii a USA. Převládalo do čtyřicátých let. Nazvalo ho lze dichotomickou zaměstnatelností (1), protože představuje individuální charakteristiku závislou na ohodnocení zdravotního stavu, schopnosti pracovat nebo zátěže v rodině, při které existují pouze dvě možnosti. Jednotlivce je či není zaměstnatelný (Barnett, 1904; Gill, 1934). V praxi tento historicky nejstarší koncept sloužil k administraci nároků na různé sociální transfery. I dnes se toto pojetí částečně uplatní při určování nároků na transfery a s nimi spojených povinností pro daného jednotlivce. Jiné budou například pro osoby schopné pracovat a jiné pro osoby se statusem zdravotního postižení.

Objevuje i se opačný pohled, totiž co je to nezaměstnatelnost a co ji způsobuje (Welshman, 2006). Řada autorů vycházejících především z anglosaské tradice zasloužené a nezasloužené chudoby se zabývá nejen neschopností pracovat v důsledku různých handicapů, ale také ochotou pracovat. Koncept nezaměstnatelnosti ve své absolutní podobě lze zařadit do první vlny debat.

Moderní prvky se v konceptu zaměstnatelnosti objevují v druhé vlně v padesátých a šedesátých letech. Statistickí, sociální pracovníci a tvůrce politik trhu práce popisují tři typy zaměstnatelnosti. Zásadní změnou bylo zavedení různých stupnic, podle kterých jednotlivce může být více či méně zaměstnatelný.

Sociálně zdravotní zaměstnatelnost (2) se objevila už v době druhé světové války zejména v USA, Velké Británii a Německu. Je zaměřena na sociální, fyzické či duševní ne-duhy jednotlivců, které z nich činí osoby určitou měrou méně připravené pro zaměstná-

ní (Kolstoe a Shaffer, 1961). Posouzení míry zaměstnatelnosti sloužilo jako základ pro opatření na trhu práce.

Zaměstnatelnost podle politiky pracovní síly (3) pochází z šedesátých let z USA. Rozšiřuje sociálně zdravotní koncept na ostatní společenské skupiny. V obou definicích je zaměstnatelnost chápána jako individuální stupňovaná a měřitelná charakteristika sloužící k vyjádření vzdálenosti mezi schopnostmi jednotlivce na straně jedné a požadavky produkčního procesu a trhu práce na straně druhé (Estes, 1974; Mangum, 1983). Odlišnosti se projevují, pokud jde o cílové skupiny obyvatel: v prvním případě sociálně zdravotního pojetí se jedná o osoby se zdravotním postižením, v druhém o všechny potenciální pracovníky (March a Simon, 1958). Změření vyžaduje na nabídkovou stranu ovšem opomíjelo řadu dalších faktorů, které ve výsledku ovlivňují konkrétní zaměstnání. Tato skutečnost se posléze stala terčem kritiky.

Již v období druhé vlny se objevuje první, ovšem relativně izolovaný, pokus o náhled „z druhé strany“, tj. poptávky po práci. Toková zaměstnatelnost (4), která se objevila v šedesátých letech ve Francii, se soustředí na požadavky firem, čímž byla do problematiky vnesena nová dimenze, a to absorpční kapacita místní či národní ekonomiky (Ledrut, 1966; Salais, 1974).

V druhé vlně debat byly osobnostní charakteristiky zaměstnatelnosti zkoumány převážně v rámci skupiny, jejíž status byl určen vnějšími podmínkami a postavením ve společnosti a ekonomice. Jednalo se tedy „relativní zaměstnatelnost“, např. v rámci zdravotně postižených osob. Je nutné si také uvědomit, že v období svého vzniku, tedy v období relativní prosperity, sloužily uvedené koncepty k přiblížení se plné zaměstnatelnosti prostřednictvím zapojení různých znevýhodněných skupin do pracovního procesu. Vysvětlujícími faktory neúčasti byly často postoje (např. k práci, vnímání sebe sama atp.) (Feintuch, 1955). Státní intervence na podporu zaměstnatelnosti se soustředily zejména na vstupní podmínky, tedy na podporu zapojení osob na trhu práce nebo na pře-

chod z ekonomické neaktivity do aktivity. V sedmdesátých letech se celková ekonomická situace v souvislosti se světovými strukturálními krizemi změnila, což se odrazilo i v zaměření politik trhu práce a debatě o konceptu zaměstnatelnosti v literatuře. Zatímco v konceptu zůstal cíl plné zaměstnatelnosti, rostoucí nezaměstnanost přesunula těžiště zájmu z oblasti ovlivňování postojů ke zvyšování znalostí a dovedností. Pro každého se stalo ekonomickou nezbytností být co nejvíce zaměstnatelný. Lze sledovat postupné rozšiřování zájmu z úzce vymezených méně zaměstnatelných skupin na všechny osoby na trhu práce.

Základní prvky těchto konceptů se přesunuly do třetí vlny debat o zaměstnatelnosti, jejichž počátek je možné datovat do osmdesátých let. Zásadní inovací je posun od statického vnímání k dynamickému, neustále se vyvíjejícímu a přizpůsobujícímu se obsahu zaměstnatelnosti. Zaměstnatelnost podle výkonu na trhu práce (5) je víceméně neutrální statistickou definicí, kde je (očekávaný) výkon definován jako odhadovaný počet hodin práce během určitého období vynásobený potenciálním hodinovým výdělkem (Mallar a kol., 1982). Dalším posunem je, že zde neexistuje jednoduchý protiklad mezi pohledem prostřednictvím nabídkové strany a individuálních faktorů na straně jedné a poptávkových a kontextuálních faktorů na straně druhé, jako tomu bylo např. u (3) a (4).

Iniciativní zaměstnatelnost (6) je založena na individuální zodpovědnosti, tvůrčí energii a schopnosti využít sociálních vztahů. V literatuře osmdesátých let v USA a Evropě je patrný nárůst zájmu o zaměstnatelnost z pohledu podniku/organizace (Kanter, 1989; Arthur a Rousseau, 1996). Tento zájem zapadal do vlny publikací zabývajících se tím, jak se organizace vypořádávají s neustálými změnami, kterým musí čelit. Zaměstnatelnost měla v těchto debatách své místo jako nástroj funkční flexibility zaměstnanců v rámci podniku. Lze tedy pozorovat určitý odklon zájmu od zaměstnatelnosti coby nástroje politik trhu práce k nástroji optimalizace lidských zdrojů a využití pracovníků v podnicích, čímž se rozšiřuje pole debat do oblastí řízení lidských zdrojů. Tento koncept spadá do tradice individuální stupňované zaměstnatelnosti. Objevil se však později než obdobné koncepty s kořeny v politikách trhu práce.

V návaznosti na uvedenou definici se objevuje zatím poslední pojetí interaktivní zaměstnatelnosti (7), která se soustředí na adaptaci jednotlivce, ale zavádí kontextuální prvky (Merle, 1987; EC, 1997; McQuaid a Lindsay 2005). Zaměstnatelnost jedince je relativní k zaměstnatelnosti ostatních na trhu práce, a to jak jako konkurence ostatních, ale také v tom smyslu, že vyšší zaměstnatelnost v daném regionu může přilákat nové pracovní příležitosti. Stav místní i celonárodní poptávky je zohledněn, stejně jako pravidla, normy a instituce, kterými se řídí trh práce, v čemž se odráží vzestup institucionální ekonomie v tomto období. Kromě jednotlivců se tedy toto pojetí dotýká zaměstnavatelů i tvůrců politik zaměstnatelnosti.

Devadesátá léta vrátila centrum debaty do oblasti politik trhu práce. Na rozdíl od předcházejících období lze pozorovat rozšíření konceptu zaměstnatelnosti na veškerou aktivní populaci (tedy nejen nezaměstnané, rizikové skupiny, ale také zaměstnance konfrontované s neustálými změnami pracovních požadavků). Zaměstnatelnost se stala obecným předpokladem k uplatnění na trhu práce. Zaměstnatelnost má být nyní alternativou k nedosažitelné jistotě pracovního místa, což v pohledu příslušných politik znamená nejen podporovat vstup do pracovního procesu, ale také výrazněji podporovat uplatnění a rozvoj kariéry za hranicemi konkrétního podniku. Samozřejmě se naskytá otázka, do jaké míry je zajištění zaměstnatelnosti dosažitelné. V postindustriální společnosti se trh práce výrazně proměňuje, o čemž svědčí obsahové a formální proměny (placené) práce. Procesy neustále probíhajících inovací, technologických změn a restrukturalizace ekonomiky způsobují, že se stává rozhodující produkce idejí, informací a vědění, nikoliv pouze materiální produkce (Baumann, 1998). To se odráží v obsahových změnách náplně práce a je to doprovázeno formálními změnami (nárůst pracovních vztahů s nižší právní ochranou), které vedou k nárůstu nejistoty na trhu práce (Sirovátka, Winkler a Žižlavský, 2009).

Podle některých autorů (Gazier, 2001) se rysuje v literatuře konsenzus na širokém interaktivním pojetí zaměstnatelnosti, a to i přesto, že se velká část literatury nadále soustředí na individuální schopnosti získání a udržení si pracovního místa, ať už na vnitřním, nebo vnějším trhu práce (např. Aberg, 2001; Brooks a Buckner, 1996; Jackson, Tienda a Huang, 2001; Mamgain a Parashar, 2000).

Každý z uvedených konceptů obsahuje nějaké inspirativní prvky, ale i řadu slabých míst. Z dnešního pohledu jsou starší verze definic příliš statické a jednostranné - založené převážně na nabídce nebo poptávce po pracovní síle (Gazier, 1999). Jsou však inspirativní v obou polohách. Převažující užší nabídková orientace, označovaná někdy za „nabídkovou ortodoxii“, umožňuje se zaměřit na soubor znalostí a dovedností (a příslušné politiky tento soubor ovlivňují), které pomáhají zlepšovat individuální zaměstnatelnost. Naproti tomu širší interaktivní přístup umožňuje zahrnout další činitele, které mají vliv na zaměstnatelnost lidí na určitém trhu práce nebo v určitém čase a jsou zásadní pro ty, kteří získávají nebo mění zaměstnání (McQuaid a Lindsay, 2005; De Grip et al. 2004). Poměr individuálních a kontextových faktorů není jasný, stejně jako váha jednotlivých faktorů.

Během posledních více než deseti let se mnoho autorů snaží rozvíjet typologie zaměstnatelnosti podle celé řady disciplinárních a ideologických hledisek. Podle zainteresovaného subjektu je možné rozlišit tři hlavní pohledy, které zároveň ukazují tři hlavní směry, kterými je možné se vydat při hledání pracovní definice pojmu. Zaměstnatelnost lze vidět jako šanci získat zaměstnání (Thijssen, 2000), a to z pohledu společnosti

jako celku a především vlády (1), kdy je ukazatelem dosažení plné zaměstnanosti, podniku (2), kdy je ukazatelem uspokojení poptávky po práci vhodnou nabídkou, a jednotlivce (3), kdy je ukazatelem atraktivního pracovního místa nebo vývoje kariéry. První pohled vychází z tradice politik trhu práce, druhé dva z tradice řízení a rozvoje lidských zdrojů v podnicích.

Pokud přijmeme první pohled, který je dále rozvíjen v následujícím textu, objevíme celou řadu typologií pokoušejících se popsat, zdůvodnit a kategorizovat klíčové faktory zaměstnatelnosti z pohledu politik trhu práce. Například hojně citovaná práce (Hillage a Pollard, 1998) se pokouší o komplexnější definici pomocí kombinace tří individuálních dimenzí a jedné kontextuální. Najdeme zde určité principy produktového managementu nebo marketingu. Jednotlivci disponují aktivy, která jsou tvořena základními znalostmi, dovednostmi a postoji - dohromady tvoří první dimenzi. V terminologii trhů zboží a služeb disponují určitým produktem. Druhou dimenzí je použití a rozvoj aktiv. Sem patří schopnost řídit vlastní kariéru, vyhledávat vhodná pracovní místa a strategicky uvažovat o své pozici na trhu práce (schopnost řídit „svůj produkt“). Lidé ale musí nejen disponovat vhodnými předpoklady, ale musí být především schopni je prodat na trhu. Tím se zabývá třetí dimenze - prezentace. Patří sem například psaní životopisů, vystupování na pohovorech atp. V neposlední řadě ale existuje čtvrtá dimenze, která není plně pod kontrolou jednotlivce a kterou tvoří osobní okolnosti a podmínky trhu práce. Zde nalezneme zdravotní stav, rodinnou situaci, makroekonomickou situaci, regulaci trhu práce nebo chování zaměstnavatelů.

Podobných definic vznikla řada. Zajímavý je například procesní pohled na formování zaměstnatelnosti (Forrier a Sels, 2003). Patrně nejvíce komplexní definici poskytuje (McQuaid a Lindsay, 2005). Autoři se snaží na základě rozboru předcházejících teoretických debat dospět k širšímu „holistickému rámci“ zahrnujícímu nabídkové i poptávkové faktory pro lepší pochopení zaměstnatelnosti. Zaměstnatelnost podle autorů ovlivňují individuální činitele, které jsou pod kontrolou jednotlivce - individuální faktory, mezi které patří dovednosti a atributy (postoj k práci, osobní kompetence, přenositelné dovednosti, formální kvalifikace, základy pracovních znalostí, kontakt s trhem práce, pracovní historie), demografické charakteristiky (věk, pohlaví atp.), zdraví a pocit pohody, hledání zaměstnání (efektivní techniky) a adaptabilita a mobilita. Další skupinou faktorů jsou osobní okolnosti, které jednotlivce bezprostředně ovlivňují. Sem patří podmínky v domácnosti (děti, péče o blízké), pracovní kultura v rodině a nejbližším okolí a přístup ke zdrojům (finančním, sociálním a k dopravě). V neposlední řadě existují kontextuální (vnější) faktory, které šance na zaměstnání jednotlivce relativizují (poptávkové faktory, podpůrné politiky). Ozřejnění vlivu všech činitelů je úzce spjata se směřováním

politiky trhu práce. Například jiný bude význam různých faktorů při podpoře obsazování z krátkodobého hlediska více dostupných, ale méně kvalitních míst a jiný při zaměření na kvalitnější pracovní místa. Všechny tyto faktory nejsou sice konkrétními indikátory, ale pouze jejich kategoriemi či hypotézami, přesto se jedná o velmi dobré východisko pro konstruování různých statistických modelů.

Empirické zkoumání zaměstnatelnosti

Přestože se o zaměstnatelnosti diskutuje v akademických kruzích i decizní sféře (Evropská unie staví zaměstnatelnost do centra své strategie zaměstnanosti na konci 90. let jako jednu z priorit), výzkum tohoto fenoménu je ojedinělý. Nelze ovšem opomenout, že řada výzkumů zabývajících se podstatou uplatnění na trhu práce operuje spíše s lépe zavedenými výzkumnými pojmy (párování - matching, řešení strukturálních/kvalifikačních nesouladů atp.).

Z metodického hlediska většina prací empiricky zkoumajících zaměstnatelnost hledá kauzální vztah mezi faktory zaměstnatelnosti (vycházejícími ze zvoleného konceptu) a důsledkem týkajícími se pozice na trhu práce. Není pochyb, že zvolit lze různá kritéria. Zaměstnatelnost se může projevovat například v nižším riziku dlouhodobé nezaměstnanosti, vyšší šanci na získání pracovního místa atp. Východiskem pro stanovení kritéria často bývá orientace politik trhu práce s ohledem na to, zda se preferují spíše přístup k zaměstnání (zaměstnatelnost jako získání pracovního místa, i špatného) nebo produktivní zaměstnání (zaměstnatelnost jako získání a udržení si dobrého místa). Otázky kvality pracovního místa, kterou lze vyjádřit různými kritérii, nejen výší výdělků (benefity, stabilita, soulad s kvalifikací, možnost postupu atp.) jsou rovněž součástí těchto výzkumů (blíže Říhová a Matoušková, 2013). Navíc, zaměstnatelnost nemusí být spjata s existujícím pracovním místem (např. přechodem z nezaměstnanosti do zaměstnanosti). Může se jednat o připravenost přijmout budoucí pracovní místo a vyhovět jeho nárokům. Také může být chápána naopak jako relativně dobrá pozice mezi kandidáty v případě, že pracovní místo není k dispozici (např. v recesi). Volba výchozího konceptu a hodnotících kritérií pro empirické zkoumání zaměstnatelnosti je klíčová.

Výzkumy se obecně potýkají s problémem redukce široce pojatých teoretických konceptů do sady dostupných indikátorů s dostatečnou vypovídací schopností. Některé to řeší redukcí proměnných až do jednoho indexu zaměstnatelnosti (Van der Heijden, 2002), ale většina bere do úvahy současně více různých faktorů (např. Groot a Maassen van den Brink, 2000; van der Velde a van den Berg, 1999; Harvey, 2001; van Dam, 1999) a sleduje jejich vliv na nějaký efekt z hlediska zaměstnatelnosti. Rozdílnost konceptů se navíc odráží v různorodém postavení jednotlivých indikátorů. Ty, které jsou některými považovány za faktory zaměstnatelnosti,

mohou být jinými považovány za součást efektů zaměstnatelnosti, což souvisí s faktorem času - zjištění zaměstnatelnosti musí předcházet efektu na trhu práce. Ve výsledku se liší nejen zkoumané dimenze a indikátory zaměstnatelnosti, ale také indikátory efektů zaměstnatelnosti podle jednotlivých konceptů a dostupnosti vstupních údajů. Z praktického hlediska je komplikací, že řada faktorů zaměstnatelnosti je obtížně pozorovatelná, není k dispozici v administrativních datech ani pravidelných šetřeních a vyžaduje speciální šetření (např. skutečná úroveň kompetencí), což se obchází hrubou aproximací dostupnými proměnnými. Rozsah existujících výzkumů se omezuje na malé vzorky často v rámci určité skupiny, ať už jde o nezaměstnané (Aberg, 2001; Le a Miller, 2000; Richardson, 1998), studenty (Allen, 1998; Dacre Pool a Sewell, 2007) nebo zaměstnance (Groot a Maassen van den Brink, 2000; Van der Heijden, 2002). Některé studie naproti tomu využívají existující rozsáhlejší šetření (De Grip, Van Loo a Sanders 2004).

Z metod je nejčastěji používána regresní analýza a regresní modely pro odhad vlivu jednotlivých faktorů zaměstnatelnosti na zvolenou proměnnou efektů zaměstnatelnosti. Schematicky může být model zachycen například takto (McQuaid, 2006):

$$S_{irso} = f(I_1 \dots I_n, P_1 \dots P_n, E_1 \dots E_n)$$

S_{irso} - úspěch jednotlivce (i) při získávání zaměstnání za daných podmínek (indikátory migrace, dojíždění, osídlení a ekonomické aktivity), v daném regionu (r), sektoru (s) a profesní skupině (o).
 $I_1 \dots I_n$ - vektory individuálních faktorů; $P_1 \dots P_n$ - vektory osobních faktorů; $E_1 \dots E_n$ - vektory vnějších poptávkových a podpůrných faktorů

Autor studie (McQuaid, 2006) vychází z výše citované definice zaměstnatelnosti (McQuaid a Lindsay, 2005) a jako kritérium úspěchu volí postavení na trhu práce (zaměstnaný/nezaměstnaný) po šesti měsících od šetření zaměstnatelnosti. Dospívá k závěru, že individuální faktory významně ovlivňují úspěch na trhu práce. V pozitivním smyslu jde zejména o základní dovednosti nebo přímé oslovování zaměstnavatelů, v negativním smyslu o délku nezaměstnanosti, věk, předchozí manuální profesi nebo akademický titul. Osobní faktory jako děti v domácnosti nebo příjem domácnosti nebyly statisticky významné na rozdíl od pracovní dostupnosti pracovních míst.

Ze stejné definice vychází i studie (Apel et al, 2008), jejímž cílem je změřit individuální zaměstnatelnost nezaměstnaných za použití dotazníku, který by byl využitelný v šetřeních velkého rozsahu. Autoři ověřují, zda je možné individuální zaměstnatelnost zredukovat do šesti hlavních dimenzí seskupených do tří skupin (dovednosti a obsah práce; trh práce; osobní okolnosti a sociální prostředí). Jejich model ovšem obsahuje i kontextuální proměnnou charakterizující regionální trh práce. Predikční schopnosti vyvinutého modelu byly ověřeny půl roku po realizaci šetření zaměstnatelnosti na základě zjištění postavení na trhu práce (zaměstnaný/nezaměstnaný). Výsledky ukazují, že odhad postavení na trhu práce se zlepšil,

pokud do úvahy kromě charakteristik věku, pohlaví, regionu nebo historie zaměstnání zahrneme i další faktory individuální zaměstnatelnosti (zdravotní stav, kvalifikace, ochota činit ústupky a aktivita při hledání práce). Relativně menší vliv na výsledek mají ochota činit ústupky a aktivita při hledání práce ve srovnání se zdravotním stavem nebo dovednostmi, z čehož autoři dovozují, že je nejprve nutné naplnit základní předpoklady týkající se zdraví a kvalifikace a teprve v druhém sledu rozlišují uvedené faktory osoby při získávání zaměstnání.

Výzkumy ukazují, že individuální zaměstnatelnost je nutným, ale ne postačujícím vysvětlením získání zaměstnání. Významným faktorem jsou regionální podmínky trhu práce. Implikací tohoto zjištění pro politiky trhu práce je, že posilování individuální zaměstnatelnosti by mělo být významným prvkem aktivačních politik, ale tento prvek by neměl být přeceňován, protože individuální zaměstnatelnost sama o sobě nestačí.

V české literatuře existuje řada výzkumných prací, které s pojmem zaměstnatelnost operují, ovšem ty, které se ho pokusily definovat nebo hlouběji zkoumaty jeho obsah, je obtížné najít. Publikace, které minimálně zmiňují různé koncepty zaměstnatelnosti, např. v souvislosti s teoretickými aspekty lidského kapitálu (Horáková, 2010), jsou spíše výjimečné. Spíše se lze setkat s publikacemi šířící se zabývajících příčinami marginalizace, selhávání pracovní síly a nejistotami na trhu práce (Sirovátka, Winkler a Žižlavský, 2009). Na druhou stranu existuje řada publikací, které sice explicitně tento pojem nepoužívají, avšak pracují s jeho podstatou. Například zpráva z šetření REFLEX (Ryška a Zelenka, 2011) se zabývá mj. vztahem několika skupin kompetencí (socio-komunikační, intelektuální, profesně odborné...) a profesním úspěchem (měřeným příjmem, indexem socioekonomického statusu, souladem práce a vzdělání a spokojeností) u absolventů vysokých škol. Právě ve výzkumech zaměřených na přechod ze vzdělávání na trh práce se problematika uplatnitelnosti/zaměstnatelnosti objevuje nejčastěji, většinou v souvislosti se schopností získat první zaměstnání. Nalezneme též pohledy vycházející z tradice řízení lidských zdrojů ve firmách (Kirovová, 2008). S empirickým výzkumem, který by ověřoval nějaký konkrétní koncept zaměstnatelnosti prostřednictvím šetření vybraných skupin populace, se v České republice nesetkáme. Je nepochybné, že kromě nejednotného chápání pojmu zaměstnatelnost existuje řada finančních, legislativních a technických (potřeba panelových dat na dostatečném vzorku respondentů) bariér, které činí výzkum tohoto typu náročným.

Zaměstnatelnost v České republice

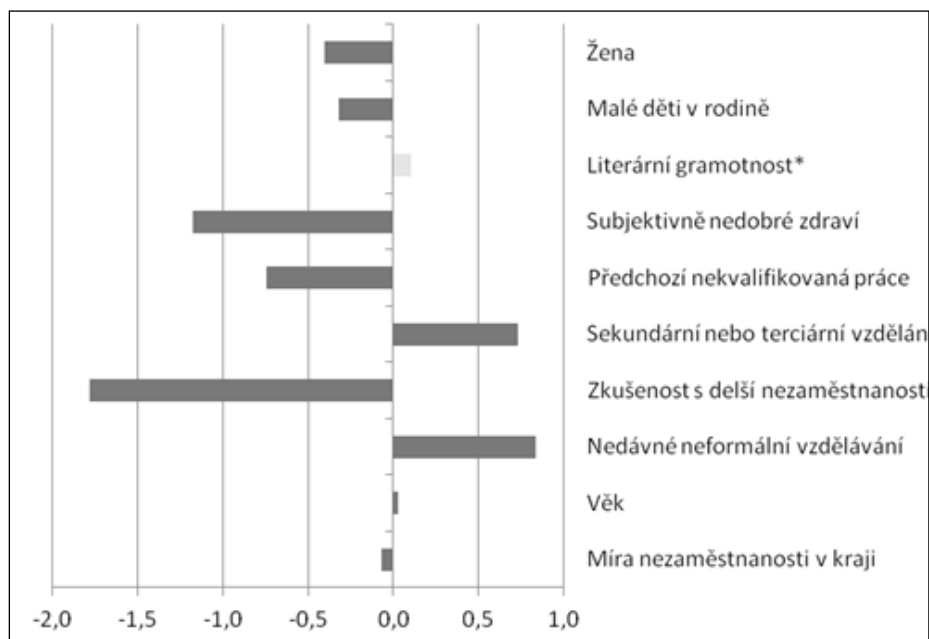
Unikátní příležitost pro empirický výzkum zaměstnatelnosti v ČR představuje šetření OECD s názvem Mezinárodní výzkum dospělých (angl. PIAAC) realizované v ČR na přelomu let 2011 a 2012 na vzorku 6102 respondentů (k designu výzkumu Straková a Vese-

lý, 2013). Obsahuje data o skutečné úrovni funkční gramotnosti (literární gramotnosti, numerické gramotnosti a dovednosti řešení problémů v prostředí informačních technologií),² vzdělávání, osobní situaci a sociálním prostředím ve vztahu k trhu práce, což z něj činí vynikající zdroj informací o faktorech zaměstnatelnosti.

V rámci analýzy dat PIAAC (podrobněji v Straková a Veselý, 2013) byla pomocí logistické regrese zkoumána role funkční gramotnosti (čtenářské a numerické gramotnosti a dovednosti řešit problémy v prostředí informačních technologií) pro dosažení úspěchu na trhu práce, který je představován ekonomickým statusem „zaměstnaný“ v rámci ekonomicky aktivní populace. Na základě citované definice (McQuaid a Lindsay, 2005) byly pro regresní model vytvářeny tři skupiny faktorů. Jako individuální faktory byly sledovány výše uvedené druhy funkční gramotnosti (s předpokládaným kladným vlivem na vysvětlovanou proměnnou), věk (kladný vliv), ženské pohlaví (záporný vliv), formální kvalifikace (formální vzdělání vyšší než základní; kladný vliv), další vzdělání (účast na neformálním vzdělávání v posledních 12 měsících; kladný vliv), pracovní historie (profesní zařazení do třídy ISCO 9; zkušenost s nezaměstnaností v posledních 5 letech delší než 3 měsíce; obojí záporný vliv) a zdraví (zdravotní stav subjektivně vnímaný jako nepříliš dobrý nebo špatný; záporný vliv). Jako faktor osobních okolností byla sledována péče o malé dítě (dítě ve věku 0–6 let v rodině; záporný vliv). Faktor vnějšího prostředí odrážející situaci na místním trhu práce byl v modelu reprezentován průměrnou krajskou mírou nezaměstnanosti zjištěnou z mikrotad výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) Českého statistického úřadu (roční průměry za období 2008–2012) na základě hypotézy, že rozdíly v krajských mírách nezaměstnanosti jsou způsobeny převážně regionálními strukturálními problémy spojenými s nedostatkem vhodných volných pracovních míst, což ovlivňuje šance na získání zaměstnání. Vyšší míra nezaměstnanosti zhoršuje uplatnění.

Z dosavadních výsledků analýzy vyplývá, že čtenářská nebo numerická gramotnost, pokud bereme v úvahu ostatní faktory, nehrají významnou roli při získávání nebo udržení si zaměstnání (v modelu nejsou signifikantním vlivem). Z grafu č. 1 je patrné, že silným faktorem je získání alespoň středoškolské kvalifikace. Člověk, který má vyšší než základní vzdělání, má dvakrát vyšší šanci na získání pracovního místa (2,1krát). Pokud bychom však zkoumali vliv jednotlivých stupňů formálního vzdělání, tak bychom zjistili, že se rozdíly mezi nimi nejeví jako důležité faktory. To může odrážet kvalitu vzdělávání a její vnímání zaměstnavateli, tedy určitý odklon od oceňování formálních kvalifikací ve prospěch pracovní historie. Ten, kdo se účastnil alespoň jednou neformální vzdělávací aktivity, má naopak šanci na získání nebo udržení si pracovního místa 2,3krát vyšší ve srovnání s tím, kdo do dalšího vzdělávání nebyl zapojen. Účast na neformálním

Graf č. 1: Logaritmický poměr šancí na uplatnění na trhu práce



Zdroj: PIAAC, vlastní výpočty

* *Není signifikantním faktorem*

Pozn.: Graf ilustruje směr působení jednotlivých vlivů. Při porovnávání je třeba zohlednit jednotky, ve kterých byly tyto vlivy v modelu vyjádřeny.

vzdělávání bude ovšem patrně skrývat i vyšší osobní motivaci k hledání uplatnění nebo setrvání v pracovním procesu. Předchozí zaměstnání v nekvalifikované profesi znamená méně než poloviční šanci (0,47) na získání pracovního místa ve srovnání s ostatními. Nekvalifikovaní pracovníci mají horší šanci najít jinou než opět nekvalifikovanou práci a jsou snadno nahraditelní na rozdíl od kvalifikovaných pracovníků, kteří mohou vykonávat i nekvalifikovanou práci, např. ve vyšším věku. Osoby vnímající svůj zdravotní stav jako nedobry, mají zhruba třetinovou šanci (0,3) na získání nebo udržení si zaměstnání. Tyto osoby ovšem mohou i zcela odejít z trhu práce, jestliže je jim přiznán příslušný status. Velmi silným prediktorem úspěchu na trhu práce je pracovní historie. Pracovníci se zkušeností s nezaměstnaností a delším hledáním práce než 3 měsíce mají podstatně nižší šanci opět získat nebo si udržet zaměstnání (0,2). Neúspěch na trhu práce tak přispívá k dalšímu neúspěchu. Nepříznivé vnější prostředí (velký převis nabídky nad poptávkou na trhu práce) rovněž snižuje šanci na uplatnění (zvýšení míry nezaměstnanosti o jeden procentní bod snižuje šance úspěchu na 0,9). Malé děti v rodině snižují šance na získání nebo udržení si zaměstnání (0,7krát). Být ženou je samo o sobě také handicapem pro úspěch na trhu práce bez ohledu na péči o děti (být ženou změní šance na uplatnění 0,7krát). Může jít o diskriminaci zaměstnavatelů, kteří u žen v určitém věku předpokládají zájem o mateřství a raději upřednostní muže.

Zajímavý je vliv věku, který je kladný (1 rok zvyšuje pravděpodobnost úspěchu 1,03krát). Dalo by se předpokládat, že starší pracovníci budou mít oproti svým mladším konkuren-

tům nevýhodu v očích zaměstnavatelů, např. kvůli předpokládané menší schopnosti přizpůsobovat se změnám. Data ovšem ukazují pravý opak. Příčin může být několik. V první řadě data odrážejí stav trhu práce, na kterém je postavení jednotlivců i skupin značně proměnlivé. Úspěch na trhu práce ovlivňují i cyklické poptávkové faktory. Ekonomická recese silně zasáhla zejména mladé lidi a v roce 2012 (v době šetření) míra jejich nezaměstnanosti dosáhla 19,5 % podle dat VŠPS. Tato skupina tvoří více než čtvrtinu nezaměstnaných, takže lze říci, že nezaměstnaní jsou nyní mladší. Statisticky významně se odlišuje i průměrný věk zaměstnaných a nezaměstnaných respondentů (nezaměstnaní jsou mladší). To může mít příčinu i na druhé straně věkového spektra. Starší pracovníci při ztrátě zaměstnání zvolí za současné situace spíše odchod do neaktivity než do nezaměstnanosti. Naznačují to i důvody ukončení posledního zaměstnání respondentů PIAAC, kde jich do neaktivity odešlo minimálně 30 % (u 9 % ukončení ze zdravotních důvodů nemusí jít vždy o neaktivitu).

Zkušenost s nezaměstnaností, která ovlivňuje šance na získání nebo udržení si zaměstnání, je sama o sobě výsledkem předchozího působení výše uvedených individuálních faktorů a kontextuálních vlivů. Pokud se stejnou metodou podíváme na riziko upadnutí do dlouhodobé nezaměstnanosti (delší než 12 měsíců), najdeme zde obdobné faktory, ovšem s jiným vlivem. Numerická i čtenářská gramotnost zde ovšem hrají roli, je ale nutné předpokládat, že nebyly nezaměstnaností zásadně ovlivněny. Nižší čtenářská gramotnost pak zvyšuje šanci na upadnutí do dlouhodobé nezaměstnanosti 1,7krát oproti osobám s vyšší gramotností.

To může mít souvislost s technikami hledání práce. Na rozdíl od úspěchu na trhu práce zde není významný vliv předchozí nekvalifikované práce, která se s délkou nezaměstnanosti stává méně relevantní. Neformální vzdělávání se ukazuje jako důležitý faktor prevence dlouhodobé nezaměstnanosti (mění šanci 0,2krát). Toto zjištění hovoří ve prospěch cílenějšího využívání dalšího vzdělávání (rekvalifikací) vůči osobám ohroženým dlouhodobou nezaměstnaností.

Závěry a diskuse

Zaměstnatelnost je mnohoznačný pojem. V minulém století lze identifikovat minimálně šest typově odlišných definic, které zaměstnatelnost chápou v různé míře jako diskrétní nebo spojitou charakteristiku nabídky a/nebo poptávky po práci. Zdrojem těchto pojetí jsou především politiky trhu práce, ale i praxe řízení lidských zdrojů v podnicích čelících změnám. Aktuální debata dospěla k dynamickému a interaktivnímu pojetí tohoto pojmu, které generuje širokou paletu faktorů zaměstnatelnosti a jejich projevů. Širší pojetí zaměstnatelnosti umožňuje popsat a analyzovat mnohočetné překážky uplatnění na trhu práce, kterým čelí nezaměstnaní i zaměstnaní lidé, a rovněž předkládat vysvětlení pro politická rozhodnutí, která zohlední různorodost a komplexnost faktorů, které působí na vazby mezi pracovní silou a pracovními místy. Ačkoliv takové pojetí vytváří značný prostor pro empirický výzkum, je tento prostor stále značně nevyužitý.

Přestože existuje řada bariér pro realizaci rozsáhlejšího výzkumu, koncept interaktivní zaměstnatelnosti lze aplikovat i na populaci České republiky. Pokud se přikloníme k definici (McQuaid a Lindsay, 2005), která jako kritérium úspěchu na trhu práce akcentuje status zaměstnanosti (tedy jakékoliv pracovní místo), je možné na dostupných datech z šetření PIAAC zkonstruovat statistický model, který ozřejmuje klíčové faktory zaměstnatelnosti.

Ve shodě s předpoklady se potvrzuje statisticky významný negativní vliv individuálních faktorů - ženského pohlaví, malých dětí v rodině a subjektivně nedobrého zdraví - na šanci být zaměstnaný. Obdobně se potvrdil předpoklad pozitivního vlivu formální kvalifikace (staředoškolské a vyšší) a nedávného neformálního vzdělávání. I když je nutné poznamenat, že na šanci se projevuje pouze to, zda člověk má či nemá formální kvalifikaci, nikoliv její stupně. Vysvětlením může být jak všeobecný odklon od oceňování formálních kvalifikací zaměstnavateli, tak neochota osob s vyšším stupněm vzdělání zastávat místo neodpovídající jejich představě. Nedávné neformální vzdělávání může být výsledkem skryté vyšší motivace k uplatnění, která není šetřením zachycena.

Oproti předpokladům i výsledkům obdobných průzkumů v zahraničí (např. McQuaid, 2006) se pozitivně projevuje vliv věku. Nezaměstnaní jsou mladší než zaměstnaní, což může být způsobeno tím, že zaměstnavatelé zasažení ekonomickou recesí omezují nábor

pracovníků, zatímco školy na trh práce stále dodávají čerstvé absolventy, kteří nenacházejí v konkurenci starších a pracovní zkušenějších osob uplatnění. Konkurenci starších pracovníků může posilovat i zvyšování věku odchodu do důchodu a tím rostoucí pracovní aktivita osob ve vyšším věku. Oproti mladším pracovníkům při ztrátě zaměstnání zvolí pracovníci z nejvyšších věkových skupin spíše přechod do neaktivity než do nezaměstnanosti, čímž skupina nezaměstnaných také statisticky „mládně“. Každopádně tyto závěry naznačují, že situace mladých lidí na současném trhu práce si zasluhuje mimořádnou pozornost tvůrců veřejných politik, více než kdy předtím.

Oproti předpokladům se při kontrole uvedených faktorů neprojevují na šanci být zaměstnaný obecné přenositelné kompetence (zde reprezentované literární funkční gramotností). To je překvapivé. Přestože pro velkou část pracovních míst budou klíčové spíše verbální schopnosti, práce s textem, jeho interpretace a hodnocení může mít např. souvislost se znalostí technik hledání práce (vyhodnocení informací z inzerátů, vyhledávání vhodných nabídek atp.).

Klíčovým faktorem pro šanci být zaměstnaný je pracovní historie. Podle předpokladu je předchozí nekvalifikovaná práce handicapem pro další pracovní uplatnění, což patrně odráží všeobecný růst nároků na kvalifikaci pracovní síly, lehkou nahraditelnost nekvalifikovaných pracovníků a jejich méně příznivé vnímání zaměstnavateli, kteří se jich v ekonomických obtížích zbavují jako prvních. Zkušenost s delší nezaměstnaností je nejsilnějším faktorem pro šanci být zaměstnaný. Projevuje se jednak jako stigmatizační faktor, který ztěžuje jakékoliv další uplatnění (potřeba zdůvodňovat neúspěch při hledání práce potenciálnímu zaměstnavateli), ale upadnutí do dlouhodobé nezaměstnanosti je také výsledkem předchozího působení obdobných faktorů, které působí na šanci být zaměstnaný (věk, pohlaví, zdravotní stav, péče o malé děti, formální kvalifikace, situace na regionálním trhu práce a především neformální vzdělávání). Projevuje se zde i vliv přenositelných kompetencí (literární a numerické gramotnosti), jejichž nízká úroveň šanci na dlouhodobou nezaměstnanost zvyšuje. Nízká schopnost zpracovávat textové a numerické informace může mít přímou souvislost se zmiňovanými technikami hledání práce.

V neposlední řadě šanci být zaměstnaný ovlivňují poptávkové faktory v modelu aproximované krajskou mírou nezaměstnanosti. Zhoršení situace na regionálním trhu práce snižuje šance na zaměstnání. V některých případech může rozdíl v regionální poptávce převážet individuální faktory (např. kdo je zaměstnatelný v Praze, nemusí být zaměstnatelný v Ústeckém kraji).

Uvedená zjištění mají řadu slabín vyplývajících z primárně jiného zaměření šetření PIAAC (na funkční gramotnost). Především zde chybí data dostatečně vypovídající o motivaci k hledání práce a hledací aktivitě obecně, např. četnost odpovědí na pracovní

nabídky. Chybí zde faktory adaptability a mobility, např. ochota slevit ze mzdových nároků nebo ochota dojíždět za prací. Poptávkové faktory by bylo lepší odvozovat od volných pracovních míst, ale vhodné údaje nejsou k dispozici.³ Dále chybí informace o náborových technikách a strategiích zaměstnavatelů, které patrně doznaly pod tlakem ekonomických okolností změn. Projevují se také limity retrospektivního dotazování pro rekonstrukci pracovní historie. Průřezová data ukazují stav trhu práce v roce 2012 a v úspěchu na trhu práce se silně projevují cyklické faktory. Uvedená zjištění platí sice pro populaci ČR, ale nelze je chápat jako časově neměnné či strukturální charakteristiky. Velikost vzorku navíc neumožňuje činit závěry pro jednotlivé skupiny populace, např. v regionálním nebo profesním členění.

Celkově lze konstatovat, že model potvrzuje silný vliv individuálních faktorů zaměstnatelnosti. Je zřejmé, že ve hře je široká paleta faktorů, které jsou v různé míře ovlivnitelné různými veřejnými politikami. Za pozornost stojí především vliv zkušenosti s delší nezaměstnaností a nízký věk. Zjištění podtrhují význam opatření bránících upadnutí do dlouhodobé nezaměstnanosti (např. dotování pracovních míst pro nezaměstnané, podpora udržení pracovníků v zaměstnání dotováním školení a náhrady mezd), zejména u mladých lidí. Klíčovou implikací pro veřejné politiky je ovšem to, že individuální faktory nelze přeceňovat (např. pouze vzdělávání), protože zaměstnatelnost představuje komplexní dynamický jev, kde nelze poptávkové vlivy opomenout. V situaci, kdy ekonomika vytváří málo pracovních míst, jako v ČR v současné době, patrně nepřinese důraz na rozvoj individuálních faktorů zaměstnatelnosti kýžené výsledky.

Výše uvedená zjištění mohou sloužit jako výchozí bod pro další zkoumání zaměstnatelnosti v ČR. Další směr výzkumu by se mohl zaměřit na zpřesnění výsledků pomocí následného dotazování účastníků v určitém časovém odstupu. Existují pro to dobré předpoklady (souhlas účastníků, schválený výzkumný záměr). Výsledky takového výzkumu by mohly najít dobré uplatnění při koncipování národních politik, protože lépe ukážou, jaké faktory zaměstnatelnosti jsou ve hře a jejich vliv, budeme-li usilovat o vyšší zaměstnanost, což je jedna z klíčových oblastí národních cílů ČR v rámci Strategie Evropa 2020.

1 Článek vznikl s podporou grantu GA ČR P402/12/G130 „Vztahy mezi vzděláváním, dovednostmi a výsledky na trhu práce: longitudinální studie“

2 Tyto dovednosti jsou tvůrci výzkumu považovány za klíčové z hlediska zpracování informací. Jsou nezbytné k vykonávání pracovních a vzdělávacích aktivit a pro plné zapojení do společenského života. Slouží také k získávání vyšších kognitivních dovedností a jsou přenositelné do mnoha pracovních a společenských situací. Také je možné se je naučit, a mohou se tedy stát předmětem veřejných politik. Jejich přesná definice je uvedena v Straková a Veselý, 2013, kap.2.

3 Ani Úřad práce ČR nedisponuje kompletní statistikou pracovních nabídek, protože v jeho databázi je pouze dobrovolná inzercie některých zaměstnavatelů. Zby-

tek je na různých soukromých portálech, popř. v tisku.

Literatura:

Aberg, Rune. *Equilibrium unemployment, search behaviour and unemployment persistency*. Cambridge Journal of Economics, 2001, Vol. 25, No. 2, s. 131-147.

Allen, Robert. *The employability of university graduates in the humanities, social sciences, and education: recent statistical evidence*. [Discussion Paper]. Vancouver: University of British Columbia, 1998.

Apel, Helmut; Boockmann, Bernhard; Brüssing, Martin at al. *Employability: Towards an empirical concept*. Paper for the conference „Activation policies on the fringes of society: a challenge for European welfare states“, Nuremberg, May 15-16, 2008. Nürnberg, 33 s.

Arthur, Michael, B.; Rousseau Denise, M. *The Boundaryless Career*. Oxford: Oxford University Press, 1996.

Barnett, Samuel, Augustus. *The unemployed and the unemployable*. Economic Review. July 1904.

Bauman, Zygmunt. *Work, consumerism and the new poor*. Philadelphia: Open University Press, 1998.

Bolléro, Patrick et al. (ed.) *Employability: From theory to Practice*. New Brunswick: Transaction Books, 2001, s. 3-23.

Bloch, Susan; Bates, Terry. *Employability. Your Way to Career Success*. London: Kogan Page, 1995.

Brooks, Margaret, G.; Buckner, John, C. *Work and welfare: job histories, barriers to employment and predictors of work among low-income single mothers*. American Journal of Orthopsychiatry, 1996. Vol. 66, s. 526-537.

Dacre Pool, Lorraine; Sewell, Peter. *The Key to Employability: Developing a practical model of graduate employability*. Research Paper. Preston: University of Central Lancashire, 2007, Education + Training, Vol. 49 Iss: 4, s. 277 - 289

De Grip, Andries; Van Loo, Jasper, Bastiaan; Sanders, Jos. Sanders, J. *The industry employability index: taking account of supply and demand characteristics*. International Labour Review, 2004. Vol. 143, s. 211-233.

