

6



FÓRUM

ODBORNÝ RECENZOVANÝ ČASOPIS

sociální politiky

dvouměsíčník/ročník 8

2014

Editorial

1

Recenzované stati, studie, úvahy a analýzy

Reprezentace zaměstnaneckých zájmů na pracovišti
v zemích EU a ČR 2
Soňa Veverková

Sociálny dialóg a reprezentácia záujmov zamestnancov
Monika Čambáliková 6

Zhodnocení institucionální reformy veřejných služeb
zaměstnanosti v roce 2011 v České republice 10
Miriam Kotrusová, Klára Výborná

Projekty podporované EU

Vzdělávání osob s postižením 18
Spolu do zaměstnání. Podpora mladých dospělých
se zkušeností ústavní výchovy 20

Statistiky a analýzy

Národní akční plán podpory pozitivního stárnutí
pro období 2013–2017 23

Poznatky z praxe

Nekalé obchodní praktiky a senioři 25

Zajímavosti ze zahraničního tisku

ILO k sociální a ekonomické situaci ve světě 28

Informační servis čtenářům

Recenze: Nová publikace o podpoře rodin 29

Aktivita jako projekt 29

Novinky v knižním fondu 31

Z domácího tisku 31

Ze zahraničního tisku 32

Editorial

1

Reviewed articles, studies, essays and analyses

Workplace representation of workers' interests
in EU countries and the Czech Republic 2
Soňa Veverková

Social dialogue and the representation of workers' interests 6
Monika Čambáliková

Assessment of the institutional reform of public
employment services in the Czech Republic in 2011 10
Miriam Kotrusová, Klára Výborná

Projects supported by the EU

The education of disabled persons 18
Off To Work Together. Supporting young adults with
experience of institutional upbringings 20

Statistics and analyses

National Action Plan to Promote Positive Ageing
for the Years 2013–2017 23

Findings from practice

Unfair sales practices and seniors 25

Pieces of interest from the international press

The ILO on the social and economic situation in the world 28

Information service for readers

Review: New publication about support for families 29

Activity as a project 29

News in books 31

From the domestic press 31

From the international press 32

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

6/2014

Vydává Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.
Karlovo nám. 1359/1
128 00 Praha 2
IČO 45773009

Šéfredaktorka: Mgr. Helena Lisá
kontakt: helena.lisa@vupsv.cz
tel. 211 152 723, 721 094 106

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

Distribuce a předplatné:
Česká pošta, s. p., odd. periodického tisku
Olšanská 38/9, 255 99 Praha 3
Kontakt: e-mail postabo.prstc@cpost.cz
fax: 267 196 287
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: 10. 12. 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 Širovátka, CSc. (MU)
Doc. JUDr. Iva Chvátalová, CSc. (MUP, o. p. s., VŠE)
Doc. Ing. Jitka Langhamrová, CSc. (VŠE)

Vážení čtenáři,

tímto číslem se uzavírá již osmý ročník vydávání našeho časopisu, což je mj. podnětem k zamyšlení na tím, do jaké míry se jeho vydavateli a redakci daří naplňovat představy a cíle, jež vedly k jeho zrodu. Během těchto let došlo k řadě drobných formálních i obsahových změn, základní zaměření, charakter a směřování si však časopis i s přispěním redakční rady zachoval. Abychom kromě již v praxi dlouhodobě uplatňovaných pravidel i po formální stránce respektovali aktuální požadavky na odborné recenzované časopisy, začali jsme v průběhu letošního roku uvádět v anglickém jazyce i obsah a resumé všech (na rozdíl od pouze recenzovaných) článků a přijali jsme a na webových stránkách zveřejnili etické principy vydávání časopisu.