Defilippi, Robert, J.; Arthur, Michael, B. *The boundaryless career: a competency based perspective*. Journal of Organizational Behaviour, 1994, Vol. 15, s. 307-324.

Estes, Richard, J. *Welfare Client Employability: A Model Assessment System*. Public Welfare. Autumn 1994, s. 46-55.

Feintuch, Alfred. *Improving the employability and attitudes of „difficult to place“ persons*. Psychological Monographs, 1955, Vol. 69, s. 392-397.

Forrier, Anneleen; Sels, Luc. *The concept employability: a complex mosaic*. Int. J. Human Resources Development and Management, 2003, Vol. 3, No. 2, s. 102-124.

Gazier, Bernard. (ed.). *Employability, Concepts and Policies*. Berlin: I.A.S., 1999.

Gazier, Bernard. *Employability: The complexity of a notion*, In Weinert, P., Baukens, M., Bollerot, P., Pieschi-Gappenne, M., Walwei, U. (eds.) *Employability: from Theory to Practice*. New Brunswick and London: Transaction Publishers, 2001.

Gill, Corrington. *Who is unemployable?* The Social Service Review, September 1934.

Groot, Wim; Maassen Van De Brink, Henriette. *Education, training and employability*. Applied Economics, 2000, Vol. 32, s. 573-581.

Hall, Douglas, T. *The Career is Dead: Long Live the Career*. San Francisco: Jossey-Bass, 1996.

Harvey, Lee. *Defining and measuring employability*. Quality in Higher Education. 2001, Vol. 7, No. 2, s. 97-109.

Hillage, Jim; Pollard, Emma. *Employability: developing a framework for policy analysis*. Research Report No. RR85. London: Department for Education and Employment, 1998. ISBN: 978-0-85522-889-7.

Horáková, Markéta. *Význam konceptu lidského kapitálu v ekonomické teorii v době ekonomické recese*. Fórum sociální politiky. č. 6, 2010. ISSN 1802-5854.

Jackson, Aurora, P.; Tienda, Marta; Huang, Chien-Chung. *Capabilities and employability of unwed mothers*. Children and Youth Services Review, 2001,

Vol. 23, No. 4/5, s. 327-351.

Kanter, Rosabeth, M. *Nice Work if You Can Get It: the Software Industry as a Model for Tomorrow's Jobs*. The American Prospect, 1995, No. 23, s. 52-59.

Kirovová, Iva. *The Employability Development of Business Students*. International journal of psychology. Vol. 43, issues 3-4, 2008.

Kolstoe, Oliver, P.; Shaffer, A. J. *Employability Predictions for Mentally Retarded Adults: A Methodological Note*. American Journal of Mental Deficiency, Vol. 66, s. 287-289.

Le, Anh; Miller, Paul. *An evaluation of the inertia models of unemployment*. Australian Economic Review, 2000. Vol. 33, No. 3, s. 205-220.

Ledrut, Raymond. *Sociologie du chômage*. Paris: PUF, 1966.

Mallar, Charles; Kerashky, Stuart; Thornton, Clarke. *Evaluation of the Economic Impact of the Job Corps Program*. Third Follow-up. Princeton: Mathematica, 1982.

Mangum, Garth. *The Process of Employability Development: Theory, Practice and Curricula*. Salt Lake City: Olympus, 1983.

March, James; Simon, Herbert. *Organizations*. New York: John Wiley and Sons, 1958.

Mamgain, Rajendra; Parashar, V. *Enhancing employability of youth through education and training*. Indian Journal of Labour Economics, 2000, Vol. 43, No. 4, s. 757-780.

McQuaid, Ronald, W.; Lindsay, Colin. *The concept of employability*. Urban Studies, vol. 42, No. 2 (February 2005), s. 197-219.

McQuaid, Ronald, W. *Job search success and employability in local labor markets*. The Annals of Regional Science. 2006, Vol. 40, Number 2.

Merle, V. *Les politiques de lutte contre le chômage de longue durée*. Grand Angle sur l'Emploi, No. 2. Paris: ANPE, 1987.

Richardson, James. *Do wage subsidies enhance employability?* Evidence from Australian Youth, Discussion Paper 387. London: London School of Economics, 1998.

Ryška, Radim, Zelenka, Martin. *Absolventi vysokých škol: hodnocení vzdělání, uplatnění na trhu práce, kompetence*. Praha: SVP PedF UK, 2011. ISBN 978-80-7290-527-0.

Říhová, Hana; Matoušková, Zdena. *Funkční gramotnost a kvalita pracovního místa: Vzájemná souvislost, konceptuální a metodické přístupy*. Sociológia 45, 2013, č. 4 (v tisku).

Salais, Robert. *Chômage: fréquences d'entrée et durées moyennes selon l'enquête Emploi*. Annales de l'INSEE, 1974, No. 16-17.

Sirovátka, T., J. Winkler, M. Žižlavský. *Nejistoty na trhu práce*, MÚ Brno, 2009.

Straková, Jana; Veselý, Arnošt (ed.). *Předpoklady úspěchu v práci a v životě - Výsledky mezinárodního výzkumu dospělých OECD PIAAC*. Dům zahraniční spolupráce, 2013 (v tisku)

Thijssen, Jo. *Employability in het brandpunt. Aanzet tot verheldering van een diffuus fenomeen*. Tijdschrift HRM, 2000, Vol. 1, s. 7-34.

Van Dam, Karen. *Employability orientation: an investigation of personal and work-related Antecedents*. Conference Human Resource Management: Confronting Theory and Reality, 1999.

Van Der Heijden, Beatrice. *Prerequisites to guarantee life-long employment*. Personnel Review, 2002, Vol. 31, No. 1, s. 44-61.

Van Der Velde, Mandy E.G.; Van Den Berg, Peter T. *Willingness and ability as two dimensions of employability: antecedents and work outcomes*. Conference Human Resource Management: Confronting Theory and Reality, 1999.

Welshman, John. *The concept of the unemployable*. The Economic History Review. Vol. 59, Issue 3, August 2006, s. 578-606.

Autor působí v Národním vzdělávacím fondu.

Výzkum postavení osob 50+ na českém trhu práce

Organizace Alternativa 50+, o. p. s., se snaží rozvíjet rovné příležitosti, a to hlavně v oblasti postavení žen a mužů a různých věkových skupin. Uskutečnila proto výzkum zaměřený na postavení osob 50+ na českém trhu práce. Výzkum byl zpracován společností SC&C, spol. s r. o., na vzorku 3066 osob 50–64 let ze 4. vlny dat dostupných v rámci SHARE za rok 2011 a na vzorku 605 osob ve věku 50–64 let s vyšším zastoupením osob 50–59 let formou telefonického dotazování ve dnech 21.–27. listopadu 2013, a to na základě regionu, věku, pohlaví a pracovního statusu.

Zapojení osob ve věku 50–64 let do pracovního procesu se v jednotlivých zemích EU velmi liší. V ČR se lidé snaží udržet na trhu práce až do důchodového věku, avšak ztratí-li osoby ve věku nad 50 let zaměstnání, obtížně hledají nové. Polovina respondentů/tek sledovaného věku byla dlouhodobě nezaměstnaná (déle než 1 rok), proto řada osob neúspěšně hledajících práci volí dřívější odchod do důchodu. Zatímco ve věku 55–59 let pracují ještě dvě třetiny mužů, ve věku 60–64 let jich pracuje již jen necelá čtvrtina. Ženy ve věku 55–59 let je v důchodu dokonce polovina. Čtyřicet procent dotázaných ve věku 50–64 let uvedlo jako nejčastější důvod odchodu do předčasného důchodu výpověď ze zaměstnání, dalšími důvody pak jsou předčasný důchod s mimořádným odstupným (29 %) a špatný zdravotní stav (17 %). Motivaci i ochotu zaměstnanců dále pracovat ovlivňují také špatné pracovní podmínky.

Pracovní příležitosti, nabídka práce i její finanční ohodnocení stejně jako jistota zaměstnání se regionálně značně liší. Podle statistiky jsou lidé, kteří těžko hledají uplatnění ve společnosti a na trhu práce, nemocnější a dožívají se nižšího věku. Muži obecně dosahují vyšších pracovních pozic a jsou déle ekonomicky aktivní, zatímco ženy se cítí být na trhu práce více znevýhodněné, zejména ve věku nad padesát let. Třicet procent dotázaných se s projevem znevýhodnění v oblasti pracovního trhu setkalo, téměř čtvrtina byla znevýhodněna přímo v práci. Práci na zkrácený úvazek respondenti ve věku 50–64 let nepovažují za příliš vhodné řešení, a to jednak pro její malou dostupnost, jednak pro nižší pracovní příjmy.

Více na: www.alternativaplus.cz

Zdroj: Alternativa 50+, o. p. s.

Liberální penzijní model a sociální penze

Jaroslav Vostatek

Liberalismus je jednou z tendencí v penzijní politice, která se u nás projevovala již v první polovině 90. let. Liberální penzijní politika má své ratio a již z tohoto důvodu je účelné jí věnovat patřičnou pozornost. Přitom je podstatné odlišit moderní liberální penzijní model od pouhé liberální rétoriky, která bývá často využívána jako entréee při prosazování zcela jiného, neoliberalního penzijního systému. Cílem tohoto příspěvku je charakterizovat základní varianty liberálního penzijního modelu, v souladu s teorií sociálních modelů Espinga-Andersena (1990), a aplikaci tohoto modelu demonstrovat na konkrétních zemích. Zásadní význam v moderní variantě liberálního penzijního modelu či systému mají sociální penze, jakož i fungování penzijních trhů a fiskální politika. Všechny poznatky tohoto druhu lze využít při eventuální důchodové reformě v Česku: sociální penze v úzkém slova smyslu sice nemáme, nemáme k nim ale daleko.

Liberální politika vychází ideově ze zásadního významu svobody jednotlivců, kterou z ekonomického hlediska zajišťuje tržní hospodářství. Ideálním liberálním penzijním systémem je plně dobrovolné soukromé zabezpečení, podle individuálních potřeb a zájmů jednotlivců. Liberálové zdůrazňují, že v zásadě každý ví, že lidé stárnou, stávají se invalidními, mohou onemocnět atd. - a modelově vzato se také mohou individuálně zabezpečit, podle svých individuálních potřeb a možností. O své členy se může postarat i rodina. Stejně tak i dnes mohou fungovat různé charitativní instituce či bratrstva a cechy, poskytující jisté zabezpečení při invaliditě nebo smrti. Ve výjimečných případech, když navíc selže rodina či jiné instituce zmíněného typu, tak se o praceneschopné či velmi staré osoby postará obec, popř. stát. Toto zabezpečení má charakter služeb a peněžitých dávek sociální pomoci, poskytovaných bez ohledu na věk; žádné zvláštní starobní zabezpečení není jeho součástí. Tuto koncepci můžeme označit jako výchozí, klasickou variantu liberálního penzijního modelu.

Jako ideální finanční produkt k individuálnímu starobnímu zabezpečení se nabízí soukromé důchodové pojištění. Doživotní důchod je obecně vzato ideálním invalidním a starobním zabezpečením v peněžité podobě. Vznikne-li pojistná potřeba, je vyplácen důchod. Zemře-li pojištěná osoba (pojištěný), výplata důchodu končí, neboť zabezpečení již není potřeba. „Zbývá“ případně zabezpečení pohřbu nebo pozůstalých. Obojí může být součástí penzijního pojistného balíčku s tím, že se tím i zvyšuje - za jinak stejných podmínek - cena produktu.

Kupování doživotního důchodu (renty) bylo známo již ve středověku, u majetných vrstev. Z technického hlediska se jednalo o analogii dnešního důchodového pojištění za jednorázové pojistné. V praxi šlo spíše o spekuláční obchody či o obcházení církevního zákazu úroků, uspokojování pojistných potřeb stálo v pozadí (Braun, 1925).

Moderní penzijní teorie se zabývá nejen doživotními anuitami, ale i potřebou jednotlivce zabezpečit své blízké či kohokoliv formou dědictví, odkázáním majetku (bequest motive). Obecně vzato zde nejde o pojistnou potřebu, nicméně není problémem do soukromého důchodového (obecněji: životního) pojištění „zabudovat“ i jakékoliv spo-

ření, sloužící třeba k zajištění dědiců či rodového majetku. Marketing kapitálového i investičního životního pojištění je dodnes do značné míry postaven na tom, že klienti rádi „slyší“ na to, že jimi zaplacené pojistné „nepropadne“ pojišťovně, když předčasně zemrou. Produkty tohoto typu včetně „důchodového spoření“ se prodávají daleko snadněji než pojištění doživotního důchodu za běžné pojistné - které je oním, i ze sociálního hlediska, nesporně ideálním důchodovým zabezpečením. Liberálové se touto problematikou obvykle nezabývají, kladou rozhodující důraz na svobodu volby. Klasický liberální penzijní model si vystačí s možnostmi klienta sjednat si např. pojištění doživotního důchodu. I vzhledem k tomu, že ostatní penzijní modely s doživotním důchodem počítají, je účelné vysledovat, jak penzijní trhy v dnešní době fungují.

Penzijní či anuitní trhy

V podmínkách kteréhokoliv penzijního sociálního modelu či systému je vysoce účelné znát konkrétní tržní podmínky na penzijních trzích včetně celkové (nákladové a cenové) hladiny pojistného či příspěvků, výše důchodů a jiných plnění z penzijních produktů, jakož i výše režie penzijních institucí. Vše toto odráží úspěšnost fungování penzijního trhu a tím i šance pro uplatnění liberálního penzijního modelu v praxi.

Penzijní trhy a jejich fungování představují velmi širokou problematiku, která je dnes v literatuře obvykle členěna do dvou částí, resp. příslušných časových fází: na fázi akumulační (spořicí) a deakumulační (výplatní). V deakumulační fázi je vyplácen důchod z „naspořených“ prostředků. Vyplácený důchod bývá označován jako anuita (anuity). Tato struktura je výsledkem vývoje penzijní teorie a politiky v uplynulých 2-3 desetiletích. Obecně vzato je však oním „ideálním“ penzijním produktem důchodové pojištění za běžné pojistné, čili produkt integrující obě zmíněné „fáze“.

Zmíněná vývojová tendence penzijní teorie a politiky je výsledkem politiky soukromého finančního sektoru, přesouvající investiční a další rizika na klienty a zastiťující se přitom individuálními zájmy a potřebami klientů. Z produktového hlediska sem patří tendence přechodu od „dávkově definovaných“ (defined benefit, DB) produktů k pro-

duktům „příspěvkově definovaným“ (defined contribution, DC). „Příspěvkově definovaná“ penze z produkce soukromého sektoru přitom fakticky penzi ještě vůbec není či být nemusí - jde jen o spoření, resp. přesněji řečeno o investování, na (případnou) penzi; pokud se klient dožije a koupí si (doživotní) anuitu, tak teprve pak lze hovořit o kompletní penzijního produktu. Pokud se klient nedožije výplatní fáze, tak prostředky „naspořené“ v důchodovém spoření (DC) nebudou využity pro poskytování starobního důchodu, což sice zvyšuje náklady na tyto důchody, je toho však umně využíváno v reklamě na důchodové spoření.

U dávkově definovaných systémů (produktů) nelze hovořit jednoduše o penzijním trhu, protože se - v příslušných zemích - většinou jedná o podnikové penze, spravované nadacemi či obdobnými neziskovými institucemi, které mají podstatně nižší náklady než soukromý sektor; je tomu také proto, že zahrnují všechny (dotčené) zaměstnance, bez možnosti volby jiného poskytovatele ze strany těchto účastníků.

Odborná literatura pojednává o selhání anuitních trhů. V nejobecnější rovině je příčinou tohoto selhání asymetrie informací mezi prodejcem a kupcem anuity a navazující antiselkece (adverse selection) ze strany klienta. Asymetrie informací zde bývá interpretována tak, že anuitu si koupí spíše ti, kteří budou žít déle. „Antiselkece v rámci anuitních trhů je dána logickou úvahou, že je velmi neprozřetelné koupit si životní anuitu, pokud subjektivně neočekáváme vysokou střední délku svého života“ (Čipra, 2012). To samo o sobě nutně nepředstavuje tržní selhání - závisí zde na tom, zda jde o empiricky závažný jev, který by ospravedlňoval poskytování penzí státem (Rosen a Gayer, 2010). Zavedení veřejných penzí může vést k „vytlačování“ (crowding-out) soukromých penzí. Vedle toho - či spíše především proto - k selhání penzijních trhů v širším slova smyslu (k jejich nevyužívání) vede chování potenciálních klientů, např. jejich „krátkozrakost“ (myopia), kdy lidé dávají přednost životu dnes a zítra a problému zabezpečení ve stáří věnují malou pozornost. Řada klientů má navíc obecnou nedůvěru k finančním institucím a celému finančnímu trhu.

Na celkově liberálně orientovaném Novém Zélandu dnes žádná životní pojišťovna

anuity vůbec nenabízí; s dobíhajícími anuitami se tam lze setkat jen ve zbytkovém segmentu podnikových penzí. Přitom v roce 1993 tam bylo 9 poskytovatelů anuit, v roce 2003 již jen tři a v roce 2009 zbyl již pouze jeden, který sjednal 17 anuit s klienty od věku 65 let (St John, 2009). „Příčinou“ zániku anuitního trhu na Novém Zélandu zjevně byla tamní (ve světě téměř jedinečná) liberální penzijní politika v letech 1988–2006, vylučující přímé i nepřímé státní dotování jakýchkoliv penzí či úspor.

Problematika anuitních trhů se dostala do popředí po nástupu k privatizaci veřejných penzí ve vybraných zemích. Na konferenci Světové banky v roce 1999 podporovatelé privatizace penzí konstatovali, že „soukromé anuitní trhy nejsou dobře rozvinuty ani v nejvyspělejších zemích OECD. Rostou ale rychle v několika zemích návazně na systémy povinného důchodového spoření. Předběžné výsledky ukazují, že v těchto zemích jsou náklady na anuity nižší, než by se dalo očekávat“ (James a Vittas, 2000). Studie SPC EK i OECD uvádějí režii výplatní fáze ve vyspělých zemích v rozpětí 5–10 % nasporených prostředků, což odpovídá režii 0,25–0,5 % z aktiv ročně ve spořicí fázi navíc (SPC, 2008; D'Addio a kol., 2009). To jsme se však již ocitli mimo liberální penzijní model: povinné důchodové spoření je s ním v rozporu.

Sociální penze

Moderní liberálové souhlasí nejen s moderní obecnou sociální pomocí, ale i s existencí dvou typů veřejných penzí: s univerzálními, rovnými důchody pro všechny rezidenty daného státu a s testovanými důchody, poskytovanými potřebným starým lidem (se zohledněním jejich příjmů a třeba i majetku). Testované starobní důchody jsou svou konstrukcí bližší klasickému liberalismu - jde vlastně o specifickou dávku sociální pomoci, s výrazně mírnějšími podmínkami oproti obecné sociální pomoci. Tím lze vysvětlit i to, že testované penze historicky předcházejí vzniku univerzálních důchodů. Každá z těchto dvou typů konstrukcí má své výhody a nedostatky a volba mezi nimi je do značné míry věcí politického rozhodnutí - veřejné volby. Totéž platí i pro volbu základních parametrů těchto systémů: výše důchodu a důchodového věku. Univerzální i testované důchody mají být z logiky věci financovány ze státního rozpočtu, bez souběžné existence jakýchkoliv příspěvků na důchodové zabezpečení.

Univerzální penze a testované penze jsou dvěma alternativami „sociálních penzí“. Sociální penze bývají definovány jako bezpříspěvkové důchody starých či starších osob (GAA, 2007). Slovo bezpříspěvkový (non-contributory) podtrhuje fakt, že sociální penze jsou modelově financovány nikoliv příspěvky (na důchodové pojištění), ale jako obecný výdajový program státu; sociální penze nezávisí na výdělci či na zaplaceném pojistném. Financování univerzální penze pomocí daně z příjmů, např.

v Nizozemsku, lze považovat za trik, který nemění nic na tom, že se efektivně jedná o „bezpříspěvkový“ univerzální důchod, „daňovou“ cestou je pouze zjišťována délka pobytu v zemi (Barr, 2012).

Liberální model důchodového zabezpečení moderního typu, poskytující testovaný starobní důchod, byl zaveden koncem 19. století v Dánsku (1891) a na Novém Zélandu (1898). V roce 1908 byl tento model uzákoněn v Austrálii, Velké Británii a Irsku, později v dalších anglosaských a skandinávských zemích. Důchodový věk u „Lloyd-George“ penze ve Velké Británii a Irsku byl 70 let, v Austrálii byl důchodový věk jen 65 let. V čisté podobě se tento model v zemích OECD do dnešní doby v zásadě nedochoval. Z uvedených zemí dnes existuje testovaný důchod jen v Austrálii a v Irsku.

Austrálie: systém testovaných dávek a dnes Super navíc

Australský testovaný důchod nese název věková penze (Age Pension), dnes je poskytován mužům od věku 65 let a ženám od 64 let. Věková penze zvyšuje příjmy rezidentů ve stáří nyní na cca 28 % průměrné celostátní mzdy mužů. K ní lze ještě obdržet penzijní příplatek (Pension Supplement) a většina penzistů ještě dostává obecnou dávku sociální pomoci. To je typické schéma sociálního zabezpečení starých osob v dnešních liberálně orientovaných (anglosaských) zemích: na testované (i univerzální) penze navazují ještě další sociální dávky pro poživatele těchto penzí, pokud jejich příjmy vč. důchodů nejsou na úrovni (vyššího) stanoveného minima; jde vlastně o (další) testovanou penzi s tvrdšími parametry testování. Vedle toho ještě existuje i obecný systém sociální pomoci pro všechny občany či rezidenty, tedy i pro penzisty - ve všech vyspělých zemích.

V liberálně orientovaných zemích byly po druhé světové válce výrazné tendence k rozvíjení systémů podnikových penzí. I v Austrálii se takto rozvinulo, pod tlakem odborů, podnikové starobní spoření (Superannuation Guarantee, ve zkratce „Super“) - na bázi kolektivních dohod. Od roku 1992 pak labouristická vláda zavedla, po schválení tripartitou, povinný Super v rozsahu 3 % ze mzdy; příspěvek platí zaměstnavatel a na 80 % tohoto důchodového investování skončí výplatou jednorázového plnění. Mělo jít o aktuální výraz preference penzijního spoření nad růstem mezd. Dnes činí povinný příspěvek zaměstnavatele již 9,25 %; od roku 2019/2020 bude tato sazba činit „konečných“ 12 % ze mzdy. Vedle povinných příspěvků jsou i dobrovolné příspěvky zaměstnavatele; dnešní celková průměrná sazba těchto příspěvků v Austrálii je v rozmezí 12–12,5 %.

Od roku 2005 má většina zaměstnanců možnost volby Super fondu nebo penzijního spořicího účtu (RSA), což jsou produkty bank, životních pojišťoven a dalších finančních institucí. Výsledkem této koncepční změny je růst počtu poskytovatelů Superu

na dnešních cca 500 000; převážně se jedná o malé fondy (O'Meara a Bruhn, 2013). Došlo tak k transformaci většiny podnikových penzí na osobní penze; povinné osobní penze Super se tak staly základním penzijním pilířem v Austrálii, minimálně pro dnešní zaměstnance. Zatímco dosud plnou výši věkové penze dostávalo na 60 % penzistů, v budoucnu to má být jen asi 35 %. To představuje transformaci liberálního systému s klíčovou rolí testované penze na neoliberální systém s těžištěm v povinném důchodovém spoření formou osobních penzí. Na takto vzniklé osobní penzijní účty mohou přispívat i klienti - zaměstnanci, resp. kdokoli.

Důchodový věk (preservation age) je výhodný - důchodové úspory lze dnes vybrat počínaje věkem 55 let, přičemž je uzákoněno postupné zvýšení tohoto důchodového věku na 60 let. Kombinace testované penze s důchodovým spořením, navíc s podstatně nižším důchodovým věkem u spoření, motivuje k utracení úspor a k nadužívání testované penze, proto se diskutuje povinná anuitizace penzijních úspor (O'Meara a Bruhn, 2013). Zavedení povinného Superu je zásadní proměnou předchozího moderního liberálního penzijního systému v Austrálii.

Irský welfare

Rovněž původně klasický liberální irský penzijní systém, charakterizovaný dominancí testované penze, doznal významných změn. Podnikové penze tam dnes má více než polovina zaměstnanců. Stát také podporuje (dobrovolné) podnikové i osobní penze.

Zákony o social welfare z let 1952 a 1960 zavedly, navíc k testované penzi, „příspěvkovou státní penzi“, což je univerzální penze podmíněná placením „příspěvků na sociální pojištění“ (procentem ze mzdy) po stanovenou dlouhou dobu. Příspěvková státní penze je financována z Fondu sociálního pojištění; její (maximální) výměra v letech 2011–2013 byla 330,30 € týdně (plus případný příplatek na závislou dospělou osobu 153,50 € a na dítě 29,80 € týdně), což představuje cca 37 % průměrného celostátního hrubého výdělku.¹

Testovaná penze se dnes označuje jako státní penze bezpříspěvková (non-contributory); její maximální týdenní výměra v téže době byla 219 € (u osob od věku 80 let 229 €, příplatek na závislou dospělou osobu 144,70 € a na dítě 29,80 €). Testovaná penze je určena pro rezidenty od věku 66 let, nemající nárok na příspěvkovou státní penzi; je financovaná ze státního rozpočtu. V dnešní době je testovaná sociální penze v Irsku již vedlejším státním důchodem - ke zmíněné univerzální penzi, podmíněné ovšem placením zmíněné sociální daně. Cílová hodnota náhradového poměru příspěvkové státní penze u zaměstnanců s podnikovou penzí je na úrovni 50–67 % finančního nebo průměrného výdělku (Larragy, 2013). Široký rozvoj podnikových a osobních penzí lze považovat za zásadní

odchylku od moderního liberálního modelu.

Novozélandský Super a KiwiSaver

Na Novém Zélandu byla zavedena testovaná starobní penze zákonem z roku 1898 (zvláštnostmi byly důraz na morální kvality žadatele, vyluka Asiátů, dílčí diskriminace Maorů při testování); důchodový věk byl 65 let a maximální výše penze byla zhruba na úrovni jedné třetiny průměrné celostátní mzdy muže. Zásadní reforma nastala až po 40 letech (včetně odstranění rasové diskriminace); s účinností od roku 1939 došlo jednak ke zvýšení testované starobní penze (nově: Age Benefit) na 78 £ ročně při snížení důchodového věku na 60 let, jednak byla od roku 1940 zavedena univerzální penze (Universal Superannuation) 10 £ ročně od věku 65 let, s příslibem, že tato univerzální penze bude postupně zvyšována na úroveň testované penze: k tomu došlo až v roce 1960 (Preston, 2008). Tento „dvoupilířový“ liberální systém trval na Novém Zélandu v podstatě až do roku 1975.

Od roku 1977 došlo k reformě, při níž se přešlo na univerzální starobní důchod pro rezidenty (pobyt minimálně 10 let), poskytovaný od věku 60 let ve výši asi 80 % průměrné celostátní mzdy u dvojice osob (důchod jednotlivce = 60 % důchodu dvojice). Tato moderní liberální koncepce univerzálního důchodu, resp. liberálního penzijního modelu dominovala následujících 30 let. Důchodový věk u univerzální penze byl postupně zvýšen na 65 let, dnešní úroveň této penze pro dvojici osob stanoví zákon na úrovni 65–72,5 % čistého celostátního průměrného výdělku. Od dubna 2013 činí sazba NZ Super pro jednotlivce 410,32 \$ týdně (po zdanění 357,42 \$) a pro dvojici 620,68 \$ týdně (netto 549,88 \$). Testované i univerzální penze byly a jsou na Novém Zélandu financovány ze státního rozpočtu.

K zásadní změně penzijní politiky na Novém Zélandu došlo od roku 2007, kdy byl zaveden nový penzijní pilíř pod názvem KiwiSaver. KiwiSaver je minimálně teoreticky dobrovolný pro zaměstnance, čerpá velké státní dotace a pokud zaměstnanec přispívá do systému, tak mu musí přispívat i zaměstnavatel. Hlavní finta KiwiSaveru spočívá ve využití inerce spotřebitele, resp. zde zaměstnance: při nástupu u nového zaměstnavatele se zaměstnanec stane povinně účastníkem tohoto systému (zahraniční literatura zde používá termínu auto-enrolment, ve smyslu automatického zahrnutí do systému) a svou účast může ukončit až zpětně zrušit až po uplynutí 2 týdnů, nejdéle však do konce 8. týdne. Pokud zapomene požádat o ukončení nebo bude jen „inertní“, tak už systém může opustit jen ukončením pracovního poměru u daného zaměstnavatele. Jde tedy o jakýsi obrácený opt-out. Pokud systém opustí, tak přijde i o starovací státní příspěvek 1000 \$.

Parametry produktu KiwiSaver se vícekrát změnil, i pod vlivem hospodářské krize; dnes činí příspěvek zaměstnance mi-

nimálně 3 % ze mzdy, zaměstnavatel přidává minimálně další 3 % ze mzdy. K tomu ještě přispívá stát - původně poskytoval slevu na dani (tax credit) ve výši příspěvku účastníka, od 1. 6. 2012 byl tento státní příspěvek snížen na 50 % příspěvku účastníka (maximálně však 10 \$ týdně). K redukci státního příspěvku došlo v důsledku fiskálních tlaků. Prodej produktu byl a je extrémně úspěšný. Vláda původně kalkulovala s 680 tisíci účastníky v polovině roku 2014, v březnu 2013 jich však již bylo 2,1 mil., což představuje 64 % populace ve věku 18–64 let (Gaynor, 2013).

KiwiSaver je příspěvkově definovaným „penzijním“ produktem, bez povinné transformace naspořených (investovaných) prostředků na penzi, zato však s možností použít vlastní příspěvky na nákup svého prvního domu a také s možností čerpat prostředky při výskytu významných finančních potíží následkem vážné nemoci, úrazu nebo invalidity. S tímto rozšířením důchodového spoření o další plnění se setkáme i v dalších zemích - v zásadě jde o čistě marketingovou snahu zatraktivnit produkt (kromě kombinace s invalidním zabezpečením, ta je u penzijních produktů obvyklá).

Podnětem k zavedení produktu KiwiSaver byly studie, které poukazyvaly na nedostatečné spoření na stáří u obyvatel Nového Zélandu, majících středně vysoké příjmy. Tyto střední vrstvy obsáhle využívají různých forem půjček, počínaje studentskými půjčkami a konče hypotékami, mají děti později, což se vše promítá v jejich příjmové situaci v předdůchodovém a důchodovém věku (Collard a More, 2010). Podobně funguje i státní podpora penzí v dalších, nejen liberálně orientovaných západních zemích - typickým znakem je přerozdělování směřující ke středním vrstvám, tj. nikoliv k občanům s podprůměrnými příjmy. To lze považovat za typický znak neoliberálního sociálního modelu, resp. systému. Do neoliberálních koncepcí zapadá i to, že je věnována minimální pozornost financování důchodových výdajů u absenci anuitizace důchodového spoření. Zavedení produktu KiwiSaver představovalo zásadní odklon od moderního liberálního modelu.

Britské národní pojištění: od Beveridge k Beveridgeovi

Literárně nejznámější formou univerzálního důchodu je britský „Beveridgeův“ model, formulovaný v jeho Zprávě z roku 1942, v širokém kontextu celého nového sociálního systému. Beveridgeův model „národního pojištění“ je postaven na existenci univerzálních dávek poskytovaných ve stáří, při invaliditě, nemoci, nezaměstnanosti, v mateřství atd., doplněných systémem sociální pomoci a financovaných příspěvky na národní pojištění. Výše dávek měla být shodná ve všech hlavních případech výpadku příjmu: při nezaměstnanosti, invaliditě i ve stáří. Dočasně vyšší dávka měla existovat při mateřství a ovdovění. Výjimku ze zásady použití univerzálních dávek při-

pouštěl Beveridge jen při trvalé invaliditě následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Příspěvky na národní pojištění měly tutéž konstrukci - byly nezávislé na výdělku. Národní pojištění nemělo být v zásadě dotováno ze státního rozpočtu. Beveridge zdůrazňoval, že národní pojištění má být výrazně méně atraktivní než sociální pomoc - pokud jde o výši dávek. Přitom výše univerzálních dávek měla být v relaci (měla být funkcí) subsistenčního příjmu, resp. sociálního minima. Jako zásadní metoda realizace sociálního zabezpečení bylo zdůrazňováno soukromé pojištění. Beveridgeův systém „národního pojištění“ tedy:

- byl určen pro všechny občany („od kořálky až do hrobu“),
- poskytoval jednotné dávky (i důchody) na úrovni sociálního minima,
- za univerzální pojištění („příspěvky na národní pojištění“).

Systém univerzálních dávek „národního pojištění“ byl realizován v roce 1948. Univerzální důchody byly na úrovni 15–20 % průměrné celostátní mzdy. Příspěvky na národní pojištění byly koncipovány a platily se souhrnně na celé národní pojištění, bez rozčlenění na odvětví národního pojištění. První „sazba“ tohoto jednotného příspěvku pro zaměstnance (kromě vdanců žen) byla 4 šilinky a 11 penic týdně, což u průměrného dělníka představovalo méně než 5 % jeho příjmu. Příspěvky byly a jsou dodnes příjmem Fondu národního pojištění.

Ve Velké Británii došlo také k rozšíření podnikových penzí v 60. a 70. letech minulého století. Tento proces byl svým způsobem dovršen zavedením „státního systému důchodů závislých na výdělku“ (SERPS) od roku 1978, při současném přechodu k systému procentních příspěvků na národní pojištění. Účast zaměstnanců v systému SERPS byla sice povinná, leč bylo možno ji nahradit účastí v kvalifikovaném systému podnikových penzí. Jednalo se tedy vlastně o tzv. opt-out (v Británii: contracting-out). Systém SERPS nabíhal, jako každý systém sociálního pojištění, postupně. Britský penzijní systém doznal v dalším období mnoha dalších zásadních změn: opt-out z podnikových penzí do osobních penzí v duchu neoliberalismu, rekonstrukci SERPS na „druhý státní důchod“ (S2P), nemluvě o změnách všech možných parametrů.

Od podzimu roku 2012 probíhá další velká penzijní reforma, rušící opt-outy; klade se důraz na nově koncipované podnikové penze (workplace pensions), nahraditelné penzijním produktem od státní penzijní společnosti NEST a v neposlední řadě směřující k integraci původního univerzálního důchodu (dnes „základní státní důchod“, BSP) a S2P. Velká Británie se tak jakýmsi „velkým obloukem“ vrací k původní koncepci univerzálního důchodu. „Přes sedm desetiletí změn má Beveridgeův koncept jednoduchého rovného důchodu, stanoveného nad základní úrovní testu potřebnosti, jako pevného základu pro spoření, i nadále silnou podporu. Reformy ... se vrací k jed-

noduchosti Beveridgeova modelu státní penze, aby podpořily lidi v plánování a budování zajištěného příjmu v důchodovém věku" (Webb, 2013).

Základní výměra britské základní státní penze ve fiskálním roce 2013/14 činí 110,15 £ týdně pro jednotlivce, což představuje asi 16 % průměrného celostátního hrubého výdělku; podmínkou je placení příspěvků na národní pojištění po dobu aspoň 30 let. „Bezpríspevkový“ BSP činí pouze 66 £ týdně. Důchodový věk mužů je nyní 65 let, u žen probíhá zvyšování důchodového věku na 65 let do roku 2018. Od roku 2003 byl zaveden testovaný příspěvek k BSP pod názvem Pension Credit, který dnes zvyšuje BSP až na úroveň 145,40 £ týdně pro jednotlivce, popř. 222,05 £ týdně pro dvojici. Na tento příspěvek má dnes nárok asi 40 % penzistů. Nový jednosložkový státní důchod bude zaveden od dubna 2016; má být na úrovni odpovídající minimu garantovanému dnešním příplatkem k BSP, tj. asi 21 % průměrného výdělku. Pension Credit by v budoucnu mělo dostávat jen asi 10 % penzistů (Webb, 2013). I když se dnešní Británie vrací k Beveridgeovu modernímu liberálnímu konceptu univerzální penze, nelze dosavadní ani budoucí britský penzijní systém považovat za moderní verzi liberálního penzijního modelu - se zřetelem na podstatný význam podnikových penzí včetně obsáhlé státní regulace.

Československá a česká politika

V předchozím československém důchodovém zabezpečení, platném u nás do roku 1995, existoval „sociální důchod“ s koncepcí a konstrukcí typu testované penze. Sociální důchod mohl být přiznán občanu, jehož životní potřeby nebyly zabezpečeny, jestliže dosáhl věku 65 let, nebo byl invalidní. Sociální důchod mohl být přiznán až do výše 1000 Kčs měsíčně, byl-li jediným zdrojem příjmu důchodce; měl-li důchodce též jiný důchod nebo příjem, mohl být sociální důchod přiznán do takové výše, aby úhrn sociálního důchodu a jiného důchodu nebo příjmu činil 1000 Kčs měsíčně (§ 52 zákona o důchodovém zabezpečení). Tato výše sociálního důchodu představovala v roce 1989 asi 40 % průměrné čisté celostátní mzdy, v roce 1995 pak již jen asi 16 % téže mzdy. Dávka byla sice fakultativní, nicméně byla na žádost obvykle poskytována.

Od 1. 8. 1990 byl u nás zaveden „státní vyrovnávací příspěvek“ pro všechny občany, jako sociální kompenzace k jednorázovému zrušení státních dotací maloobchodních cen (zrušení „záporné daně z obrátu“). Původní výše státního vyrovnávacího příspěvku byla 140 Kč měsíčně. Již po 11 měsících byl tento příspěvek zvýšen na 220 Kč a jeho vyplácení bylo omezeno jen na nezaopatřené děti a nevýdělečně činné důchodce. Při následujících reformách přídatků na děti a důchodů byl státní příspěvek do těchto dávek „rozpuštěn“. Touto cestou vznikla od roku 1996 „základní výměra“ (nejen)

starobního důchodu, představující univerzální penzi - ale jen pro ty, kteří splnili podmínky pro přiznání důchodu z „důchodového pojištění“. Česká „základní výměra“ je tak analogií „základní částky“ důchodu, která byla jednou ze dvou složek starobního důchodu v Bismarckově sociálním pojištění. Nejde tedy o univerzální důchod pro (staré) rezidenty. V roce 2011 došlo v rámci „malé“ důchodové reformy k parametrizaci „základní výměry“ důchodu na úrovni 9 % průměrné hrubé celostátní mzdy, což je necelých 12 % z téže čisté mzdy. Víme tedy, jak „základní výměra“ důchodu vznikla, neumíme však vysvětlit její dnešní účel. Již proto má smysl zvažovat její nahrazení univerzálním důchodem.

Česká ODS v roce 2004 doporučovala přechod k (čistému) univerzálnímu důchodu na úrovni 20–30 % hrubého celostátního průměrného výdělku. Ve finální verzi přípravy podkladů pro rozhodnutí o důchodové reformě v ČR navrhovala ODS postupný přechod na rovný důchod ve výši 20 % z průměrného výdělku (Bezděk a kol., 2005). Zrušení pojistného na státní „důchodové pojištění“ se přitom nezvažovalo. Tehdejší expert ODS Mach je dnes předsedou Strany svobodných občanů a navrhuje, aby všichni účastníci veřejného penzijního systému měli možnost vyvázat se z placení pojistného závislého na výdělku, resp. z celého českého prvního pilíře, s tím, že od státu budou v tom případě dostávat univerzální důchod na úrovni 30 % celostátního průměrného výdělku. Také příspěvek na financování univerzálního důchodu by měl být stanoven procentem ze stejného základu, takže by se jednalo o univerzální, paušální pojistné podle vzoru Beveridge (Mach, 2011).

Cílem Macha a Svobodných je univerzální („paušální“) důchod, taktickým nástrojem je možnost opustit deformovaný český „první“ penzijní pilíř. Volební program uvádí, že „paušál bude stanoven tak, aby zajišťoval přiměřený životní standard poplatníkům s podprůměrnými příjmy.“ Svobodní jsou také pro zrušení státních dotací k doplňkovému penzijnímu spoření. „... lidem zbude více peněz v peněženkách a nebudou potřebovat státní dotace ani jiná daňová zvýhodnění“ (SSO, 2013). Tento program lze charakterizovat jako variantu moderního liberálního modelu.

Obě dvě české, donedávna vládní, pravice strany neměly zavedení univerzálního nebo testovaného starobního důchodu ve svém programu, nicméně jejich čelní představitel (Nečas, Kalousek) se v reakci na výrok prezidenta republiky, projevujícího nesouhlas s fungováním státu jako pojišťovny (Klaus, 2011), vyjádřili, že toto stanovisko sdílí.

Moderní liberální model má svou systémovou logiku a s jeho podporou se setkáme i v zahraničí. Liberální vize ideálního penzijního systému dnes počítá s univerzálním důchodem pro každého rezidenta. Nemá jít o penzi na úrovni minima „záchranné sociální sítě pro chudé“. Každý by měl mít možnost spořit na důchod, se zda-

něním jako u jiných spořicíh produktů. Úspory z eliminace nákladných daňových pobídek (incentives) by mohly financovat přinejmenším část štedré univerzální penze (Willmore, 2000). Willmore dával za vzor Nový Zéland; nemohl ale tušit, že tam zavedou KiwiSaver - a tím se zpronevěř modernímu liberalismu. Příklad moderního penzijního systému dnes ve světě nenajdeme; naši Svobodní v čele s Machem se pokoušejí o revival.

OECD sestavuje přehledy penzijních systémů zemí OECD a G20. Vychází přitom ze své klasifikace těchto systémů do tří penzijních pilířů, do prvního pilíře přitom dává „základní“ penze, testované penze a minimální penze (z druhého pilíře), jejichž účelem je adekvátnost zabezpečení. Druhý penzijní pilíř podle klasifikace OECD zahrnuje povinné veřejné i soukromé penze, které jsou orientovány na spoření. Podle této klasifikace máme v Česku základní penzi a minimální penzi, nikoliv již testovanou penzi. To odpovídá existenci základní výměry a minima procentní výměry důchodu (v součtu se základní výměrou); základní výměra je však započtena dvakrát a ve stejné tabulce (s číselnými údaji), je jako základní penze uvedena i britská BSP (OECD, 2013). To jsou úskalí v podstatě každé schematizace v porovnávání penzijních systémů. Zde v ní zaniká skutečnost, že u nás univerzální důchod nemáme a že „procentní výměra“ v našem „důchodovém pojištění“ je více solidárním důchodem než důchodem pojistným.

V souvislosti s klasifikací penzí podle OECD se ještě krátce zmíníme o obsáhlé studii o úloze sociálních penzí, vydané Světovou bankou (Holzmanna a kol., 2009). Sociální penze jsou zde členěny na univerzální a testované, přičemž mezi testované penze se řadí i penze odvislé od „penzijního příjmu“, čili od pojistné penze. Na studii se podíleli i pracovníci OECD a jimi dodaná data však odpovídají výše uvedené klasifikaci, takže celkové charakteristiky neuvádějí jen využívání sociálních penzí. Průměrná výše sociálních a minimálních penzí ve 30 zemích OECD podle těchto údajů byla asi 30 % celostátních průměrných výdělků s tím, že v 18 zemích se průměrná výše nacházela v rozpětí 25–35 % průměrného celostátního výdělku. Testované a minimální penze přitom převažují v 17 zemích, univerzální (a základní) penze pak ve 13 zemích OECD. Whitehouse zařadil Česko mezi 8 zemí OECD, kde dominují sociální penze „v širším slova smyslu“, čímž se ovšem myslí celkové „progresivní“ dávkové formule (Holzmanna a kol., 2009).

Již s ohledem na velkou nivelizaci českých veřejných důchodů je účelné se zabývat možnostmi jejich rozčlenění do dvou pilířů, na univerzální (či testovanou) penzi a pojistnou penzi. Taková reforma by prospěla transparentnosti českých penzí. A je také v souladu s mezinárodními trendy. Univerzální penze je použitelná např. v kombinaci s univerzálním sociálním pojištěním, orientovaným výhradně na penzi plně zá-

vislou na zaplaceném pojistném, popř. na předchozích výdělcích, z nichž bylo pojistné placeno. Při takovémto penzijním mixu plní jeden pilíř vyhraněnou funkci solidární (odstranění chudoby, poverty relief) a druhý pilíř výhradně funkci pojištění, resp. vyhlazování spotřeby v životním cyklu (consumption smoothing).

Závěry

Liberalismus zásadně odmítá povinné penzijní systémy i významnější podnikové penze, jakož i přímé či nepřímé veřejné dotace penzí. Základní schéma moderního liberálního modelu využívá dvou variant sociální penze: testované penze, nebo univerzální penze. Sociální penze jsou financovány modelově ze státního rozpočtu a poskytovány rezidentům. Při strohé vazbě univerzální penze na placení příspěvků (britská praxe) nebo při její nízké výši (pod životním minimem) je nutno intenzivně využívat testovaných příplatků k univerzální penzi.

Moderní liberální penzijní model doznal mnoha modifikací v zemích, kde v minulosti došlo k jeho zásadnímu uplatnění. V liberálních podmínkách, k nimž patří i neposkytování jakýchkoliv státních dotací k soukromým penzím (podnikovým i osobním), nedošlo nikde k významnému rozvoji soukromých penzí, který by zajistil přiměřené důchodové zabezpečení významné části populace. Dříve nebo později zde však došlo ke vzniku nových, více či méně povinných pilířů důchodového zabezpečení, které poskytují penze závislé na výdělcích.

Moderní liberální penzijní model je již jen historickým modelem. Univerzální či testovaný důchod mají však i nadále své uplatnění v nových penzijních mixech, jako jeden ze dvou či tří základních penzijních pilířů.

1 K nárůstu relace penze a průměrných výdělků z 29 % na 37 % došlo v důsledku poklesu výdělků v Irsku (Antolin, 2013).

Literatura:

- Antolin, P. a kol. *Review of the Irish Pension System*. Preliminary version, 2013. [cit. 2013-12-28] Dostupné z: <http://www.oecd.org/els/public-pensions/OECD2013ReviewOfTheIrishPensionSystemPreliminaryVersion22April.pdf>
- Barr, N. *Economics of the Welfare State*. 5th ed. Oxford: Oxford University Press, 2012.
- Bezděk, V. a kol. *Důchodová reforma: možnosti a výhledy*. Závěrečná zpráva. Výkonný tým pro přípravu podkladů pro rozhodnutí o důchodové reformě v ČR. Praha: Úřad vlády, 2005.
- Braun, H. *Geschichte der Lebensversicherung und der Lebensversicherungstechnik*. Nürnberg: Carl Koch, 1925.
- Cipra, T. Penze: *Kvantitativní přístup*. Praha: Ekopress, 2012.
- Collard, S., Moore, N. *Review of international pension reform*. Crown Copyright. Norwich: Published for the Department for Work and Pensions, 2010. [cit. 2013-12-28] Dostupné z: <http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2009-2010/rrep663.pdf>
- D'Addio, A. C., Seisdedos, J., Whitehouse, E. R. *Investment Risk and Pensions: Measuring Uncertainty in Returns*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 70. OECD Publishing, 2009. [cit. 2013-12-28] Dostupné z: <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/5ksqg0zb31xx.pdf?expires=1388514160&id=id&accname=guest&checksum=227CD7F92663DD9531446B11F4D85B32>
- Eichhorst, W. a kol. *Pension systems in the EU - contingent liabilities and assets in the public and private sector*. Study. Brussels: European Parliament, Directorate-General for Internal Policies 2011. [cit. 2013-12-28] Dostupné z: <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201111/20111121ATT32055/20111121ATT32055EN.pdf>
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press & Princeton: Princeton University Press.
- GAA. *Social Pensions. Global Action for Aging*, 2007. [cit. 2013-12-28] Dostupné z: <http://www.globalaging.org/pension/world/social/socialpensions.htm>
- Gaynor, B. *KiwiSaver outshines Treasury prediction*. The New Zealand Herald. June 1, 2013. [cit. 2013-12-28] Dostupné z: http://www.nzherald.co.nz/business/news/article.cfm?c_id=3&objectid=10887723
- Glismann, H. H., Horn, E.-J. *Die Krise des deutschen Systems sozialer Sicherung. I. Die staatliche Alterssicherung*. Kiel Working Papers, No. 658. Kiel: Institut für Weltwirtschaft, 1994. [cit. 2013-12-28] Dostupné z: <http://www.econstor.eu/dspace/bitstream/10419/47076/1/037448455.pdf>
- Holzmann, R. *Toward a Reformed and Coordinated Pension System in Europe: Rationale and Potential Structure*. Social Protection Discussion Paper Series No. 0407. Washington: The World Bank, 2004.
- Holzmann, R. *Toward a Reformed and Coordinated Pension System in Europe: Rationale and Potential Structure*. In: Holzmann, R., Palmer, E., eds. (2006). *Pension Reform: Issues and Prospects for Non-Financial Defined Contribution (NDC) Schemes*. Washington: The World Bank, 2006.
- Holzmann, R. *The Role of MDC Approach in Improving Pension Coverage*. Presentation. Workshop on the Potential for Matching Defined Contribution (MDC) Schemes. Washington, June 6-7, 2011. [cit. 2013-12-28] Dostupné z: http://siteresources.worldbank.org/INTPENSIONS/Resources/395443-1142535808399/2329423-1308330352906/MDC_Holzmann_Conceptual_Issues.pdf
- Holzmann, R., Robalino, D. A., Takayama, N. (eds.). *Closing the Coverage Gap. The Role of Social Pensions and Other Retirement Income Transfers*. Washington: The World Bank, 2009. [cit. 2013-12-28] Dostupné z: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/2651/493180PUB0REPL10BoX338947B01PUBLIC1.pdf?sequence=1>
- James, E., Vittas, D. *Annuity Markets in Comparative Perspective: Do Consumers Get Their Money's Worth?* Policy Research Paper 2493. Development Research Group. The World Bank, 2000. [cit. 2013-12-28] Dostupné z: <http://elibrary.worldbank.org/doi/pdf/10.1596/1813-9450-2493>
- Klaus, V. (2011). *Stát není pojišťovna*. DNES, 7. 7.

- Larragy, A. A. *Universal Pension for Ireland*. Policy Research Series. September 2013. Dublin: Social Justice for Ireland. [cit. 2013-12-28] Dostupné z: <http://www.socialjustice.ie/sites/default/files/file/Policy%20Issues/2013-09-16%20-%20-%20Universal%20Pension%20for%20Ireland%20-%20FINALFINAL.pdf>
- Mach, P. *Důchodová reforma Svobodných*. 2011. [cit. 2013-12-28] Dostupné z: <http://www.svobodni.cz/files/docs/2011-Duchodova-reforma-Svobodnych.pdf>
- Murthi, M., Orszag, J. M., Orszag, P. R. *Annuity costs in the UK Pensions*, 2000. [cit. 2013-12-28] Dostupné z: <http://www.palgrave-journals.com/pm/journal/v5/n3/abs/5940125a.html>
- OECD. *Pensions at a Glance 2013. OECD and G20 Indicators*. OECD Publishing. [cit. 2013-12-28] Dostupné z: <http://www.oecd.org/pensions/public-pensions/OECDPensionsAtAGlance2013.pdf>
- O'Meara, T., Bruhn, A. *Compulsory Annuity: A Policy Option for Australia?* Australasian Accounting Business and Finance Journal, vol. 7, 2013, issue 3.
- Preston, D. *Retirement Income in New Zealand: the historical context*. Commissioned by the Retirement Commission, 2008. [cit. 2013-12-28] Dostupné z: <http://www.cflri.org.nz/sites/default/files/docs/RI-Review-BP-Retirement-Income-History-2008.pdf>
- Rosen, H. S., Gayer, T. *Public Finance*. 8th edition. Boston: McGraw-Hill, Irwin, 2008.
- SPC. *Privately Managed Funded Pension Provision and Their Contribution to Adequate and Sustainable Pensions*. Report by the Social Protection Committee, 2008. [cit. 2013-12-28] Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=743...en>
- SSO. *Politický program Strany svobodných občanů*. 2013. [cit. 2013-12-28] Dostupné z: https://www.svobodni.cz/9-program/64-politicky-program-pro-parlamentni-volby/XI_4
- St John, S. *The annuities market in New Zealand*. Report prepared for the Ministry of Economic Development. The University of Auckland. Retirement Policy and Research Centre, 2009. [cit. 2013-12-28] Dostupné z: <http://docs.business.auckland.ac.nz/Doc/The-annuities-market-in-New-Zealand-prepared-for-the-Ministry-of-Economic-Development.pdf>
- Webb, S. *The single-tier pension: a simple foundation for saving*. London: Department for Work and Pensions, 2013. [cit. 2013-12-28] Dostupné z: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/181229/single-tier-pension.pdf
- Willmore, L. *Three Pillars of Pensions? A Proposal to End Mandatory Contributions*. DESA Discussion Paper No. 13. UN, 2000. [cit. 2013-12-28] Dostupné z: <http://www.un.org/esa/esa00dp13.pdf>

- Studie vznikla díky IGA VŠFS č. 77510.
- Autor působí na Vysoké škole finanční a správní.

Světový den sociální spravedlnosti

Při příležitosti Světového dne sociální spravedlnosti (World Day of Social Justice), který Valné shromáždění OSN vyhlásilo v roce 2007 na 20. února, se vedoucí představitelé Organizace pro bezpečnost a spolupráci v Evropě a Mezinárodní organizace práce vyjádřili v tom smyslu, že odstraňování chudoby, podpora plné zaměstnanosti a důstojné práce, genderová rovnost a přístup ke spravedlnosti pozitivně ovlivňují boj proti obchodování s lidmi. ILO je jedním z klíčových partnerů OBSE v boji proti obchodování s lidmi, zvláště proti obchodování s lidmi za účelem pracovního využití. Podle jejích informací snaha najít kvalitnější práci a lepší život příliš často končí zadlužením, ubohými pracovními podmínkami nebo ještě hůře obchodem s lidmi, využíváním a násilím. K zajištění toho, aby lidé měli všude na světě příležitost pozvednout se z chudoby prostřednictvím práce v podmínkách svobody, důstojnosti, ekonomické jistoty a rovných příležitostí, je třeba společné mezinárodní úsilí. K odstranění moderní podoby otroctví je třeba budovat spravedlivou společnost, která podporuje sociální a ekonomická práva.

Zdroj: ILO

Přístupy ke standardizaci služeb sociální péče v České republice

Renáta Halásková

Standardizaci sociálních služeb je v České republice věnována pozornost v souvislosti s kvalitou dle zákona o sociálních službách, z kvantitativního hlediska jsou stanoveny doporučené standardy vybavenosti území sociálními službami a v souvislosti s propojením dvou hlavních finančních zdrojů služeb sociální péče je věnována pozornost i standardizaci finanční. Cílem studie je, na základě teoretických východisek standardizace sociálních služeb, poskytnout empirický pohled na standardizaci vybraných služeb sociální péče v České republice z kvantitativního hlediska. V empirické části je blíže věnována pozornost aplikaci standardů vybavenosti u vybraných služeb sociální péče v krajích České republiky. V letech 2007 a 2012, na příkladech služeb sociální péče pobytového, ambulantního a terénního charakteru, bylo v krajích ČR provedeno hodnocení jejich vybavenosti dle doporučených standardů. Metodou mnohorozměrného škálování bylo následně provedeno v letech 2007 a 2012 porovnání krajů ČR dle zastoupení a struktury vybavenosti vybranými službami sociální péče. Z výsledků porovnání krajů ČR vyplynulo, že největší kraje (Středočeský, Moravskoslezský a Jihomoravský kraj) a nejmenší kraje (Liberecký a Karlovarský) jsou si nejméně podobné svým zastoupením vybraných služeb sociální péče (pobytového, ambulantního a terénního charakteru). A nejméně podobnými kraji, dle struktury vybavenosti vybranými službami sociální péče, jsou kraj Ústecký s převládající vybaveností službami sociální péče pobytového charakteru a Hlavní město Praha s nejvyšší vybaveností službami sociální péče ambulantního a terénního charakteru.

Standardizaci veřejných a sociálních služeb je věnována pozornost nejen v teoretických přístupech, ale i v praktické rovině ve většině evropských zemí (Lindbeck, Nyberg, Weibull, 1999; Nemeš, 2003; Ochrana, 2003; Pestieau, 2006). Česká republika přistoupila ke standardizaci veřejných služeb v roce 2002. V rámci příslušných resortů u věcných veřejných služeb, které byly navrženy jako vhodné ke standardizaci, začal být kladen důraz na zachování jejich kvality a dostupnosti z pohledu občana (Halásek, 2004). Největší posun při aplikaci standardizace veřejných služeb v České republice do konkrétní praxe lze pozorovat u služeb sociálních, které jsou považovány za významnou část aktivit státu, samosprávy a nestátních subjektů, řeší problémy jednotlivců, rodin a skupin občanů a tím pozitivně ovlivňují sociální klima celé společnosti (Halásková, 2012; Kozlová, 2005; Matoušek, 2011; Mertl, 2008; Průša, 2007; Tomeš, 2001). Standardizaci sociálních služeb je v České republice věnována pozornost v souvislosti s kvalitou sociálních služeb podle zákona (Čámský, Sembdner, Krutilová, 2011; Matoušek, 2011), z kvantitativního hlediska jsou využívány „doporučené standardy vybavenosti území“ pro vybrané druhy sociálních služeb (Halásková, 2013; Průša, Horecký, 2012; Obce, města, regiony a sociální služby, 1997; Tomeš, 2009; Víšek, Průša, 2012) i standardizaci finančních zdrojů u služeb sociální péče (Halásková, 2013; Horecký, 2012; Průša, 2012).

Cílem příspěvku je na základě teoretických východisek standardizace sociálních služeb poskytnout empirický pohled na standardizaci vybraných služeb sociální péče v ČR z kvantitativního hlediska. Blíže je věnována pozornost aplikaci standardů vybavenosti u vybraných služeb sociální péče pro staré a zdravotně postižené v krajích ČR v letech 2007 a 2012.

Současný stav a přístupy ke standardizaci sociálních služeb v České republice

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, sleduje dva základní cíle, tj. zabezpečení sociální péče všem osobám, které ji nezbytně potřebují, a nápravu právních vztahů mezi státem, poskytovateli sociálních služeb a jejich uživateli. Mezi základní zásady zákona patří především bezplatné sociální poradenství pro všechny, zachování lidské důstojnosti a respekt k lidským a občanským právům, individuální přístup, aktivace k samostatnosti, podpora při zakotvení v přirozeném sociálním prostředí, rovnoprávnost a dobrovolnost. V obecné rovině tyto základní zásady představují vodítko, na jehož základě byly vypracovány standardy kvality sociálních služeb (Čámský, Sembdner, Krutilová, 2011). **Standardy kvality sociálních služeb** (podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách) představují soubor kritérií, jejichž prostřednictvím je definována úroveň kvality poskytování sociálních služeb v oblasti personálního a organizačního zajištění sociální služby (personální standardy), v oblasti provozního zabezpečení sociálních služeb (provozní standardy) a v oblasti vztahů mezi poskytovatelem a uživateli služeb (standardy procedurální) (Čámský, Sembdner, Krutilová, 2011; Halásková, 2013; Matoušek, 2011).

Zavedení standardů kvality do praxe ČR umožňuje porovnávat efektivitu jednotlivých druhů služeb, které pomáhají lidem řešit stejný typ nepříznivé sociální situace, i efektivitu různých zařízení, která poskytují stejný druh služby. To má význam i pro zřizovatele a další zařízení a instituce, které sociální služby financují (Halásková, 2013; Standardy kvality sociálních služeb, 2002).

Standardizaci sociálních služeb je věnována pozornost i z kvantitativního hlediska, tj. standardům vybavenosti územních celků sociálními službami. Na hodnocení vybavenosti území sociálními službami existuje řada názorů (Obce, města, regiony a sociální služby, 1997; Tomeš, 2009; Víšek, Průša, 2012), které vychází z možnosti stanovení normativu, resp. standardu.

- Na úrovni obcí byl vytvořen orientační standard vybavenosti spádové obce a jejího území na cca 20 tis. obyvatel. Minimální velikost obce, v níž je možné provozovat sociální služby, je cca 2, resp. 5 tis. obyvatel, za významné jsou považovány obce ve velikosti okolo 10 tis. obyvatel. Ve spádovém území obce s rozšířenou působností (cca 25 tis. obyvatel) jsou již všechny sociální a populační skupiny zpravidla tak velké, že sociální potřeby jejich „problémových segmentů“ je možné zabezpečovat na profesionální a kapacitně ekonomicky přijatelné úrovni (Víšek, Průša, 2012).
- Na úrovni krajů jsou používány standardy, které mají orientační charakter. Konkrétně pro staré a zdravotně postižené občany jde o standardy vybavenosti sociálními službami v relaci na 1000 osob starších 65 let, v relaci na 1000 osob starších 80 let a v relaci na 10 000 osob celkem.

Doposud byly provedeny tři analýzy vývoje vybavenosti územních celků službami sociální péče pro staré a zdravotně postižené občany. Poprvé byla zpracována v polovině 90. let minulého století (Obce, města, regiony a sociální služby, 1997), kde byly analyzovány údaje za r. 1995 a důraz byl kladen především na analýzu vybavenosti jednotlivých okresů místy v domovech důchodců, v domovech-penzionech pro důchodce, v domech s pečovatelskou službou a dále pečovatelskou službou. Další analýzy

Tabulka č. 1: Navrhovaná výše nového příspěvku na péči v závislosti na formě poskytnuté péče (v Kč)

Příspěvek na péči	forma péče			Žádný regist. poskytovatel
	pobytová zařízení	ambulantní zařízení	terénní zařízení	
I. stupeň	800	2 000	2 000	0
II. stupeň	5 000	5 000	8 000	4 000
III. stupeň	10 000	10 000	14 000	8 000
IV. stupeň	15 000	15 000	20 000	12 000

Zdroj: Průša (2012, s. 27)

Tabulka č. 2: Doporučené standardy vybavenosti službami pro staré a zdravotně postižené z roku 2010

Doporučené standardy vybavenosti pro vybrané služby sociální péče	Vybavenost místy/počtu osob
Vybavenost místy v domovech pro seniory na 1000 osob 80+	160,00 míst
Počet osob, kterým je poskytována pečovatelská služba na 1000 osob 65+	75,00 osob

Zdroj: Višek, Průša (2012, s. 47)

vybavenosti regionů službami sociální péče se realizovaly v roce 2002, kdy byly analyzovány údaje za rok 2000, a v roce 2006, kdy byly analyzovány údaje za rok 2005.

Menší důraz byl zatím kladen na hodnocení efektivnosti a zavádění **standardizace podle hlavních finančních zdrojů**, které tvoří příspěvek na péči, dotace ze státního rozpočtu, úhrady klientů za poskytované služby a úhrady ze systému veřejného zdravotního pojištění. V souvislosti s úvahami o možnostech standardizace dvou hlavních finančních zdrojů služeb sociální péče (dotací ze státního rozpočtu a příspěvku na péči) je navrhováno jejich vzájemné propojení a případná standardizace.

Jedna z variant standardizace finančních zdrojů vychází z návrhu transformovat dotaci ze státního rozpočtu do nového příspěvku na péči tak, aby se z nenárokové složky stala standardně definovaná složkou příjmu pro všechny registrované poskytovatele sociálních služeb (Halásková, 2013; Jeřábková, Průša, 2012; Průša, 2012). Při koncipování tohoto návrhu nového příspěvku na péči lze vyjít z varianty uvedené v tabulce č. 1.

Tato diferenciací výše příspěvku na péči souvisí s tím, „zda péče o příjemce příspěvku na péči je poskytována v pobytové, ambulantní nebo terénní zařízení a zda je péče poskytována v přirozeném domácím prostředí prostřednictvím registrovaného poskytovatele sociálních služeb nebo prostřednictvím rodinných příslušníků, resp. blízkých osob“ (Průša, 2012, s. 27).

Použité metody

Metodami vědeckého zkoumání jsou metody klasifikační analýzy, komparace a abstrakce při tvorbě teoreticko-metodologického rámce řešení problematiky, metody

syntézy a částečné indukce při vyvozování závěrů výzkumu. V aplikační části je použita metoda analýzy sekundárních dat, metoda vícerozměrné analýzy a komparace.

Analýza vybavenosti krajů ČR sociálními službami vychází z dostupných sekundárních statistických dat Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Vybavenost krajů ČR na příkladech služeb sociální péče pobytového charakteru (domovy pro seniory, domovy se zvláštním režimem, týdenní stacionáře) a služeb ambulantního a terénního charakteru (denní stacionáře, centra denních služeb, pečovatelská služba) v letech 2007 a 2012 je porovnána s doporučenými standardy.

Pro porovnání krajů ČR dle vybavenosti vybranými službami sociální péče v letech 2007 a 2012 je použita metoda vícerozměrné analýzy - mnohorozměrné škálování, které se používá především k porovnání objektů (v tomto případě krajů ČR), kdy není znám podklad rozměrů srovnání. Cílem mnohorozměrného škálování je určit jak počet dimenzí, tak polohu objektu (souřadnice objektu). Znamená to, že čím je větší podobnost mezi dvěma objekty (krají ČR), tím by měly být blíže body, které je v modelu zobrazují. Výstup mnohorozměrného škálování má podobu bodového grafu („percepční mapy“), ve kterém osy představují základní rozměry (dimenze) a body produkty, respondenty, názory nebo jiné objekty pro srovnání. Rozhodující pro posouzení validity výsledků mnohorozměrného škálování jsou dva ukazatele:

- Míra dobré shody (S-stress) rozdílu mezi vzdálenostmi objektů vypočtených pomocí mnohorozměrného škálování a skutečnými vzdálenostmi objektů před jejím provedením. Čím nižší nabývá hodnoty (minimum 0, maximum 1), tím lepší je shoda.

- Čtverec korelačního koeficientu (RSQ) vstupních vzdáleností objektů a vzdáleností, které jsou vypočteny a určeny ze souřadnicových hodnot jednotlivých objektů v percepční mapě. RSQ může nabývat hodnot v intervalu $<0;1>$, kdy hodnoty $\geq 0,60$ jsou považovány za přijatelné pro validitu výsledků (Mazzocchi, 2008).

Aplikace standardů vybavenosti na příkladu vybraných služeb sociální péče v krajích ČR

Vydáme-li ze skutečnosti, že významnou pomůckou při hodnocení vývoje sociálních služeb mohou být návrhy úrovně standardů (normativů) vybavenosti jednotlivých regionů službami sociální péče, které byly zpracovány bývalým Federálním ministerstvem práce a sociálních věcí v polovině 80. let 20. století, ale do praxe nebyly nikdy zavedeny, nabízí se možnost tyto standardy ověřit v současných podmínkách (Višek, Průša, 2012).

Hodnocení vybavenosti vybraných služeb sociální péče v krajích ČR dle doporučených standardů

Hodnocení vybavenosti vybraných služeb sociální péče v krajích ČR je provedeno v letech 2007 a 2012 dle doporučených standardů z roku 2010. Vybrané služby sociální péče pobytového charakteru (domovy pro seniory, domovy se zvláštním režimem, týdenní stacionáře) jsou porovnány s doporučeným standardem vybavenosti místy v domovech pro seniory v relaci na 1000 osob starších 80 let (tj. 160 míst) a služby sociální péče ambulantního a terénního charakteru (denní stacionáře, centra denních služeb, pečovatelská služba) jsou hodnoceny dle počtu osob, kterým je poskytována pečovatelská služba v relaci na 1000 osob starších 65 let (tj. 75 osob). Doporučené standardy vybavenosti sociálních služeb pro staré a zdravotně postižené uvádí tabulka č. 2.

Společně hodnocenou vybavenost místy v domovech pro seniory, v domovech se zvláštním režimem a týdenních stacionářích v krajích ČR v roce 2007 a 2012 v porovnání s doporučeným standardem pro vybavenost místy v domovech pro seniory na 1000 osob starších 80 let zachycuje graf č. 1.

V průběhu sledovaných let společně hodnocená vybavenost míst v domovech pro seniory, v domovech se zvláštním režimem a v týdenních stacionářích nejvýrazněji vzrostla ve Středočeském a Moravskoslezském kraji, dále i v Hlavním městě Praze, v kraji Jihomoravském, Pardubickém, Jihočeském a Ústeckém. V roce 2012 ve většině krajů ČR (kromě kraje Karlovarského a Libereckého) společná vybavenost místy v domovech pro seniory, v domovech se zvláštním režimem a v týdenních stacionářích převyšovala doporučený standard 160 míst pro osoby starší 80 let.

Pro vybrané služby sociální péče terénního a ambulantního charakteru (pečovatelská

ská služba, denní stacionáře a centra denních služeb) je vybavenost vypočtena dle doporučeného standardu v relaci na 1000 osob starších 65 let, kterým je poskytována pečovatelská služba (graf č. 2).

Společná vybavenost pečovatelskou službou, místy v denních stacionářích a v centrech denních služeb byla, v porovnání s doporučeným standardem (75 míst na 1000 osob starších 65 let), ve většině krajů dostačující. K největšímu nárůstu ve vybavenosti těmito službami došlo během let 2007 a 2012 v Hlavním městě Praze, Moravskoslezském a Středočeském kraji, což bylo způsobeno především rostoucí vybaveností místy v centrech denních služeb nebo zvýšením počtu míst v denních stacionářích.

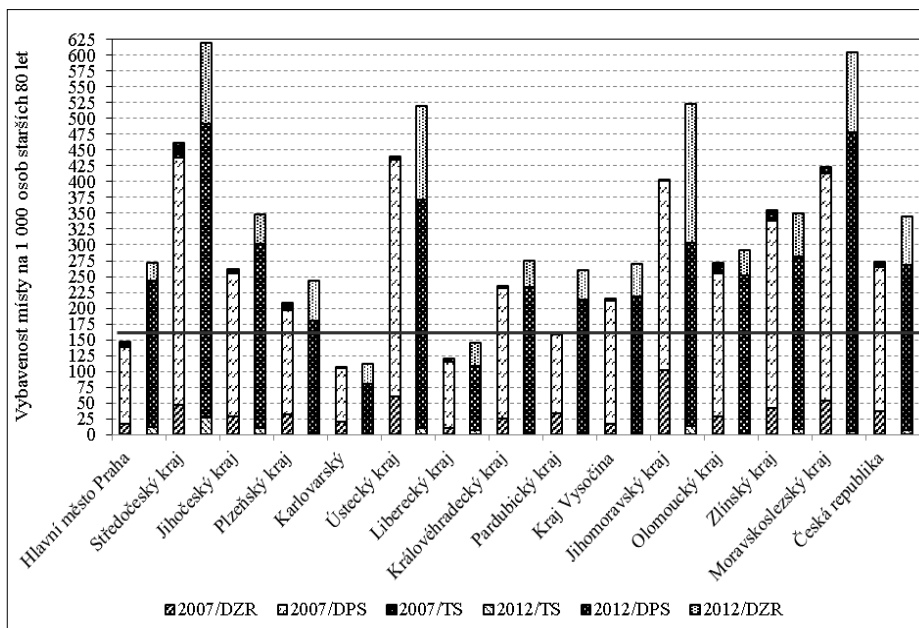
Porovnání krajů ČR dle vybavenosti službami sociální péče metodou mnohorozměrného škálování

Pro porovnání vybavenosti krajů ČR vybranými službami sociální péče pobytového, ambulantního a terénního charakteru v letech 2007 a 2012 je použita metoda mnohorozměrného škálování. Rozhodující pro posouzení validity výsledků mnohorozměrného škálování je S-stress = 0,0, tj. míra dobré shody rozdílů mezi vzdálenostmi objektů (krajů ČR) a RSQ = 1,0, tj. čtverec korelačního koeficientu vstupních vzdáleností objektů a vzdáleností vypočtených mnohorozměrným škálováním. Ukazatel RSQ dosáhl hodnoty 1,0, čímž byla prokázána kvalita modelu mnohorozměrného škálování při použití dvou os a případná třetí dimenze by již do modelu nepřinesla žádnou podstatnou informaci.

Mezi kraji ČR (obrázek č. 1) jsou větší rozdíly z pohledu vybavenosti službami sociální péče pobytového charakteru, což dokazují vzdálenosti na dimenzi 1, kde se hodnoty pohybují v rozmezí od -3 do 2. Na dimenzi 2 (vybavenost službami sociální péče ambulantního a terénního charakteru) hodnoty vykazují menší rozptýlenost v rozmezí od -2 do 3. Z obrázku č. 1 vyplývají následující vztahy:

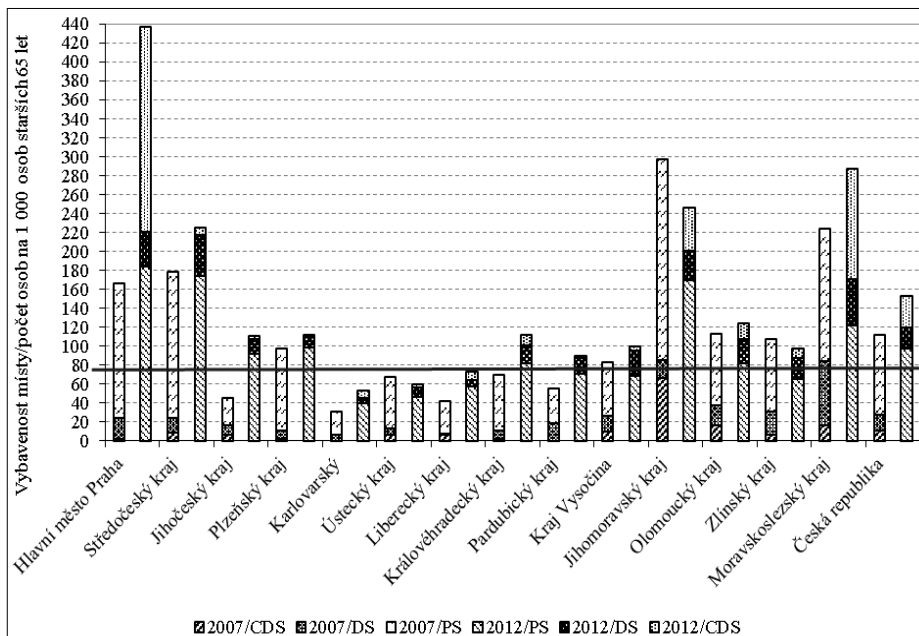
- Pro dimenzi 1 platí, že čím se kraje ČR posouvají více doleva, tím jsou vyšší hodnoty vybavenosti míst u pobytových služeb sociální péče (vybavenost míst v domovech pro seniory, v domovech se zvláštním režimem a týdenních stacionářích). Naopak pokud se kraje posouvají doprava, vybavenost u pobytových služeb sociální péče se snižuje. Hodnoty vybavenosti službami sociální péče kolem 0 představují střední hodnoty.
 - Pro dimenzi 2 platí, že čím více se kraje ČR posouvají nahoru, tím jsou vyšší hodnoty vybavenosti terénních a ambulantních služeb sociální péče (vybavenost místy v denních stacionářích, v centrech denních služeb a vybavenost pečovatelskou službou). Naopak čím více se kraje posouvají dolů, tím je vybavenost těmito službami nižší.
- Strukturu podobností krajů ČR dle vybavenosti vybranými službami sociální péče

Graf č. 1: Vybavenost místy v domovech pro seniory, v domovech se zvláštním režimem a týdenních stacionářích v krajích ČR na 1000 osob starších 80 let v letech 2007 a 2012



Legenda: DS - denní stacionáře, CDS - centra denních služeb, PS - pečovatelská služba
Zdroj: Vlastní výpočty dle Statistické ročenky z oblasti práce a sociálních věcí, 2008, 2013.

Graf č. 2: Vybavenost místy v denních stacionářích, v centrech denních služeb a vybavenost pečovatelskou službou v relaci na 1000 osob starších 65 let v letech 2007 a 2012



Legenda: DS - denní stacionáře, CDS - centra denních služeb, PS - pečovatelská služba
Zdroj: Vlastní výpočty dle Statistické ročenky z oblasti práce a sociálních věcí, 2008, 2013.

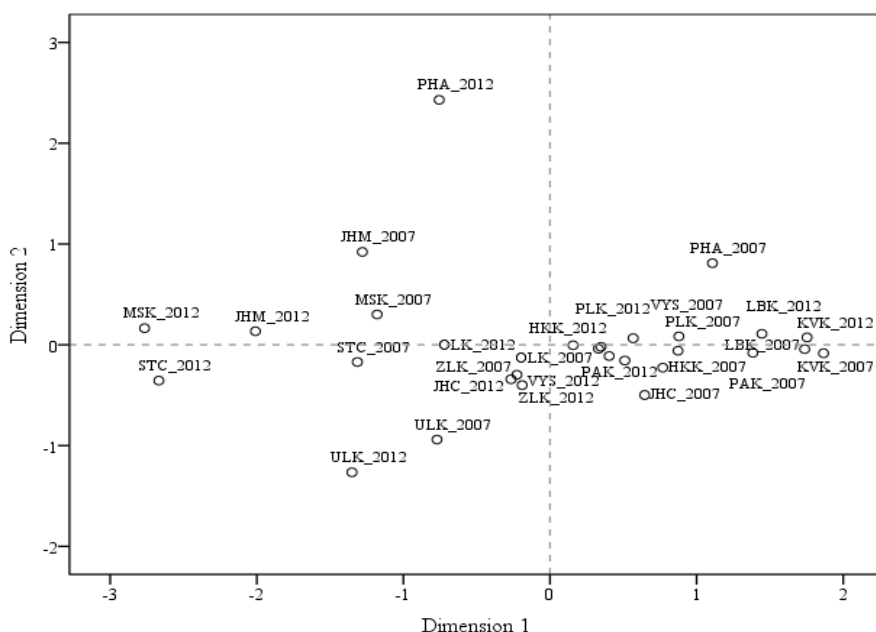
pobytového, ambulantního a terénního charakteru v letech 2007 a 2012 zachycenou na dvou dimenzích dokumentuje obrázek č. 1.

Z obrázku č. 1 vyplývá rozdělení krajů ČR do 4 shluků podle podobné nebo odlišné vybavenosti vybranými službami sociální péče pobytového charakteru (na dimenzi 1) a dle vybavenosti službami ambulantního a terénního charakteru (na dimenzi 2). Roz-

dělení krajů ČR do shluků je uvedeno v tabulce č. 3.

Kraje ČR jsou na základě porovnání (dle zastoupení vybranými službami sociální péče a dle struktury vybavenosti službami sociální péče terénního, ambulantního a pobytového charakteru) v letech 2007 a 2012 (viz obrázek č. 1 a tabulka č. 3) rozděleny do 4 shluků:

Obrázek č. 1: Porovnání krajů ČR dle vybavenosti vybranými službami sociální péče v letech 2007 a 2012



Zdroj: vlastní zpracování v programu SPSS

Tabulka č. 3: Rozdělení krajů ČR do shluků podle vybavenosti vybranými službami sociální péče v letech 2007 a 2012

Přehled shluků	Kraje ČR dle vybavenosti vybranými službami sociální péče
Shluk 1	PHA 2007, PHA 2012,
Shluk 2	STC 2007, STC 2012, MSK 2007, MSK 2012, JHM 2007, JHM 2012
Shluk 3	ULK 2007, ULK 2012
Shluk 4	ZLK 2007, ZLK 2012, JHC 2007, JHC 2012, HKK 2007, HKK 2012, OLK 2007, OLK 2012, VYS 2007, VYS 2012, PAK 2007, PAK 2012, PLK 2007, PLK 2012, LBK 2007, LBK 2012, KVK 2007, KVK 2012

Zdroj: vlastní zpracování v programu SPSS

Shluk 1 - Hlavní město Praha (PHA) patřilo v roce 2007 a 2012 ke krajům s vyšší vybaveností službami sociální péče ambulantního a terénního charakteru (tj. vybavenost míst v denních stacionářích, v centrech denních služeb a počet osob využívajících pečovatelskou službu), ale s nižší vybaveností službami sociální péče pobytového charakteru (tj. vybavenost míst v domovech pro seniory, v domovech se zvláštním režimem a v týdenních stacionářích). V průběhu let 2007 a 2012 došlo v Hlavním městě Praze k nejvyššímu nárůstu vybavenosti u služeb ambulantních (vybavenost míst v centrech denních služeb).

Shluk 2 - tvoří Středočeský kraj (STC), Moravskoslezský kraj (MSK) a Jihomoravský kraj (JHM), které v letech 2007 a 2012 představovaly kraje s nejvyšší vybaveností službami sociální péče pobytového i ambulantního a terénního charakteru v rámci ČR. Jedná se zároveň o populačně největší kraje ČR. V letech 2007 a 2012 došlo v těchto krajích k nejvýraznějšímu nárůstu společně hodnocené vybavenosti u služeb pobytového charakteru (zejména růstem míst v do-

movech se zvláštním režimem). V Jihomoravském kraji (JHM) v letech 2007 a 2012 naopak došlo ke snížení vybavenosti počtu míst u služeb ambulantního a terénního charakteru (v centrech denních služeb a u osob s pečovatelskou službou).

Shluk 3 - Ústecký kraj (ULK), který se v letech 2007 a 2012 vyznačoval jednou z nejvyšších vybaveností pobytovými službami sociální péče, ale dosahoval nižší vybavenosti službami sociální péče ambulantního a terénního charakteru (počet míst v denních stacionářích, v centrech denních služeb a počet osob s pečovatelskou službou). V průběhu let 2007 a 2012 došlo k výraznějšímu nárůstu vybavenosti u pobytových služeb sociální péče (počet míst v domovech se zvláštním režimem).

Shluk 4 - tvoří devět krajů ČR, tj. Olomoucký kraj (OLK), Zlínský kraj (ZLK), Jihočeský kraj (JHC), Plzeňský kraj (PLK), Královéhradecký kraj (HKH), Pardubický kraj (PAK), kraj Vysočina (VYS), Liberecký kraj (LBK) a Karlovarský kraj (KVK). V letech 2007 a 2012 Olomoucký kraj (OLK), Zlínský kraj (ZLK), Jihočeský kraj (JHC) a Králové-

hradecký kraj (HKH) vykazovaly mírně nadprůměrnou vybavenost službami sociální péče pobytového charakteru (tj. vybavenost míst v domovech pro seniory, v domovech se zvláštním režimem a v týdenních stacionářích). V letech 2007 a 2012 byl patrný nejvýraznější nárůst vybavenosti v Jihočeském kraji (JHC) u míst v domovech pro seniory a v domovech se zvláštním režimem. Naopak ve Zlínském kraji (ZLK) se projevil mírný pokles vybavenosti místy v domovech pro seniory a v týdenních stacionářích. Plzeňský kraj (PLK), Pardubický kraj (PAK) a kraj Vysočina (VYS) se vyznačovaly v letech 2007 a 2012 průměrnou vybaveností jak u pobytových služeb sociální péče, tak i průměrnou vybaveností služeb sociální péče ambulantních a terénních (tj. vybavenost pečovatelskou službou, vybavenost míst v denních stacionářích a v centrech denních služeb). V těchto krajích se v letech 2007 a 2012 projevila nejvýraznější nárůst vybavenosti u pobytových i terénních služeb v Pardubickém kraji (vybavenost místy v domovech pro seniory a počet osob s pečovatelskou službou) a v kraji Vysočina (vybavenost místy v domovech se zvláštním režimem). Liberecký kraj (LBK) a Karlovarský kraj (KVK) v tomto shluku vykazovaly v letech 2007 a 2012 nejnižší vybavenost službami sociální péče pobytového, ambulantního i terénního charakteru.

Diskuse

Současné hodnocení vybavenosti krajů sociálními službami probíhá na základě doporučených standardů kvantitativního charakteru, tj. stanoveného počtu míst nebo osob pro konkrétní službu (Halásková, 2013; Matoušek, 2011; Průša, Horecký, 2012; Tomeš, 2009; Víšek, Průša, 2012). Pro hodnocení jsou ovšem k dispozici jen ty kvantitativní standardy, které byly konstruovány v 80. letech minulého století (domovy pro seniory, pečovatelská služba, domovy pro osoby se zdravotním postižením). Po roce 1990 vznikla řada nových služeb, které ale nebyly podrobněji analyzovány vzhledem k objektivní potřebě, ekonomické provozovatelnosti nebo spádovosti a nejsou dostupné ani žádné statistické údaje (Model minimální kapacity sítě sociálních služeb na daném modelovém území, 2012).

Hodnocení vybavenosti krajů ČR vybranými službami sociální péče bylo provedeno na základě dvou doporučených standardů - v domovech pro seniory a pro pečovatelskou službu (tabulka č. 2). Z výsledků hodnocení vybavenosti vybraných služeb sociální péče v krajích ČR je možné konstatovat, že společná vybavenost místy v domovech pro seniory, v domovech se zvláštním režimem a v týdenních stacionářích (graf č. 1) ve většině krajů ČR (kromě kraje Karlovarského a Libereckého) doporučený standard 160 míst v relaci na 1000 osob starších 80 let převyšuje. V souvislosti s demografickým vývojem a stárnutím populace by mohlo v dalších letech dojít k navýšení požadavků na stávající kapacity míst u služeb dlouhodobé péče (zdravotně - sociální

Z výsledků výzkumu v roce 2013

Vědecko-výzkumná činnost VÚPSV, v. v. i., v roce 2013 navazovala na předchozí výzkumné aktivity instituce a probíhala v rámci projektů souhrnného charakteru. Zaměřila se na řešení aktuálních otázek vývoje a transformace sociálního systému s přihlédnutím k prioritám Ministerstva práce a sociálních věcí. S tematickým zaměřením výzkumu i získanými poznatky seznamuje následující text.

Přehledové, teoreticko-metodologické a komparativní studie o sociálních politikách v zemích EU, popř. OECD

V r. 2013 se výzkum zaměřil na automatické přizpůsobení důchodového věku naděje dožití v zemích EU a na posudkovou činnost v oblasti sociální ochrany.

Naděje dožití lze v důchodových systémech nejsnáze zohlednit přechodem z dávkově definovaného na příspěvkově definovaný systém, jako např. v Dánsku, Maďarsku, Norsku, Polsku, Švédsku či na Slovensku. Nadstavbou příspěvkově definovaných systémů jsou systémy NDC se zakomponováním naděje dožití do výpočtové formule výše důchodu zavedené ve Švédsku, Itálii, Polsku, Lotyšsku a později v Norsku. Naděje dožití lze zakomponovat i do výpočtové formule důchodů v dávkově definovaných systémech, jako ve Finsku, Německu, Portugalsku a ve Španělsku. Lze ji také svázat s dobou pojištění (Dánsko, Francie, potenciálně Španělsko) či důchodovým věkem (Dánsko, Itálie, v budoucnu pak Slovensko, Nizozemsko, Řecko, potenciálně Španělsko).

Výzkum zkoumal vazbu mezi nadějí dožití a důchodovým systémem, a to automatické přizpůsobení důchodového věku vývoji naděje dožití v Dánsku, Itálii, Nizozemsku a na Slovensku. V Dánsku bylo zvyšování důchodového věku provedeno reformou z roku 2006, již se v roce 2027 zvýší věk odchodu do důchodu z 65 na 67 let a bude přímo svázán s vývojem naděje dožití. V Itálii byl v roce 2011 zvýšen věk odchodu do důchodu, svázán s vývojem naděje dožití a sjednocen pro různé kategorie pojištěnců včetně mužů a žen. V roce 2013 byl takto poprvé zvýšen důchodový věk na 66 let a tři měsíce. Od roku 2013 se plánuje pravidelná tříletá revize vazby mezi důchodovým věkem a nadějí dožití, po roce 2019 pak dvouletá. V roce 2021 má být dosaženo cílového důchodového věku 67 let pro obě pohlaví. V Nizozemsku má být každých 5 let revidována demografická prognóza a upravován důchodový věk, který má postupně růst z 65 na 66 let v roce 2019 a na 67 let v roce 2023. Na Slovensku se má v roce 2014 jednotný důchodový věk pro muže a ženy sjednotit na 62 let a od roku 2017 má být svázán s vývojem naděje dožití.

Zmapování **posudkové činnosti v oblasti sociální ochrany** přináší přehled o systémech posudkové činnosti ve vybraných zemích EU se zaměřením na její organizační strukturu. Zkoumány byly země s obdobnými tradicemi právní úpravy, tj. Slovensko, Polsko, Německo a Rakousko, pro srovnání pak Francie, Velká Británie a Rakousko, to se zaměřením na posuzování v oblasti péče.

Řízení o dávku v Německu a Rakousku jsou v oblasti správní a sociálního zabezpečení obdobná českým postupům. Podrobnější a komplexnější předpisy umožňují lépe sjednocovat jejich provádění a více chránit klienty. Řada postupů je ponechána na příslušné správní orgány. Diverzita organizace sociálního zabezpečení vyžaduje spolupráci orgánů a institucí, aby nebyl zatěžován klient. V Rakousku je upřednostňována péče v rodině. Cílem je dosáhnout kvalitní péče za standardních podmínek a kontroly a přibližně shodné doby řízení a způsobu posuzování nároku v celé zemi.