V rubrice Recenzované stati, studie, úvahy a analýzy, do níž jsou zařazovány výhradně recenzované články, pokračuje dvojicí článků o reprezentaci zájmů zaměstnanců na podnikové úrovni plánovaný seriál „zrcadlových“ příspěvků, mapující vývoj v některých oblastech sociální problematiky v České a Slovenské republice. Autorka prvního s názvem „Reprezentace zaměstnaneckých zájmů na pracovišti v zemích EU a ČR“ pojednává o dvou základních formách reprezentace zaměstnaneckých zájmů - odborech a volených radách zaměstnanců. Obě tyto formy v různé míře koexistují ve všech členských zemích Evropské unie. Stať popisuje současný stav a porovnává postavení odborů a rad zaměstnanců na pracovišti v jednotlivých členských zemích EU. V poslední části se věnuje České republice, kde je rada zaměstnanců stále ještě relativně neobvyklou institucí.

Autorka druhého ze „zrcadlových“ příspěvků s názvem „Sociální dialog a reprezentácia záujmov zamestnancov“ se zabývá sociálním dialogem a aktéry, nástroji a formami participace zaměstnanců a reprezentace zaměstnaneckých zájmů s důrazem na podnikovou úroveň a současnou situaci v Slovenské republice.

V třetím příspěvku „Zhodnocení institucionální reformy veřejných služeb zaměstnanosti v roce 2011 v České republice“ se autarky věnují fungování veřejných služeb zaměstnanosti a naplňování jejich základních funkcí. Veřejné služby zaměstnanosti se ve světě v poslední době výrazně proměňují, snaží se být efektivní, úspěšnější a více zaměřené na individuální potřeby těžko zaměstnatelných klientů. Autorky hodnotí provedenou reformu veřejných služeb zaměstnanosti v ČR z několika hledisek. Za prvé z hlediska přípravy, procesu projednávání a přijímání nové legislativy. Za druhé z hlediska formulovaných cílů reformy a jejich naplnění a za třetí z hlediska dopadů realizovaných změn na fungování služeb zaměstnanosti. Hodnocení se opírá zejména o dostupné odborné analýzy fungování služeb zaměstnanosti do roku 2011 a expertní šetření realizované v průběhu roku 2014. Reformu je možné na základě analyzovaných hledisek hodnotit velmi ambivalentně. Některé formulované cíle vzbuzují pochybnosti (úspora finančních prostředků jako hlavní cíl), některé jsou velmi důležité (zlepšit řízení služeb zaměstnanosti). Realizovaná reforma prohloubila stav zaostávání veřejných služeb zaměstnanosti za moderním vývojem a nevyřešila největší stesky odborníků, že úřady práce v ČR se stávají pouhým místem výplaty sociálních dávek.

V nerecenzované části jsou do rubriky Projekty podporované EU zařazeny dva články, z nichž první se zabývá podporou vzdělávání zaměstnanců s postižením, zatímco druhý seznamuje s podporou mladých lidí vycházejících ze zařízení ústavní výchovy při uplatnění na trhu práce. V rubrice Statistika a analýzy se článek věnuje podpoře aktivního stárnutí a v rubrice Poznatky z praxe nekalými obchodními praktikami ve vztahu k seniorům. V rubrice Zajímavosti ze zahraničního tisku je interpretován postoj ILO k ekonomické a sociální situaci ve světě. V rubrice Informační servis čtenářům jsou zařazeny dvě recenze publikací odpovídajících obsahovému zaměření časopisu a dále obvyklé podrubriky a aktuální informace.

Na závěr bych ráda všem čtenářům, příznivcům a spolupracovníkům jménem svým, vydavatele a redakční rady popřála klidné a spokojené Vánoce a vše nejlepší v roce 2015.

Helena Lisá
šéfredaktorka

Reprezentace zaměstnaneckých zájmů na pracovišti v zemích EU a ČR

Soňa Veverková

Text se zabývá reprezentací zaměstnaneckých zájmů na pracovišti. Pojednává o dvou základních formách reprezentace zaměstnaneckých zájmů - odborech a volených radách zaměstnanců. Obě tyto formy v různé míře koexistují ve všech členských zemích Evropské unie. Stať popisuje současný stav a porovnává postavení odborů a rad zaměstnanců na pracovišti v jednotlivých členských zemích EU. V poslední části se věnuje České republice, kde je rada zaměstnanců stále ještě relativně neobvyklou institucí.