Výhodou ČR je málo členitá organizace sociálního zabezpečení, a proto navrhovaná opatření ke zvýšení efektivity systému při zachování jeho kvality se musí týkat všech jeho složek. Vzhledem k tomu, že změny vedou zpravidla k odporu ze strany klientů i prováděcích orgánů, k nedostatečné informovanosti atd. a že dávky na péči se týkají osob postižených nebo starých, je třeba uzpůsobit podávání žádostí a komunikaci. Ke zvýšení efektivity posudkového lékařství by přispěla kvalitní metodika pro posuzování, odpovídající proškolení posudkových a ošetřujících lékařů i pečovateli, využívání smluvních posudkových lékařů, využívání profesionálních pečovateli pro vypracování posudků nebo posuzování, elektronická forma posudků, stanovení přiměřených sazeb za posudky a přiměřených limitů na počty posudků, zajištění spolupráce mezi lékaři a pečovateli a také zlepšení spolupráce s rodinami potřebných osob.

Přehledové studie o společných sociálních agendách v zemích EU

Výzkum se zaměřil na minimální podmínky pro nárok na starobní důchod, způsob a důvody stanovení maximálního vyměřovacího základu pro pojištění a na monitoring změn v zahraničních důchodových systémech.

Při zkoumání **využití podmínky minimální doby pojištění pro nárok na starobní důchod** se ukázalo, že v legislativě zkoumaných států lze identifikovat dva základní přístupy. Minimální doba pojištění je užívána jako kumulativní podmínka pro vznik nároku na důchod a pro získání plného důchodu. Zákonná podmínka doby pojištění (cílově) 35 let pro nárok na starobní důchod v ČR je v kontextu států EU, USA, Švýcarska, Norska a Kanady velice přísná. Pouze v Bulharsku ji postupně zpřísňují na s námi srovnatelnou úroveň. Kdo nesplní podmínku minimální doby pojištění, nemá ve většině zemí žádný nárok na dávku ze systému důchodového zabezpečení a je odkázán na obecný systém sociálních dávek. Speciální schéma pro takové případy mají v Belgii, Irsku, Itálii a USA.

V některých státech je podmínkou získání tzv. plného důchodu doba pojištění či doba trvalého pobytu. Při prodlužování minimální doby pojištění nutné pro vznik nároku na dávku by to však v ČR pomohlo osobám v předdůchodovém věku, neschopným se dále uplatnit na trhu práce. V některých státech je při nesplnění podmínky doby pojištění pojištěnci přiznána proporcionálně krácená dávka. Ve Francii využívají institut minimální doby pojištění jako alternativní podmínky pro získání nároku na důchod při zohlednění tzv. dlouhých pracovních kariér.

Zkoumání **institutu maximálního vyměřovacího základu pro stanovení pojistného** ukázalo, že existuje v důchodových systémech asi polovina států EU a dalších vyspělých států, a to v závislosti na funkci veřejného důchodového schématu. Ve státech vycházejících z tradice bismarckovského sociálního zabezpečení s převládajícím principem ekvivalence v důchodových systémech existuje strop pro platbu důchodového pojištění, nastavený obvykle mezi jedno a dvojnásobkem průměrné mzdy. Ve schématech beveridgeovského či skandinávského typu zastropování využívají jen v případě příjmově vztahených schémat. Ve skandinávských státech s vysokými příspěvkovými sazbami je jeho neexistence výrazem principu solidarity. V beveridgeovských státech nemá jeho neexistence takový význam, protože je z nich financována dávka zajišťující jen základní ochranu před chudobou.

Nastavení stropu souvisí s tím, jakou roli v celém systému hrají zaměstnanecká schémata. V systémech zemí střední a východní Evropy souvisí se snahou snížit nadměrné daňové zatížení zaměstnanců s vysokými příjmy, které vede ke snaze o jeho „optimalizaci“. Variantou je strop omezující jen příspěvky zaměstnavatele. V některých státech s progresivním zdaněním se nastavením maximálního vyměřovacího základu snažili nezatěžovat příjmy odvody na důchodové a jiné sociální pojištění v pásmu s nejvyšší mírou zdanění osobních příjmů. Indexace maximálního vyměřovacího základu bývá vždy svázána s vývojem průměrné mzdy, i když ne vždy automaticky. Na základě provedené analýzy bylo navrženo alternativní řešení pro ČR s přihlédnutím k analýze struktury příjmů v domácí ekonomice.

V roce 2013 pokračoval **monitoring změn v zahraničních důchodových systémech**. Byly průběžně sledovány úpravy a opatření včetně mezinárodních, popř. nadnárodních aktivit v této oblasti. Důchodové systémy se v řadě zemí potýkají s problémy, danými nepříznivým demografickým a ekonomickým vývojem, což vede k úpravám i zásadním změnám a reformám s cílem posílit dlouhodobou finanční udržitelnost důchodových systémů a zajistit určitou úroveň zabezpečení ve stáří. Zpracované informace zahrnovaly přístupy, řešení a opatření v jednotlivých zemích včetně analýz, návrhů a doporučení EK a OECD či dokumentů dalších mzn. institucí a organizací. Nejčastěji se přistupuje ke zvyšování zákonného důchodového věku, omezování předčasného odchodu do důchodu, prodlužování doby pojištění, podpoře pracovní aktivity starších osob či ke změnám

v oblasti valorizace důchodů. Další opatření mají umožnit operativnější řízení důchodových systémů podle ekonomického a demografického vývoje, větší flexibilitu odchodu do důchodu, vyšší informovanost o zabezpečení ve stáří, jednodušší přístup pojištěnců k informacím apod. V řadě zemí došlo také k výrazným, v některých případech i zásadním změnám druhého pilíře.

Dlouhodobé sledování a hodnocení procesu utváření ceny práce

Výzkum se zaměřil na vypracování metodiky soustavného sledování nákladů práce v ČR a v mezinárodním srovnání, monitoring nákladů práce v ČR, zemích EU a USA a na sledování ceny práce ve vládním sektoru.

Cílem bylo zpracovat a navrhnout metodiku sledování nákladů práce a práce jako výrobního faktoru, opírající se o sjednocené zdroje dat o ceně, množství a efektivnosti vynakládané práce v ČR a v zahraničí. Pro sledování nákladů v ČR se metodika opírá o pravidelná roční šetření úplných nákladů práce ČSÚ, pro mezinárodní komparace o čtyřletá zjišťování Eurostatu a roční odhady. Analýzy zdanění práce se opírají o data OECD, řady Taxing Wages a o System of National Accounts. Jednotný postup statistických služeb umožňuje i mezinárodní srovnání práce jako výrobního faktoru. V rámci zemí EU lze z dat Eurostatu sestavit ukazatele podílu práce na nákladech a jednotkových nákladů práce v národní cenové hladině a v paritě kupní síly.

Měnová a cenová konvergence není v ČR dosud dokončena. Do ukazatele podílu práce na nákladech a jednotkových nákladů práce se promítají kurs národní měny, inflace a inflační diferenciál a pohyb cenové hladiny. Vytvořená metodika využívá urovňový typ ukazatelů umožňující analýzu vlivu jednotlivých faktorů.

Metodika posloužila při monitoringu nákladů práce a její efektivnosti, který shrnuje data za státy EU a USA a data ČSÚ a OECD v oblasti nákladů práce a postavení práce v reprodukčním procesu. Průběžný monitoring nákladů práce včetně postavení práce jako výrobního faktoru je VÚPSV, v. v. i., prováděn od roku 2005. Během konjunktury (roky 2006–2011) rostla v ČR zaměstnanost, k uvolňování zaměstnanců došlo až od roku 2009. Během krize (2008–2011) zaměstnanost klesla oproti roku 2008 o 1 %, počet zaměstnanců o 3 % a OSVČ přibýlo o 9 %. Zaměstnanost klesla i v ostatních zemích EU s výjimkou Německa a Švédska.

Během krize byl v ČR nejhlubší ekonomický propad v roce 2009, koncem roku se objevily známky oživení, které nastalo v roce 2010. V roce 2011 došlo k návratu k decelerační křivce. V EU začínala dluhová a bankovní krize. Tato rozkolísanost se promítala se zhruba ročním odstupem do nákladů práce a pozice práce v reprodukčním procesu. Růst nákladů práce v ČR během konjunktury kryla do roku 2006 vyšší dynamika produktivity práce, v roce 2007 náklady práce a zaměstnanost dosahovaly vyšší dynamiky než souhrnná produktivita. Během krize byly i nižší přírůstky průměrných nákladů práce vyšší než přírůstky produktivity práce. Růst úplných nákladů práce během krize odrážel strukturální změny v zaměstnanosti. Zaměstnavatelé uvolňovali méně kvalifikovanou a levnější pracovní sílu, což vedlo k růstu průměrných nákladů práce na zaměstnance. Během krize úplné náklady práce v ČR změnilly svoji tradiční strukturu, v roce 2008 se podíl přímých nákladů zvýšil o zhruba 1 p. b a dále mírně rostl.

Zaměstnavatelům se od roku 2009 snížila sazba pojistného pro případ nemoci a invalidity a vznikla nákladová položka náhrady mzdy při pracovní neschopnosti z titulu nemoci¹. Tlak na zvyšování mezd po roce 2009 oslabilo nižší zdanění práce na straně zaměstnance. Zaměstnavatelé na krizové signály ve II. pololetí 2008 reagovali snížením zákonem neurčených výdajů, zvýšily se jim však výdaje na propouštění.

Rychlá apreciacie Kč vůči EUR a USD vedla k růstu českých nákladů práce na mezinárodních trzích, jejichž meziroční přírůstky v EUR byly zhruba 2x vyšší než v Kč, stejné proporce však platily i pro produktivitu práce. Změkčení národních měn evropských zemí mimo Eurozónu v krizovém roce 2009 vč. české koruny umožnilo českým podnikům na eurových a dolarových trzích konkurovat nižšími náklady práce. Proto si české podniky (zejména průmyslové) udržely i během ekonomické krize konkurenční výhody. Přibližování cenové a výdělkové hladiny bude dlouhodobé.

„Zdanění“ práce v ČR odráží vysoké standardy sociálního a zdravotního zabezpečení při nízké výdělkové hladině. Podíl sociálního a zdravotního pojištění placeného zaměstnavateli na úplných nákladech práce klesl z 27,9 % v roce 2005 na 27,6 % v roce 2009 a na 27,3 % v roce 2011². Relativně vysoký podíl sociálního pojištění zaměstnanci kompenzují nízké daně z příjmu (mezi 10 % průměrného výdělku v roce 2006 až 12 % v roce 2011). Během krize se značně projevila vysoká citlivost systémů zdravotního a sociálního pojištění na cyklický vývoj ekonomiky.

Podíl práce na nákladech v přepočtu na pracovníka se během konjunktury snižoval (cca 21 % v roce 2007), aby během krize vzrostl na cca 23 % a v roce 2011 opět klesl na 22 %, a je nejnižší v rámci EU. Nižší zdanění práce má tak na české podniky minimální dopad, ale zvýší deficit veřejných rozpočtů v řádech miliard. Nízké pracovní náklady stále motivují příliv zahraničního kapitálu. Nízká cena práce v ČR však může vést k postupné dequalifikaci pracovních sil a ztrátě konkurenceschopnosti.

České jednotkové náklady práce v národní cenové hladině se během konjunktury stabilizovaly kolem 50 % (cca 7 p. b. pod průměrem EU). Během krize vzrostly na zhruba 51 %, resp. 52 % v roce 2011, ale rozdíl vůči průměru EU si zachovaly. České jednotkové náklady práce v paritě kupní síly rychle konvergují ke své úrovni v národní cenové hladině, což vyplývá z doznívání měnového polštáře. České podniky musí přejít k produkci sofistikovaného zboží a služeb za využití kvalifikované práce.

Pokles ekonomického výkonu se kvůli rigiditě pracovněprávních vztahů a mezd odrazil v růstu jednotkových nákladů práce v celé EU, zatímco americké si udržely svoji konstantní úroveň. Pokles kursu EUR a posílení USD po roce 2008 přinesly růst cenové hladiny USA ve srovnání s EU s relativním zdražováním americké práce ve srovnání s evropskými i českými proporcemi.

České jednotkové náklady práce v evropské cenové hladině trvale patří mezi nejnižší v rámci EU. Během konjunktury se v paritě kupní síly pohybovaly mírně nad polovinou průměrné úrovně EU s tendencí růstu podle konvergence české cenové hladiny k evropské. V roce 2008 jednotkové náklady práce v PPS skokově vzrostly na cca 2/3 evropského standardu v důsledku jednorázového a prudkého vzestupu české cenové hladiny (ze 62 % na 73 % úrovně EU-27)³, což odráželo vysokou inflaci v roce 2008 (6,3 %) a apreciaci Kč vůči EUR (+ 10 %). Pokles jednotkových nákladů práce v PPS v roce 2009 vyplynul z krátkodobé deprecie Kč a byl jen přechodný.

Podniky by měly harmonizovat pohyb produktivity a ceny práce. Při 70 % srovnatelné cenové hladině k EU-27 (r. 2012) by již sociální partneri při mzdových vyjednáváních měli přihlížet nejen k vývoji zaměstnanosti, inflace a produktivity v tuzemsku, ale i k pohybu ceny práce a jejího využití v konkurenčních ekonomikách a k vývoji cenové hladiny, odrážející pohyb kursu Kč a inflačního diferenciálu.

Dlouhodobé monitorování problematiky sociální diferenciace a marginalizace, sociálního vyloučení a chudoby, stejně jako i vybraných opatření, která napomáhají jejich předcházení a omezení

V této sledované oblasti se výzkum zaměřil na příjmovou chudobu a materiální deprivaci, prověření věcné náplně a konstrukce životního minima, analýzu úprav daňového a dávkového systému realizovanou v letech 2007 až 2012, indikátory strategie potlačování chudoby a sociálního vyloučení a na využití propojených databází evidence v oblasti nezaměstnanosti a v oblasti evidence dávek hmotné nouze.

Výzkum **Příjmová chudoba a materiální deprivace v České republice podle indikátorů EU - vývoj v důsledku krize, fiskální konsolidace a sociální reformy** kladl důraz na situaci dětí s cílem podat přehled vývoje v letech 2008–2011 a posoudit dopady krize a sociálních reform na vývoj rizika chudoby a sociálního vyloučení. Zkoumáno bylo riziko chudoby u dětí a dalších skupin populace, vliv nákladů na bydlení na riziko chudoby a deprivace a příjmová situace populace pobírající dávky hmotné nouze. Riziko chudoby vzrostlo zejména v roce 2011. I když je stále relativně nízké a týká se jen určitých skupin populace včetně dětí, je přesto v některých položkách materiální deprivace (náklady na bydlení) relativně vysoká. Současně byl zaznamenán pokles efektivnosti sociálních transferů v eliminaci rizika chudoby.

Na mírný růst rizika chudoby a materiální deprivace měly vliv především dopady reformem v oblasti sociálních dávek a deregulace nájemného. Je to zřejmě z poklesu podílu sociálních dávek (kromě důchodů) v letech 2008–2011 v příjmech domácností, které se nalézají pod úrovní hranice chudoby. Poměrně nízká míra rizika chudoby je dána jeho nízkou mírou u pracujících, nastavením slevy na dani pro pracovníky s nejnižšími příjmy a dále nízkou mírou rizika chudoby důchodců (redistributivní důchodový systém s ochranou důchodců s nízkými předdůchodovými příjmy).

Systém sociálních transferů je stále relativně efektivní – nepříliš vysoké sociální dávky jsou dobře cílené a silně redistributivní ve prospěch skupin s nízkými příjmy, důchodců a pracujících s nízkými příjmy. Riziko chudoby u nezaměstnaných je sice na relativně vysoké úrovni, míra nezaměstnanosti je však pod úrovní průměru zemí EU, a to přes pokračující ekonomické zpomalení.

V rámci projektu **Prověření věcné náplně a konstrukce životního minima a návrhů na obsahovou stránku a právní úpravu** byly zpracovávány výsled-

ky z roku 2012. Začaly práce na ekonomicko-statistickém rozboru spotřebních vydání na výživu a pokrytí ostatních osobních potřeb bez nákladů na bydlení v domácnostech s minimálními příjmy s cílem stanovit redukční koeficienty a komoditní redukce. Analýza sledovala domácnosti s pracujícími členy bez dětí (jednočlenné a dvoučlenné), domácnosti s pracujícími členy - úplné rodiny s 1 dítětem podle věku, domácnosti s pracujícími členy - úplné rodiny se 2 dětmi podle věku, domácnosti s pracujícími členy - úplné rodiny se 3 a více dětmi podle věku, domácnosti s pracujícími členy - neúplné rodiny s dětmi podle věku a domácnosti důchodců bez ekonomicky aktivních členů (jednočlenné a dvoučlenné). Podle spotřeby nízkopříjmových domácností na základě doporučených výživových dávek pro obyvatelstvo ČR a po promítnutí redukčních koeficientů by se životní minimum dospělých osob mělo zvýšit o zhruba 20 % a u využívajících dětí o zhruba 25–30 % proti úrovni z roku 2007.

Rozbory byly doplněny vyhodnocením terénního šetření „Pojste českých domácností k chudobě, životní úrovni a minimálním příjmům“ mezi 1005 respondenty, právní analýzou zákonů č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, a č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, a navazujících právních norem, a šetřením mezi experty zainteresovaných organizací a akademické sféry a odborů (ČMKOS) ohledně uplatňování institutů životního a existenčního minima včetně konfrontace stanovisek respondentů se závěry matematicko-statistických rozborů a právních analýz.

Ukázala se oprávněnost vyčlenění nákladů na bydlení z konstrukce životního minima. Systém příplatků na bydlení výrazně tlumil rozmach bezdomovectví v ČR, problémem však je zneužívání dávek na bydlení v ubytovnách.

Úprava životního a existenčního minima po komoditní a množstevní redukci při zachování současného samostatného režimu nákladů na bydlení je finančně náročná a bude ji patrně nutné rozdělit na dílčí časová období. Návrh novely zákona o životním a existenčním minimu bude předložen v roce 2014.

Cílem **Analýzy úprav daňového a dávkového systému v letech 2007 až 2012 z hlediska jejich adresnosti a pobídkovosti k práci** bylo zhodnotit pobídky k práci po provedení reformách daňového a dávkového systému z let 2007 až 2012. K zhodnocení vlivu změny výše hrubého příjmu z práce nebo vlivu vstupu hodnocené osoby na trh práce na čistý příjem modelové domácnosti byl využit koncept mezní efektivní sazby zdanění (METR). Předpokládá se, že jedinec (domácnost) čerpá všechny dávky, na které má nárok, má všechny potřebné informace o daňovém a sociálním systému a umí správně posoudit, zda se mu (jí) ekonomická aktivita vyplatí. Dalším předpokladem je neexistence jiných stimulů ovlivňujících motivaci k práci.

Úprava konstrukce životního minima podle zjištění vedla ke zvýšení motivace k práci. Také daňové zvýhodnění na dítě a jeho růst vede ke zvýšení motivace k práci, pokud vstup na trh práce umožní získat daňový bonus na dítě, pokud ale domácnost už nárok na daňový bonus má, je jeho vliv mírně negativní. Pobídky k práci jsou negativně ovlivněny daňovou slevou na partnera s nízkým příjmem, která se stává překážkou jeho zapojení na trh práce. Lokální pastí neaktivity vedou k výraznému poklesu nebo ztrátě nároku na doplatek na bydlení při ztrátě nároku na příspěvek na živobytí. Vliv ostatních faktorů na pracovní pobídky je spíše dílčí povahy, i když není zanedbatelný. Negativní vliv na pobídky pracovat měly v minulých letech i rostoucí náklady na bydlení, zejména pak nájemního bydlení ve větších městech.

Finanční motivace k práci se dotýkají i další skutečnosti, jako vliv nečerpání sociálních dávek na pobídky, vliv „práce načerno“, vliv volby pracovního právního zařazení (OSVČ či zaměstnanec) a dopad reform u specifických skupin populace.

Projekt **Indikátory strategie potlačování chudoby a sociálního vyloučení v ČR** měl stanovit soustavu indikátorů k hodnocení pokroku v potlačování chudoby a sociálního vyloučení v ČR, a to v podobě certifikované metodiky. Metodika byla vypracována v návaznosti na priority a cíle stanovené v rámci „Dlouhodobé vize resortu práce a sociálních věcí pro oblast sociálního začleňování“, jež byly pro tyto účely zčásti operacionalizovány a doplněny. Součástí metodiky je definice jednotlivých indikátorů, jejich charakteristika, způsob interpretace a informace o příslušných zdrojích dat. Soustava zahrnuje jednak obecné indikátory, vztahující se k celkovému pokroku při dosahování sociálního začleňování, jednak indikátory cílů, určené pro sledování naplňování cílů stanovených v oblasti sociálního začleňování. Jedná se přitom jak o indikátory vývoje chudoby a sociálního vyloučení, tak o indikátory monitorující opatření, jejich charakteristiky a kontext. Rozlišují se indikátory klíčové a analytické, jejichž funkcí je prohloubit interpretaci vývoje v oblasti sociálního začleňování. Metodika také ukazuje možnosti využití indikátorů na regionální a lokální úrovni.

Pilotní aplikace potvrdila funkčnost navrženého systému indikátorů a jeho schopnost postihnout všechny důležité oblasti sociálního začleňování a ukázala, že v evropském srovnání nejsou rizika sociálního vyloučení v ČR vysoká. Nedošlo ani k zhoršení celkové situace v období krize 2009–2012. Dochází však ke koncentraci rizik nezaměstnanosti, chudoby a sociálního vyloučení do určitých kategorií populace a regionálně.

Rozsah a intenzita sociálního vyloučení v oblasti bydlení se prohlubují a nepříznivě ovlivňují i další oblasti sociálního vyloučení. Problémem je přeplněnost bytů a rostoucí počet osob v hmotné nouzi bydlících v „jiné“ formě bydlení (ubytovnách). Narůstá počet osob závislých na dávkách hmotné nouze, zejména na doplatku na bydlení. Patrný je deficit v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti a aktivačních/pobídkových institutů, předškolní péče o děti, v oblasti podpory bydlení a kapacit sociální práce. Koncentrace sociálního vyloučení může oslabovat i celkovou sociální soudržnost: obecné indikátory sociální soudržnosti jsou mírně pod průměrem zemí EU a spíše se zhoršují. Velká je míra sociálního vyloučení obyvatel romského etnika.

Cílem projektu **Využití propojených databází evidence v oblasti nezaměstnanosti a v oblasti evidence dávek hmotné nouze k monitorování situace v oblasti aktivního začleňování** bylo vypracovat metodiku výběru a propojení dat z informačních databází nezaměstnaných a dávek hmotné nouze a metodiku jejich analýzy a umožnit tak komplexní monitorování funkcí systémů hmotné nouze a politiky zaměstnanosti. Pilotní ověření se uplatnilo při analýze funkcí systému hmotné nouze při srovnávání stavu mezi roky 2010 a 2013. Výsledky však vzhledem k obtížím po zavedení nového administrativního systému od začátku roku 2012 spíše ilustrují trendy, než přesně odrážejí skutečnost. Ochranná funkce sociálního systému slábala, rozsah absolutní chudoby, jak příjmové, tak materiální, se zvětšoval. Počet příjemců dávek hmotné nouze se významně zvýšil. Počet domácností pobírajících příspěvek na živobytí se z 85 tisíc v červnu 2010 zvýšil na více než 140 tisíc v srpnu 2013 a počet příjemců doplatku na bydlení se více než zdvojnásobil.

Nejvyšším rizikem upadnutí do absolutní chudoby je osamělost. Domácnosti jednotlivců v srpnu 2013 tvořily u obou typů dávek hmotné nouze asi 57 % příjemců. Toto riziko je u obou pohlaví takřka vyrovnané, ženy převládají u domácností jedné dospělé osoby s dětmi, muži převládají mezi osamělými žijícími osobami. Nezaopatřené děti se vyskytují v 34 % domácností příjemců dávek hmotné nouze a jsou vysokým rizikem chudoby v kombinaci s osamělostí rodiče, respektive žen. A naopak, osamělost matek je jednou z determinantů rizika chudoby nezaopatřených dětí.

Stav absolutní chudoby bývá setrvačný a souvisí s dlouhodobou nezaměstnaností. Riziko dlouhodobého pobírání dávek hmotné nouze se zvyšuje s věkem, kriticky se jeví věk kolem 50 let. Domácnosti žijící v substantivní formě bydlení (ubytovnách) tvoří až 35 % domácností čerpajících doplatek na bydlení. Příjem z dávek hmotné nouze je pro domácnosti splňující nárok významnou složkou jejich příjmů a 90 % těchto domácností garantuje příjem na úrovni částky potřebné k živobytí.

Pobídková funkce byla vymezena jako vzájemná interakce nastavení výše dávek z různých systémů, tržních příjmů a efektivity uplatnění pobídkových institutů. Byly identifikovány základní struktury osob v evidenci ÚP a příjemců hmotné nouze, hlavně vztah mezi socio-demografickými charakteristikami a různými typy příjmů a participace v aktivačních programech politiky zaměstnanosti. V systému hmotné nouze je možné sledovat dané struktury osob a příjmů v závislosti na typu domácnosti.

Zásadním přínosem je možnost analyzovat situaci osob, které se současně ocitají v evidenci ÚP a v systému hmotné nouze, a sledovat míru i výsledky uplatnění pobídkových institutů. V daném období vzrostly průměrné tržní příjmy u všech typů sledovaných domácností a s výjimkou domácností 2 dospělých a dítěte či dětí, kdy oba dospělí jsou v evidenci ÚP, došlo i ke zvýšení průměrných sociálních příjmů. Mezi 30. červnem 2010 a 30. červnem 2013 se výrazně snížil podíl osob v evidenci ÚP participujících na pobídkových institutech, s vypracováním individuálního akčního plánu i v nekolidujícím zaměstnání. Po legislativní úpravě institut veřejné služby ztratil pobídkový potenciál, participace v něm výrazně klesla, snížil se i podíl sankčně vyřazených osob. Naopak vzrostl podíl osob s tržními příjmy ve všech sledovaných kategoriích s výjimkou osob s SŠ vzděláním.

Analytické postupy pro hodnocení integrační funkce u nezaměstnaných osob a zvláště těch závislých na systému pomoci v hmotné nouzi pomohou zjistit, nakolik programy APZ přispívají k řešení situace osob v hmotné nouzi. Analýzy na datech OKpráce za rok 2010 a datech Skill za část roku 2013 ukázaly, že osoby v hmotné nouzi se svými demografickými charakteristikami jen málo odlišují od nezaměstnaných jako celku, převládají

v nich však osoby se základním vzděláním a jsou zřejmě méně zařazovány do programů APZ, je však na ně silně cílen program veřejně prospěšných prací. Jsou také dlouho evidovány na ÚP, programy APZ jim však pomáhaly z evidence více než neúčastníkům.

Celkově lze konstatovat, že programy APZ dosahují u osob v hmotné nouzi podstatně horších výsledků než celkově, přesto jsou ve srovnání s kontrolní skupinou „úspěšné“.

Dlouhodobé sledování a hodnocení faktorů, které způsobují nerovnováhy na trhu práce a hodnocení opatření, která tyto nerovnováhy odstraňují

V r. 2013 se výzkum zaměřil na politiku zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a na změny sociálně-ekonomického postavení OSVČ.

Cílem výzkumu **Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize** bylo shrnout zkušenosti pracovníků ÚP s trvalejšími i aktuálními problémy trhu práce v České republice. Ty vyústily do zhodnocení potřebnosti, účinnosti a role opatření APZ a dalších opatření hospodářské, veřejné a sociální politiky z hlediska jejich vlivu na zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR. Dlouhodobé problémy trhu práce jsou významnější než cyklický výkyv ekonomiky, kdy se znevýhodnění ohrožených skupin díky vyššímu počtu nezaměstnaných zhoršuje. Cyklický výkyv ekonomiky však může způsobit déletrvající prohloubení strukturálních nerovnováh či vznik nových. Role politik zaměstnanosti je sice z hlediska oživení pouze doplňková k makroekonomickým zásahům, ale zmírňuje dopad krize na pracovní sílu, omezuje prodlevu mezi odeznáním recese a oživením na trhu práce a napomáhá celkové pružnosti trhu práce a připravenosti pracovní síly na změny. Opatření v oblasti APZ jsou hodnocena dlouhodobě jako nejvýznamnější. Největší důraz je kladen na tvorbu míst v soukromém sektoru a na rekvalifikace, s výrazně vyšším významem v okresech s nejvyšší mírou nezaměstnanosti. Důležitá je tvorba míst ve veřejném sektoru a podpora hledání zaměstnání. I specifická opatření pro období krize se v hodnocení pracovníků ÚP jeví jako dosti významná, patří mezi ně zejména zlepšování dopravní obslužnosti, podpora českým podnikům přidělováním státních zakázek a podpora podniků při dočasném vysazení aktivit či podpora a odstraňování administrativních bariér podnikání.

V oblasti politiky zaměstnanosti je třeba zlepšit služby potřebné k individuální práci s klienty, institucionální rámec k omezení nelegálního zaměstnávání a rozsah (a cílenost) řady opatření APZ.

V projektu **Změny sociálně-ekonomického postavení osob samostatně výdělečně činných (sebezaměstnaných) v ČR v důsledku hospodářské krize a souvislosti se systémem sociálního zabezpečení** byly kombinovány ekonomické a právní rozbor, mezinárodní srovnání a sociologické terénní šetření. Poznatky byly využity k modelovým propočtům nákladů (výnosů) veřejných financí ve vztahu k ekonomickému postavení sektoru sebezaměstnaných v ČR, k modelovým propočtům důchodových dávek bývalých sebezaměstnaných podle vykázaných vyměrovacích základů a délky samostatné výdělečné činnosti a ke konzultacím s uživatelem.

Relevantní výzkum sektoru samostatné výdělečné činnosti v ČR chybí a teoretické poznatky ve světě jsou jen omezené. Výzkum se proto opíral o výstupy projektu sociálně-ekonomického postavení OSVČ v české společnosti řešený VÚPSV v letech 2004–2008, o dílčí zahraniční zdroje, korespondenci a konzultace se zahraničními autory a institucemi. V zahraničí považují za problém zdánlivou samostatnou výdělečnou činnost v ČR, tzv. „švarcsystém“. V roce 2013 byly vyhodnocovány terénní šetření mezi 1005 OSVČ z roku 2012, změny ve srovnání s obdobným šetřením z roku 2006 a dopady hospodářské krize na sociálně ekonomické postavení OSVČ. Daňové prostředí v ČR minimalizovalo dopady hospodářské krize na sektor samostatné výdělečné činnosti, podíl sebezaměstnaných na zaměstnanosti je 2x vyšší než ve vyspělých průmyslových zemích EU. Bylo rovněž provedeno šetření daňových základů sebezaměstnaných a podmínek jejich sociálního a zdravotního pojištění. Vše vyústilo ve formulaci politicky průchodného návrhu novely zákona č. 589/1992 Sb., o pojištění na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, který s minimálním finančním dopadem na sektor OSVČ (zhruba 4,4 mld. Kč) významně snižuje závislost důchodců dlouhodobě vykonávajících OSVČ na sociálních dávkách. Pro vysoké finanční dopady na sektor OSVČ byly opuštěny návrhy na vyrovnání minimálních vyměrovacích základů sociálního a zdravotního pojištění OSVČ. Závěrečný výstup obsahuje kritiku daňové reformy v souvislosti se zavedením Jednotného inkasního místa (zákon č. 458/2011 Sb.) a návrhu zákona o veřejném pojištění.

Monitorování procesů migrace a politik integrace cizinců na trhu práce a ve společnosti

V r. 2013 se výzkum zaměřil na nezaměstnanost cizinců v ČR, vytvoření návrhu informačního systému o rodinách imigrantů ze třetích zemí, monitoring kvantitativních a kvalitativních indikátorů integrace cizinců z třetích zemí v ČR s důrazem na problematiku slučování rodin a čerpání sociálních dávek, na problematiku služeb pro domácnosti a na zmapování situace v oblasti poradenství Úřadu práce ČR.

Projekt **Nezaměstnanost cizinců v České republice** se zabývá jejich nezaměstnaností v období ekonomické recese. Analýza kvantitativních dat z registrů nezaměstnanosti umožňuje jejich charakteristiku z hlediska socio-demografické struktury, délky evidence na úřadu práce, faktorů ovlivňujících ukončení jejich evidence, účasti v programech APZ atd. Počet i podíl cizinců evidovaných v průběhu roku 2010 na ÚP činil jen 2,3 % všech registrovaných uchazečů o zaměstnání. Průměrná délka evidence byla nejkratší u mužů z nečlenských zemí EU a nejdelší u cizinců z členských zemí, u žen byla téměř totožná u obou populací cizinek a byla kratší než občanky ČR. Převažovaly mezi nimi osoby se základním vzděláním, mezi cizinci z nečlenských zemí jich byla více než polovina. Pro cizince z nečlenských zemí EU neplatí, že s rostoucím vzděláním klesá průměrná doba evidence, vysokoškoláci ji měli v průměru nejdelší. Do programů APZ bylo v roce 2010 zařazeno 10,7 % evidovaných uchazečů, 7,2 % evidovaných cizinců z členských zemí EU, 8,3 % cizinců z nečlenských zemí. Nejčastější formou APZ byla u evidovaných občanů ČR i u cizinců rekvalifikace. V roce 2010 evidence končila zaměstnáním jen u 30,3 % evidovaných, u 31,2 % cizinců z členských zemí EU a u 26,3 % ostatních cizinců. Mezi cizinci byl vyšší podíl sankčně vyřazených osob. Cílem bylo také poznat prožívání nezaměstnanosti cizinci, identifikovat jejich strategie a rozkrýt faktory, které ji způsobují, a to analýzou kvalitativních dat z rozhovorů s nezaměstnanými cizinci v Brně a nejbližším okolí. Ti se zpravidla registrují na ÚP, výraznější pomoc s hledáním zaměstnání však neočekávají. ÚP podle nich ve zprostředkovatelské činnosti ve vztahu k nim selhává. Cizinci pocívali určitou bezmocnost zprostředkovatelek danou situací na trhu práce a zrušením povinnosti zaměstnavatelů hlásit ÚP volná pracovní místa. ÚP zdůrazňují samostatnost klientů při hledání zaměstnání. Dvě brněnské neziskové organizace pomáhající cizincům ze třetích zemí hrají také zprostředkovatelskou roli, jsou v ní výrazně aktivnější než ÚP, v případě nabídky vhodného zaměstnání klienta kontaktují a pomoc je více „šitá na míru“, včasnější a účinnější.

U respondentů byly identifikovány tři hlavní strategie řešení vlastní nezaměstnanosti, ochota k mobilitě, funkční flexibilita (zájem o změnu nebo zvýšení kvalifikace) a zahájení podnikatelské činnosti. K jiným typům flexibility (mzdové, časové) byli připraveni méně často.

Projekt **Informační systém o rodinách imigrantů z třetích zemí** by měl usnadnit získávání dat o počtu a struktuře rodin migrantů, místu jejich pobytu, ekonomické situaci a potřebách, potřebných pro tvorbu a implementaci státní integrační politiky. V roce 2012 byla vyjasněna nejdůležitější teoretická východiska, operacionalizovány používané pojmy a navržena metodika empirického sběru dat. Vznikly dva typy standardizovaných záznamových archů (pro rodinu a jednotlivé její členy), výběrový soubor rodin imigrantů podle zvolených znaků a kvóty pro sběr dat. Byla také zhodnocena využitelnost dat z Cizineckého informačního systému pro účely zjišťování informací o rodinách cizinců ze třetích zemí a proběhl předvýzkum dat o 20 rodinách a jejich členech.

Sběr empirických dat pokračoval i v roce 2013 a byla vyhodnocena data z pilotního empirického šetření. V roce 2012 provedené hodnocení využitelnosti údajů z Cizineckého informačního systému bylo doplněno o zhodnocení relevantních dat ČSÚ. Cizinecký informační systém je velmi významný, avšak omezený zdroj informací, více využitelných ukazatelů obsahuje Sčítání lidu, domů a bytů, nevýhodou je však desetiletá periodičita jejich sběru. Data získaná při výběrovém šetření v rodinách cizinců ze třetích zemí o nich vypovídají přímo a je možné zaměřit se na konkrétní informace. Šetření mělo pilotní charakter a mělo ověřit využitelnost navržené metodiky sběru dat a použitých výzkumných nástrojů. Kombinace rodinné karty a osobní karty jednotlivých členů rodiny umožnila souběžné zjišťování dvou vzájemně se doplňujících okruhů poznatků, byly vytvořeny dva odlišné zkoumané vzorky a získané datové soubory byly propojeny identifikačním kódem rodiny. Vznikly tak velmi ucelené informace o dotázaných rodinách a možnost dvojstranné kontroly. Na základě provedeného vyhodnocení všech uvedených postupů byla vytvořena metodika umožňující zjišťování a vyhodnocování údajů o rodinách cizinců ze třetích zemí a metodika pro hodnocení dopadů migrace a integrace rodin na sociální systémy.

Cílem projektu **Monitoring kvantitativních a kvalitativních indikátorů integrace cizinců z třetích zemí v ČR s důrazem na problematiku slučování rodin a čerpání sociálních dávek** bylo sledovat, aktualizovat a zpřesnit vybrané kvantitativní a kvalitativní indikátory integrace cizinců z třetích zemí v ČR. Kvantitativní ukazatele jsou aktualizovány podle údajů státní sféry v půlročních intervalech a zahrnují základní, analytické a srovnávací ukazatele o pobytových a demografických charakteristikách zaměstnanosti a trhu práce, vzdělávání včetně jazykové přípravy a sociálního začlenění. Kvalitativní indikátory jsou aktualizovány dotazníkovým šetřením v ročním intervalu a zahrnují názory a postoje cizinců z třetích zemí k české společnosti a názory a postoje české veřejnosti k cizincům žijícím na českém území.

Analýza integračních indikátorů ukázala, že počet cizinců z třetích zemí žijících v ČR nadále klesá, i když pokles není tak strmý jako v první polovině roku 2012 a v předcházejících letech, v absolutních číslech nejvíce ze země v ročním období červen 2012 až červen 2013 odešlo Ukrajinců (o 6 % stavu), relativně vyjádřeno nejvíce Moldavanů (o 15 %), Vietnamců méně než 0,5 %, ostatních národností 0,5–1 %. Naopak rostl počet cizinců z Ruské federace (povolna systematicky) a z Kazachstánu, Srbska a Černé hory, jejichž počet však kolísá. Přibývá také počet trvalých pobytů - koncem 1. pololetí 2013 58,6 % všech cizinců z třetích zemí pobývajících v ČR, z nichž 23,9 % podnikalo. Nejvíce poklesly počty podnikajících Ukrajinců (o 9 %) a Vietnamců (o 4 %), počet ruských OSVČ má mírně vzestupnou tendenci. Celková částka vyplacená na dávky SSP cizincům z třetích zemí vzrůstá.

Cílem projektu **Služby pro domácnosti – potenciální nástroj tvorby pracovních míst a boje s neformálním zaměstnáváním** realizovaného ve spolupráci s Uníí zaměstnavatelských svazů ČR a ÚP ČR bylo získat poznatky k vytvoření podpůrného opatření k podpoře vzniku nových pracovních míst na trhu práce a omezení služeb pro domácnosti na neformálním trhu práce a na základě zkušeností a příkladů evropských zemí hledat možnosti řešení a nastavení obdobných podpůrných nástrojů podle potřeb a podmínek ČR.

Sektor služeb pro domácnosti má potenciál pro vytváření nových pracovních míst. Služby pro domácnosti v ČR ve většině případů fungují na bázi neformálního zaměstnávání. Pro fungování nástroje služeb pro domácnosti ve formálním prostředí je nutné, aby jejich cena nebyla vyšší než v neformálním prostředí. V praxi evropských zemí je toho dosaženo dotací ceny práce. Podpora vzniku nových pracovních míst na formálním trhu práce v sektoru služeb pro domácnosti se děje zprostředkovaně, prostřednictvím podpory zvýšení poptávky domácností po těchto službách, což umožňuje vznik dalších pracovních příležitostí na základě standardní pracovní smlouvy. Konečná podoba nástroje a nastavení parametrů jeho fungování si vyžádá studii proveditelnosti a pilotní odzkoušení v praxi ČR s cílem předejít problémům při implementaci.

Cílem projektu **Diverzita: flexibilní formy práce a sladování pracovního a osobního života** řešeného pro Českou spořitelnu, a. s., bylo vytvořit a implementovat systém flexibilních forem práce, vedoucí k úspěšné integraci rodičů po mateřské, resp. rodičovské dovolené, sladování pracovního a osobního života žen ve věku 55+ a osob pečujících o závislou osobu a ke zlepšení povědomí společnosti o nich. Řešení bylo rozčleněno do pěti částí, přičemž první se zaměřila na zhodnocení současného stavu a analýzu používaných flexibilních forem práce ve společnosti, vytváření silných a slabých stránek při jejich používání, šetření procesů a nastavených systémů společnosti a realizaci průzkumu mezi zaměstnanci. Následovala identifikace hlavních aktivit a příprava business case s cílem definovat konkrétní aktivity v oblasti sladování pracovního a pracovního života včetně vypracování business case pro jednotlivé varianty. Poté byl aktualizován již existující program na podporu rovných příležitostí Diversitas, resp. strategie diverzity a sladování pracovního a osobního života. Čtvrtým krokem byla implementace strategie genderové diverzity včetně konceptu flexibilních forem práce k sladování pracovního a osobního života zaměstnanců banky. Posledním krokem pak komunikační kampaň k podpoře implementace strategie genderové a věkové diverzity a flexibilních forem práce směřem k představenstvu České spořitelny, a. s., zaměstnancům a manažerům.

VÚPSV, v. v. i. s., se podílel na přípravě diskusních okruhů pro fokusní skupiny, dále se zaměřil na přípravu dotazníkových šetření, zajištění jejich realizace a zpracování a vyhodnocení výsledků, SWOT analýzu flexibilních forem práce ve společnosti a určení jejich silných a slabých stránek. Dále byl zpracován business case pro management společnosti popisující možná řešení a přístupy k flexibilním úvazkům včetně detailního rozpracování možných postupů řešení a přístupů k flexibilním formám práce včetně zhodnocení jejich implementace v podmínkách České spořitelny.

Cílem projektu **Zmapování situace v oblasti poradenství Úřadu práce ČR** bylo poznat současný stav poradenství na všech jeho úsecích. Pro účely projektu byla vymezena oblast trhu práce, zprostředkování a poradenství a ESF. Mapování proběhlo v souladu s projektem MIKOP, řešeným GR ÚP. Zmapování současného stavu proběhlo ve třech na sebe navazujících eta-

pách, a to dotazníkové šetření, realizace fokusních skupin a vyhotovení zpráv mapujících oblasti poradenství úřadu práce. Dotazníkové šetření i fokusních skupin se zúčastnili zaměstnanci krajských a okresních pracovišť. Dotazníky vznikly ve spolupráci pracovníků projektu MIKOP a VÚPSV, v. v. i. Sběr dat proběhl elektronicky s cílem zmapovat současnou situaci ve vymezených oblastech a dotazování byli je vykonávající pracovníci. Na šetření navázaly fokusní skupiny, realizované jednotlivě k výše vymezeným oblastem postupně ve všech 14 krajích, s cílem diskutovat, případně vyjasnit jejich názory na úpravy současného a nastavení budoucího fungování krajských a okresních pracovišť ÚP k zefektivnění a kvalitnějšímu poskytování služeb ÚP. Závěrečné zprávy za každou sledovanou oblast s vyhodnocením dotazníkových šetření byly doplněny o poznatky získané z fokusních skupin.

Projekt **Kontinuální sledování bariér integrace cizinců z třetích zemí se zřetelem na činnost asistenčních služeb** je zaměřen na zmapování souladu mezi potřebami deklarovanými cizinci z třetích zemí a nabídkou asistenčních služeb, jak je vnímají oni sami. Proběhlo kvantitativní empirické šetření v rozsahu 347 respondentů a kvalitativní výzkum pomocí 20 hloubkových rozhovorů s cizinci z třetích zemí. Začleňování cizinců z třetích zemí do české společnosti brání zejména nedostatečná znalost češtiny, jež rozšiřuje prostor pro jejich případnou diskriminaci. Další bariérou jsou diskriminace a xenofobní chování majoritní společnosti vůči cizincům a silící nezájem cizinců o integraci do české společnosti. Osobní zkušenost s diskriminací snižuje jejich pocit důvěry k majoritě i vůči krajanům. Začleňování ovlivňuje i odlišnost české kultury a života a vědomí vlastních kulturních a národnostních odlišností. U Vietnamců je patrná snaha uchránit si svůj způsob života a zvyklostí. Bariérou integrace je také zhoršující se postavení cizinců na trhu práce ČR a jejich poměrně nestabilní ekonomická a sociální situace. Český trh práce je v oblasti zaměstnávání cizinců z třetích zemí rigidní. Analýza jejich příjmové a finanční situace je i dnes neprobádanou oblastí. Podle jimi deklarovaných čistých osobních měsíčních příjmů lze předpokládat zhoršení finanční situace zejména u ohrožených skupin.

Začleňování cizinců do majoritní společnosti bránila také administrativní náročnost pobytové agendy, rostla však jejich důvěra k ji vyřizujícím úředníkům stejně jako jejich zájem o politickou participaci. Projevuje se také jejich neznalost práv a povinností, pramenící jednak z nedostatku informací, jednak až z nechuti plně si uvědomit status obyvatele ČR a z toho plynoucí povinnosti.

Asistenční služby pro cizince z třetích zemí by měly být velmi komplexní a okruh opatření a programů k jejich integraci by měl odrážet různorodost jejich potřeb. Specializace služeb NNO pouze na určitou oblast a rozdělení agend mezi různé pracovníky mohou snižovat jejich atraktivitu oproti službám nabízeným zprostředkovateli, kteří mohou služby poskytovat pružněji a být pro cizince „srozumitelnějšími“. Optimální skladba služeb z hlediska jejich zaměření se může regionálně výrazně lišit. Dřívější analýzy ukázaly nedostatečné využívání bezplatných služeb NNO cizinci, kteří využívali jiné formy podpory či pomoci. Využívání bezplatných asistenčních služeb bránilo také neinformovanost či jazyková bariéra, nedostatky služeb či negativní postoje k nim. Služby nestátních neziskových organizací a komerčních subjektů byly využívány srovnatelně, ty druhé poněkud více.

Byla zjištěna výrazná vazba cizinců na zprostředkovatele, ti však mohou preferovat vlastní finanční prospěch a nemusí jim dát kontakt na služby pro cizince veřejného nebo neziskového sektoru. Velká většina služeb NNO je poskytována bezplatně, komerční služby jsou poskytovány za úhradu. Cizinci využívající služeb výhradně komerčních subjektů patrně získají méně informací potřebných pro úspěšnou integraci. Komerční subjekty také úspěšně využívají postupy převzaté od neziskového sektoru a neziskové organizace „vytlačují“ s využitím „jejich“ metod, k čemuž přispívají i propracovanější marketingové strategie. NNO jsou nuceny mezi sebou více soupeřit a začínají své metody práce s klienty chránit, místo aby je vzájemně sdílely nebo dále rozvíjely.

Pozornost je třeba věnovat zvyšující se aktivitě komerčních subjektů při bezplatném zprostředkování informací cizincům ze třetích zemí. To se může omezovat pouze na komerčně atraktivní oblasti. Selektivnost zprostředkovaných informací je při jejich integraci do české společnosti velkým rizikem. Existují také nedostatky v dostupnosti informací v jazykových mutacích pro cizince, cizinci ze třetích zemí také mají velmi omezené možnosti získat informace o ČR v zemi původu a často mají velmi zkrácené představy.

Hodnocení politiky sociálních služeb v širší perspektivě

V r. 2013 se výzkum zaměřil na různé formy financování sociálních služeb a jejich vliv na jejich organizaci, plánování a řízení.

Projekt **Sociální služby na rozcestí**, řešený ve spolupráci s Uníí zaměstnavatelských svazů, se zaměřil na klíčové otázky determinující charakter vývoje sociálních služeb v ČR, tj. na nastavení ceny sociálních služeb, postavení

klienta v systému sociálních služeb, úlohu obcí, měst a krajů při zajišťování jednotlivých typů a forem sociálních služeb, možné přístupy k tvorbě sítě sociálních služeb a na místní a regionální dostupnost sociálních služeb.

Vývoj každého sociálního systému ovlivňuje celá řada vzájemně se ovlivňujících faktorů, mezi nimiž existuje řada zpětných vazeb s významem podle podmínek jednotlivých zemí. Tyto faktory lze v zásadě rozdělit na tři hlavní okruhy, a to demografický vývoj, ekonomické a sociální faktory a společensko-politické determinanty včetně mezinárodních aspektů. Z hlediska očekávaných změn v zdravotním stavu populace a důsledků jejího stárnutí jsou významné analýzy demografického vývoje alespoň do r. 2030, systému financování dlouhodobé sociálně zdravotní péče, analýza a prognóza vývoje zdravotního stavu osob starších 65 let a potřeby dlouhodobé sociálně zdravotní péče, přístup k těmto službám jako ke službám obecného zájmu a zkušenosti s řešením těchto otázek v zahraničí. Potřebu sociálních služeb ovlivňuje také kvalita bydlení seniorů, dostupnost nezbytných veřejných služeb a jejich bezbariérovost a dopravní obslužnost jednotlivých regionů prostředky veřejné dopravy. Při hodnocení rozsahu poskytovaných sociálních služeb v jednotlivých regionech je třeba brát v úvahu míru urbanizace, věkovou, kvalifikační, profesní a sociální strukturu obyvatelstva na daném území a náboženská specifika jednotlivých regionů, strukturu osídlení jednotlivých územních celků, velikost obcí a hustotu obyvatelstva, míru realizace tradičních funkcí rodiny v péči o staré občany a nejvýznamnější sociologické změny probíhající ve společnosti, zejména rozpad vícegeneračního soužití rodin.

Dlouhodobě chybí koncepce rozvoje sociálních služeb. Vliv střednědobých plánů jejich rozvoje na změnu struktury poskytovaných služeb je zatím jen minimální. Stávající struktura forem sociální péče v jednotlivých regionech je výsledkem minulého vývoje, kdy praxe jen reagovala na nutnost zabezpečit potřeby starých a zdravotně postižených občanů. Systém financování sociálních služeb konzervuje rozdíly ve vybavenosti jednotlivých územních celků sociálními službami a nevytváří konkurenční prostředí. Politické, ekonomické a společenské podmínky a způsob financování ovlivňují přístup zainteresovaných subjektů i zájem o budování nových kapacit a forem zabezpečení potřeb občanů.

Zavedení příspěvku na péči k odstranění těchto problémů nepřispělo, financování sociálních služeb je nadále závislé na dotacích ze strany státu a zřizovatele, což vede ke konzervaci existujícího stavu, stagnaci rozvoje zejména terénních služeb a k neefektivnosti financování celého systému sociálních služeb. Byla navržena řada variant úprav výše příspěvku na péči, např. v závislosti na formě poskytované sociální služby.

Hodnocení trendů demografického vývoje a možností rodinné politiky v návaznosti na další veřejné politiky čelit jeho sociálním dopadům

V r. 2013 se výzkum zaměřil na měnící se rodinné a reprodukční chování v České republice, sladování pracovního a osobního života, nové formy denní péče o děti v ČR, opatření rodinné politiky v oblasti předškolní péče, služby pro fungující rodiny, rodinnou politiku na místní a regionální úrovni a na vývoj hmotné podpory rodin formou nepojistných sociálních dávek.

Změny **rodinného a reprodukčního chování** bylo možno díky mezinárodní spolupráci a projektu Nové formy denní péče o děti v České republice konfrontovat s vývojem ve Francii. Změny nastaly v ČR i ve Francii, v různých obdobích, avšak v kontextu podobných celospolečenských změn, které v obou zemích vedly k odkládání založení rodiny do vyššího věku. V obou zemích do manželství vstupuje velmi malá část populace a ve stále vyšším věku, přičemž asi každé druhé končí v obou zemích rozvodem. Ve Francii se od 80. a v ČR od 90. let relativně populární nesezdané soužití stává dlouhodobou, resp. celoživotní alternativou manželství.

Odklad vstupu do manželství a alternativní formy partnerství vedly k odkladu či odmítnutí narození dětí, poklesla porodnost a plodnost, ve Francii však úhrnná plodnost neklesla pod 1,6 dětí na jednu ženu. Vysoká je úroveň plodnosti francouzských žen ve věku 30 až 40 let, kdy většina žen pracuje, ženy s dětmi však po porodu buď v práci pokračují, nebo se vrací po krátké době. Ve Francii je také vyšší podíl rodin s více než dvěma dětmi. V ČR byl vývoj počtu narozených dětí od poloviny 50. let 20. století nepravidelný, s maximem v polovině 70. let, kdy vlivem propopulačních opatření dosáhla úhrnná plodnost hodnoty 2,4 dětí na jednu ženu, minima bylo dosaženo v roce 1999 (1,13 dítěte na jednu ženu). Průměrný věk matek při porodu v ČR se po roce 1989 rychle přiblížil současným hodnotám ve Francii, také podíl dětí narozených mimo manželství se v posledních dvou dekádách přiblížil vývoji v zemích západní Evropy.

Zaměstnanost francouzských matek s malými dětmi je v porovnání s českými vyšší, k čemuž přispívá rodinná a sociální politika, politika

zaměstnanosti a podpora rovných příležitostí žen a mužů. Ke **sladování rodiny a zaměstnání** ve Francii vedou vyšší flexibilita pracovního času, časové úvazky, kratší pracovní doba u plných úvazků, podpora celoživotního vzdělávání a zaměstnanosti žen a komplexní systém nerodinné péče o děti. Sladování rodiny a zaměstnání v ČR ovlivňuje využívání dlouhé rodičovské dovolené, což komplikuje další profesní dráhu a snižuje výděly a důchodové nároky žen. Malá nabídka flexibilních režimů práce vede k práci matek malých dětí na plný úvazek, přetrvává i tradiční dělba práce mezi partnery, což se promítá v nerovném postavení žen a mužů na trhu práce. Životní dráha žen se vyznačuje prodlužujícím se obdobím prvotního vzdělávání, krátkou fází zaměstnání a budování profesní pozice, fází intenzivní celodenní péče o dítě/děti a obdobím kombinace rodinných a profesních aktivit a aspirací. Rozhodování o péči o malé děti a chování žen na trhu práce jsou v ČR ovlivňovány rozdíly ve mzdách žen a mužů a nedostatečnou nabídkou služeb nerodinné péče o děti, zejména mladší 3 let.

Fungující **systém služeb nerodinné péče o děti** v předškolním věku je podmínkou úspěšného sladování práce a rodiny i zvýšení porodnosti a zaměstnanosti matek s malými dětmi. Ve Francii i v ČR existují jesle pro děti mladší 3 let a mateřské školy pro děti od 3 let do začátku povinné školní docházky. Ve Francii jsou služby rozmanitější, existují zde také služby mateřských asistentek, dané zvláštním zákonem, s kvalitou kontrolovanou státními orgány a podporované státem (daňové výhody a příspěvky pro rodiče dětí a placení sociálního pojištění mateřské asistentky státem). Státem jsou definovány, kontrolovány i finančně podporovány různé formy péče, tj. rodičovské jesle s účastí rodičů v zájmu propojení rodičovské a kolektivní péče; kombinovaná zařízení podle diferencovaných potřeb rodičů a dětí v lokalitě s pravidelnou i nepravidelnou, dlouhodobou i příležitostnou péčí či různými doplňkovými službami; rodinná zařízení s mateřskými asistentkami poskytujícími péči o ve své domácnosti a zároveň docházejícími se svěřenými dětmi do kolektivního zařízení. Francouzský systém nerodinné péče je velmi komplexní, ale zároveň poměrně transparentní. Za inspirativní pro ČR lze považovat např. aktivní roli státu a obcí včetně financování založeného na státem garantované podpoře ze systému sociálního zabezpečení a daní a dalších zdrojů se společnými pravidly pro všechny formy péče; monitoring potřeb a požadavků rodin; jednotné základní předpisy pro zařízení poskytující péči o děti do 6 let mimo resort školství; důraz na kvalitu péče, kvalifikaci personálu a individuální přístup k dětem; zohlednění individuálních potřeb rodin a dětí nabídkou různých typů zařízení; finanční podporu provozovatelů i rodičů (dávky, dotace, daně); kombinaci služeb denní péče o děti se službami na podporu socializace dětí a rodin, sdílení zkušeností, rodičovské kompetence apod.

Žádoucí kvality a efektivnosti je tedy možno dosáhnout v zařízeních různého typu lišících se podle rozmanitých individuálních potřeb dětí a rodičů, čímž se potvrzuje neopodstatněnost rozdělování zařízení denní péče podle věku dětí.

Inspirace z Francie posloužila při analýze **služeb pro fungující rodiny**, a to jak sociálních, tak nespadaajících do sociálních služeb, hlavně mateřských center, plnicích několik klíčových funkcí na principu svépomoci (poradenství, aktivizační služby k zvyšování rodičovských kompetencí a posilování vztahu rodiče a dítěte, setkávání rodičů s cílem výměny zkušeností a různé zaměřené aktivity pro děti). Mateřská centra vyplňují mezeru v oblasti sociálních služeb a sociálně-právní ochrany a doplňují nabídku v konkrétních lokalitách. Mateřská centra mohou přispět ke zvyšování rodičovských kompetencí poskytováním sociálních a dalších služeb. Porovnání jejích koncept s úžejí zaměřenými francouzskými tzv. „zelenými domy“, což jsou místa socializace dítěte v kolektivu, přípravy na separaci od rodiče při nástupu do zařízení denní péče a posilování vztahu rodiče a dítěte za přítomnosti psychologa. V obou případech jde o neformalizovaná zařízení. Systém služeb péče o děti by měl reagovat na poptávku po službách na pomezí mezi neformálním setkáváním a odborným poradenstvím a aktivizací. Význam mateřských center pro podporu rodiny a její zdravý rozvoj je zřejmý, což by se mělo projevit při posuzování nároku na dotace nebo na oprávnění k poskytování sociálních služeb a služeb sociálně-právní ochrany.

Další formou podpory rodin s dětmi s funkcí prevence sociálních problémů rodin je propojení výchovy a vzdělávání dětí se sociálně terapeutickými a podpůrnými sociálními službami. Francouzským příkladem jsou tzv. rodičovské jesle, v nichž často dochází ke kombinaci těchto služeb. Také v ČR je odborníky reflektována naléhavost řešení situace sociálně znevýhodněných rodin s dětmi nástroji sociální prevence, čemuž by pomohly sociální a ekonomické podněty. Spektrum služeb, v nichž chybí terénní služby pro ohrožené rodiny a sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi, by se tak rozšířilo.

Největší potenciál k zavedení kombinovaných služeb pro rodiny mají zřejmě mateřská centra, existuje však rozpor mezi nízkoprahovým a svépomocným charakterem mateřských center a statutem subjektu péče

o děti, poskytujícího pravidelnou denní péči o děti. Finanční zdroje na podporu „alternativních“ forem denní péče o děti jsou velmi omezené. Na sociálně terapeutické a poradenské služby pro ohrožené rodiny lze potenciálně získat finanční podporu, pokud by služba byla registrovaná jako sociální, ale asi by byl oslaben charakter nízkoprahového zařízení. Je třeba zvýšit podporu alternativních forem péče, respektujícím individuální potřeby. Charakteru mateřských center odpovídá, nabízejí-li odborníci ženám pomoc i neformálně během obvyklých činností a další pak mimo centra. Mateřská centra se snaží vtahováním rodin z ekonomicky slabšího prostředí do svých programů zvýšit svou dostupnost pro znevýhodněné, ale ti se těžko aktivizují. V současné době komplikuje realizaci této formy služeb pro rodiny i další podobné inovace nepřijetí zákona o dětské skupině.

Končily rovněž práce na projektu **Opatření rodinné politiky na regionální a lokální úrovni a podmínky jejich zavádění v praxi**, jehož cílem byl návrh postupu a opatření k provádění rodinné politiky na úrovni obcí a krajů s obecně platnými principy a návodů i doporučeními, jak ji modifikovat a aplikovat podle specifických podmínek. Z analýz výsledků získaných kvantitativními i kvalitativními metodami a studiem dokumentů vč. dokumentace soutěže „Obec přátelská rodině“ vyplynula potřeba zahrnout mezi navrhované postupy a opatření jak návod koncepčního přístupu k lokální rodinné politice, tak praktické náměty na řešení jejích dílčích oblastí.

V ČR jsou kompetence vyšších územně správních celků a regionů oproti jiným zemím omezenější a i méně využívané, což může být zdrojem diferencovaného a často neujasněného přístupu ke koncipování a provádění krajské rodinné politiky. Kraje by měly mít koncepte a metodiky rodinné politiky zohledňující specifické podmínky regionu, obcím by měly poskytovat finanční podporu, podněty a potřebné informace. Koncepte na úrovni státu by měla vyjadřovat nastavení současných trendů a záměrů v oblasti rodinné politiky a jím vydávaná metodika by měla odrážet zobecněné zkušenosti rozvinuté výzkumy a odbornými analýzami. Potřebné jsou finanční podpora obcí ze strany státu, vzdělávání lidí a oceňování úspěšných obcí a dalších subjektů, např. prostřednictvím soutěží, auditů apod. Specifika role obcí a měst v rodinné politice vyplývají především z nejbližšího kontaktu mezi subjekty a objekty rodinné politických opatření a akcí a možnosti na ně reagovat diferencovanými nástroji. Přístupy a pojetí rodinné politiky na lokální a národní úrovni se diametrálně liší. Potřeba místní rodinné politiky je dána rozmanitostí potřeb a problémů rodin efektivně jen těžko řešitelných univerzálními opatřeními z centrální úrovně.

Výzkum **Analýza vývoje hmotné podpory rodin formou nepojistných sociálních dávek (s návrhem prorůstových opatření)**, provedený VÚPSV, v. v. i., ve spolupráci s Národním centrem sociálních studií, o. p. s., se zaměřil na analýzu vývoje hmotné podpory rodin nepojistnými sociálními dávkami od roku 1990 a zejména po roce 2010. V mezinárodním porovnání ČR po celou dobu v pořadí zemí klesala s výjimkou r. 2007, kdy se díky novým opatřením (rodičovský příspěvek) dostala zhruba na konec 2. třetiny sledovaných zemí. V r. 2010 činil podíl sociálních výdajů na rodinu a dítě na HDP díky reformám v ČR pouze 1,33 % a mezi zeměmi EU jsme obsadili 5. místo od konce.

Míra ohrožení chudobou nezaopatřených dětí je v ČR ve srovnání s ostatními zeměmi EU jedna z dlouhodobě nejnižších, ale rozdíl mezi mírou ohrožení chudobou nezaopatřených dětí do 16 let a všech obyvatel patří v ČR k těm vyšším. Podíl dětí ohrožených chudobou je velice nízký, ale jen pokud rodiče dosáhli vysokoškolského vzdělání. ČR relativně hodně vynakládá na rodičovský příspěvek (cca 7x víc než průměr za země EU), ale jen málo na přídavek na děti (nejméně v EU, kde jsou průměrné náklady na tuto dávku 10x vyšší).

Analýza se dále zaměřila na nepojistné sociální dávky jako na jeden z nástrojů sociální a rodinné politiky, hlavně na podmínky vzniku současných nepojistných dávkových systémů a vývoj jejich organizačního zabezpečení, mj. na změny, k nimž došlo v rámci jednotlivých fází připomínkového řízení klíčových právních norem. Vyhodnocena byla rovněž správnost formulovaných predikcí, zvláště predikcí dopadů opatření realizovaných po r. 2010. Opatření přijatá v rámci tzv. úspěšných opatření vedla k podstatné změně základního konceptu sociální politiky, k odklonu od levné skupinové cíleně (selektivně) zaměřené a prokazatelně úspěšné prevence k nákladné individuální kurativě. V dokumentech k provedení změn nejsou analyzovány důsledky právě tohoto vývoje. Ani odborně zpracované predikce tedy nemusí vést k adekvátnímu rozhodnutí. V procesu projednávání může dojít k závažným změnám oproti zpracovaným návrhům a výsledné řešení může bránit dosažení zamýšleného cíle. V takovém případě je užiti tohoto nástroje sociální politiky za současné legislativní praxe značně nespolehlivé a nejisté, popř. až kontraproduktivní.

Následně byly formulovány náměty na úpravy v oblasti nepojistných dávek pro rodiny s dětmi a hlavní opatření a náměty na změny v oblasti rodinné politiky s důrazem na přijetí prorůstových opatření jako nástroje rozvoje lidského potenciálu a lidských zdrojů k posílení prosperity standardní rodiny. Sociální politika by se měla méně zaměřovat na problém

chudoby, jejíž řešení vyžaduje relativně malé výdaje a která se týká relativně malého okruhu obyvatel, a více se orientovat na rodiny dostávající jen velmi omezenou či žádnou podporu státu, jejichž daňové zatížení je vyšší než tato státní podpora. Problémem domácností se středními příjmy je nákladnost kvalitní péče o děti. Tyto rodiny s minimální nebo žádnou podporou plně hradí všechny náklady a svými disponibilními příjmy se přibližují rodinám pro nízké příjmy podporovaným. Jejich podpora by měla být taková, aby byla kvalitní péče o děti oceněna a ekonomicky zvýhodněna.

V rodinné politice je urychleně třeba přijmout a realizovat jednoznačné prorůstové impulzy jak v oblasti vzdělávání, tak i v oblasti sociálně ekonomické prosperity rodiny (mj. sjednotit daňovou slevu na poplatníka s daňovým zvýhodněním na dítě tak, aby finální dopad byl rozpočtově neutrální), zaměstnanosti a v oblasti bydlení. Úspěšná opatření realizovaná po r. 2010 výrazně zvýšila počet příjemců dávek pomoci v hmotné nouzi a pravděpodobně významně zvýšila počet osob ohrožených sociálním vyloučením podle šetření EU – SILC.

Hodnocení trendů v rozvoji kapacity veřejné správy a vládnutí ve vztahu k sociální politice

V r. 2013 se výzkum zaměřil na implementaci reformy v rámci agendy dávek pomoci v hmotné nouzi, pojetí sociální pomoci a metodiku integrace sociální práce a poskytování dávek pomoci v hmotné nouzi a na udržení procesů plánování sociálních služeb na území Písku jako obce s rozšířenou působností.

Cílem výzkumu **Raná fáze implementace reformy v rámci agendy dávek pomoci v hmotné nouzi** bylo zachytit situaci v oblasti poskytování sociální pomoci lidem v hmotné nouzi na kontaktních pracovištích ÚP ČR a v obcích tak, jak vypadala krátce po zahájení reformy od počátku roku 2012, se zaměřením na analýzu faktorů ovlivňujících úspěšnost její implementace do praxe. Soustředila se také na typy pojetí sociální pomoci uplatňované v nových podmínkách pracovníky agendy hmotné nouze a na to, zda a jaká dilemata při práci s klienty pociťovali. Z výsledků 86 polostrukturovaných rozhovorů s řadovými a vedoucími pracovníky vybraných referátů hmotné nouze při kontaktních pracovištích ÚP ČR a sociálních odborů obcí vyplynulo, že ani čtyři měsíce po zahájení reformy nebyly zajištěny základní podmínky pro její úspěšné převedení do praxe. Mezi pracovníky první linie i jejich nadřízenými panovala nejistota až konflikt ohledně cílů reformy, pracovní a organizační podmínky téměř znemožňovaly poskytování komplexní sociální pomoci, přičemž pracovníci první linie na ÚP ČR často čelili dilematu, zda nadále působit i jako sociální pracovníci, či akceptovat roli pouhých administrátorů dávek v hmotné nouzi dle očekávání svých nadřízených.

Sociální pomoc lidem v hmotné nouzi jak na pracovištích ÚP ČR, tak na obcích se primárně orientovala na překonání některých osobních deficitů klientů poskytnutím dávky či poradenstvím. Další formy pomoci byly využívány pouze příležitostně. U poměrně velké části pracovníků se pojetí pomoci primárně orientované na saturaci osobních deficitů klientů rozcházel s jejich představou pomoci vhodné pro tyto klienty. Jejich představa o optimální sociální práci s nimi zahrnovala rovněž učení a působení na problémové interakce klientů, což však podle nich nebylo možné běžně uplatňovat. V poreformním období nebyla pomoc lidem v hmotné nouzi zdaleka ustálená, není tedy možné předvídat, které z potíží byly či budou dočasné, a které naopak mohou přetrvávat či zesilovat a pojetí sociální práce s lidmi v hmotné nouzi dále ovlivňovat. Při rozsahu potíží při implementaci reformy sociální pomoci v hmotné nouzi lze jen stěží očekávat, že by se vyřešily „samy od sebe“. Je tedy třeba přijmout k řešení popsanych potíží opatření. Stanovení konkrétních kroků je dlouhodobějším procesem založeným na diskuzi mezi zástupci MPSV, vedoucích a řadových pracovníků agendy sociální pomoci osobám v hmotné nouzi a akademií z oboru sociální práce.

Cílem projektu **Pojetí sociální pomoci a metodika integrace sociální práce a poskytování dávek pomoci v hmotné nouzi** bylo vytvořit takový metodický nástroj, který významně podpoří spojení poskytování dávek pomoci v hmotné nouzi se sociální prací. Vypracovaná „Metodika integrace sociální práce a poskytování dávek pomoci v hmotné nouzi“ pracovníkům v přímém kontaktu s příjemci těchto dávek poskytuje návod, jak s ohledem na životní situaci příjemce diferencovaně vybírat z typů sociální pomoci a jak je uplatňovat v praxi. Metodika byla zpracována na základě výsledků terénního šetření zahrnujícího detailní popis a hloubkové porozumění tomu, jaká pojetí sociální pomoci jsou v současnosti v ČR uplatňována, zahraničních zkušeností a kritické reflexe navrhovaných postupů odborníky z praxe. Pilotní testování postupů navržených v metodice ověřilo jejich vhodnost pro danou cílovou skupinu a uplatnitelnost ve stávajícím systé-

mu pomoci v hmotné nouzi. Její uplatnění v praxi přispěje k tomu, aby pracovníci kontaktních pracovišť ÚP ČR a sociální pracovníci obcí využívali při pomoci lidem v hmotné nouzi a ohroženým hmotnou nouzí postupy sociální práce umožňující klientům zvládat problémy, které je do hmotné nouze přivedly nebo jim brání se z ní vymanit, čímž se sníží riziko jejich dlouhodobé závislosti na dávkách a zlepší se jejich schopnost samostatně řešit svoji životní situaci.

Výsledkem prací jsou dva výstupy, jeden zaměřený na diskusi a popularizaci postupů sociální práce navržených v uvedené metodice, druhý shrnující výsledky analýzy kvalitativních dat získaných v průběhu realizace tří případových studií zaměřených na uplatňování sociální práce v systému pomoci v hmotné nouzi po implementaci sociální reformy v roce 2012. Ty ukázaly tendenci jednotlivých pracovišť agendy hmotné nouze při ÚP ČR buď k rozšířenímu, nebo naopak redukování pojetí sociální pomoci. Při rozšířeném pojetí se pracovníci snažili o komplexní působení na osobní deficity klienta v hmotné nouzi s příležitostným využíváním prvků intervence orientované na problémy v interakcích. Při redukovaném pojetí se soustřeďovali výhradně na správné posouzení a administraci dávek v hmotné nouzi s příležitostným využitím základního sociálního poradenství orientovaného v omezené míře na kompenzaci některých osobních deficitů těchto klientů.

Příklon k jednomu nebo druhému pojetí byl v době výzkumu spíše než vnějšími podmínkami ovlivněn hlavně předchozí zkušeností s agendou dávek pomoci v hmotné nouzi, vnitřní identifikací s původním způsobem výkonu této agendy blízkým rozšířenému pojetí a mírou vnitřní motivace ji obdobným způsobem i nadále vykonávat. Uplatňování rozšířeného pojetí bylo v daných organizačních podmínkách pro pracovníky velmi vyčerpávající, a tak je poměrně pravděpodobné, že vliv organizačních podmínek postupně převáží nad přesvědčením pracovníků o dobré praxi.

V rámci projektu **Udržen procesů plánování sociálních služeb na území Písku jako obce s rozšířenou působností** byla v roce 2013 zpracována projekce vývoje obyvatelstva a rámcově její dopady na potřebu sociálních služeb. Vybavenost regionu sociálními službami byla porovnána s dostupností sociálních služeb v ČR a v Jihočeském kraji. Bylo zjištěno, že bude třeba zajistit kapacitu celého spektra služeb sociální péče. Analýza vývoje struktury příjemců příspěvku na péči podle věku příjemce, pohlaví a míry závislosti za prosinec 2007–2009 posloužila k regresní analýzou zpracovaný odhad vývoje počtu příjemců příspěvku na péči u osob starších 66 let jak v regionu, tak v Písku. Porovnání s aktuální kapacitou poskytovatelů těchto služeb ukazuje, že některé aktivity bude třeba přehodnotit.

Vybavenost správního obvodu ORP Písek sociálními službami je v porovnání s údaji za stát i za Jihočeský kraj vyšší u „tradičních“ typů bytových zařízení (domovů pro seniory a pro osoby se zdravotním postižením). Je však třeba rozvíjet pečovatelské služby, zejména v malých obcích, protože počet osob, jimž jsou v ORP Písek poskytovány, v relaci na 1000 osob starších 65 let, je nižší jak v porovnání s údaji za stát, tak za Jihočeský kraj. V Písku jsou poskytovány cca 435 osobám, v relaci na 1000 osob starších 65 let je vybavenost Písku pečovatelskou službou vyšší než celostátně i než v Jihočeském kraji.

Porovnávat vybavenost dalšími typy služeb sociální péče, sociální prevence a sociálního poradenství je vzhledem k neúplným a nepřesným statistickým informacím a odlišným sociálním podmínkám velmi obtížné. Na tuto oblast se řešitelé zaměří v následujícím období.

Monitorování vývoje sociálního dialogu a pracovních podmínek

V r. 2013 se ústav podílel na řešení mezinárodního výzkumného projektu zaměřeného na pracovní podmínky v centrálních orgánech státní správy a současně byl zapojen do tří observatoří mapujících industriální vztahy, pracovní podmínky a restrukturalizace v národním hospodářství

Projekt **Working Conditions and Industrial Relations in the Central Public Administration: Conducting in-depth case studies in Member States which have joined the EU since 2004** se zabýval pracovními vztahy a podmínkami v centrální státní správě v ČR, Rumunsku, Slovensku a Estonsku. Závěrečná zpráva za ČR popisuje, vysvětluje a hodnotí reformní snahy ve státní správě a provedené změny s dopadem na sociální dialog a pracovní podmínky. Vychází z analýzy dostupných dat a z rozhovorů s představiteli centrální státní správy na straně zaměstnanců i zaměstnavatelů a s příslušnými odborníky.

Centrální státní správa v České republice zahrnuje Úřad vlády, 14 ministerstev a 11 ústředních správních úřadů vzniklých podle zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy ČR. Po reformách územní veřejné správy v letech 1990–2000 byla v letech 1998–2002

připravována reforma centrální státní správy, řízená původně z Úřadu vlády ČR a od 1. listopadu 2006 Ministerstvem vnitra ČR, k jejíž plné realizaci nakonec nedošlo a zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (tzv. služební zákon) nevstoupil v platnost. Došlo pouze k dílčím organizačním změnám na některých ministerstvech. Od r. 2008 probíhala elektronizace veřejné správy a zavádění prvků e-governmentu (Smart Administration Strategy).

Růst deficitů veřejných rozpočtů v letech 1999–2006 vyvolal nutnost snižování podílu schodku veřejných rozpočtů na HDP. Původně v letech 1997 a 2002 také negativně ovlivnily záměry v oblasti reformy veřejné správy. V letech před krizí 2009–2013 docházelo k neúspěšným snahám snížit stav úředníků v centrální státní správě. V letech 2010–2013 byly kráceny provozní a investiční výdaje ministerstev o 10 % a byla snaha o zjednodušení agend, odstranění duplicit a snížení celkového počtu orgánů ústřední státní správy, k čemuž už kvůli předčasným volbám nedošlo.

Počet zaměstnanců ministerstev a ústředních úřadů (bez podřízených organizačních složek) se mezi lety 1999–2012 pohyboval mezi 18 300–15 000 zaměstnanci, mezi roky 2003–2011 poklesl o 11,2 %. Mezi zaměstnanci v centrálních správních úřadech mírně převažují ženy, na řídicích pozicích jsou však zastoupeny jen 11 %. Většina pracovníků pracuje na plný úvazek a mají pracovní smlouvu na dobu neurčitou. Jejich práva a povinnosti se řídí zákoníkem práce, některé dílčí oblasti jsou speciálně upraveny. Personální práce se zaměstnanci je nejednotná, sjednocujícím prvkem jsou předpisy pro odměňování, založené na platových třídách dle náročnosti práce a stupních dle započitatelné praxe. Plat je tvořen nárokovou a nenárokovou složkou, jež má plnit motivační funkci. Vzhledem k tomu, že výše nárokové části zaostává za platy v ekonomice, je tato složka používána jen k dorovnání na potřebnou úroveň platu.

V 18 úřadech z 26 působí odborové organizace sdružené v Odborovém svazu státních orgánů a organizací a byly v nich vyjednány podnikové kolektivní smlouvy. Na úrovni celé státní administrativy se nevyjednávají. Kolektivní vyjednávání je ve veřejném sektoru v řadě oblastí omezeno. Tam, kde to zákon umožňuje, se kolektivní smlouvy týkají tvorby a užití FKSP, příspěvků zaměstnavatelů na penzijní a životní pojištění, odstupného atd. S výjimkou některých profesí není právo na státní a další protestní akce pro zaměstnance centrální státní správy nijak omezeno.

Absence služebního zákona a systemizace pracovních míst vede mnohdy k nekoncepčním úpravám počtu zaměstnanců, v odměňování, distribuci pracovních úkolů a k politizaci státní správy, což vede ke ztrátě motivace zaměstnanců, odlivu kvalifikovaných pracovníků a závislosti úřadů na politických rozhodnutích.

V roce 2013 pokračovalo také zapojení do celoevropské sítě **observatoří EIRO (European Industrial Relations Observatory), EWCO (European Working Conditions Observatory) a ERM (European Restructuring Monitor)**, vytvořené Evropskou nadací pro zlepšení životních a pracovních podmínek s cílem shromažďovat, analyzovat a šířit informace o industriálních vztazích, pracovních podmínkách a změnách na trhu práce.

EIRO shromažďuje informace o kolektivním vyjednávání a reprezentativnosti sociálních partnerů. V roce 2013 vznikly tyto studie: Vývoj mezd v 21. století, Industriální vztahy ve státní správě, Role sociálního dialogu a průmyslové politiky, Dopady demografických změn na sladování pracovního a rodinného života, Industriální vztahy a gender v Evropě, Změny v nastavení mzdových systémů v kontextu krize a nového řízení ekonomiky, Sociální dialog v malých firmách a mikrofirmách, Národní profil industriálních vztahů a Reprezentativní studie sociálních partnerů ve vybraných odvětvích – textil, stavebnictví, lokální administrativy, výroba, rozvod a obchod s elektřinou, chemický a dřevozpracující průmysl, silniční nákladní doprava a logistika.

EWCO monitoruje pracovní podmínky v nejširším slova smyslu, zejména dopady práce na zdravotní stav zaměstnanců, na kariérní a profesní rozvoj či na sladování rodinného života s prací. Vznikly tyto studie: Pracovní podmínky absolventů, Nové formy zaměstnávání, Změna profesní kariéry ve vyšším věku, vnitřní mobilita, Obtěžování a násilí v práci a Zaměstnávání osob s chronickými onemocněními.

ERM monitoruje změny na trhu práce v důsledku restrukturalizace ekonomiky s využitím denního tisku a jiných informačních médií. Vznikly tyto studie: Restrukturalizace ve veřejném sektoru, Opatření podporující příjmy mladých lidí a Opatření podporující stěhování za prací.

- 1 Položka se v nákladech práce vyskytovala již před rokem 2009. Její plnění však bylo dobrovolné, vyplývalo z kolektivního vyjednávání nebo z rozhodnutí zaměstnavatele.
- 2 Snížení sazby pojistného hrazeného zaměstnavatelem z 35 % objemu vyplacených mezd na 34 % od roku 2009.
- 3 V roce 2012 relativní cenová hladina v ČR klesla na 70 % úrovně EU-27.

služby), které využívají zejména osoby starší 80 let a osoby se zdravotním postižením. Společná vybavenost místy v denních stacionářích, v centrech denních služeb a vybavenost pečovatelskou službou v krajích ČR (graf č. 2) byla hodnocena, v porovnání s doporučeným standardem (75 míst na 1000 osob starších 65 let), ve většině krajů jako dostačující. S procesem transformace sociálních služeb lze v následujících letech předpokládat trend spojený s deinstitucionalizací sociálních služeb, tj. omezováním kapacity lůžek, včetně odpovídajícího omezení státní finanční podpory v zařízeních pobytových sociálních služeb a rozšíření a doplnění péče alternativními formami služeb ambulantních a terénních (Jaroševská, 2012; Jensen, Lolle, 2013; Kvašňáková, 2013; Lewis, West, 2014; Malíková, 2011).

Na základě porovnání krajů ČR dle vybavenosti vybranými službami sociální péče pobytového, ambulantního a terénního charakteru v letech 2007 a 2012 (obrázek č. 1) můžeme konstatovat, že mezi kraje nejméně si podobné vzhledem k zastoupení vybranými službami sociální péče patří: populačně největší kraje (ve shluku 2) Středočeský, Moravskoslezský a Jihomoravský kraj s nejvyšší vybaveností vybranými službami sociální péče, což může souviset i s územní dostupností služeb v těchto krajích, a Liberecký a Karlovarský kraj (ve shluku 4), které vykazovaly nejnižší vybavenost vybranými službami sociální péče. To souvisí především se skutečností, že se jedná o kraje s nejmenším počtem obyvatel. Z porovnání krajů ČR dle struktury vybavenosti vybranými službami sociální péče (obrázek č. 1) dále vyplynulo, že mezi kraje nejméně si podobné patří kraj Ústecký (shluk 3) s převažující vybaveností pobytových služeb sociální péče (tj. vybavenost místy v domovech pro seniory, v domovech se zvláštním režimem a v týdenních stacionářích) a Hlavní město Praha (shluk 1) s převažující vybaveností terénními a ambulantními službami, tj. počet osob s pečovatelskou službou a počet míst v centrech denních služeb, což může souviset i s větší dostupností těchto služeb v Hlavním městě Praze.

V souvislosti s hodnocením vybavenosti sociálními službami v ČR zůstávají ještě některé otevřené problémy. Při hodnocení vybavenosti neexistují žádné objektivní podklady, které by mohly být použity pro poměr ambulantní a terénní péče pro cílové skupiny, a statistika nerozlišuje cílovou skupinu u zařízení, která poskytují služby jak seniorům, tak osobám se zdravotním postižením (Model minimální kapacity sítě sociálních služeb na daném modelovém území, 2012). V krajích ČR určité rozdíly v rozsahu poskytovaných sociálních služeb souvisí zejména s mírou urbanizace, s věkovou, kvalifikační, profesní a sociální strukturou obyvatelstva na daném území, se strukturou osídlení jednotlivých územních celků, s velikostí obcí a s hustotou obyvatelstva (Jeřábková, Průša, 2012; Průša, Horecký, 2012; Sociální služby na rozcestí, 2013; Víšek, Průša, 2012). Proto námětem pro další výzkum může být hodnocení vybavenosti krajů ČR službami sociální péče s přihlédnutím

k územní a ekonomické dostupnosti služeb nebo věkové struktuře obyvatelstva v krajích využívajících tyto služby.

Závěr

Z veřejných služeb je v České republice nejpropracovanější standardizace sociálních služeb. Z hlediska kvality poskytovaných sociálních služeb je standardizací věnována systematická pozornost od roku 2000. Standardy kvality a principy sociálních služeb jsou definovány zákonem o sociálních službách (s účinností od roku 2007) jako tzv. zákonné standardy a zaměřují se na standardy procedurální, personální a provozní. Na základě standardů kvantitativního charakteru je realizováno hodnocení vybavenosti území sociálními službami (podle stanoveného počtu míst nebo počtu osob pro konkrétní službu). Při hodnocení rozsahu poskytovaných sociálních služeb v jednotlivých krajích je nutné vycházet z jejich vybavenosti, ale nelze uplatňovat stejná hlediska na celém území ČR. Vybavenost území sociálními službami je nutné posuzovat a rozvíjet (Průša, Horecký, 2012; Víšek, Průša, 2012) i v širších aspektech (územní a finanční dostupnost, návaznost služeb, informovanost občanů, kvalita výkonu služeb nebo ekonomická efektivnost) než jen samotnou přítomností příslušných zařízení a aktivit.

Ke zvýšení efektivnosti financování služeb sociální péče je navrhováno, v souvislosti s finanční standardizací, transformovat dotaci ze státního rozpočtu do nového příspěvku na péči, jehož výše bude diferencována podle formy poskytované péče (v pobytových, ambulantních a terénních zařízeních) a s přihlédnutím k tomu, zda je péče poskytována prostřednictvím registrovaného poskytovatele sociálních služeb nebo rodinných příslušníků a blízkých osob.

Literatura:

- Čámský, Pavel - Sembdner, Jan - Krutílová, Dagmar. *Sociální služby v ČR v teorii a praxi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2011. 264 s. ISBN 978-80-262-0027-7.
- Halásek, Dušan. *Standardizace veřejných služeb*. 1. vyd. Ostrava: VŠB-TU, 2004. 152 s. ISBN 80-248-0685-1.
- Halásková, Renáta. *Vybrané aspekty sociálních služeb pro seniory. Aktuální otázky sociální politiky - teorie a praxe*, 2012, roč. 6, s. 35-45. ISSN 1804-9095.
- Halásková, Renáta. *Význam standardizace sociálních služeb v době jejich liberalizace*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2013. 137 s. ISBN 978-80-7416-118-6.
- Horecký, Jiří. *Návrhy na změnu výplaty a použití příspěvku na péči. Asociace poskytovatelů sociálních služeb v ČR* [online]. 2012, 39s. [cit. 2013-11-28]. Dostupné z: http://www.apsscr.cz/files/files/Prispevek_na_peci_JH_finalup.pdf
- Jaroševská, Elena. *Změna způsobu řízení sociálních pobytových služeb jako nástroj jejich deinstitucionalizace. Aktuální otázky sociální politiky - teorie a praxe*, 2012, roč. 6, s. 56-65. ISSN 1804-9095.
- Jensen, Per H. - Lolle, Henrik. *The Fragmented Welfare State: Explaining Local Variations in Services for Older People. Journal of Social Policy*, 2013, vol. 42, no. 02, pp. 349-370. ISSN 0047-2794.
- Jeřábková, Věra - Průša, Ladislav. *Příspěvek na péči - analýza dostupných datových zdrojů* [online]. 2012, 148 s. [cit. 2013-11-28]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/13767/prispevek_pece.pdf
- Kolektiv autorů. *Obce, města, regiony a sociální služby*. 1. vyd. Praha: Socioklub, 1997. 271s. ISBN 80-902260-1-9.