Sociální dialog lze definovat jako všechny typy vyjednávání, konzultací a výměny informací v oblasti hospodářské a sociální politiky mezi vládou, zaměstnavateli a zaměstnanci¹. Může se odehrávat na několika úrovních: nadnárodní, národní, regionální, odvětvové a podnikové. Pokud sociální dialog probíhá mezi vládou, zaměstnavateli a zaměstnanci, jedná se o tzv. tripartitu. V případě, že se odehrává pouze mezi zaměstnavateli (resp. zástupci zaměstnavatelů) a zaměstnanci (resp. zástupci zaměstnanců), jedná se o tzv. bipartitu. Tato stať se zabývá pouze nejnižší, resp. základní úrovní sociálního dialogu, tzn. podnikovou úrovní - bipartitním sociálním dialogem probíhající přímo na pracovišti, přičemž analýza je věnována reprezentaci zaměstnanců a jejich zájmů.

Odišné zájmy zaměstnavatele a zaměstnance (zaměstnanců)

Je zřejmé, že zájmy zaměstnanců se liší od zájmů zaměstnavatele (podniku), jehož hlavním cílem je tvorba zisku². Zaměstnanec naopak zájímá pracovní podmínky, tzn. výše mezd, pracovní doba atd. Zaměstnanec prosazující své zájmy tak mohou zisk podniku, resp. jeho výši, přímo ohrozit. Z ekonomického hlediska je tedy zásadní otázkou to, zda je vůbec žádoucí a vhodné, aby zaměstnanec, zaměstnanci či zástupci zaměstnanců mohli „vyjednávat, konzultovat a vyměňovat si informace v oblasti hospodářské a sociální politiky“, tzn. na úrovni podniku vyjednávat o pracovních podmínkách, být informováni o hospodářském vývoji podniku a konzultovat některá zaměstnavatelova (podnikatelova) rozhodnutí. Z pohledu historie pracovních vztahů se totiž jedná o relativně nový koncept - teprve v 19. století se pod vlivem průmyslové revoluce a s ní spojených zásadních změn v životním stylu obyvatelstva objevují první dělnická hnutí usilující o zlepšení životních a pracovních podmínek. Do té doby pracovní síla postrádala jakoukoliv legislativní ochranu a pracovní (a tím i životní podmínky) určoval zaměstnavatel jednostranně. Historie však ukázala, že tento způsob nakládání s pracovní silou není dlouhodobě udržitelný a že podnikatel (zaměstnavatel) nemůže dlouhodobě ignorovat potřeby svých zaměstnanců, neboť takový přístup povede k protestům, nepokojům a stávkám, které ohrožují celkovou produkci a zisk³.

Dnes je sociální dialog běžnou součástí vyspělých tržních ekonomik. Jeho význa-

mem, formami, průběhem, cíli a vlivem na ekonomické proměnné se zabývají různé vědní disciplíny, od ekonomie přes politologii a psychologii až k sociologii. Tyto vědní disciplíny, které se často prolínají, věnují pozornost zejména zástupcům zaměstnanců, což jsou v pojetí ekonomické teorie zpravidla odbory. Přestože je odborná literatura týkající se odborů a jejich působení poměrně rozsáhlá⁴, ekonomická teorie⁵ zatím nedisponuje jednotnou teorií, která by dokázala vysvětlit úlohu a cíle odborů v ekonomice (Wright, 1987; Drakopoulos, S. A. - Katselidis, I., 2012). Stejně tak problematická je skutečnost, že většina teorií týkajících se sociálního dialogu a funkcí odborů v ekonomice vychází z amerických reálií, přičemž zásadní rozdíly lze najít již mezi americkým a evropským modelem sociálního dialogu⁶, bez ohledu na modely v ostatních více či méně rozvinutých zemích světa (Freeman, 2006). Spíše než rozbor ekonomických teorií tedy shrňme argumenty ve prospěch sociálního dialogu tak, jak je popisuje Bryson - Forth - George, 2012:

a) **Sociální dialog je součástí demokratické společnosti.** Sociální dialog je v demokratické společnosti projevem demokracie na pracovišti. Zaměstnanci se stávají „občany“ firmy a jako takovým jim náleží určitá práva a povinnosti daná legislativou, kolektivními smlouvami, pracovní smlouvou atd. V evropských zemích je sociální dialog standardní součástí demokracie a jeho ochranu zajišťuje legislativa.

b) **Sociální dialog je vyrovnávací silou ve vztahu zaměstnavatel - zaměstnanec.** Standardní vztah zaměstnavatel - zaměstnanec není rovnocenný, přičemž slabší pozici má (zpravidla) zaměstnanec. Sociální dialog a organizace reprezentující zájmy zaměstnanců by měly tuto nerovnováhu zmírnit a umožnit zaměstnancům, aby se s nimi jednalo s respektem, nikoliv jako s komoditou⁷, a aby se pozice obou stran vyrovnaly (Contreras, 2008).

c) **Sociální dialog jako cost-benefit analýza zaměstnavatele i zaměstnance** - zaměstnavatel i zaměstnanec vstupují do pracovních vztahů dobrovolně, přičemž oba porovnávají náklady a výnosy tohoto rozhodnutí. Zaměstnavatel tedy bude zvažovat i náklady a výnosy existence sociálního dialogu na pracovišti, přičemž kromě nákladů může sociální dialog přinést i určité výnosy - např. může zaměstnance motivovat k tomu, aby se

vyjadřovali k organizaci práce a efektivnosti výroby, což může přinést určité úspory. Pro zaměstnavatele také znamená existence zástupců zaměstnanců na pracovišti snížení transakčních nákladů - postací, pokud se ve věcech sociálního dialogu obrátí na zástupce zaměstnanců. V tomto případě je zřejmé, že čím větší firma, tzn. čím více zaměstnanců, tím vyšší přínosy bude sociální dialog mít. Obdobné rozhodnutí platí i pro zaměstnance, který také zvažuje náklady a výnosy sociálního dialogu. Nákladem je v jeho případě např. úsilí, které musí vynaložit na jednání a reprezentaci zájmů prostřednictvím odborů, výnosem je např. úspěšné jednání o zvýšení mzdy.

Vyjednávací síla zaměstnavatele a odborů

Zásadní roli v sociálním dialogu hraje vyjednávací síla obou stran, tzn. jak zaměstnavatele, tak zaměstnanců. Podle Bryson - Forth - George (2012) by měl být sociální dialog smysluplný, tzn. měl by oběma stranám přinášet výnosy, aniž by náklady výrazněji zatěžovaly jen jednu stranu. V realitě ale záleží zejména na vyjednávací síle obou stran - pokud má jedna strana výhodnější pozici pro vyjednávání, druhá strana bude mít z vyjednávání menší užitek a ponese vyšší náklady. Platí to jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance, resp. zástupce zaměstnanců - silnější pozice zaměstnavatele může zapříčinit nespokojenost, stávky atd., čímž ohrožuje prosperitu firmy a ekonomiky, silnější vyjednávací síla odborů se naopak může projevit ve mzdách vyšších, než je produktivita práce, vyšší nezaměstnanosti atd. V reálné ekonomice je ale složité dosáhnout rovnovážného stavu tak, aby obě strany měly stejnou vyjednávací pozici. Částečnou ochranu zajišťuje legislativa, nicméně skutečná vyjednávací síla obou stran je daná ekonomickou i sociální vyspělostí země, tradicí, modelem sociálního dialogu, veřejným míněním atd.