- Kolektiv autorů. *Sociální služby na rozcestí*. 1. vyd. Praha: Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR, 2013. 296 s. ISBN 978-80-905248-3-5.
- Kozlová, Lucie. *Sociální služby*. 1. vyd. Praha: TRITON, 2005. 80s. ISBN 80-7254-662-7
- Kvašňáková, Lenka. *Možnosti a obmedzenia individuálneho plánovania v rezidenčných sociálnych službách pre seniorov. In JANEBOVÁ, Radka (ed.). Spolupráce v sociální práci: sborník z konference IX. Hradecké dny sociální práce Hradec Králové 21. až 22. září 2012. Hradec Králové: Gaudeamus, 2013. ISBN 978-80-7435-259-1. s. 505-510.*
- Lewis, Jane - West, Anne. *Re-Shaping Social Care Services for Older People in England: Policy Development and the Problem of Achieving „Good Care“*. *Journal of Social Policy*, 2014, vol. 43, no. 01, pp. 1-18. ISSN 0047-2794.
- Lindbeck, Assar - Nyberg, Sten - Weibull, Jorgen W. *Social Norms and Economic Incentives in the Welfare State. The Quarterly Journal of Economics*, 1999, vol. 114, no. 1, pp. 1-35. ISSN 0033-5533.
- Malíková, Eva. *Péče o seniory v pobytových sociálních zařízeních*. 1. vyd. Praha: Grada, 2011. 328 s. ISBN 978-80-247-3148-3.
- Matoušek, Oldřich. *Sociální služby: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení*. 2. vyd. Praha: Portál, 2011. 200 s. ISBN 978-80-262-0041-3.
- Mazzocchi, Mario. *Statistics for Marketing and Consumer Research*. 1. vyd. London: Sage Publications, 2008. 412 s. ISBN 978-1-4129-1122-1.
- Mertl, Jan. *Sociální a ekonomické aspekty efektivnosti sociálních služeb. Fórum sociální politiky*. 2008, roč. 2, č. 3, s. 2-8. ISSN 1802-5854.
- Model minimální kapacity sítě sociálních služeb na daném modelovém území*. [online]. Praha: VÚPSV, 2012, 38 s. [cit. 2013-11-30]. Dostupné z: <http://podpora-processu.cz/wp-content/uploads/2013/02/model.pdf>.
- Nemec, Juraj. *Standardy: ano alebo nie? In Standardizace veřejných služeb jako předpoklad efektivnosti rozvoje regionů*. Brno: Masarykova univerzita v Brně. Ekonomicko-správní fakulta. Katedra veřejné ekonomie, 2003. ISBN 80-210-3192-1. s. 10-15.
- Ochrana, František. *Veřejné služby - problém vymezení pojmu a standardizace. In Standardizace veřejných služeb jako předpoklad efektivnosti rozvoje regionů*. Brno: Masarykova univerzita v Brně. Ekonomicko-správní fakulta. Katedra veřejné ekonomie, 2003. ISBN 80-210-3192-1. s. 16-21.
- Pestieau, Pierre. *The Welfare State in the European Union: Economic and social Perspectives*. 1. vyd. Oxford: Oxford University Press, 2006. 169p. ISBN 0-19-926102-4.
- Průša, Ladislav. *Efektivnost sociálních služeb: vybrané prvky a aspekty*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2007. 38 s. ISBN 978-80-87007-73-0.
- Průša, Ladislav. *Analýza ekonomické efektivity zajišťování péče o příjemce příspěvku na péči*. [online]. 2012, 41s. [cit. 2013-12-20]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/13763/analýza.pdf>
- Průša, Ladislav - Horecký, Jiří. *Poskytování služeb sociální péče pro seniory v České republice a ve Švýcarsku: mezinárodní komparace*. 1. vyd. Tábor: Asociace poskytovatelů sociálních služeb České republiky, 2012. 138 s. ISBN 978-80-904668-3-8.
- Standardy kvality sociálních služeb*. [online]. 2002. [cit. 2013-09-27]. Dostupné z: <http://eapraha.cz/joomla/images/stories/knihovna/standardy.pdf>
- Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí 2007*. 1. vyd. Praha: MPSV ČR, 2008. 196 s. ISBN 978-80-86878-83-6.
- Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí 2012*. 1. vyd. Praha: MPSV ČR, 2013. 144 s. ISBN 978-80-7421-065-5.
- Tomeš, Igor. *Sociální politika, teorie a mezinárodní zkušenost*. 2. vyd. Praha: Socioklub, 2001. 262 s. ISBN 80-86484-00-9.
- Tomeš, Igor et al. *Sociální správa: úvod do teorie a praxe*. 2. vyd. Praha: Portál, 2009. 304 s. ISBN 978-7367-483-0.
- Víšek, Petr - Průša, Ladislav. *Optimalizace sociálních služeb*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2012, 130 s. ISBN 978-80-7416-099-8.

Autorka působí na Vysoké škole logistiky v Přerově.

Posudková činnost ve vybraných evropských zemích: Francie

Mirjam Suchomelová

Ve Francii neexistuje jednotný systém posudkové činnosti, jednotlivé oblasti uplatňují své specifické způsoby posuzování. Jedná se především o posuzování invalidity ve smyslu sociálního zabezpečení, posuzování v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, posuzování nezpůsobilosti zaměstnance k dosavadní práci, zdravotního postižení či ztráty autonomie.

1. Posuzování invalidity ve smyslu sociálního zabezpečení

Invalidita je definována zákoníkem sociálního zabezpečení s ohledem na pracovní schopnost člověka.

Osoba se stává invalidní ve smyslu sociálního zabezpečení, jestliže po nemoci nebo nepracovním úrazu ztratí pracovní nebo výdělečnou schopnost minimálně o dvě třetiny. Není schopna si vydělat v jakékoli profesi mzdu vyšší než 1/3 běžné mzdy v kategorii své bývalé profese ve stejném regionu. Přiznání invalidity umožňuje poskytnout invalidní důchod z nemocenského pojištění. Invalidita je posuzována posudkovým lékařem základní pokladny nemocenského pojištění podle zbylé pracovní schopnosti, celkového stavu, věku, fyzických a duševních schopností, způsobilosti a odborného vzdělání. Pojem pracovní neschopnost je subjektivní, zohledňují se jak hlediska medicínská, tak sociální a profesní. Stanovená neschopnost umožňuje určit míru invalidity podle různých kritérií s ohledem na možnost uplatnění na místním trhu práce.

K posuzování invalidity dochází a) po skončení pobírání nemocenských dávek, v každém případě před uplynutím 3 let pobírání nemocenských dávek při dlouhodobém onemocnění (popř. 4 let, pokud byl poslední rok věnován převádění na jinou práci); b) po dosažení stabilizace zdravotního stavu pojištěnce před uplynutím výše uvedeného období; c) v případě opakovaných krátkodobých pracovních neschopností (kratších než 6 měsíců pro jedno a totéž onemocnění), jejichž celková délka dosáhla maximálně 360 dní za období 3 let; d) v okamžiku konstatování invalidity lékařem, pokud je tato invalidita výsledkem předčasného opotřebování organismu. Invalidní osoby jsou zařazeny do jedné ze tří kategorií, které určují výši invalidního důchodu: I. kategorie - invalida je schopen vykonávat výdělečnou činnost; II. kategorie - invalida je zcela neschopen vykonávat jakoukoli profesi; III. kategorie - invalida je zcela neschopen vykonávat profesi a při běžných životních úkonech je odkázán na pomoc třetí osoby. Žádost o invalidní důchod může podat pojištěnec či jeho ošetřující, popř. pracovní lékař, který se souhlasem pojištěnce může posudkovému lékaři nemocenské pokladny zaslat lékařské potvrzení, anebo nemocenská pokladna pojištěnce, kdy si posudkový lékař pojištěnce předvolá, projedná s ním jeho zdravotní

stav a navrhne mu invalidní důchod. Přiznání invalidity je vždy dočasně.

2. Posuzování v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání

2.1 Uznávání pracovní povahy úrazu nebo nemoci

Riziko pracovních úrazů a nemocí z povolání je kryto v rámci nemocenského pojištění a posuzování jejich pracovní povahy spadá do kompetence příslušné základní pokladny nemocenského pojištění. Pracovní úraz oznámí pojištěnec svému zaměstnavateli, který ho i s případnými výhradami k pracovní povaze úrazu ohlásí příslušné základní pokladně. Nemoc z povolání hlásí zaměstnanec své pokladně, ta poté zasílá jednu kopii hlášení zaměstnavateli, který opět může vyjádřit výhrady týkající se pracovní povahy nemoci. Základní pokladna nemocenského pojištění má o pracovní povaze úrazu rozhodnout ve lhůtě 30 dní a u nemoci z povolání ve lhůtě 3 měsíců od nahlášení. Vyjádří-li zaměstnavatel zdůvodněné výhrady k pracovní povaze úrazu nebo nemoci, může nemocenská pokladna zkoumat okolnosti nebo příčinu úrazu či nemoci u zaměstnavatele i zaměstnance formou dotazníku nebo u nich provést šetření, které je při úmrtí zaměstnance povinné. Nemocenská pokladna musí zaměstnavatele i zaměstnance o tomto postupu informovat před vypršením řádné lhůty pro vyřízení, lhůta se pak prodlužuje u pracovního úrazu max. o 2 měsíce a u nemoci z povolání max. o 3 měsíce.

Základní pokladna nemocenského pojištění může zaměstnance nechat vyšetřit posudkovým lékařem. V případě neshody mezi posudkovým a ošetřujícím lékařem ohledně stavu oběti a pracovní povahy úrazu nebo nemoci nebo na žádost oběti se provádí lékařská expertiza.

Někdy nemocenská pokladna stanoví pracovní povahu nemoci na základě vyjádření Regionálního výboru pro uznávání nemocí z povolání. Jedná se buď o případy, kdy je nemoc uvedena v seznamech nemocí z povolání, v daném případě však nesplňuje stanovené podmínky pro uznání, ale platí pro ni, že je přímo způsobovaná obvyklou prací oběti, nebo o případy, kdy nemoc není v seznamech nemocí z povolání uvedena, ale platí pro ni, že je především a přímo způsobovaná prací a je příčinou trvalé pracovní neschopnosti zaměstnance

minimálně v rozsahu 25 % nebo jeho úmrtí. Výbor má pro své vyjádření lhůtu 4 měsíců, kterou lze při provádění doplňujícího šetření a zkoumání prodloužit o další 2 měsíce. O tuto dobu se prodlužuje lhůta pro vyřízení. Nemocenská pokladna informuje minimálně 10 dní před přijetím rozhodnutí zaměstnance i zaměstnavatele o takto získaných poznatcích a o jejich právu nahlédnout do spisu. Zdůvodněné rozhodnutí pokladny je oznámeno zaměstnanci, zaměstnavateli a ošetřujícímu lékaři. Pokud pokladna ve stanovené lhůtě nerozhodne, je pracovní povaha úrazu nebo nemoci implicitně uznána.

2.2 Stanovení trvalé pracovní neschopnosti

Jestliže pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání dojde k trvalému snížení pracovní schopnosti zaměstnance, stanoví základní pokladna nemocenského pojištění míru trvalé pracovní neschopnosti. Její posuzování se může předběžně konat již v průběhu řízení, pokud se jedná o uznání pracovní povahy nemoci, která nefiguruje na seznamech nemocí z povolání a má za následek trvalou pracovní neschopnost v rozsahu minimálně 25 %. Předběžná míra trvalé pracovní neschopnosti se stanovuje pouze dočasně. Definitivně se určuje, když je pracovní povaha úrazu nebo nemoci uznána po vyjádření stanoviska posudkového lékaře pojišťovny a v některých případech pracovního lékaře. Zaměstnanec i jeho zaměstnavatel mohou do 10 dnů od oznámení rozhodnutí požádat o poskytnutí stanoviska posudkového lékaře. Na základě stanovené míry pracovní neschopnosti je zaměstnanec odškodněn. Je-li nižší než 10 %, obdrží zaměstnanec jednorázové paušální odškodnění, je-li rovna 10 % nebo je vyšší, je mu vyplácena doživotní renta.

3. Posuzování nezpůsobilosti zaměstnance k dosavadní práci

Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance k výkonu práce, na kterou byl přijat, posuzuje výhradně pracovní lékař. Může ji stanovit až po dvou lékařských vyšetřeních, provedených v rozmezí dvou týdnů, a po seznámení s daným pracovním místem a s pracovními podmínkami v podniku. Nezpůsobilost může být stanovena již při prvním lékařském vyšetření, pokud pokračování v práci bezprostředně ohrožuje zdraví nebo bezpečnost pracovníka nebo jiných osob nebo pokud maximálně před 30 dny proběhlo tzv. „vyšetření před návratem do

zaměstnání⁴¹, které je povinné při každé pracovní neschopnosti delší než 3 měsíce.

Zaměstnanec může být prohlášen nezpůsobilým v rámci kontrol prováděných z titulu lékařského dohledu nad zaměstnanci (i pokud kontrola probíhá na žádost zaměstnance) či v rámci vyšetření při návratu do zaměstnání po pracovní neschopnosti z důvodu nemoci z povolání, po mateřské dovolené a po pracovní neschopnosti v délce minimálně 30 dnů z důvodu pracovního či nepracovního úrazu nebo jiné nemoci, než je nemoc z povolání. Pracovní lékař může nezpůsobilost určit i na základě všech lékařských vyšetření, která provádí v průběhu pracovního poměru.

Pracovní lékař stanoví, zda se jedná o nezpůsobilost celkovou, nebo částečnou, a zda je nezpůsobilost dočasná, nebo trvalá. Vyjadřuje se ke způsobilosti zaměstnance vykonávat některou ze stávajících činností v podniku a navrhuje případná individuální opatření. V případě nezpůsobilosti je zaměstnavatel povinen zaměstnanci navrhnout převedení na jinou práci v podniku podle jeho schopností a s přihlédnutím k závěrům pracovního lékaře.

4. Posuzování v souvislosti se zdravotním postižením

Rámec politiky ve prospěch zdravotně postižených osob tvoří zákon č. 2005-102 z 11. února 2005, o rovnosti práv a šancí, participaci a občanství osob se zdravotním postižením. Jeho cílem je garantovat rovnost práv a šancí pro zdravotně postižené osoby. Zavedl princip nároku na kompenzaci následků zdravotního postižení bez ohledu na příčinu nebo druh postižení, věk nebo způsob života a přinesl tomu odpovídající dávku. Definice zdravotního postižení více než na příčinu zdravotního postižení klade důraz na jeho důsledky a zdůrazňuje význam sociálního a pracovního prostředí, ve kterém se osoba se zdravotním postižením pohybuje.

4.1 Definice zdravotního postižení

Zdravotní postižení podle daného zákona představuje každé limitování aktivity nebo omezení participace na životě ve společnosti, kterému je osoba vystavena ve svém prostředí z důvodu podstatného, dlouhodobého nebo trvalého zhoršení jedné nebo více tělesných, smyslových, mentálních, kognitivních nebo psychických funkcí, vícečetného postižení nebo invalidizující zdravotní poruchy. Existuje vždy ve vztahu k dané situaci a je možné působit tak, aby se jeho důsledky zmírily.

4.2 Posuzování zdravotního postižení

4.2.1 Departementní domy pro osoby se zdravotním postižením

Departementní domy pro osoby se zdravotním postižením jsou jednotná centra určená zdravotně postiženým osobám, která jim poskytují informace a poradenství,

umožňují jednotný přístup k nárokům a dávkám, nabízejí širokou škálu služeb a doprovázejí je, ať už jde o vzdělávání, profesionální uplatnění, životní plán apod. To zahrnuje i posuzování zdravotního postižení a potřebnosti kompenzace, definované v závislosti na životním plánu, a vypracovávání individuálního kompenzačního plánu, jehož realizace spadá do kompetence těchto domů. Posuzování se týká i dětí školního věku při vypracovávání individuálního plánu školního vzdělávání.

4.2.2 Komise pro práva a autonomii osob se zdravotním postižením a multidisciplinární skupina odborníků

V rámci departementních domů jsou zřízeny Komise pro práva a autonomii osob se zdravotním postižením (CDAPH), které rozhodují o všech nárocích, dávkách a podpoře pro zdravotně postižené osoby. Vyjadřují se k vhodným opatřením k zajištění školní, pracovní a sociální integrace těchto osob, určují zařízení a služby odpovídající potřebám postižených dětí i dospělých, rozhodují o přiznání různých dávek, mezi které patří především dávka ke kompenzaci postižení, nebo o přiznání statusu pracovníka se zdravotním postižením. Rozhodují na základě posudku multidisciplinární skupiny odborníků s ohledem na přání postižené osoby, vyjádřené v životním plánu, a navrhovaný kompenzační plán. Multidisciplinární skupina je složená z odborníků lékařských a paralekářských profesí, odborníků z oblasti psychologie, sociální práce, vzdělávání a zaměstnávání. Jejím úkolem je posoudit zdravotní postižení a potřebu jeho kompenzace na základě životního plánu dotyčné osoby a navrhnout individuální kompenzační plán. Při posuzování zdravotního postižení, pracovní schopnosti a potřebnosti kompenzace je používán Návod k posuzování postižení a schopností zdravotně postižených osob (tzv. *Guide Bareme*) a Návod k posuzování potřebnosti kompenzace osob se zdravotním postižením (GEVA).

4.2.3 Přiznání statusu pracovníka se zdravotním postižením

Pro pracovní integraci zdravotně postižených osob má značný význam přiznání statusu pracovníka se zdravotním postižením, který umožňuje přístup k řadě opatření v oblasti zaměstnávání a odborného vzdělávání a vyhrazeným formám pomoci. Invalidita stanovená orgánem sociálního zabezpečení nebo pracovní nezpůsobilost stanovená pracovním lékařem v tomto případě nestačí.

Pracovník se zdravotním postižením je osoba, jejíž možnosti získat nebo udržet si zaměstnání jsou fakticky redukovány v důsledku poruchy jedné nebo více fyzických, smyslových, mentálních nebo psychických funkcí. O přiznání statusu pracovníka se zdravotním postižením rovněž rozhodují komise CDAPH. Zájemci o přiznání tohoto statusu o něj musí požádat a jeho přiznání znamená oficiální uznání pracovní schopnosti v závislosti na zdravotním postižení.

Komise zároveň orientuje pracovníka na trh práce, na pracovní rehabilitaci nebo na chráněné prostředí. Přiznání statusu přináší především možnost podpory specializované sítě zprostředkovatelů práce Cap Emploi, která se věnuje pracovní integraci zdravotně postižených osob, zařazení do skupiny osob, na které se zaměřuje povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, podporu Asociace pro správu fondu pro pracovní integraci osob se zdravotním postižením a specifické možnosti přístupu k zaměstnání ve státní službě. Status umožňuje i přednostní přístup k různým dalším opatřením na podporu zaměstnávání a vzdělávání.

5. Posuzování v souvislosti se ztrátou autonomie

Pro starší osoby od věku 60 let, které při úkonech každodenního života potřebují pomoc nebo jejichž stav vyžaduje pravidelný dohled, je určen individuální příspěvek na autonomii. Je poskytován osobám žijícím jak v domácnosti, tak v zařízeních. Může být poskytnut na pomoc v domácnosti, denní pobyt, technické pomůcky, adaptaci bytu apod. Je spravován departementy, ale je poskytován za stejných podmínek po celé Francii. Posuzování ztráty autonomie se provádí pomocí národní tabulky AGGIR, která umožňuje stanovit stupeň ztráty autonomie žadatele a jeho zařazení do jedné ze šesti skupin (tzv. *GIR*). Tabulka AGGIR hodnotí schopnost plnit 10 fyzických a duševních aktivit, tzv. diskriminačních, a 7 domácích a sociálních aktivit, tzv. ilustrativních. K zařazení do skupiny se používá jen 10 diskriminačních aktivit, ilustrativní aktivity slouží při vypracovávání plánu pomoci.

5.1 Posuzování ztráty autonomie v domácnosti

Posuzování stupně ztráty autonomie v domácnosti provádějí zdravotně-sociální skupiny, složené vždy minimálně z jednoho lékaře a jednoho sociálního pracovníka, které vypracovávají i plány pomoci a jsou pověřeny její organizací a dohledem. Plány pomoci s ohledem na rodinnou a sociální situaci žadatele stanovují detailně jeho potřeby i formy pomoci nutné k jeho udržení v domácnosti. K posuzování ztráty navštíví žadatele po předchozím upozornění jeden nebo více členů skupiny, přítomen může být opatrovník či blízké osoby žadatele, na jeho přání i ošetřující lékař. Žadatel, popř. opatrovníkovi a blízkým osobám jsou přitom poskytnuty potřebné rady a informace. Stupeň ztráty autonomie posuzuje lékař nebo sociální pracovník zdravotně-sociální skupiny za pomoci tabulky AGGIR. Zkoumá zároveň i životní podmínky žadatele pro účely vypracování plánu pomoci, přičemž se přihlíží k materiálním, sociálním i rodinným poměrům. Zdravotně-sociální skupina se může radit s ošetřujícím lékařem žadatele. Ve lhůtě třiceti dnů od podání žádosti

zašle zdravotně-sociální skupina žadatelů návrh plánu pomoci, ten k němu může do deseti dnů vyjádřit své připomínky a požádat o změny. V tom případě je mu do osmi dnů zaslán definitivní návrh. Pokud žadatel návrh výslovně odmítne nebo ve lhůtě deseti dnů neodpoví, považuje se žádost o příspěvek za zamítnutou.

5.2 Posuzování ztráty autonomie v zařízení

V zařízení spadá posuzování ztráty autonomie do kompetence lékaře-koordinátora zařízení, popř. smluvního lékaře. Hodnocení probíhá na základě národní tabulky AGGIR a žadatelé jsou zařazováni do stanovených skupin. Posudky jsou postupovány k validaci departementnímu lékaři a praktickému posudkovému lékaři pokladny nemocenského pojištění. V případě, že nedojde ke shodě, rozhodne o definitivním zařazení žadatele departementní lékařská koordináční komise.

1 Vyšetření před návratem do zaměstnání má pomoci udržet v zaměstnání zaměstnance, kteří jsou v pracovní neschopnosti déle než 3 měsíce. Vyšetření organizuje pracovní lékař na popud zaměstnance, ošetřujícího lékaře nebo posudkového lékaře sociálního zabezpečení. Toto vyšetření umožňuje pracovnímu lékaři doporučit úpravu a přizpůsobení pracovního místa, převedení zaměstnance na jinou práci nebo odborné vzdělávání, které by převedení, popř. profesní reorientaci zaměstnance usnadnilo.

Zdroje:

Jednotlivé články:

Votre pension d'invalidité. In: L'Assurance Maladie - ameli.fr. [online]. [cit. 2013-11-12]. Dostupné z: <http://www.ameli.fr/assures/droits-et-demarches/par-situation-medicale/votre-pension-d-8217-invalidite/comment-demander-une-pension-d-invalidite.php>
L'invalidité. In: Fonds Handicap et Société. [online]. [cit. 2013-12-17]. Dostupné z: <http://www.fondshs.fr/vie-quotidienne/ressources-allocations/l-invalidite>
Les droits et les démarches face au handicap. In: Doctissimo. [online]. [cit. 2013-12-18]. Dostupné z: <http://www.doctissimo.fr/html/dossiers/handicap/articles/8676-handicape-droits-demarches.htm>

GEVA, GEVA-Sco, *Guide-Bareme*. In: Intégration scolaire & partenariat. [online]. [cit. 2013-12-18]. Dostupné z: <http://scolaritepartenariat.chez-alice.fr/page202.htm>

Code de l'action sociale et des familles - Article R232-7. In: Légifrance.gouv.fr. [online]. [cit. 2013-12-12]. Dostupné z: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006074069&idArticle=LEGIARTI000006905628&dateTexte=&categorieLien=cid>

Webové portály:

Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social. [online]. 2013. Dostupné z: <http://travail-emploi.gouv.fr/>
Ministère des Affaires sociales et de la Santé. [online]. 2013. Dostupné z: <http://www.social-sante.gouv.fr/>
MDPH.fr. Le Portail dédié aux Maisons Départementales des Personnes Handicapées. [online]. 2013. Dostupné z: <http://www.mdpf.fr/>
Service-Public.fr. [online]. 2013. Dostupné z: <http://www.service-public.fr/>

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

Projekty podporované EU

Národní soustava kvalifikací jako způsob, jak zefektivnit trh práce

Jiří Strádal

Národní soustava kvalifikací (NSK) je systém profesních kvalifikací a zkoušek, který má za cíl zefektivnit a zpružnit trh práce, zejména pak má napomoci sladit schopnosti uchazečů o zaměstnání s tím, co vyžadují jejich potenciální zaměstnavatelé. V rámci Národní soustavy kvalifikací se zaměstnavatelé prostřednictvím svých zástupců v sektorových radách podílejí na definování a průběžné úpravě požadavků na jednotlivé profesní kvalifikace. Díky nim mohou vzdělávací instituce poskytovat na míru šité vzdělávací a rekvalifikační kurzy, díky těmto kvalifikacím mohou probíhat profesní zkoušky, u nichž lidé získávají hodnověrné, celostátně platné osvědčení, jehož relevanci si mohou zaměstnavatelé snadno a průkazně ověřit.

Lidské zdroje jako klíčový faktor konkurenceschopnosti ekonomiky

Ekonomové dnes za základ prosperity země označují především její konkurenceschopnost, přičemž jednou z jejích základních oblastí je kvalita lidských zdrojů. Pro úspěšné využití lidského potenciálu je však potřeba, aby na trh práce vstupovali lidé přesně s takovými znalostmi, dovednostmi a kompetencemi, které firmy opravdu poptávají.

Přestože to zní logicky, ve skutečnosti to není vůbec jednoduché. Rychlý vývoj technologií, změny v organizaci práce, vývoj nových druhů zboží i služeb, globalizace a s ní související přesuny jednotlivých výrobních i celých odvětví mezi státy i kontinenty způsobují, že se požadavky na tyto znalosti, dovednosti a kompetence neustále mění. Co bylo aktuální včera, nemusí už platit zítra. A co člověk uměl a znal včera, mu zítra už může být k ničemu.

Znamená to nejen, že se lidé musí neustále učit novým trendům, ale i že je tato témata třeba neustále zjišťovat, popisovat a přizpůsobovat jim proces vzdělávání. A taky je zřejmé, že se tím mění role škol. Školy musí mnohem více než dříve své studenty učit efektivně vyhledávat a v praxi

uplatňovat nové informace, znalosti a dovednosti. Bez ohledu na to, zdali má k tomuto rozšířenému procesu vzdělávání docházet v průběhu praxe, ve specializovaných kurzech či formou samostudia. Z výše uvedeného vyplývá několik problémů k řešení:

- Jak určovat, které znalosti, dovednosti a kompetence jsou aktuálně a perspektivně v jednotlivých oborech lidské činnosti potřebné?
- Jak tyto znalosti, dovednosti a kompetence nastavit do podoby, která je umožní vyučovat a zkoušet?
- Jak zajistit, že lidé disponující těmito znalostmi, dovednostmi a kompetencemi o nich budou mít důvěryhodný a celostátně uznávaný doklad?

Odpovědi na tyto otázky se snaží nalézt Národní soustava kvalifikací (NSK).

NSK jako systém profesních kvalifikací a zkoušek

Národní soustavu kvalifikací, její strukturu, prvky, způsob vytváření a schvalování i procesy a další náležitosti týkající se zkoušek stanovuje zákon č. 179/2006 Sb., o uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

Pro NSK platí dva základní principy:

- Kvalifikace v NSK jsou popisovány jednotným způsobem prostřednictvím požadovaných znalostí a kompetencí. Není důležitá vzdělávací cesta, ale výsledky učení.
- Do NSK jsou zařazovány jen ty kvalifikace, které jsou požadovány trhem práce. Z tohoto důvodu jsou kvalifikace vymezovány a popisovány zástupci zaměstnavatelů a jimi nominovanými odborníky z praxe. Klíčovým prvkem NSK jsou tzv. profesní kvalifikace. Profesní kvalifikací je způsobilost vykonávat určitou pracovní činnost nebo více pracovních činností, které dávají možnost pracovního uplatnění (např. montér výtahů, montér komínů a komínových vložek, podlahář plovoucích podlah, strážník, sportovní masér, příprava studené kuchyně aj.).

Profesní kvalifikace jsou zařazovány do odpovídající úrovně Evropského rámce kvalifikací (EQF). Každá profesní kvalifikace má v NSK svůj tzv. kvalifikační standard a tzv. hodnotící standard:

- Kvalifikační standard určuje, co je třeba pro získání příslušné kvalifikace znát a umět, je to tedy soubor požadovaných kompetencí.

- Hodnoticí standard určuje, jakými kritérii a postupy se zjistí, zda uchazeč o kvalifikaci skutečně požadované kompetence má. Jinými slovy je to podrobný předpis pro zkoušku.

Zkoušení občanů z profesních kvalifikací provádějí tzv. autorizované osoby, tj. fyzické nebo právnické osoby, které získají pro konkrétní profesní kvalifikaci autorizaci, což je oprávnění vydané příslušným ministerstvem (tzv. autorizujícím orgánem). Zkouší se podle hodnoticích standardů příslušných profesních kvalifikací. Úspěšný absolvent získává celostátně platné osvědčení. Za vykonání zkoušky se musí zaplatit. Výše úhrady za zkoušky se pohybují nejčastěji v rozptěti od jednoho do pěti tisíc korun, u náročnějších profesních kvalifikací, jako je pracovní potápěč, i více.

Počet uskutečněných zkoušek v uplynulém období je patrný z grafu č. 1, počet realizovaných zkoušek a profesních kvalifikací jednotlivých ministerstev z grafu č. 2. Grafy č. 3 a 4 znázorňují počet vydaných akreditací celkem a počet autorizovaných osob a autorizací podle gescí jednotlivých ministerstev.

Profesní kvalifikace, jejich standardy, seznamy autorizovaných osob i další potřebné informace zveřejňuje informační systém NSK na adrese www.narodni-kvalifikace.cz. Pokud u některé profesní kvalifikace dosud žádná autorizovaná osoba uvedena není, znamená to, že kvalifikace byla schválena teprve nedávno a zkoušející mohou teprve nyní žádat o udělení oprávnění. V řadě případů lze profesní kvalifikace tzv. skládat do úplných kvalifikací. V praxi to znamená, že držitel osvědčení o těchto profesních kvalifikacích má možnost přihlásit se k závěrečné zkoušce z příslušného oboru vzdělání odpovídajícímu dané úplné kvalifikaci, a pokud uspěje, získá plnohodnotný výuční list.

Národní soustava kvalifikací coby příležitost nejen pro pracující, ale i pro firmy a školy

Národní soustava kvalifikací může výrazně usnadnit život třem základním skupinám, a to občanům, zaměstnavatelům obecně a vzdělávacím institucím. Každá tato skupina přitom k NSK vystupuje ve zcela odlišném vztahu:

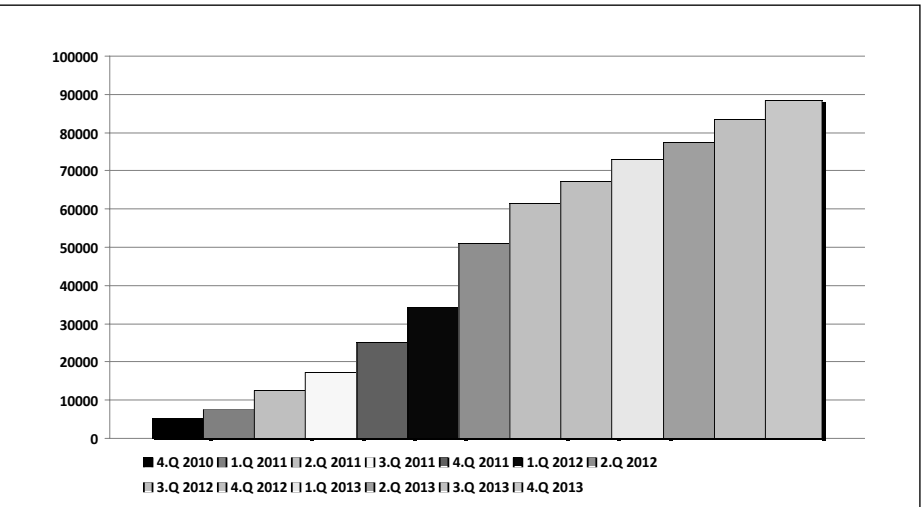
Občané

Občanům nabízí NSK příležitost získat moderní, trhem práce žádanou kvalifikaci.

Jednou skupinou občanů, kterým může NSK pomoci, jsou ti, kteří pracují v jiné profesi, než pro kterou se připravovali ve škole. Podle různých průzkumů je to každý druhý občan ČR a většinou tuto novou práci zvládají mnohem lépe než vystudovaný obor. Jenže změní-li pak zaměstnavatele, zůstává jim jako doklad o kvalifikaci zase jen původní vysvědčení, diplom či výuční list.

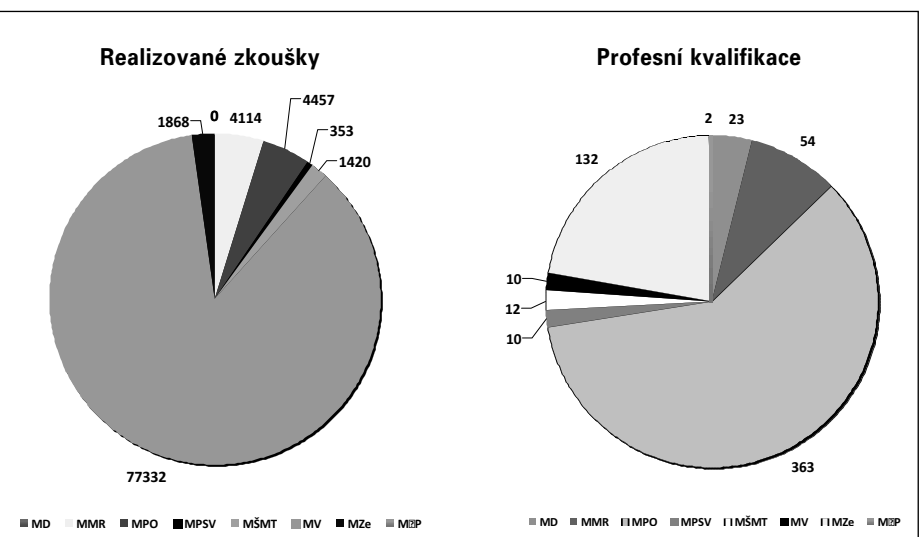
NSK tento problém řeší a umožňuje každému, kdo ovládá znalosti, dovednosti a kompetence některé profesní kvalifikace, aby z ní vykonal zkoušku. Uspěje-li, získá celostátně platné osvědčení o této kvalifikaci.

Graf č. 1: Počet uskutečněných zkoušek v období 4. čtvrtletí 2010–4. čtvrtletí 2013



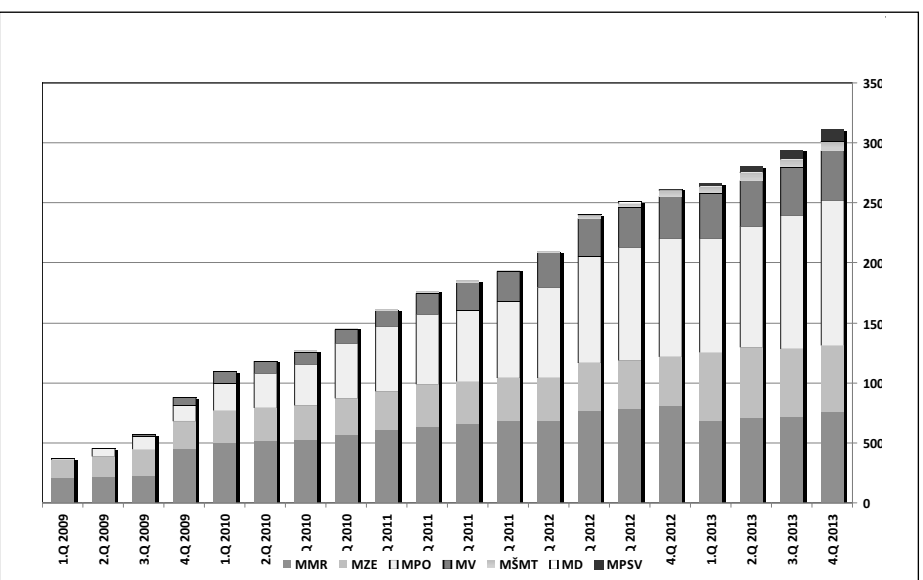
Zdroj: Národní soustava kvalifikací

Graf č. 2: Realizované zkoušky a profesní kvalifikace podle gescí jednotlivých ministerstev



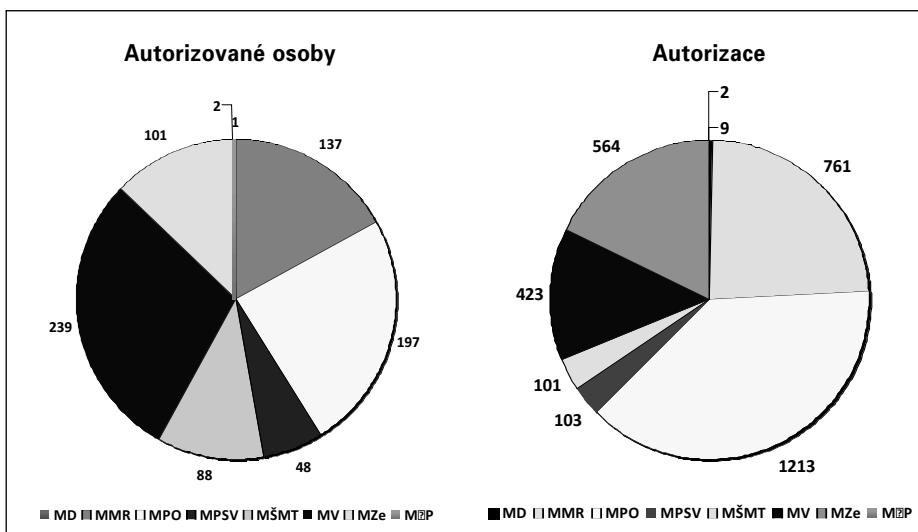
Zdroj: Národní soustava kvalifikací

Graf č. 3: Počet autorizací vydaných v období 1. čtvrtletí 2009–4. čtvrtletí 2013



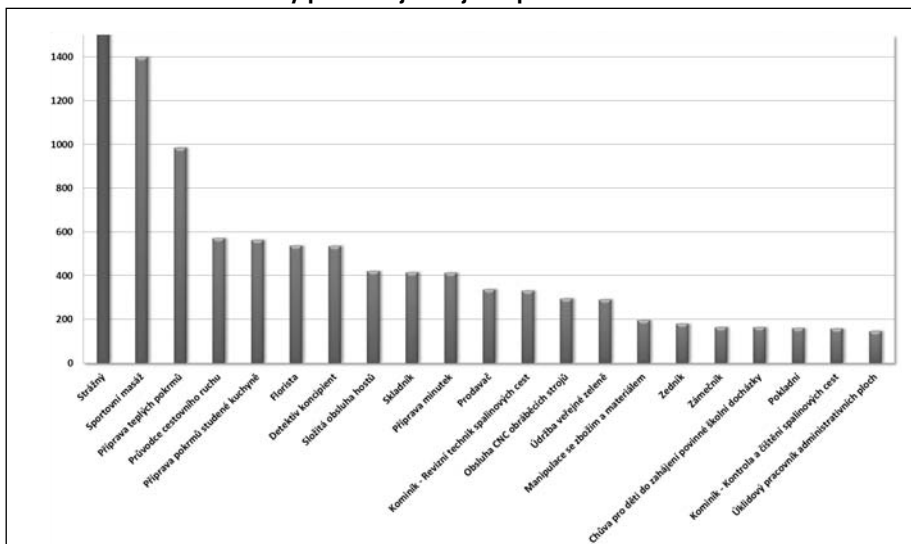
Zdroj: Národní soustava kvalifikací

Graf č. 4: Autorizované osoby a autorizace podle gescí jednotlivých ministerstev



Zdroj: Národní soustava kvalifikací

Graf č. 5: Profesní zkoušky podle nejčastějších profesních kvalifikací



Zdroj: Národní soustava kvalifikací

Další skupinou jsou lidé, kteří sice stále pracují ve své původní profesi, ale rádi by ji změnili. Důvodem může být klesající poptávka zaměstnavatelů, potřeba vyšších příjmů, neúnosně se zvyšující pracovní nároky, změna bydliště nebo prostě touha dělat něco jiného.

Pro ně je samozřejmě nejprve nezbytné absolvovat kurs dalšího vzdělání. Propojení profesních kvalifikací NSK s nabídkou vzdělávacích kursů nabízí web www.vzdelavani-aprace.cz.

Zásadní skupinou jsou uchazeči o zaměstnání, evidovaní na úřadu práce. Ti mají díky NSK příležitost získat v rámci dotované rekvalifikace osvědčení o profesní kvalifikaci NSK a tím nepochybně zvýšit svou cenu na trhu práce.

NSK je totiž propojena se systémem rekvalifikací, a to prostřednictvím vyhlášky MŠMT č. 176/2009 Sb. Ta říká, že v oblasti, kde již jsou schválené kvalifikace NSK, dostane akreditaci jen ten kurs, který je zakončený zkouškou z této kvalifikace. A to se

projeví i při udělování dotací na rekvalifikace z úřadu práce. Je to logické, protože kvalifikace NSK jsou tvořené podle potřeb trhu práce. Státu se tak zvyšují záruky, že finanční prostředky, které na rekvalifikace vynakládá, povedou k profesnímu uplatnění občanů a tím i ke zhodnocení těchto investic.

Předností profesních kvalifikací NSK pro všechny skupiny občanů je, že potenciální zájemce díky zveřejněným standardům zná naprosto přesně, co je jejich obsahem. Zjistí nejen, co by se musel naučit v kursu a co by ho čekalo u zkoušky, ale i jaké činnosti by pak s touto kvalifikací vykonával. A to je z hlediska volby další profesní dráhy důležité kritérium.

Občané samozřejmě také mohou využít možnosti skládat profesní kvalifikace do tzv. úplných profesních kvalifikací a po úspěšném složení závěrečné zkoušky získat plnohodnotný výuční list, aniž by museli tři roky chodit do školy.

Profesní kvalifikace, z nichž jsou nejčastěji skládány zkoušky, ukazuje graf č. 5.

Firmy a zaměstnavatelé jako celek

Přichází-li se do firmy ucházet o místo držitel osvědčení o profesní kvalifikaci, stačí zaměstnavateli vyhledat si na internetu standardy příslušné kvalifikace a okamžitě přehledně vidí, co tento zájemce musel prokázat u zkoušky a co tedy umí.

Posílá-li zaměstnavatel svého pracovníka na kurs zakončený zkouškou z profesní kvalifikace, opět díky zveřejněným standardům přesně ví, s jakými znalostmi a dovednostmi se mu zaměstnanec vrátí.

Současně má zaměstnavatel záruku, že obsah kvalifikace skutečně odpovídá potřebám praxe, protože ho nesestavovaly ani školy či jiné vzdělávací organizace, ani žádná státní instituce, ale právě zástupci zaměstnavatelů.

Personalisté navíc mohou na bázi NSK vystavět svůj personální a vzdělávací systém. A je samozřejmě možné ho specifikovat nebo modifikovat podle potřeb vlastních pracovních pozic. Standardizovaný popis kvalifikací založený na schopnostech pracovníků a na kritériích jejich hodnocení se k tomu přímo nabízí.

NSK je využitelná také v procesech hodnocení zaměstnanců i adaptace nových pracovníků.

Systém také může posílit pozici zaměstnavatelů na trhu práce. Začnou-li totiž zaměstnavatelé u zaměstnanců vyžadovat osvědčení o kvalifikaci NSK, postupem času se zvýší kvalifikovanost pracovníků v dané oblasti. Firmy si pak mohou vybírat z kvalitnější nabídky pracovních sil.

Zaměstnavatelé však mají díky NSK ještě jednu velkou příležitost. Prostřednictvím svých zástupců, kteří tvoří standardy kvalifikací, mohou zaměstnavatelé jako celek ovlivňovat kvalifikovanost lidských zdrojů v oblasti své působnosti, a to nejen u občanů, kteří složí zkoušku z některé profesní kvalifikace, ale i u budoucích absolventů škol. Standardy profesních kvalifikací jsou totiž mimo jiné zdrojem při tvorbě rámcových vzdělávacích programů středoškolských oborů vzdělání.

Vzdělávací instituce

NSK je významnou příležitostí zejména pro školy, kterým nabízí možnost rozšířit svou dosavadní činnost i na dospělé. Nejenže mohou realizovat kurzy připravující ke zkouškám z profesních kvalifikací, ale samy se mohou stát autorizovanými osobami. A je zřejmé, že toho hojně využívají, protože mezi autorizovanými osobami už je více než šest set škol.

Nejde přitom jen o rozšíření záběru školy do oblasti dalšího vzdělávání a do zkouškové činnosti, ale i o přiblížení výuky počátečního vzdělávání potřebám trhu práce, protože zkušenosti s profesními kvalifikacemi NSK se v něm logicky musí promítnout.

Školy, které realizují kurzy vedoucí k profesním kvalifikacím, se mohou hlásit do výběrových řízení Úřadu práce ČR na realizaci rekvalifikací. Musí ale zajistit, že absolvent kursu do patnácti dnů vykoná zkoušku

z dané profesní kvalifikace. Buď je tedy škola sama autorizovanou osobou, nebo má v tomto smyslu uzavřenou smlouvu s jinou autorizovanou osobou. Na rozdíl od ostatních vzdělávacích institucí se školy do těchto výběrových řízení mohou hlásit, aniž by pro nabízený kurs měly akreditaci MŠMT, pokud jsou zapsány v rejstříku škol pro obor vzdělávání obsahově pokrývajících danou oblast.

Institucím vzdělávání dospělých umožňuje NSK totéž, co školám. To znamená realizovat kursy, které připraví jejich absolventy ke zkouškám z profesních kvalifikací i stát se přímo autorizovanými osobami.

Instituce vzdělávání dospělých, které se hlásí do výběrových řízení Úřadu práce ČR na realizaci rekvalifikací, musí na rozdíl od škol mít pro své kursy akreditaci MŠMT. Platí zde výše zmíněná vyhláška č. 176/2009 Sb., stanovující, že existuje-li v určité oblasti profesní kvalifikace, akreditaci získá jen ten kurs, který je zakončený zkouškou podle hodnotícího standardu této kvalifikace.

Na schvalování profesních kvalifikací se podílejí zaměstnavatelé i ministerstva

Na rozvoji NSK se do velké míry podílí ESF (Evropský sociální fond v ČR). Jak již bylo uvedeno, kvalifikace tvoří zástupci zaměstnavatelů a jimi nominovaní odborníci z praxe. S ohledem na rozsah NSK se jedná o tisíce manažerů a expertů, kteří pro NSK pracují v rámci sítě tzv. sektorových rad a je-

jich pracovních skupin. A právě tyto procesy jsou financované z projektu Rozvoj a implementace Národní soustavy kvalifikací, označeného zkratkou NSK2. To proto, že mu předcházela již projekt NSK1, který nastavil a vyzkoušel systémové základy NSK včetně procesů pilotních sektorových rad a provedl naplnění určitého výchozího segmentu NSK.

Celý mechanismus funguje tak, že sektorové rady složené z reprezentativních zástupců zaměstnavatelů příslušných odvětví rozhodují o potřebě vytvoření nových nebo revizí existujících profesních kvalifikací v oblastech své působnosti. Poté ustavují a řídí pracovní skupiny odborníků z praxe, kteří pod metodickým vedením Národního ústavu pro vzdělávání (NÚV) stanovují obsah konkrétních kvalifikací a zpracovávají nebo revidují jejich standardy.

Standardy pak procházejí schvalovacími procesy na věcně příslušných autorizujících orgánech, na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR a na Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy ČR.

Je zřejmé, že procesy se standardy jsou poměrně složité a někdy i zdoluhavé, ale vytváří to záruky, že kvalifikace odpovídají skutečným požadavkům zaměstnavatelů, že zohledňují resortní předpisy a priority a v neposlední řadě že vzniká životaschopný systém s danými pravidly a potřebnou institucionální základnou.

Kromě procesů vymezování kvalifikací a tvorby a revizí jejich standardů v sektorových radách a jejich pracovních skupinách je součástí projektu NSK2 i vytváření veřejného informačního systému NSK (zahrnujícího

zmíněné weby www.narodnikvalifikace.cz a www.vzdelavaniapraxe.cz) a systému pro autorizace a zkoušky sloužícího autorizujícím orgánům a autorizovaným osobám.

V projektu je řešena i propagace NSK a její implementace směrem k cílovým skupinám.

Projekt NSK2 bude končit k 30. 6. 2015 a jeho hlavním cílem je plné pokrytí trhu práce všemi smysluplnými profesními kvalifikacemi na úrovních EQF 2, 3, 4 a nejžádanějšími profesními kvalifikacemi na vyšších úrovních.

Autor působí v rámci projektu Rozvoj a implementace Národní soustavy kvalifikací.

Konferenci na téma Alzheimerova choroba, již se účastnilo více než 200 zájemců, uspořádala koncem března v Praze APSS ČR. Počet osob s demencí dlouhodobě narůstá, v roce 2013 jich bylo 143 000, ale s touto diagnózou se jich léčilo pouze 36 500. Očekává se, že jich bude dramaticky přibývat. Účastníci se seznámili s řadou praktických opatření s úspěchem aplikovaných při péči o osoby s demencí v zahraničí i s novými asistivními technologiemi. MZ ČR připravuje Národní akční plán pro Alzheimerovu nemoc a další obdobná onemocnění na léta 2014–2017. O některých v něm navrhovaných opatřeních proběhla mezi přednášejícími a účastníky živá diskuse s řadou připomínek.

Zdroj: APSS ČR

Statistiky a analýzy

Vývoj sociálního dialogu v České republice během světové finanční krize I.

Soňa Veverková

Článek v mapuje vývoj vztahů mezi vládou a sociálními partnery v České republice během světové krize¹. Sleduje přibližně období 2008–2013 a popisuje, jak se vztahy mezi vládou a sociálními partnery proměňovaly v závislosti na ekonomickém vývoji. První část textu pojednává o tripartitě, tzn. o vztazích mezi vládou a sociálními partnery, druhá část popisuje vztahy mezi sociálními partnery navzájem. Text se přitom nezabývá obsahem těchto vztahů, ale vývojem těchto vztahů a schopností vlády i sociálních partnerů dosáhnout v zájmu ekonomické stability konsenzu.

Česká ekonomika se v letech 2003–2007 vyvíjela uspokojivě. Tento příznivý vývoj narušila v roce 2008 světová finanční krize, i když v první fázi se české ekonomiky výrazně nedotkla a pouze zpomalila hospodářský růst. V roce 2009 však už HDP dosáhl záporného růstu a míra nezaměstnanosti rostla. V letech 2010 a 2011 došlo k mírnému oživení, ale míra nezaměstnanosti klesla jen nepatrně. Rok 2012 už ale opět přinesl záporný růst HDP a rostoucí míru nezaměstnanosti. V této ekonomické situaci byla na schůzích tripartity² samozřejmě nejčastěji diskutovaným té-

matem opatření, která by českou ekonomiku dokázala vyvést z krize.

Vztahy mezi vládou a sociálními partnery během druhé vlády Mirka Topolánka (9. ledna 2007–26. března 2009)

Téma finanční krize bylo na jednání tripartity poprvé zmíněno v souvislosti s návrhem státního rozpočtu pro rok 2009 na 73. plenární schůzi Rady hospodářské a sociální dohody ČR (dále jen RHSD), konané

16. září 2008. Zde tehdejší ministr financí Miroslav Kalousek konstatoval, že „svět stojí na pokraji finanční krize a není prostor pro zvyšování výdajů ani deficitu“³. Na 75. plenární schůzi RHSD, konané 10. a 11. prosince 2008, byly poprvé prezentovány aktuální informace o stavu české ekonomiky. Předsedající ministr financí uvedl, „že vláda neočekává žádný katastrofický scénář, pravdou však je, že se velmi obtížně dá odhadnout budoucí vývoj, pozitivní je, že bankovní sektor je stabilní. Samozřejmě se dá očekávat propad výroby, propad exportu a tím i dopad na zaměstnanost“⁴.

Sociální partneři na této schůzi prezentovali své připomínky k řešení krize a všichni účastníci se dohodli na svolání mimořádné Plenární schůze RHSD, kde měly být diskutovány návrhy a náměty sociálních partnerů ke zmírnění krize.

Mimořádná Plenární schůze věnovaná krizi se konala 29. ledna 2009. Předseda vlády Mirek Topolánek připomněl dosavadní vývoj - podle něj první etapa krize ČR naplno nepostihla, ale již omezila obchodování vládních dluhopisů, zmrazila mezibankovní styky a poskytování úvěrů. Druhá etapa krize se již české ekonomiky ale plně dotýká - neposkytují se úvěry na profinancování zakázek. Zdůraznil, že může přijít i vlna třetí, která v dominovém efektu postupně zlikviduje řadu podnikatelských subjektů a ve svém důsledku ohrozí finanční instituce. Zároveň se podle něj jedná o krizi důvěry, která není odstranitelná finančními nástroji (RHSD, 2009a). Svá stanoviska a návrhy řešení krize na této schůzi prezentovali všichni sociální partneři, tzn. jak odborové centrály Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS), Asociace samostatných odborů České republiky (dále ASO ČR), tak zaměstnavatelské asociace Svaz průmyslu a dopravy České republiky (dále SP ČR) a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky (dále KZPS ČR). Sociální partneři také vyzvali vládu, aby zveřejnila kroky, které již provedla k omezení důsledků hospodářské krize, a aby předložené požadavky byly projednány experty a vláda se vyjádřila, které z nich akceptuje⁵.

Národní protikrizový plán - první ucelená vize řešení ekonomické situace

Vzhledem k ekonomické situaci byla další mimořádná Plenární schůze RHSD svolána již na 16. února 2009. Zde tehdejší předseda vlády Miroslav Topolánek předložil ucelenou vizi řešení hospodářské krize, a to Národní protikrizový plán⁶ sestavený z doporučení Národní ekonomické rady vlády (dále NERV). Tento plán však vyvolal nevoli jak u odborů, tak u zaměstnavatelů. I když některá navrhovaná opatření zástupci zaměstnavatelů i odborů akceptovali, kritizovali skutečnost, že se k Národnímu protikrizovému plánu nejenže nemohli vyjádřit (dle dohody z předchozí mimořádné plenární schůze RHSD), ale ani ho dostatečně prostudovat, neboť ještě téhož dne byl schválen vládou a 18. února 2009 byl již prezentován v Poslanecké sněmovně.

Úřednická vláda Jana Fischera (8. května 2009–13. července 2010)

Dne 24. března 2009 proběhlo v Poslanecké sněmovně hlasování o setrvání vlády vedené premiérem Miroslavem Topolánkem. Poslanecká sněmovna vyjádři-

la vládě nedůvěru. 26. března 2009 podal premiér demisi a 9. dubna 2009 jmenoval prezident Václav Klaus předsedou nové úřednické vlády Jana Fischera. Vláda měla původně vládnout do podzimu 2009, kdy se měly konat předčasné volby. Předčasné volby se však nekonaly a vláda Jana Fischera vykonávala svůj mandát až do řádných voleb v květnu 2010.

Prohloubení spolupráce mezi vládou a sociálními partnery

Úřednická vláda spolupráci se sociálními partnery prohloubila. Na 78. plenární schůzi 25. června 2009 vystoupil již nový premiér Jan Fischer a zdůraznil, že chce se sociálními partnery pravidelně a efektivně komunikovat, a to tak, aby komunikace vedla pokud možno k dohodě. Komunikace bude probíhat nejen v orgánech tripartity, ale i pracovní s jednotlivými ministry. Jednání se neslo v přátelské atmosféře (RHSD, 2009c). Sociální partneři na této schůzi žádali vládu, aby:

- zpracovala objektivní nepolitickou, aktuální zprávu o stavu české společnosti ve spolupráci se sociálními partnery s termínem předložení září 2009,
- zahájila společné práce na krizovém scénáři vývoje České republiky,
- zahájila diskusi k tvorbě hospodářské politiky České republiky,
- svolala jednání ke snížení administrativní zátěže,
- ustanovila Radu vlády pro rozvoj lidských zdrojů (za účasti sociálních partnerů),
- zamezila zneužívání dávek v nezaměstnanosti.

Dne 17. září 2009 byl na 79. plenární schůzi RHSD prezentován návrh státního rozpočtu České republiky na rok 2010 a Zpráva o současném stavu ekonomiky ČR. Oba materiály, které vláda označila jako záchranný balíček na rok 2010, sociální partneři zklamaly, a tak vydali společné prohlášení Vyjádření zaměstnavatelů a odborů k návrhu balíčku opatření na snížení deficitu na rok 2010⁷, kde podporují rychlé přijetí státního rozpočtu s cílem zamezit rozpočtovému provizoriu.

Dne 26. listopadu 2009 byl na 80. plenární schůzi RHSD projednáván balíček Východiska z krize v blízkém a střednědobém horizontu jakožto materiál urgovaný sociálními partnery, kteří žádali, aby nová vláda připravila materiál zabývající se možnými řešeními ekonomické krize. Materiál opět kritizovaly obě strany, jak odbory, tak zaměstnavatelé. Sociální partneři nabídli spolupráci a žádali zpracování nového materiálu tak, aby stanovil strategii a priority do budoucnosti a obsahoval jasná a konkrétní opatření uskutečnitelná v nejbližší době - toto v předloženém materiálu podle sociálních partnerů chybělo (RHSD, 2009e). Pod záštitou Pracovního týmu pro hospodářskou politiku RHSD zpracovali zástupci zaměstnavatelů a od-

bory společný Návrh krátkodobých opatření pro východiska z krize a řešení jejich důsledků. Návrh obsahoval 21 opatření, na kterých se sociální partneři shodli. Tento materiál byl projednán Předsednictvem RHSD 16. prosince 2009 a měl být základním východiskem komplexního dokumentu.

Východiska z krize - 38 společných opatření vlády, odborů a zaměstnavatelů

Na 81. plenární schůzi RHSD konané dne 21. ledna 2010 vláda prezentovala další dokument Východiska z krize - návrh politiky vlády v krátkodobém a střednědobém horizontu, který měl vycházet ze zmíněných 21 opatření navrhovaných sociálními partnery. Podle Fasmanna (2010) však neměl s původním návrhem nic společného a obsahoval řadu rozporů. Na závěr této schůze došlo mezi sociálními partnery a vládou ke shodě v tom, že se vláda vrátí k dokumentu sociálních partnerů Návrh krátkodobých opatření pro východiska z krize a řešení jejich důsledků. K 21 opatřením navrženým sociálními partnery vláda přidala dalších 17 návrhů a některé návrhy přeformulovala a změnila, celkově však byl nový dokument chápán jako kompromis. 2. února 2010 na 82. plenární schůzi RHSD se vláda a sociální partneři shodli na novém dokumentu Východiska z krize - 38 společných opatření vlády, odborů a zaměstnavatelů⁸. Tripartita se rovněž shodla na systému kontroly plnění těchto opatření. Na každém následném zasedání Plenární schůze RHSD ČR v roce 2010 se diskutovalo o průběžném naplňování stanovených cílů.

Dne 3. června 2010 se konala 84. plenární schůze RHSD, poslední schůze tripartity s tzv. úřednickou vládou Jana Fischera. Zde sociální partneři ve svém společném prohlášení poděkovali vládě Jana Fischera za její „aktivní a vstřícný přístup k sociálnímu dialogu prostřednictvím RHSD, který výrazně přispěl k hledání cest a východisek ze současné krize a ke zlepšení atmosféry české společnosti.“ (RHSD, 2010c).

Vláda Petra Nečase

(13. července 2010–10. července 2013)

Ve dnech 28. a 29. května 2010 se uskutečnily volby do Poslanecké sněmovny ČR. Ve volbách zvítězila Česká strana sociálně demokratická (ČSSD), avšak nezískala v Poslanecké sněmovně tolik míst, aby mohla sestavit většinovou vládu. 13. července 2010 tedy jmenoval prezident Václav Klaus novou vládní koalici složenou ze zástupců tří středo-pravicových politických stran - Občanské demokratické strany (ODS), TOP09 a Věcí veřejných v čele s premiérem Petrem Nečasem z ODS. Tato vláda ve svém programovém prohlášení považuje za jedno z hlavních opatření „reformovat veřejné finance s cílem zastavit

rostoucí veřejný dluh a nastavit parametry rozpočtové politiky tak, abychom v roce 2016 dosáhli vyrovnaných veřejných rozpočtů⁹. Toho chtěla dosáhnout zejména snížením objemu mezd pro zaměstnance v organizačních složkách státu a v příspěvkových organizacích v roce 2011 nejméně o desetinu s výjimkou pedagogických pracovníků (příčemž mělo být na úvaze jednotlivých ministrů, zda snížení objemu mezd dosáhnou snížením mezd, nebo propouštěním), snížením platů ústavních činitelů, zkrácením sociálních dávek atd. Tato nová vláda již měla sestavit státní rozpočet na rok 2011.

Plánovaný státní rozpočet byl sociálním partnerům představen na 85. plenární schůzi RHSD ČR konané 14. září 2010. Návrh státního rozpočtu počítal s postupným snižováním deficitu a směřováním k vyrovnanému státnímu rozpočtu. Návrh státního rozpočtu vzbudil u sociálních partnerů nevoli. Zaměstnavatelé sice ocenili snahu o stabilizaci státního rozpočtu, kritizovali však opatření, která k ní měla vést - zejména zastavení investic do stavebnictví a na obnovu vozového parku, zvýšení daně z přidané hodnoty, které bude mít negativní dopady na spotřebu domácností a na cestovní ruch, strukturu výdajů na výzkum a vývoj. Odbory v první řadě nesouhlasily se snížením objemu mezd pro zaměstnance organizačních složek státu a příspěvkových organizací. Stejně jako zaměstnavatelé kritizovaly zastavení investic do stavebnictví, které povede k rostoucí nezaměstnanosti, upozornily na nízké daně a nutnost přijmout nejen úsporná, ale hlavně prorůstová opatření (RHSD, 2010d).

Zásadní nedorozumění mezi vládou a sociálními partnery

Na 87. plenární schůzi Rady hospodářské a sociální dohody ČR konané 10. prosince 2010 byl probírán dokument Krátkodobá opatření pro východiska z krize a řešení jejich důsledků - kontrola plnění, příprava strategie konkurenceschopnosti, který vyhodnocoval plnění zmíněných 38 bodů, na kterých se tripartita shodla na začátku roku 2010. Předseda vlády Petr Nečas sice konstatoval, že na sklonku roku 2010 bylo plně splněno 21 opatření, částečně 5 opatření a nesplněno 12 opatření, ale že se nejedná o materiál této vlády, ale sociálních partnerů a vlády předchozí. Vláda však materiál zpracovala, i když by s některými návrhy na opatření nesouhlasila (RHSD, 2010e). Tento materiál přinesl zásadní nedorozumění mezi vládou a sociálními partnery - předseda vlády se k materiálu vyjádřil tak, že „vláda hodlá i nadále s návrhy opatření pracovat, považuje materiál za živý dokument, který však nelze brát jako dogma. Je nutno na něj pohlížet v souvislosti s programovým prohlášením vlády¹⁰“. Sociální partneři vyjádřili svůj

nesouhlas s tímto pojetím dokumentu a jak zástupci odborů, tak zaměstnavatelé se vyjádřili, že „nepovažují materiál za živý a konstatují, že budou trvat na projednání některých navržených opatření“¹¹.

Eskalace napětí a odchod odborů ze schůze tripartity

V roce 2011 se již aktuální stav české ekonomiky a vývoj a realizace reformu nediskutovaly, resp. diskutovaly se pouze dílčí návrhy reformu (sociální, důchodová, daňová reforma, zemědělství, doprava atd.). Dalším komplexním východiskem z krize měl být návrh Národního programu reformu na rok 2012, který byl prezentován na 96. plenární schůzi RHSD 23. února 2012 (RHSD, 2012a). Ten měl být podrobněji projednán na mimořádné Plenární schůzi RHSD 23. března 2012. Sociální partneři podrobili návrh kritice, protože se nejednalo o ucelený návrh vlády, ale pouze o návrh Ministerstva financí (MF). Podle sociálních partnerů není vláda schopna dát dohromady materiál, který by vyjadřoval postoj celé vlády, nikoliv pouze MF. Zatímco zaměstnavatelé byli i tak připraveni o materiálu jednat, napětí mezi odbory a vládou eskalovalo a odbory opustily jednání s tím, že „strana odborů je v situaci, kdy připravuje rozsáhlou demonstraci¹² proti způsobu vládnutí této vlády. Protože není vládní materiál, strana odborů doporučuje přerušit jednání, pokud nebude vládní strana jednotná a nepředloží návrhy, které budou korespondovat s návrhy odborů“¹³. Předseda vlády Petr Nečas několikrát zopakoval, že „strana odborů na jednání přišla již s úmyslem jednání opustit“¹⁴. Odbory jednání opustily.

Snaha o zlepšení vztahů mezi vládou a odbory

Vzhledem k napjaté situaci mezi vládou a odbory byla 97. plenární schůze RHSD, plánovaná na 19. 4. 2012, zrušena, neboť Rada ČMKOS se rozhodla, že její delegace se vzhledem k připravované demonstraci jednání nezúčastní, čímž znemožnila konání schůze. Další plenární schůze se ČMKOS opět zúčastnila a vztahy mezi vládou a odbory se vrátily ke standardu. Na 99. plenární schůzi konané 16. října 2012 byla projednávána prorůstová opatření navržená zástupci vládní strany, zástupci zaměstnavatelů a zástupci NERV. Předseda vlády Petr Nečas prohlásil, že vláda přerušila projednávání tohoto materiálu, aby tento materiál mohl být projednán se sociálními partnery. Petr Nečas poděkoval straně zaměstnavatelů za iniciativu a aktivní přístup. Odbory ocenily vznik materiálu jako takového, ale vyjádřily nelibost nad skutečností, že materiál nerespektuje návrhy, které odbory prezentovaly předchozí vládě. Opět kritizovaly skutečnost, že materiál neřeší problémy ekonomické-

ho růstu. Materiál byl dále projednáván na 100. plenární schůzi RHSD ČR 20. prosince 2012, kde strana zaměstnavatelů vyjádřila souhlas s předloženým materiálem a žádala o rozšíření materiálu o přednesené doplňující návrhy, strana zaměstnanců s materiálem nesouhlasila (RHSD, 2012d).

Dne 9. dubna 2013 se opět konala mimořádná Plenární schůze, kde se opět projednávala opatření na zlepšení stavu české ekonomiky a Národní program reformu České republiky na rok 2013. Po představení opatření na zlepšení stavu české ekonomiky a diskusí se vládou a sociální partneři dohodli na zřízení pracovní skupiny, která návrh dopracuje, přičemž sociální partneři měli sdělit ministroví průmyslu a obchodu své zástupce (RHSD, 2013a).

102. plenární schůze RHSD konaná 25. dubna 2013 projednala materiál Řešení současné ekonomické situace ČR s tím, že „strana zaměstnavatelů vyslovila s předloženými návrhy z ekonomické části souhlas, strana odborů sice ekonomické návrhy neneguje, ale domnívá se, že tyto návrhy současné ekonomice nepomohou, ale ani neublíží“¹⁵. Obě strany vyslovily souhlas s návrhy na řešení zaměstnanosti a dohodly se na kontrole plnění předloženého materiálu v první polovině září 2013.

V tomto složení se však již tripartita nesešla, protože předseda vlády Petr Nečas podal 17. června 2013 demisi. Prezident republiky Miloš Zeman jej pověřil dalším vedením kabinetu do jmenování nové vlády, která byla pod vedením Jiřího Rusnoka jmenována 10. července 2013. Za vlády Jiřího Rusnoka se tripartita sešla pouze třikrát a i vzhledem k omezenému mandátu vlády nedošlo mezi vládou a sociálními partnery k zásadním nedorozuměním.

Závěr

Dosažení konsenzu mezi vládou a sociálními partnery nebylo v letech 2008–2013 jednoduché. Statut RHSD ČR definuje v Článku 1 RHSD jako „společný dobrovolný dohádovací a iniciativní orgán odborů, zaměstnavatelů a vlády České republiky pro tripartitní vyjednávání s cílem dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje. RHSD ČR umožňuje vzájemně respektovanou formou dialogu udržet sociální smír jako základní předpoklad pozitivního vývoje ekonomiky i životní úrovně občanů“¹⁶. Přestože hospodářský a sociální rozvoj je pro vládu i sociální partnery zvláště v době krize zásadním tématem, jednotliví členové tripartity mají různé názory na nástroje a cesty, které k dosažení tohoto rozvoje vedou. S ohledem na tradiční zájmovou sféru odborů i zástupců zaměstnavatelů lze oprávněně očekávat, že zatímco odbory najdou společnou řeč spíše s levicovými vládami, zaměstnavatelé inklinují k ře-

šení, která navrhuji spíše pravicové vlády. To se v letech 2008–2013 potvrdilo i v České republice, kde v tomto období tvořily vládní koalici pravicové (či středopravicové) strany (kromě úřednických vlád). Zvláště za vlády Petra Nečase se vztahy mezi vládou a sociálními partnery zhoršily, což odbory konečně daly najevo tím, že opustily schůzi tripartity v březnu 2012¹⁷. Svou roli ve vzájemných vztazích hrála i skutečnost, že vláda Petra Nečase odmítla jako celek akceptovat dokument Výchozí diskuse z krize – 38 společných opatření vlády, odborů a zaměstnavatelů, který vznikl jako výsledek spolupráce úřednické vlády Jana Fischera a sociálních partnerů. Tento dokument lze považovat za největší úspěch tripartity v letech 2008–2010, a to zejména proto, že „došlo k širokému konsenzu sociálních partnerů na všech opatřeních a k vytvoření mechanismu kontroly jejich plnění. Při vytváření státních rozpočtů jsou návrhy státních rozpočtů vládou vždy na tripartitu konzultovány, avšak následná akceptace připomínek sociálních partnerů ve výsledném návrhu zákona o státním rozpočtu není vysoká“¹⁸.

- 1 Přestože dle obvyklé definice se min. zpočátku o krizi v ekonomickém smyslu nejedná, je pojem ekonomická krize od roku 2008 běžně užíván, a to i mezi sociálními partnery. Proto v tomto článku zacházíme s tímto souslovím volněji a máme jím na mysli období všeobecného ekonomického poklesu po roce 2008.
- 2 Tripartita je v České republice reprezentována Radou hospodářské a sociální dohody České republiky - RHSD ČR). Jedná se o společný dobrovolný dohodovací a iniciativní orgán odborů, zaměstnavatelů a vlády České republiky. Vrcholným dohodovacím orgánem tripartity je Plenární schůze, na které je zastoupena delegace vlády ve složení 8 členů, 7 představitelů zaměstnavatelských svazů - konkrétně ze Svazu průmyslu a dopravy ČR (SP ČR) a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR (KZPS ČR) - a 7 představitelů odborových konfederací - konkrétně z Českomoravské konfederace odborových svazů (ČMKOS) a Asociací samostatných odborů České republiky (ASO ČR).
- 3 RHSD (2008a), str. 1.
- 4 RHSD (2008b), str. 4.
- 5 RHSD (2009a), str. 6.
- 6 Celé znění lze nalézt na <http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/predstavujeme/narodni-protikrizovy-plan.pdf>
- 7 Podrobný obsah tohoto textu viz např. http://www.mpsv.cz/files/clanky/7689/79_zasedani.zip
- 8 Podrobný obsah textu viz např. <http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/tiskove-zpravy/38-navrhu-opatreni.pdf>
- 9 Programové prohlášení Vlády České republiky, 4. srpna 2010. Dostupné na <http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/Programove-prohlaseni-vlady.pdf>
- 10 RHSD, 2010e, str. 9.
- 11 Tamtéž.
- 12 Jednalo se o demonstraci společné platformy odborů, organizací neziskového sektoru a občanských iniciativ STOP VLÁDĚ. Demonstrace se konala 21. dubna 2013. Více viz <http://www.stopvlade.cz>.
- 13 RHSD, 2012b, str. 4.
- 14 RHSD, 2012b, str. 5.
- 15 RHSD, 2013b, str. 4.
- 16 Statut RHSD, Článek 1, dostupné na <http://www.mpsv.cz/cs/6437>
- 17 Kromě toho Jaroslav Zavadil, tehdejší předseda ČMKOS, označil na tiskové konferenci odborů kona-

né 21. září 2012 Nečasovu vládu jako „absolutně nejhorší od roku 1950“. I když později pod vlivem kritiky svůj výrok zmínil, protože premiér se odmítl s Jaroslavem Zavadilem sejit, dokud svůj výrok neodvolá, přesto trval na tom, že komunistické vlády od 60. let minulého století byly lepší než Nečasova. Viz např. http://zpravy.idnes.cz/necasova-vlada-je-podle-sefa-odboru-zavadila-nejhors-i-od-roku-1950-pso-domaci.aspx?c=A120921_120409_domaci_kop_a_http://zpravy.idnes.cz/necas-proti-predsedovi-odboru-dec-domaci.aspx?c=A120921_165426_domaci_maq
Zdroj: http://zpravy.idnes.cz/necasova-vlada-je-podle-sefa-odboru-zavadila-nejhors-i-od-roku-1950-pso-domaci.aspx?c=A120921_120409_domaci_kop
18 Vácha, 2012, str. 33.

Literatura:

- Drábek, Jaromír (2012): *Sdělení o zrušení 97. Plenární schůze RHSD ČR. 12. dubna 2012*. Dostupné na http://www.asocr.cz/addons/files/tripartita/2012/Sdeleni_zruseni_97_PS_RHSD_190412-1.pdf
- Fassman, Martin (2011): *Ekonomická situace České republiky a politika vládní koalice ODS-TOP09-VV*. Dokument prezentovaný na celostátním shromáždění zástupců odborových organizací odborových svazů sdružených v ČMKOS, 19. února 2011. Dostupné na http://www.cmkos.cz/data/articles/down_2902.pdf
- Fassman, Martin (2010): *Trnitou cestou za chimérou antikrizových opatření. In: Odbory proti krizi*. Praha: Nakladatelství Soudy, série Pohledy. 1/2010. str. 7-23. ISBN 978-80-86846-37-8.
- Fassmann, Martin - Ungerman, Jaroslav (2009): *Ekonomická krize - pohled odborů II*. 9. března 2009. Dostupné na <http://www.cmkos.cz/studie-ekonomicky-analyzy-prognozy/1387-3/ekonomicka-krize-pohled-odboru-ii>
- RHSD (2013b): *Záznam ze zasedání 102. Plenární schůze Rady hospodářské a sociální dohody ČR*. 25. dubna 2013. Dostupné na http://www.mpsv.cz/files/clanky/15199/zaznam_102.zip
- RHSD (2013a): *Záznam z mimořádné Plenární schůze Rady hospodářské a sociální dohody ČR*. 9. dubna 2013. Dostupné na http://www.mpsv.cz/files/clanky/15198/zaznam_090413.zip
- RHSD (2012d): *Záznam ze zasedání 100. Plenární schůze Rady hospodářské a sociální dohody ČR*. 20. prosince 2012. Dostupné na http://www.mpsv.cz/files/clanky/14425/zaznam_100.zip
- RHSD (2012c): *Záznam ze zasedání 99. Plenární schůze Rady hospodářské a sociální dohody ČR*. 16. října 2012. Dostupné na http://www.mpsv.cz/files/clanky/14023/zaznam_99.zip
- RHSD (2012b): *Záznam z mimořádné Plenární schůze RHSD ČR*. 23. března 2012. Dostupné na <http://www.asocr.cz/cz/portal/uvod/zaznam-z-mimoradne-plenarni-schuze-rhsd-cr-ze-dne-23-3-2012-605.htm>
- RHSD (2012a): *Záznam ze zasedání 96. Plenární schůze Rady hospodářské a sociální dohody ČR*. 23. února 2012. Dostupné na http://www.mpsv.cz/files/clanky/12588/zaznam_96.zip
- RHSD (2010e): *Záznam ze zasedání 87. Plenární schůze Rady hospodářské a sociální dohody ČR*. 10. prosince 2010. Dostupné na http://www.mpsv.cz/files/clanky/10108/87_zasedani.zip
- RHSD (2010d): *Záznam ze zasedání 85. Plenární schůze Rady hospodářské a sociální dohody ČR*. 14. září 2010. Dostupné na http://www.mpsv.cz/files/clanky/9525/85_zasedani.zip
- RHSD (2010c): *Záznam ze zasedání 84. Plenární schůze Rady hospodářské a sociální dohody ČR*. 3. června 2010. Dostupné na http://www.mpsv.cz/files/clanky/8909/84_zasedani.zip
- RHSD (2010b): *Záznam ze zasedání 82. Plenární schůze Rady hospodářské a sociální dohody ČR*. 2. února 2010. Dostupné na http://www.mpsv.cz/files/clanky/8257/82_zasedani.zip
- RHSD (2010a): *Záznam ze zasedání 81. Plenární schůze Rady hospodářské a sociální dohody ČR*. 21. ledna 2010. Dostupné na http://www.mpsv.cz/files/clanky/8237/81_zasedani.zip
- RHSD (2009e): *Záznam ze zasedání 80. Plenární schůze Rady hospodářské a sociální dohody ČR*.

26. listopadu 2009. Dostupné na http://www.mpsv.cz/files/clanky/7988/80_zasedani.zip
- RHSD (2009d): *Záznam ze zasedání 79. Plenární schůze Rady hospodářské a sociální dohody ČR*. 17. září 2009. Dostupné na http://www.mpsv.cz/files/clanky/7689/79_zasedani.zip
- RHSD (2009c): *Záznam ze zasedání 78. Plenární schůze Rady hospodářské a sociální dohody ČR*. 25. června 2009. Dostupné na http://www.mpsv.cz/files/clanky/7366/78_zasedani.zip
- RHSD (2009b): *Záznam ze zasedání mimořádné Plenární schůze Rady hospodářské a sociální dohody ČR*. 16. února 2009. Dostupné na http://www.mpsv.cz/files/clanky/6872/mimoradne_zasedani_16022009.zip
- RHSD (2009a): *Záznam ze zasedání mimořádné Plenární schůze Rady hospodářské a sociální dohody ČR*. 29. ledna 2009. Dostupné na http://www.mpsv.cz/files/clanky/6871/mimoradne_zasedani_29012009.zip
- RHSD (2008b): *Záznam ze zasedání 75. Plenární schůze Rady hospodářské a sociální dohody ČR*. 10–11. prosince 2008, dostupné na <http://www.cmkos.cz/o-nas/vnejsi-pusobeni/tripartita/jednani-rhsd-cr/1253-3>
- RHSD (2008a): *Záznam ze zasedání 73. Plenární schůze Rady hospodářské a sociální dohody ČR*. 16. září 2008. Dostupné na <http://www.cmkos.cz/o-nas/vnejsi-pusobeni/tripartita/jednani-rhsd-cr/1132-3>
- SPČR (2010): *Agenda 2010 - 10 priorit pro budoucnost ČR* (Agenda 2010 - 10 priorities for the future of the Czech Republic). June 2010. Available at: http://www.spcr.cz/files/Agenda_2010.pdf
- SPČR (2009a): *SP ČR předložil na jednání tripartity své požadavky* (The SP ČR tabled their requirements at the tripartite meeting). *Spektrum*, č. 2/2009, str. 3, ISSN 1213-7227.
- SPČR (2009b): *Prohlášení představenstva Svazu průmyslu a dopravy na podporu urychlených opatření ve prospěch spolupráce podniků a výzkumných a vzdělávacích institucí* (Statement of the Board of the Confederation promoting speedy measures to the benefit of cooperation among companies and research and educational institutions). *Spektrum*, č. 2/2009, str. 3, ISSN 1213-7227.
- Vácha, Jan (2012): *Role sociálního dialogu a tripartity v letech 2008-2010*, interní materiál.
- Žitníková, Dagmar (2012): *Odboráři opustili kvůli přístupu vlády jednání tripartity* (Trade unionists left the tripartite meeting as a response to the government approach) (online). Last review on 18 April 2012. Available at: <http://osz.cmkos.cz/cz/clanky/23-3-2012-tripartita-odboru-odesly.aspx>

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

Dne 8. 4. 2014 se v Berlíně uskutečnila závěrečná konference k mezinárodnímu projektu SocialWeb - SocialWork zaměřená na pozitivní vliv sociální práce na děti a mládež ohroženou v online prostředí a na vliv internetu na osobnostní rozvoj a vytváření identity mladých lidí. Projekt byl vytvořen a rozvíjen s cílem pomoci sociálním pracovníkům vypořádat se s novými tématy a upozornit je na přínos internetu pro děti a mládež v ohrožení. Účastníci byli seznámeni s výsledky průzkumu, závěry a výstupy projektu, během něhož Národní centrum bezpečnějšího internetu (NCBI) uspořádalo 12 celodenních prezenčních kursů s názvem „Sociální práce s mládeží ohroženou elektronickým násilím a kyberkriminalitou“ pro 207 sociálních pracovníků a dalších profesionálů ze státního a neziskového sektoru pracujících s ohroženými dětmi a rodinami z celé České republiky.

Více na <http://www.saferinternet.cz>.

Zaměstnanci ústředních orgánů státní správy z hlediska jejich počtu, struktury, platového ohodnocení a služebního zákona

Petr Pojer

Jedním z dílčích témat, jež VÚPSV v. v. i., v druhé polovině roku 2013 v rámci projektu s názvem „Working Conditions and Industrial Relations in the Central Public Administration“ zpracovával, byla mj. i otázka počtu zaměstnanců v ústředních správních orgánech. Pro její zodpovězení bylo nejprve nezbytné vymezit, které úřady do této sféry patří. Ústřední správní orgány (nebo jinak řečeno též ústřední orgány státní správy) jsou definovány v kompetenčním zákoně č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, a zahrnují Úřad vlády ČR, ministerstva (14) a vybrané centrální úřady (11), tzn. celkem 26 úřadů.

Plánované a skutečné počty zaměstnanců ústředních orgánů státní správy (tzn. jedná se pouze o počty zaměstnanců výše vymezeného počtu 26 úřadů) jsou uvedeny v jednotlivých ročních Státních závěrečných účtech – konkrétně v tabulce č. 10 „Plnění závazného počtu zaměstnanců v ústředních orgánech státní správy za rok 201X“.

V souvislosti s diskusí o (nadměrném, narůstajícím) počtu ministerských úředníků a úředníků centrálních úřadů je užitečné podívat se na vývoj skutečných počtů zaměstnanců v ústředních orgánech státní správy v letech 1999–2012, viz tabulka č. 1.

Komentář k vývoji počtu zaměstnanců v tabulce

V rozpočtu na rok 2003 byl plánován počet zaměstnanců ve výši 19 168 (skutečný stav byl 18 351 zaměstnanců, tj. jde o nejvyšší stav za období let 1999–2011), to znamená, že za období 8 let do roku 2011 poklesl reálný počet zaměstnanců v těchto orgánech o 11,2 % a oproti předkrizovému roku 2007 se ke konci roku 2011 jejich počet snížil o 4,8 %.

V souladu s Poznámkou *** pod tabulkou činil v r. 2012 v důsledku metodických změn ve vykazování počtu zaměstnanců sumární počet zaměstnanců těchto orgánů 24 164 osob, tj. jedná se o optický nárůst jejich počtu, neboť podle do roku 2011 používané metodiky by počet zaměstnanců činil cca 15 000 osob. Nejnovější údaje o skutečném počtu zaměstnanců koncem r. 2013 není možné v době zveřejnění článku uvést, neboť tato čísla budou k dispozici nejdříve před polovinou roku 2014.

Struktura zaměstnanců ústředních orgánů státní správy

Podle materiálu Ministerstva vnitra ČR „Lidské zdroje v ústředních správních úřadech“ z dubna 2011 byla struktura necelých 17 tisíc zaměstnanců v roce 2010 následující:

- referentské pozice tvořily 80 %, vedoucí pozice 13 % (z toho ve vysokém managementu pracovalo 1 % zaměstnanců), pomocné profese 7 % pracovních míst;
- celkový poměr žen a mužů byl 58 % ku 42 %, ve středním managementu úřadů byl poměr 37,5 % ku 62,5 % ve prospěch mužů a ve vysokém managementu již 11 % ku 89 % ve prospěch mužů;
- přestože ženy dominují v celkovém počtu zaměstnanců v ústředních správních úřadech (58 %), tento stav se nijak neodráží na vedoucích pozicích, které jsou obsazeny muži;
- z hlediska věku čelí ústřední správní úřady stárnutí svých zaměstnanců. Více než polovina zaměstnanců bylo ve věku 41–61 let, třetina ve věku 26–40 let a 8 % starších 62 let. Zaměstnanci mezi 18 a 25 lety věku představují jen 2 %;
- tři čtvrtiny zaměstnanců ve věku 18–25 let tvoří ženy, většinou na pozicích asistentek a sekretárek. Věkové kategorie zaměstnanců 26–40 let a 41–61 let jsou zastoupeny relativně rovnoměrně s převahou žen, která odpovídá celkovému rozložení žen a mužů v ústředních správních úřadech. V kategorii nad 62 let převažují muži-zaměstnanci (téměř 60 %).

Počet zaměstnanců, kterým byl v roce 2010 ukončen pracovní poměr z organizačních důvodů, činil 637, což je 24 % podíl z celkové fluktuace ve výši 2647 zaměstnanců. Celková fluktuace představuje cca 14 % v poměru k počtu zaměstnanců těchto orgánů v roce 2010. Bylo též zjištěno, že do 12 měsíců od nástupu do zaměstnání ukončilo v tomto roce 22 % z nově přijatých zaměstnanců pracovní poměr na vlastní žádost.

Průměrný plat v ústředních správních úřadech (při zohlednění pozic na všech úrovních) dosahoval koncem r. 2010 31 000 Kč (tzn. o 21 % výše než tehdejší celostátní průměr). Osobní příplatek na referentské

pozici tvořil v průměru 21 % platu, na manažerské pozici v průměru 30 % platu.

Státní úředníci a služební zákon

V souvislosti s projednáváním návrhu služebního zákona v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR se naskytá otázka, kolika státních zaměstnanců se vlastně tato právní norma po jejím schválení bude týkat.

Dle § 2 bodu e) návrhu projednávaného služebního zákona se tato norma nemá vztahovat na zaměstnance, kteří vykonávají pouze pomocné, servisní nebo manuální práce ve správních úřadech, jakož ani na zaměstnance, kteří pouze řídí, organizují a kontrolují výkon pomocných, servisních nebo manuálních prací. Jsou to zaměstnanci, kteří jsou zařazeni ve správních úřadech do 1. až 4. platové třídy (zaměstnanci vykonávající převážně manuální práce) a dále do tohoto počtu nelze započítat cca 8–10 % zaměstnanců, kteří státní službu nevykonávají (např. asistentky a servisní zaměstnanci).

Podle dostupných údajů z roku 2012 se odhaduje počet zaměstnanců ve státní správě (včetně příspěvkových organizací a organizačních složek) na 101 tisíc osob (Zdroj: Analýza finanční náročnosti a kvality výkonu státní správy do roku 2030, Jana Chvalková, Centrum aplikované ekonomie o. s., duben 2013).

Z důvodové zprávy k novele služebního zákona (sněmovní tisk č. 71/0, část č. 1/4), projednávané Parlamentem ČR, vyplývá, že celkový počet zaměstnanců, kteří by státní službu měli vykonávat, je podle kvalifikovaného odhadu MPSV cca 75 000.

Pro srovnání: odborný odhad počtu zaměstnanců, kteří by byli zařazeni do kategorie „státní úředník“, by se dle Důvodové zprávy k návrhu zákona o státních úřednících, zaslané do Parlamentu ČR vládou ex-premiéra P. Nečase dne 12. 6. 2013, pohyboval okolo 70 000 osob.

Tabulka č. 1: Počty zaměstnanců v ústředních orgánech státní správy v letech 1999–2012

Rok	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Počet zam.	13695	14124	16067**	16695**	18351	18224	17651	17420	17126	17062	17059	16977	16301	24164***

Poznámky:

** bez zaměstnanců okresních úřadů

*** k meziročnímu nárůstu o 48 % došlo v důsledku metodické změny u vykazování počtu zaměstnanců a objemů prostředků na platy u MZV a MV, kdy u ministerstva zahraničních věcí bylo 1283 zaměstnanců zahraniční služby převedeno do aparátu ministerstva a u ministerstva vnitra došlo k navýšení o 7952 zaměstnanců u tohoto ústředního orgánu ze Složek správní obrany, bezpečnosti, celní a právní ochrany (Policie ČR, HZS ČR) na ústřední orgán Ministerstva vnitra (tedy na Generální ředitelství HZS a Policejní prezidium); rok 2012 15 000 zaměstnanců dle původní metodiky.

Zdroj: Ministerstvo financí, státní závěrečné účty 1999–2012 (jedná se skutečné počty zaměstnanců koncem roku).

Zdroje:

Andrýsová, L. 2013. Přesvědčte se sami. Počet zaměstnanců státu opravdu klesá. 29. duben 2013 (<http://www.lenkaandrýsova.cz/novinky/presvedcte-se-sami-pocet-zamestnancu-statu-opravdu-klesa.html>)

Velčovský, V. Kolik je vlastně těch úředníků? *Deník Referendum* [on-line]. 15.2.2013. (<http://www.denikreferendum.cz/clanek/14994-kolik-je-vlastne-tech-uredniku>)

Velčovský, V. Lidské zdroje v ústředních správních úřadech. Praha: Ministerstvo vnitra ČR, odbor veřejné správy, 2011. 40 s. (www.mvcr.cz/SCRIPT/ViewFile.aspx?docid=21657558)
Ministerstvo financí ČR: Státní závěrečný účet za roky 1999-2012. Tabulka č. 10 Plnění závazného počtu zaměstnanců v ústředních orgánech státní správy za r. 2011 (<http://www.mfcr.cz/cs/verejny-sektor/monitoring/plneni-statniho-rozpocetu/2011/statni-zaverecny-ucet-za-rok-2011-2068>)

Chvalkovská, J. Analýza finanční náročnosti a kvality výkonu státní správy do roku 2030, Centrum aplikované ekonomie, o. s., duben 2013.

Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR, Sněmovní tisk 71/0, část č. 1/4 Novela zákona - služební zákon (<http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=71&CT1=0>)

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

Služby pro domácnosti (SPD) - možný nový nástroj aktivní politiky zaměstnanosti

Vít Jásek

V mnoha evropských zemích je sektor služeb péče pro domácnosti - SPD (Personal and Household Services - PHS) uznáván jako sektor, který vytváří nová pracovní místa. SPD přitom pokrývá širokou škálu činností, které přispívají k uspokojení potřeb rodin i jednotlivců. SPD byly v pracovním dokumentu Evropské komise definovány následovně: „Služby, které přispívají k větší domácí pohodě občana, tj. služby péče (péče o dítě, pomoc v domácnosti, péče o starší občany atd.), úklid, doučování, opravy v domácnosti (elektřina, zahradničení atd.) a údržba (administrativní a technická podpora)...“ „Může se tedy jednat o všechny služby poskytované uvnitř či vně domova, poskytují-li podporu členům soukromé domácnosti.“[“] Nicméně každá evropská země si sama definuje, jaké činnosti jsou za SPD považovány.

Mezi přínosy sektoru SPD lze v první řadě počítat tvorbu nových, trvalých pracovních míst, a to i pro osoby s nízkou nebo žádnou kvalifikací. SPD umožňují ženám a pečujícím členům rodiny návrat na trh práce, pomáhají sladit pracovní a rodinný život a napomáhají sociální inkluzi těch nejpotřebnějších. V kontextu stárnutí populace nabízí SPD finančně přijatelné doplnění sociálních terénních služeb, a to např. rozvojem méně odborných činností, jako jsou sociální kontakt a dohled. Dalším důležitým přínosem sektoru SPD je formalizace mnoha činností, které jsou jinak v naprosté většině případů vykonávány v rámci neformálního zaměstnávání. Tím pomáhá chránit pracovníky, kteří SPD poskytují, domácnosti, které služby využívají, i stát.

Institut SDP již v mnoha členských zemích EU prokázal, že je finančně zvládnutelný, a to díky mnohým pozitivním efektům. Mezi ně patří na jedné straně snížení nezaměstnanosti, aktivizace obtížně zaměstnatelných osob a v důsledku toho snížení objemu vyplacení sociálních dávek. Na straně druhé je to např. umožnění návratu rodičů na mateřské a rodičovské dovolené na trh práce, protože služby, které jim to umožní, jsou k dispozici a jsou finančně dostupné.

Pro rozvoj SPD je nezbytná systematická a dlouhodobá podpora ze strany státu. Aby byly SPD opravdu domácnostmi využívány, musí být jejich cena stanovena tak, aby mohla konkurovat ceně práce „načerno“. Toho je možné dosáhnout např. prostřednictvím dotací, daňových odpočtů a úlev, aplikací snížené sazby DPH apod. Je také důležité zjednodušit proces najímání pracovníků SPD tak, aby to pro domácnosti bylo uživatelsky přívětivé. V neposlední řadě je nutné nastavit pravidla tak, aby

SPD domácnostem garantovala svobodu volby, tj. možnost využít právě ty služby, které řeší jejich aktuální problémy.

V letech 2006–2008 představovala ve Francii nová pracovní místa v sektoru SPD 15 % až 30 % všech nových pracovních míst. V období 2005–2010 vedly masivní veřejné investice k vytvoření více než 330 000 nových pracovních míst (po přepočtu 50 000 plných úvazků). V Belgii vedlo zavedení tzv. „Titres Services“ (rok 2004) k tvorbě více než 100 000 pracovních míst. V roce 2011 pracovalo v tomto systému 150 000 osob, což představuje 56 000 plných úvazků. Kvantitativně důležité jsou také německé „Mini-Jobs“, díky kterým v r. 2011 pracovalo přes 240 000 „mini-zaměstnanců“. V dalších zemích, jako Finsko nebo Švédsko, vedlo zavedení daňových úlev k tvorbě 1000, resp. 4000 pracovních míst (plných úvazků) v oblasti SPD.

Z výše uvedeného je zřejmé, že SPD svým způsobem existují a jsou poskytovány i v České republice. I u nás je už celkem běžné, že si domácnost pořídí paní na úklid či paní na hlídání, anebo si před Vánoci nechá umýt okna. Tak jako v jiných zemích, kde SPD nejsou formalizovány, jsou ale i u nás tyto činnosti v drtivé většině případů vykonávány v rámci neformálního zaměstnávání. Záměrem aktivit, které v dubnu 2013 začala iniciovat Unie zaměstnavatelských svazů ČR, je proto implementovat v České republice sérii opatření, která zajistí formalizaci a rozvoj SPD se všemi pozitivními dopady, které to na trh práce v České republice může mít, tj. zejména tvorba nových pracovních míst a omezení práce „načerno“. Jednou z prvních aktivit bylo zahájení odborné diskuse na půdě Generálního ředitelství Úřadu práce ČR, kde se 8. října 2013 konal kulatý stůl na téma možné implementace SPD do

prostředí českého trhu práce. Mezi diskutujícími byla mimo jiné Ing. Marie Bilková, generální ředitelka Úřadu práce ČR, Mgr. Petr Hanuš, ředitel odboru sociálních služeb a sociální práce Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Ing. Jiří Horecký, Ph.D., MBA, prezident Unie zaměstnavatelských svazů ČR, doc. Ing. Ladislav Průša, CSc., ředitel Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, a Ing. Jan Marek, současný náměstek pro zaměstnanost MPSV. V diskusi se odborníci shodli na tom, že myšlenka zavedení SPD je nosná a může být pro Českou republiku přínosná. Byla ale zdůrazněna nutnost dalších odborných diskusí, protože téma bylo stále velmi široké a obtížně uchopitelné a bylo nutné je postupně upřesňovat a vymezovat. Zároveň byla identifikována určitá rizika, jakými jsou např. možné zneužití státní podpory, nesprávné vymezení činností, které bude možné v rámci SPD vykonávat, nebo předsudky vůči nezaměstnaným.

Proto Unie zaměstnavatelských svazů ČR iniciovala tvorbu odborné studie, jejímž cílem bylo definovat první návrh možného modelu fungování SPD v českém prostředí, se zohledněním výstupů kulatého stolu. Studie byla zadána Výzkumnému ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i., který ji zpracoval v úzké spolupráci s Generálním ředitelstvím Úřadu práce ČR a Uníí zaměstnavatelských svazů ČR. Studie s názvem „Služby pro domácnosti, potenciální nástroj tvorby pracovních míst a boje s neformálním zaměstnáváním“ byla dokončena v prosinci 2013. Obsahuje vymezení problematiky trhu práce v České republice, shrnuje zahraniční zkušenosti s institutem SPD v několika evropských zemích a navrhuje směr, jakým by se měly ubírat další aktivity. Studie dále identifikuje

je rizika, která je třeba zohlednit při zpracování následné studie proveditelnosti, případně realizaci pilotního projektu.

Dalším krokem v představení institutu SPD odborné veřejnosti byla senátní konference s názvem „Služby pro domácnosti - příležitost pro zaměstnanost a flexibilitu trhu práce“. Ta se konala 11. února 2014 za podpory Unie zaměstnavatelských svazů ČR a záštitu nad ní převzal Ing. Zdeněk Škromach, místopředseda Senátu Parlamentu České republiky. Na konferenci vystoupila řada českých a zahraničních expertů a významných hostů. Zahraniční experti prezentovali zkušenosti se SPD v evropských zemích a dále postoj Evropské komise

k tomuto institutu. Výstupy konference jsou k dispozici na webových stránkách Unie zaměstnavatelských svazů ČR - www.uzs.cz. Z reakcí odborné veřejnosti na výstupy konference bylo identifikováno další riziko, resp. obava spojená se zavedením SPD v České republice, a to ta, že dotace poskytované na podporu SPD budou deformovat trh práce. Pokud totiž budou existovat dvě firmy zabývající se poskytováním stejných služeb, kdy jedna z nich bude dostávat dotaci na práci svých zaměstnanců a druhá ne, je logické, že firma s dotacemi bude konkurenčně výhodnější. Je nutno uvést, že SPD bez problémů fungují v evropských zemích, jako

jsou Francie, Belgie, Finsko atd., a v žádné z těchto zemí nedošlo k deformování trhu práce. Je ale nezbytné zabývat se tímto rizikem, stejně jako ostatními riziky identifikovanými studií Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i., a to v rámci studie proveditelnosti a dalších odborných diskusí.

1 Evropská komise, DG zaměstnanost, sociální záležitosti a sociální inkluze, poznámka ke službám pro domácnost, prosinec 2011.

2 Cancedda, 2001, Zaměstnanost ve službách pro domácnost, Eurofound.

Autor je výkonným ředitelem Unie zaměstnavatelských svazů ČR.

Zajímavosti ze zahraničního tisku

Globální trendy zaměstnanosti 2014

Zpráva o globálních trendech zaměstnanosti 2014 (Global Employment Trends 2014) vydaná ILO uvádí, že růst zaměstnanosti je slabý, nezaměstnanost nadále stoupá, zejména mezi mladými lidmi, a velký počet odrazených potenciálních pracovníků zůstává mimo trh práce, což dokládají tyto údaje: v roce 2013 se počet nezaměstnaných zvýšil o 5 milionů na téměř 202 milionů, z trhu práce vypadlo zhruba 23 milionů pracovníků, bylo nezaměstnáno 74,5 milionu lidí ve věku 15–24 let a míra nezaměstnanosti mladých dosáhla 13,1 % a okolo 839 milionů pracovníků žilo se svými rodinami za méně než 1,25 US dolaru na den. Do roku 2018 se podle odhadů zvýší počet osob hledajících práci o více než 13 milionů.

V řadě sektorů sice vzniká zisk, ale ten se nedostává do reálné ekonomiky, čímž se zhoršuje perspektiva dlouhodobé zaměstnanosti. Podle současných trendů by do roku 2018 mělo být vytvořeno dalších 200 milionů pracovních míst, což je méně, než je potřeba k tomu, aby byl absorbo-

ván rostoucí počet nově příchozích na trh práce. Proto je třeba, aby se změnila politika, byl urychlen vznik nových pracovních míst a podniky, které je vytvářejí, byly v tomto směru podporovány.

Ve zprávě je zdůrazňována nutnost integrovat mladé lidi do pracovní síly. V současné době je nezaměstnaných 74,5 milionů mužů a žen ve věku do 25 let a globální míra nezaměstnanosti je vyšší než 13 %, což je více než dvojnásobek celkové globální míry nezaměstnanosti.

V rozvíjejících se zemích zůstává vysoká incidence neformálního zaměstnávání a zmírňuje se i tempo zlepšování kvality pracovních míst, což vede k tomu, že se z chudoby dokáže vymanit méně lidí. V roce 2013 se počet pracovníků žijících v extrémní chudobě (za méně než 1,25 US dolaru na den) globálně snížil jen o 2,7 %, což je jedno z nejnižších snížení za posledních 10 let s výjimkou krizových let.

Globální oživení na trhu práce je negativně ovlivňováno deficitem agregované poptávky. V řadě rozvinutých ekonomik na

soukromé podniky a domácnosti silně dopadlo omezování veřejných výdajů a zvýšení daní z příjmů a DPH. Nedostatečná koordinace mezi monetární a fiskální politikou navíc výrazně zvýšila nejistotu na trhu práce, protože zaměstnavatelé často váhají nabírat pracovníky nebo provádět dlouhodobé investice.

Období nezaměstnanosti se výrazně prodlužuje, v některých zemích, jako jsou Španělsko nebo Řecko, lidé hledají práci dvakrát tak dlouho než před krizí. Mnozí jsou tím odrazeni a zůstávají mimo trh práce, což vede k zastarávání a ztrátě jejich kvalifikace a zvyšuje dlouhodobou nezaměstnanost.

Podle autorů zprávy by více na zaměstnanost zaměřená politika a zvýšení pracovních příjmů podpořily ekonomický růst a tvorbu pracovních míst. V rozvíjejících se ekonomikách je k tomu třeba navíc posílit sociální ochranu a podporovat přechod do formální zaměstnanosti, což by rovněž podpořilo agregovanou poptávku a globální růst.

Zdroj: ILO

Vyšší mzdy umožní růst ekonomiky

Mnozí z 2500 politických a ekonomických lídrů na lednovém setkání v Davosu považovali za největší hrozbu globální ekonomiky rostoucí rozdíl mezi bohatými a chudými. Během posledních 20 let se rozdělování příjmů posunulo ve prospěch bohatých, přičemž relativní příjmová pozice chudých a větší části střední třídy se ve většině zemí včetně USA, Německa a Číny zhoršila. Podle publikace ILO „Wage led growth: An equitable strategy for economic recovery“ tento trend jen částečně souvisí s technologickými změnami. Důvodem, proč na pracující připadá menší podíl národního příjmu, je politika posledních 30 let

umožňující distribuci příjmu ve prospěch kapitálu na úkor práce. Její podíl na příjmu začal v mnoha rozvinutých ekonomikách klesat zhruba v 80. letech, a to včetně USA a Japonska, a podobný trend byl zaznamenán v poslední době i v silně se rozvíjejících zemích, hlavně v Číně. A navíc byl tento menší podíl příjmů na straně práce stále rozdělován nerovně mezi pracovníky.

Nová kniha ukazuje dosti depresivní, ale známý obrázek. Podíl práce na distribuci příjmů v rozvinutých zemích klesl o 10 procentních bodů ze své maximální úrovně v pozdních 70. letech. Toto vý-

znamné snížení ale obsahuje ještě hlubší ekonomickou nerovnost, protože na horní 1 procento vydělávajících připadá neadekvátní podíl z těchto příjmů. Pokud by se toto jedno horní procento nepočítalo, podíl obyčejných pracujících na distribuci příjmů by dále klesl od dalších 2–6 procentních bodů. Podle autorů posun distribuce ve prospěch kapitálu a nárůst příjmové nerovnosti omezil ekonomický růst a zvýšil ekonomickou nestabilitu.

Kniha analyzuje dvojí funkci mezd v tržní ekonomice. Nejsou jen nákladem, ale také zdrojem poptávky a produktivity. Autoři tvrdí, že kdyby hodně zemí v jednu

chvíli posunulo distribuční politiku ve prospěch práce, došlo by k výraznému zvýšení poptávky a růstu a k poklesu nerovnosti. Podle jejich odhadu by simultánní zvýšení podílu práce na příjmech ve všech zemích G20 o jeden procentní bod zvýšilo celkový domácí produkt o 0,36 procentního bodu. Vzhledem k tomu, že na ekonomiky G20 připadá přes 80 % světového domácího produktu, strategie mzdami taženého růstu by se dala vážně považovat za globální politickou alternativu, jejíž realizace si vyžádá změnu politiky a koordinaci na globální úrovni.

Autoři požadují, aby se změnil pohled na roli mezd z hlediska makroekonomiky a politiky růstu. V některých zemích jsou již patrné významné posuny v této oblasti. Vláda USA si uvědomila negativní ekonomické dopady nerovnosti a přijala aktivní politická opatření včetně návrhu federální vlády na významné zvýšení minimální mzdy. V jednotlivých státech USA ani nečekali na rozhodnutí kongresu a rovnou zvedli lokální minimální mzdy. Čínská vláda zavedla radikálnější politickou reformu, která má vést k posunu ekonomiky z exportně taženého modelu k více vyváž-

ženému, který podporuje ekonomiku prostřednictvím vyšších mezd a aktivní redistributivní politiky. V Německu se v poslední době rozhodli zavést statutární minimální mzdu s cílem zajistit efektivní mzdové minimum pro pracovníky s nejnižšími mzdami. Podobnou aktivní intervenci lze vidět v Japonsku, kde vláda pobízela sociální partnery, aby se zvedly mzdy jako nástroj zvýšení domácí poptávky. Tyto změny politiky znamenají první krok ke snížení nerovnosti, ale jsou stále příliš malé na to, aby změnil trend.

Zdroj: ILO

Informační servis čtenářům

Politika, praxe a instituce trhu práce v nejistých dobách

Heyes, Jason - Rychly, Ludek (eds.) *Labour Administration in Uncertain Times. Policy, Practice and Institutions*. ILO, EE, 2013. 254 s. ISBN 978-92-2-127489-6

Kniha „Labour Administration in Uncertain Times“ se v 10 kapitolách zabývá jak hodnocením obecného poslání služeb zaměstnanosti, tak jejich významem a proměnami v nedávné ekonomické krizi. Autoři v předmluvě formulují své přesvědčení, že nedostatečně řízená ministerstva práce, poddimenzované a podfinancované veřejné služby zaměstnanosti představují zásadní překážky pro implementaci efektivní politiky zaměstnanosti. Rovněž se domnívají, že zatímco samotnému obsahu politiky zaměstnanosti je věnována velká pozornost ze strany odborné veřejnosti, aspekty jejího institucionálního uspořádání a řízení (včetně důrazu položeného na aktivní nebo pasivní politiku) zůstávají poněkud stranou, a to navzdory podstatným změnám v praktickém uplatňování politiky zaměstnanosti. Zabývat se praktickou stránkou současné politiky zaměstnanosti je důležité i proto, že v posledním období některé státy realizovaly dílčí změny ve způsobech vládnutí a řízení, stejně jako v metodách financování politiky zaměstnanosti i vymezení cílových skupin.

Uvedená publikace se zabývá širšími aspekty fungování institucí politiky zaměstnanosti - jak její organizací a řízením, tak praktickou realizací včetně pracovněprávního zákonodárství, role inspekce práce, spolupráce vlády a sociálních partnerů - a to jak v rozvinutých průmyslových zemích (EU, USA, Japonsko), tak v rozvíjejících se zemích. Autoři dospěli k závěru, že národní systémy řízení politiky zaměstnanosti se v mnoha ohledech liší. Při bližším zkoumání se však ukazuje, že se v nich objevují společné tendence, které souvisejí se snahou zavést do fungování státu a jeho orgánů techniky řízení a rozhodování typické pro soukromý sektor (proces vedoucí k tzv. „enterprising the state“). Tyto procesy souvisejí s opouštěním tradičních organizačních principů založených na hierarchickém

řízení a funkční specializaci a jejich nahrazením novými formami vládnutí. V oblasti politiky zaměstnanosti se jedná o takové procesy jako např. new public management, decentralizace, municipalizace (částečný přesun odpovědnosti za poskytování služeb zaměstnanosti na města a obce), kontraktualismus nebo tzv. agencification veřejných služeb, kdy jsou některé funkce služeb zaměstnanosti vykonávány organizacemi neziskového nebo soukromého sektoru.

Richard Hyman v kapitole 5. však poukazuje na odvrácenou stránku uvedených procesů, kdy se vlády začínají více vyhýbat realizaci nutných, ale také nepopulárních opatření a odpovědnost za ně přenechávají nestátním nebo technokratickým organizacím. Tento proces označuje jako vznik „regulačního“ státu, což ale úplně neodpovídá realitě, protože se spíše jedná o uvolňování státní regulace. Tento proces někteří autoři označují jako tzv. „benchmarking“ a vznik poradenského státu.

Donna Koeltz v kapitole 9 poukazuje na skutečnost, že nové způsoby řízení v oblasti služeb zaměstnanosti často vedou ke smíšeným výsledkům. Přesun poskytování služeb pro lépe zaměstnatelné uchazeče o zaměstnání nestátním subjektům může vést k úspoře finančních prostředků, ale na druhé straně dochází k posílení tzv. creaming-off procesu, kdy je nedostatek pozornosti a služeb věnován špatně umístěným klientům s kumulací různých handicapů na trhu práce. Dle autorky je potřeba největší pozornost věnovat klasifikaci klientů a identifikaci bariéry uplatnění na trhu práce na začátku celého procesu zprostředkování a hledání nového zaměstnání. V Kanadě a Austrálii provádějí uvedenou vstupní diagnostiku veřejné služby zaměstnanosti a až pak dochází k přesunu klientů externím poskytovatelům služeb. Obě země se však nezřekají odpovědnosti za kvalitu těch-

to služeb, za tímto účelem investovaly značné finanční prostředky do monitoringu a evaluace služeb poskytovaných třetí stranou. V jiných zemích, jako Německo a UK, se veřejné služby zaměstnanosti věnují krátkodobě nezaměstnaným uchazečům, kteří jsou relativně snadno uplatnitelní na trhu práce. V případě hůře zaměstnatelných klientů využívají nestátní poskytovatele služeb zaměstnanosti, a to zejména v oblasti specializovaného poradenství, příp. realizace programů aktivní politiky zaměstnanosti. Nedávná reforma služeb zaměstnanosti v Nizozemsku ilustruje další možný přístup - široké využití elektronického systému s přístupem k potřebným informacím pro všechny klienty do cca 6 měsíců trvání jejich nezaměstnanosti. Pomoc se zprostředkováním zaměstnání je poskytována soukromými agenturami, u nichž se musí každý klient povinně registrovat. Autorka formuluje závěr, že je velmi obtížné říct, který model poskytování služeb spojených se zprostředkováním zaměstnání je nejlepší. Dle jejího názoru není možná ani tak důležitá, kdo služby poskytuje, ale spíše jak jsou poskytovány.

Nedávná ekonomická krize, která je považována za největší od dob Velké hospodářské krize ve 30. letech 19. století, přinesla zvýšení role, odpovědnosti i financí pro služby zaměstnanosti ve snaze posílit některá opatření politiky zaměstnanosti a zavést dočasná ochranná opatření. Mělo to svůj význam, protože dopad krize na trh práce v zemích s vyšší ochranou zaměstnání se ukázal být nižší (str. 50). V krizovém období vlády přistoupily zejména k těmto opatřením: zkrácení pracovní doby, a to hlavně v zemích s relativně silnou ochranou zaměstnání, k posílení vzdělávání a profesního výcviku, zavedení nových možností nebo rozšíření stávajících možností podpory zaměstnavatelů při tvorbě

pracovních příležitostí, dále k dočasnému snížení příspěvků na sociální pojištění. V některých zemích se zvýšila role soukromých služeb zaměstnanosti. Česká republika patřila k zemím, které za pomoci financí z evropských fondů rozšířily možnosti rekvizifikací a profesního výcviku spolu s dočasným zkrácením pracovní doby u zaměstnavatelů vzdělávajících své pracovníky. Zároveň zvýšila ochranu zaměstnanců v předdůchodovém věku, podpůrná doba se u nás zvýšila z 6 na 8 měsíců pro osoby ve věku 50–55 let a na 11 měsíců u osob starších 55 let. Na straně druhé však došlo ke zpřísňení kvalifikačních kritérií pro některé sociální dávky a ke zrušení sociálního příplatku.

S prodlužováním nepříznivé hospodářské situace mnohé evropské země přistoupily k realizaci celé řady úsporných opatření, která měla významný dopad na služby zaměstnanosti. (V kapitole 6 King upozorňuje na to, že ani Japonsko, ani USA neuplatňovaly takovou úspornou politiku, jaká byla realizována v mnohých evropských zemích.)

Novinky v knižním fondu

Proměny partnerství. Životní dráhy a partnerství v české společnosti. / Hasmanová Marhánková, Jaroslava [EDI] - Kreidl, Martin [EDI] Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2012. - 264 s. - ISBN 978-80-7419-142-8.

The development of czech childcare policies. / Saxonberg, Steven - Hašková, Hana - Mudrák, Jiří

Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2012. Praha: Institute of Sociology of the Academy of Sciences of the Czech Republic, 2012. - 174 s. - ISBN 978-80-7419-101-5.

Work, family policies and transitions to adulthood in Europe. / Knijn, Trudie [EDI] Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2012. - xiv, 240 s. - ISBN 978-0-230-30025-5.

Disability benefits, welfare reform and employment policy. / Lindsay, Colin [EDI] - Houston, Donald [EDI]

Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2013. - xv, 244 s. - ISBN 978-0-230-34994-0.

Vhildbearing, women's employment and work-life balance policies in contemporary Europe. / Oláh, Livia Sz. [EDI] - Fratzczak, Ewa Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2013. - xvi, 224 s. - ISBN 978-0-230-32088-8.

Non-standard employment in Europe. / Koch, Max [EDI] - Fritz, Martin [EDI] Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2013. - xxiv, 246 s. - ISBN 978-1-137-26715-3.

Financing long-term care in Europe. Institutions, methods and models. / Costa-Font, Joan [EDI] - Courbage, Christophe [EDI] Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2012. - xiii, 341 s. - ISBN 978-0-230-24946-2.

Cizinci v České republice.

Praha: Český statistický úřad, 2013. - 212 s. - ISBN 978-80-250-2439-3.

Systémy sociálního dialogu se zaměřením na zaměstnavatelskou sféru ve vybraných zemích EU. / Hála, Jaroslav a kol.

Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., 2013. - 373 s. - ISBN 978-80-7416-126-1.

Rozpočty ministerstev práce začaly být omezovány, čímž došlo k podstatnému snížení kapacity pro uspokojení zvýšené poptávky po některých dávkách i službách (zejména souvisejících s nezaměstnaností). Některé země v tomto období paradoxně snižovaly stavy pracovníků služeb zaměstnanosti (str. 63). V České republice mělo v roce 2011 dojít k redukci výdajů všech ministerstev o 10 %, a to prostřednictvím snižování stavu pracovníků, příp. jejich mezd. Jak se dnes ukazuje, významně to podvázalo možnosti a kompetence úřadů práce bojovat s rostoucí nezaměstnaností. Nehledě na to, že od dubna 2011 procházely veřejné služby zaměstnanosti v ČR institucionální reformou.

Ekonomická recese, z níž se vyspělý svět snad začíná pomalu vymaňovat, tak opět poukázala na skutečnost, že problémem evropského trhu práce není nedostatek vzdělaných a zkušených pracovníků, ale nedostatek práce. Autoři se nevyhýbají ani kritice přístupu EU k problematice trhu práce, a to prosazování flexicurity i uplatňování

otevřené metody koordinace, která ve svém důsledku vede k omezení politické volby a k nahrazování konfliktních zájmů zájmy technickými (str. 124).

Doporučuji uvedenou knihu odborníkům zabývajícím se řízením politiky zaměstnanosti u nás, příp. také akademickým pracovníkům různých vědních disciplín. Publikace se snaží upozornit na to, že zmiňované procesy v oblasti realizace služeb zaměstnanosti vedené snahou o zajištění větší volby a kvality služeb a dosažení lepších výsledků v podobě snížení délky nezaměstnanosti zároveň s úsporou finančních prostředků z důvodu hospodářských obtíží představuje relativně konfliktní cíle, kterých může být v praxi velmi obtížné dosáhnout. Dále je třeba ocenit, že autoři této knihy na jedné straně otevírají nová neprobádaná témata v oblasti řízení služeb zaměstnanosti a na straně druhé zpochybňují celou řadu zaužívaných mýtů v oblasti řízení institucí trhu práce a realizace politiky zaměstnanosti.

Miriám Kotrusová, FSV UK

MPSV udělilo certifikáty 14 společnostem, které úspěšně zavedly prorodinná opatření, k nimž se zavázaly při vstupu do projektu „Audit rodina & zaměstnání“. Celkově se do něj zapojilo 16 společností, 9 soukromých firem, 3 samosprávy, 3 neziskové a 1 příspěvková organizace, 14 z nich úspěšně implementovalo v rámci svých vnitřních struktur prorodinné nástroje, mj. práci „na dálku“, pravidla komunikace se zaměstnanci, vzdělávání i v průběhu mateřské a rodičovské dovolené, placené či neplacené volno v naléhavých případech, pružnou pracovní dobu a další. Plný certifikát převzal Tchibo Praha, DPD CZ, MÚ Hodonín, Město Třeboň, Charita Kaplice, VÚHŽ, BOSCH DIESEL, LUBSTAR a Plzeňský Prazdroj. Připojily se tak ke Knihovně Jiřího Mahena, Magistrátu města Brna, Centru pro rodinu a sociální péči, o. s., a Občanskému sdružení Heřmánci. Dvě společnosti projekt v jeho průběhu opustily. Metodika auditu byla zveřejněna na www.auditrodina.eu jako návod pro další společnosti. Projekt byl financován z ESF prostřednictvím OP LZZ od 1. března 2011.

Basic indicators of labour and social protection in the Czech Republic. Time series and graphs 2012.

Prague: Ministry of Labour and Social Affairs, 2013. - 53 s. - ISBN 978-80-7421-067-9.

Základní ukazatele z oblasti práce a sociálního zabezpečení v České republice ve vývojových řadách a grafech 2012.

Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013. - 53 s. - ISBN 978-80-7421-066-2.

Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním - 2013. / Burdová, Jeny - Vojtěch, Jiří

Praha: Národní ústav pro vzdělávání, 2013. - 59 s. **Postoje zaměstnavatelů k zaměstnávání absolventů škol. Zpráva ze šetření zaměst-**

navatelů v technických odvětvích. / Doležalová, Gabriela

Praha: Národní ústav pro vzdělávání, 2013. - 44 s.

Rodinné chování a rodinná politika jako kontext systému denní péče o děti ve Francii a v České republice. / Palonciová, Jana Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., 2013. - 95 s. - ISBN 978-80-7416-127-8.

Ekonomické podmínky sladování rodiny a zaměstnání v České republice a ve Francii. Komparace se zaměřením na kontext potřeb a zájmu o služby denní péče o děti. / Kuchařová, Věra

Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., 2013. - 93 s. - ISBN 978-80-7416-128-5.

Příjmová chudoba a materiální deprivace v České republice podle indikátorů EU - vývoj v důsledku krize, fiskální konsolidace a sociální reformy. / Horáková, Markéta a kol. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., 2013. - 105 s., 5 příl. - ISBN 978-80-7416-129-2.

Statistická ročenka České republiky 2013.

Praha: Český statistický úřad, 2013. - 831 s. - ISBN 978-80-250-2386-0.

Ekonomická efektivita zajišťování péče o příjemce příspěvku na péči. / Průša, Ladislav Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., 2013. - 61 s. - ISBN 978-80-7416-120-9.

Active ageing and solidarity between generations in Europe. First results from SHARE after the economic crisis.

Berlin: Walter de Gruyter, 2013. - xiii, 402 s. - ISBN 978-3-11-029545-0.

Koncepce prevence a řešení problematiky bezdomovectví v České republice do roku 2020.

Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013. - 68 s. - ISBN 978-80-7421-062-4.

Sociálne služby v kontexte komunálnej politiky. / Repková, Kvetoslava

Bratislava, Inštitút pre výskum práce a rodiny 2012. - 176 s. - ISBN 978-80-7138-135-8.

Odborný měsíčník Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR

SOCIÁLNÍ SLUŽBY

www.socialnisluzby.eu

Z obsahu březnového čísla:

- Ing. Kateřina Endrštová: Konference pro ředitele a ekonomy poskytovatelů sociálních služeb
- Mgr. Juliana Hanzová: Slovenská APSS: Riadenie voľnočasových aktivít pri práci so seniormi
- Ing. Kateřina Endrštová: Stanou se služby pro domácnosti novým nástrojem řešení nezaměstnanosti?
- Ing. Jana Hrdá: Osobní asistence není pro každého
- Propuštění z hospitalizace na psychiatrii jako důležité období z hlediska psychosociální podpory
- Ing. Václav Štika: Minimální požadavky na výběr textilu pro zařízení sociální péče
- Mgr. Irena Lintnerová: Aplikované pohybové aktivity - monolyze
- Zdeněk Kašpárek: Problematické oblasti realizace inspekcí kvality
- Mgr. et Mgr. Romana Jakešová: VOP: Neregistrované sociální služby pro seniory
- Mgr. Petra Kulveitová: Značka kvality pro ambulantní služby

Z domácího tisku

Změny v sociálním pojištění v roce 2014. / PŘIB, Jan

In: PSK - Personální a sociálně právní kartotéka. - Roč. 17, č. 1 (2014), s. 13-19.

Parametry sociálního pojištění pro rok 2014. / PŘIB, Jan

In: Práce a mzda. - Roč. 61, č. 12 (2013), s. 9-14. :tab.

Nová dávka v českém systému důchodového pojištění. Dorovnávací přídavek některým poživatelům českého a slovenského starobního důchodu. / ŠMEJKALOVÁ, Jana - PUOBIŠ, Juraj

In: Národní pojištění. - Roč. 44, č. 11 (2013), s. 7-13.: -lit.

Historický a právní kontext česko-slovenských důchodů. Ekonomické příčiny problémů a jejich řešení. Výroky soudů a následná opatření. Dorovnávací přídavek - podmínky nároku. Řízení a další související povinnosti.

Změny v nemocenském a důchodovém pojištění v roce 2014. / PŘIB, Jan

In: Právo a rodina. - Roč. 16, č. 1 (2014), s. 22-24, pokrač.

Změny v oblasti nemocenského a důchodového pojištění, ke kterým dochází od roku 2014 v návaznosti na rekodifikaci soukromého práva nebo v souvislosti s touto rekodifikací a změny odrážející nově stanovené základní parametry důchodového pojištění. Přehled nových právních předpisů, které přinesly změny. Změny v nemocenském pojištění. (Dokončení v příštím čísle: Změny v důchodovém pojištění)

Politická ekonomie financování zdravotní péče. / VOSTATEK, Jaroslav

In: Politická ekonomie. - Roč. 61, č. 6 (2013), s. 834 - 851.:obr.,tab.,-lit.

Systémy zdravotní péče v zemích OECD a východní Evropy. Popis tří sociálních modelů: liberální, konzervativní a sociálně-demokratický.

Nemoc z povolání a odpovědnost zaměstnavatele. / BUKOVJAN, Petr

In: Práce a mzda. - Roč. 62, č. 2 (2014), s. 43-45.

Z rozsudku Nejvyššího soudu z 26. 9. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3789/2012.

Sociální práce ve vybraných adiktologických službách. / PLÍŠKOVÁ, Lucie

In: Listy sociální práce. - Roč. 1, č. 0-podzim (2013), s. 18-23.

Obce a jejich participace při poskytování péče o seniory se sníženou soběstačností. **Aktivní hráč, nebo přihlížející?** / KUBALČÍKOVÁ, Kateřina

In: Sociální práce/Sociální práce. - Roč. 13, č. 4 (2013), s. 54 - 65.: -lit.

V rámci národní politiky stárnutí a stáří v ČR je jednou z klíčových priorit podpora sociálně-zdravotní péče pro seniory poskytované na národní úrovni. Jako významný aktér naplnění cílů této priority je chápána místní samospráva. Výsledky výzkumu místních samospráv ve vybrané lokalitě.

Ze zahraničního tisku

Europeanization from below: the influence of individual actors on the EU integration of social policies. [Europeanizace zdola: vliv individuálních aktérů na evropskou integraci sociálních politik.] / EIGMULLER, Monika

In: Journal of European Social Policy. - Roč. 23, č. 4 (2013), s. 363-375.:obr., -lit.

Social investment for growth and cohesion. [Sociální investice pro růst a sociální soudržnost.]

In: Social agenda. - č. 33 (2013), s. 15-23.

Speciální téma se zabývá opatřeními, která Evropská komise předložila v únoru 2013 v rámci balíčku sociálních investic pro růst a sociální kohezi pro období 2014-2020 v rámci cílů strategie Evropa 2020.

What use is „social investment“? [K čemu je „sociální investice“?] / NOLAN, Brian

In: Journal of European Social Policy. - Roč. 23, č. 5 (2013), s. 459-468.: -lit.

Pojem „sociální investice“ hraje významnou roli v diskusích o roli sociálních výdajů a budoucnosti sociálního státu v Evropě.

Autor konstatuje, že sociální investice může být považována za více či méně podrobnou orientaci nebo paradigma pro sociální poli-

tiku a sociální výdaje nebo za konceptuální základnu a rámec pro analýzu, což se stále více využívá pro politické nebo rétorické, stejně jako akademické účely.

Lange Entwicklungslinien des Sozialstaates. [Dlouhé vývojové linie sociálního státu.] /

OBINGER, Herbert

In: Soziale Sicherheit. - Roč. 67, č. 1 (2014), s. 33-41.:obr., -lit.

Pohled na dlouhodobé vývojové linie sociální politiky před nejnovější hospodářskou krizí. Ústřední sociálně politické reformy a vývojové trendy v zemích OECD od r. 1980. Dopady hospodářské a fiskální krize započaté v roce 2008 na sociální stát a jaká měla být přijata protipatření.

Education and social protection policies in OECD countries: Social stratification and policy intervention. [Politiky v oblasti vzdělávání a sociální ochrany v zemích OECD: Sociální stratifikace a politická intervence.] /

BEBLAVÝ, Miroslav - THUM, Anna-Elisabeth - VESELKOVÁ, Marcela

In: Journal of European Social Policy. - Roč. 23, č. 5 (2013), s. 487-503.:obr.,tab.,-lit.

Vztah mezi politikou v oblasti vzdělávání a sociální ochrany v zemích OECD se zaměřením na to, jak vládní politika v těchto dvou oblastech ovlivňuje sociální stratifikaci.

Measurement Validity in Comparative Welfare State Research: The Case of Measuring Welfare State Generosity. [Výzkum platnosti srovnávacího měření sociálního státu: Příklad měření štědrosti sociálního státu.] /

KVIST, Jon - GRUNDT STRAUBINGER, Simon - FREUNDT, Anders

In: European Journal of Social Security. - Roč. 15, č. 4 (2013), s. 321-340.:obr., -lit.

Public opinion and the reform of the pension systems in Europe: the influence of solidarity principles. [Veřejné mínění a reforma penzijních systémů v Evropě: vliv principů solidarity.] /

JAIME-CASTILLO, Antonio M.

In: Journal of European Social Policy. - Roč. 23, č. 4 (2013), s. 390-405.:obr.,tab.,-lit.

Autor se zaměřuje na tři způsoby důchodové reformy s různými distributivními účinky: zvýšení příspěvkové míry, zvýšení věkové hranice, svobodná volba mezi veřejným a soukromým plánem. Principy solidarity mají významný vliv na individuální preference. Lidé hlásící se ke konzervativním hodnotám jsou spíše pro zvyšování příspěvků v zájmu zachování výše důchodů, zatímco odmítají posouvání věkové hranice. Výzkumy dále ukázaly, že ve štedřejších důchodových systémech je tendence zvyšovat příspěvky než důchodový věk.

Equality to All? The Significance of Collectively Negotiated Sickness Benefits in Cross-Nordic Social Policy Analysis. [Rovnost pro všechny? Význam kolektivně vyjednaných nemocenských dávek: srovnávací analýza sociální politiky severských zemí.] /

JARVI, Laura - KUIVALAINEN, Susan

In: European Journal of Social Security. - Roč. 15, č. 4 (2013), s. 341-357.:obr.,tab.,-lit.

Role zákonného nemocenského pojištění a kolektivně vyjednaných zaměstnaneckých výhod v případě nemoci ve srovnávací analýze v severských zemích.

Employability - conceptual starting points and possibilities for empirical study and results in the Czech Republic to date - p. 2

The article deals with the conceptual points of departure for employability and the possibilities for empirical study thereof. In the last century at least six different typologically distinct definitions can be identified, understanding employability to varying degrees as a discrete or coherent characteristic of the offer and/or demand for work. The source of concepts is above all labour market policy, but also the practice of human resources management at businesses facing changes. The current debate has reached a dynamic and interactive concept of this term that generates a broad range of employability factors and manifestations thereof. This provides considerable room for empirical study, which is however rather rare. Research on the interactive concept of employability in the Czech Republic to date has been based on data from PIAAC investigations and confirms the strong influence of individual employability factors (personal and family characteristics, formal and informal education and above all work history). Experience with long-term unemployment and low age are worthy of special attention. Individual factors cannot however be overestimated, as contextual factors (situation on the regional labour market) also play a significant role in labour market success. Subsequent research activities could expand on these findings and the results could be applied in drawing up public policies.

Keywords: employability, labour market success, activation, unemployment

The Liberal Pension Model and Social Pensions - p. 8

Liberalism is one of the tendencies in pension policy that turned up here as early as the first half of the 1990s. Liberal pension policy has its rationale and for this reason alone it is worthwhile to devote the proper attention to it. At the same time it is essential to differentiate the modern liberal pension model from the liberal rhetoric that is often used as an entrée when pushing for a quite different neo-liberal pension system. The goal of this work is to characterise the basic variants of the liberal pension model in accordance with the social model theory of Esping-Andersen (1990) and by applying this model to provide examples from specific countries. Social pensions have a fundamental importance in the modern variant of the liberal pension model or system, as does the functioning of pensions markets and fiscal policy. All findings of this type can be used for a potential pension reform in the Czech Republic; although we do not have social pensions in the narrow sense of the word, we are not far off.

Keywords: pensions, social model, equal pension, Beveridge, liberalism, annuity

Approaches to Standardisation of Social Care Services in the Czech Republic - p. 13

Attention is paid to standardisation of social services in the Czech Republic in connection with quality in accordance to the Act on Social Services; from a quantitative perspective, the recommended standards for how an area should be equipped in terms of social services are set and in connection with the involvement of two main sources of funding for social care services, attention is also given to financial standardisation. The goal of the study is to use the theoretical basis of social service standardisation to provide an empirical view of standardisation of selected social care services in the Czech Republic from a quantitative perspective. In the empirical part room is given to a more detailed view of the application of standards for the availability of selected social care services in the regions of the Czech Republic. In 2007 and 2012, using the examples of residence, ambulant and field social care services, an evaluation of whether these types were present according to the recommended standards was conducted in the regions of the Czech Republic. Using the method of multi-dimensional ranking, a comparison of Czech regions was then conducted in 2007 and 2012 by representation and structure of the selected social care services. In comparing the Czech regions it was found that the largest regions (Central Bohemia, Moravian Silesia and South Bohemia) and the smallest regions (Liberec and Karlovy Vary regions) are the least similar in their representation for selected social care services (residence, ambulant and field). The least similar regions according to the structure of represented social care services are the Usti region, with predominantly residence social care services, and the City of Prague, with the highest level of ambulant and field social care services.

Keywords: social services, social care services, quality standards, quantitative standards, financial standardisation

Assessment Activities in Selected European Countries: France - p. 18

In France there is no unified system of assessment activities and the various areas apply their own specific assessment methods. These include disability assessment in terms of social security, assessment in connection with a workplace injury or occupational illness, assessing an employee's inability to perform their current work, health disability or loss of autonomy.

Keywords: France, assessment activity, disability, workplace injury, occupational illness, health disability

The National Qualification Database as a Way to Streamline the Labour Market - p. 20

The National Qualification Database (NSK) is a system of professional qualifications and tests that aims to streamline the labour market and make it more flexible, in particular helping coordinate the skills of job-seekers with what potential employers are looking for. Under the National Qualification Database, employers, through their representatives on the sector councils, take part in defining and adjusting the requirements for individual professional qualifications. Thanks to this, educational institutions can provide made-to-order educational and re-qualification courses; these qualifications make it possible to hold professional exams where people acquire reliable certificates valid nationwide, the relevance of which employers can easily and demonstrably verify.

Keywords: National Qualification Database, qualifications, professional exams, Czech Republic

The Development of Social Dialogue in the Czech Republic during the World Financial Crisis - p. 23

The article maps the development of relations between the government and social partners in the Czech Republic during the crisis. It follows the period from roughly 2008-2013 and describes how the relations between the government and social partners changed in connection to economic development. The first part of the text is about the tripartite, i.e. on the relationship between the government and the social partners; the second part describes relations between the social partners themselves. The text does not deal with the content of these relationships, but rather with their development and the ability of the government and social partners to achieve a consensus in the interest of economic stability.

Keywords: Czech Republic, social dialogue, world financial crisis, tripartite

Employees of Central State Administration Bodies in Terms of their Number, Structure, Pay Rate and the Service Act - p. 27

One of the sub-topics that VUPSV, v. v. i. was working on in the second half of 2013 under the project "Working Conditions and Industrial Relations in the Central Public Administration" was the issue of numbers of employees in central administrative bodies. In order to answer this question it was first necessary to define which bodies belong to this sphere. Central administrative bodies (also known as central bodies of State administration) are defined in the Competency Act No. 2/1969 Coll., on establishment of ministries and other institutions of central government of the Czech Republic, and include the Office of the Government, the ministries (14) and selected central authorities (11), i.e. a total of 26 bodies.

Keywords: employees, central State administration, Czech Republic

Household Services - a potential new tool for an active employment policy - p. 28

In many European countries the sector of Personal and Household Services (PHS) is recognised as a sector that creates new jobs. PHS covers a broad spectrum of services that help satisfy the needs of families and individuals. PHS was defined in a working document from the European Commission as follows: "Activities that contribute to well-being at home of families and individuals, i.e. care services (child care, home care, care for the elderly, etc.), cleaning, remedial classes, home repairs (electricity, gardening, etc.) and maintenance (administrative and ICT support)..." "Therefore, all services provided inside and outside the home of the user are included, as long as they maintain and support members of a private household." Nevertheless, each European country defines itself which activities are considered PHS.

Keywords: household care services, active employment policy, Czech Republic

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

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

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

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

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

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

Kontakt:

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

FÓRUM sociální politiky