Reprezentace zájmů zaměstnanců na pracovišti v zemích EU

Zájmy zaměstnanců na pracovišti reprezentují zpravidla odbory nebo rada zaměstnanců⁸, příp. orgán podobný radě zaměstnanců⁹. Rozdíl mezi těmito dvěma typy reprezentace spočívá zejména v rozsahu pravomocí, kdy odbory, jakožto historicky starší forma reprezentace zájmů¹⁰, zpravidla disponují většími pravomocemi včetně možnosti

kolektivně vyjednávat. Rozsah práv a povinností odborů a rad zaměstnanců se ale v jednotlivých členských zemích EU pochopitelně liší. Contreras (2008) rozlišuje dva základní systémy reprezentace zaměstnaneckých zájmů: jednokanálový systém (single channel representation) a dvoukanálový systém (double channel representation). V jednokanálovém systému reprezentují zájmy zaměstnanců pouze odbory. V dvoukanálovém systému kromě odborů reprezentují tyto zájmy i rady zaměstnanců. Jedná se však pouze o modelové rozdělení, neboť v realitě se tyto systémy v různé míře prolínají.

Fulton (2013) rozděluje členské země EU podle reprezentace zájmů zaměstnanců na čtyři skupiny:

- 1) **Systémy s dominantním postavením rady zaměstnanců.** V Lucembursku, Německu, Nizozemsku a Rakousku hraje zásadní roli v oblasti reprezentace zájmů zaměstnanců na pracovišti rada zaměstnanců, kterou volí všichni zaměstnanci podniku. Odbory v těchto zemích existují a jejich postavení není nevýznamné, ale vedou sociální dialog zpravidla pouze na národní, odvětvové či regionální úrovni. Na úrovni podniku pak tuto roli přebírají rady zaměstnanců.
- 2) **Systémy, kde mají na pracovišti dominantní postavení odbory, i když rady zaměstnanců mohou být také ustaveny a fungovat současně s odbory.** V Belgii, České republice, ve Francii, Chorvatsku, Maďarsku, Polsku, Portugalsku, Řecku, na Slovensku, ve Španělsku legislativa povoluje a upravuje existenci jak odborových organizací na pracovišti, tak i rad zaměstnanců, případně obdobných forem reprezentace. Odbory ale hrají zásadní roli a zpravidla pouze ony mají právo kolektivně vyjednávat. Odbory a rada zaměstnanců mohou na pracovišti působit současně. Nicméně i v této skupině zemí existují určité rozdíly, zvláště v České republice, Portugalsku a Řecku je existence rad zaměstnanců spíše teoretická. V Maďarsku, na Slovensku a ve Španělsku se práva a povinnosti odborových organizací a rad zaměstnanců do jisté míry prolínají. V Chorvatsku rada zaměstnanců tam, kde nepůsobí odborová organizace, přebírá běžně její práva a povinnosti. Ve Španělsku jsou rady zaměstnanců úzce propojeny s odbory a mohou i kolektivně vyjednávat. V Belgii a Francii rady zaměstnanců existují, ale odbory jsou zcela dominantní.
- 3) **Systémy, kde odbory byly donedávna jedinou formou reprezentace zaměstnaneckých zájmů, nyní jsou možné i další formy, ale jejich pravomoci jsou velmi omezené.** V Bulharsku, Estonsku, Irsku, Lotyšsku a Velké Británii byly v nedávné minulosti odborové organizace jedinou možnou organizací reprezentující zájmy zaměstnanců na pracovišti, nyní ale tamější legislativa umožňuje i jiné formy reprezentace, které mohou existovat zároveň s odbory. V Bulharsku, Estonsku a Lotyšsku zákon definuje i práva a po-

vinnosti rad zaměstnanců, v Irsku a ve Velké Británii práva a povinnosti rady zaměstnanců závisí na dohodě mezi účastníky. Rozdíl oproti předchozí skupině zemí spočívá v tom, že pravomoci rady zaměstnanců jsou omezenější než v předchozí skupině.

- 4) **Systémy, kde mají odbory dominantní postavení, ale další formy reprezentace mohou být ustaveny pro zaměstnance, kteří nejsou reprezentováni odbory.** V Dánsku, Finsku, Itálii, na Kypru, v Litvě, na Maltě, v Rumunsku a ve Švédsku jsou na prvním místě reprezentace zaměstnaneckých zájmů odbory, nicméně jejich práva a povinnosti se liší. Reprezentaci zaměstnanců, kteří nejsou reprezentováni odbory, mohou v některých zemích zajišťovat i další formy reprezentace. Např. ve Finsku mohou zaměstnanci zvolit své zástupce (tedy radu zaměstnanců) jenom tehdy, pokud pro danou skupinu zaměstnanců neexistuje odborový zástupce, nebo tam, kde je většina zaměstnanců - nečlenů. Na Maltě v případě, že odborová organizace vznikne na pracovišti, kde odbory dosud nepůsobily, automaticky nahrazuje ostatní formy reprezentace za-

městnaneckých zájmů. V Litvě mohou rady zaměstnanců působit na pracovišti pouze tehdy, neexistují-li zde odbory, ale v takovém případě rada zaměstnanců přebírá i práva a povinnosti odborů.

Stručný přehled reprezentace zájmů zaměstnanců představuje tabulka č. 1.

Evropské rady zaměstnanců

Jak ukázal uvedený přehled, národní systémy reprezentace zaměstnaneckých zájmů vykazují značné rozdíly. Určitým pokusem, jak sociální dialog sjednotit aspoň pro nadnárodní firmy působící v zemích EU, je směrnice Rady 94/45/ES ze dne 22. září 1994 o zřízení evropské rady zaměstnanců (European Work Council, EWC) nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství. Tato směrnice má zajistit, aby i zaměstnanci podniků, resp. skupin podniků působících na území Společenství, byli informováni a byla s nimi řádně projednána i rozhodnutí, která se jich týkají, ale jsou přijímána v jiném členském státě, než ve kterém pracují. Tato směrnice se vztahuje na

Tabulka č. 1: Reprezentace zájmů zaměstnanců v členských zemích EU - převažující instituce

Země EU	Převažující instituce reprezentující zájmy zaměstnanců
Belgie	Odbory i rada zaměstnanců, přičemž odbory dominují
Bulharsko	Odbory, i když zákon umožňuje i jiné formy reprezentace
Česká republika	Odbory, i když legislativa umožňuje i ustavení rady zaměstnanců
Dánsko	Odbory
Estonsko	Odbory, i když od roku 2007 legislativa umožňuje i jiné formy reprezentace (rada zaměstnanců)
Finsko	Odbory
Francie	Odbory i rada zaměstnanců, ale odbory dominují
Chorvatsko	Odbory i rada zaměstnanců, pravomoci rady zaměstnanců jsou ale menší
Irsko	Odbory, i když jiné formy reprezentace (rada zaměstnanců) mohou existovat
Itálie	Odbory
Kypr	Odbory
Litva	Odbory a rada zaměstnanců tam, kde odbory nepůsobí
Lotyšsko	Odbory, i když legislativa umožňuje i jiné formy reprezentace (rada zaměstnanců)
Lucembursko	Rada zaměstnanců a jiné formy reprezentace (rada zaměstnanců)
Malta	Odbory, ale legislativa umožňuje i jiné formy reprezentace (rada zaměstnanců)
Maďarsko	Odbory i rada zaměstnanců
Německo	Rada zaměstnanců
Nizozemsko	Rada zaměstnanců
Polsko	Odbory. Rady zaměstnanců existují, ale zpravidla na pracovištích, kde působí i odbory
Portugalsko	Odbory - legislativa umožňuje ustavení rady zaměstnanců, ale v praxi se téměř nevyskytuje
Rakousko	Rada zaměstnanců
Rumunsko	Odbory - legislativa umožňuje ustavení rady zaměstnanců, ale v praxi se téměř nevyskytuje
Řecko	Odbory - legislativa umožňuje ustavení rady zaměstnanců, ale v praxi se téměř nevyskytuje
Slovensko	Odbory i rada zaměstnanců
Slovinsko	Odbory i rada zaměstnanců
Španělsko	Odbory - legislativa umožňuje ustavení rady zaměstnanců, ale v praxi se téměř nevyskytuje
Švédsko	Pouze odbory
Velká Británie	Odbory, i když jiné formy reprezentace (rada zaměstnanců) mohou existovat

Zdroj: Fulton, 2013.

subjekty zaměstnávající celkově minimálně 1000 zaměstnanců a působící na území nejméně dvou členských států EU a alespoň ve dvou členských státech zaměstnávají po 150 zaměstnancích. V případě skupiny zaměstnavatelů je přitom subjektem odpovědným za implementaci postupu pro nadnárodní informace a projednání tzv. řídicí zaměstnavatel skupiny, tj. zaměstnavatel, který má ve skupině rozhodující vliv. Přestože EWC je bezesporu užitečným nástrojem, který řeší mezeru v oblasti reprezentace zájmů zaměstnanců ve firmách působících na nadnárodní úrovni, praktické fungování EWC je v realitě stále komplikované – jak uvádí Sakařová, 2010, zcela klíčovou podmínkou pro práci EWC je lidský faktor, jinak řečeno „EWC bude tak aktivní, jak aktivní budou její členové“¹¹. Místa v EWC bývají často obsazena představiteli managementu firmy, nikoliv zaměstnanci pracujícími na nižších pozicích a je zřejmé, že management může mít jiné zájmy než ostatní zaměstnanci – takové zastoupení pak nemusí být dostatečně reprezentativní. Toto se děje i s vědomím odborů, neboť odbory bohužel často nedisponují dostatečně zkušenými a jazykově vybavenými lidskými zdroji, které by mohly na místa v EWC delegovat. Další překážkou je chybějící solidarita mezi zástupci v EWC z různých zemí v případě, že se jedná o restrukturalizaci výroby, přesun výroby do jiných zemí apod. (Sakařová, 2010).

Reprezentace zaměstnaneckých zájmů na pracovišti v České republice

V České republice umožňuje legislativa následující formy zastupování zaměstnanců:

- odborová organizace (upravena zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 286–287)¹²,
- rada zaměstnanců (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 278, § 281–285),
- zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci¹³ (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 281–285),
- Evropská rada zaměstnanců (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 288–299, viz výše).

Zcela výjimečnou roli hrají při zastupování zájmů zaměstnanců odbory, které mají v ČR poměrně dlouhou historii, zatímco rada zaměstnanců je stále ještě relativně nová instituce¹⁴. V českém právním řádu se objevila až v roce 2000 v souvislosti s první velkou harmonizační novelou zákoníku práce¹⁵ společně s institutem Evropské rady zaměstnanců (viz výše), která byla důsledkem implementace již zmíněné směrnice Rady 94/45/ES ze dne 22. září 1994 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství. Cílem této novely zákoníku práce byla harmonizace českého pracovního práva s právem Společenství.

Legislativa ale nedává odborům a radě zaměstnanců stejná práva a povinnosti. Přehled základních rozdílů podává tabulka č. 2. Zásadní rozdíl mezi odbory a radou zaměstnanců spočívá v tom, že pouze odborová organizace, jako jediná z forem reprezentace zájmů zaměstnanců, má právní subjektivitu, čili může vystupovat jako subjekt práva a být nositelem práv a povinností. Rada zaměstnanců, jakož i ostatní formy zastupování zájmů zaměstnanců, právní subjektivitu nemají a nemohou tedy vystupovat jako subjekt práva. Rada zaměstnanců tedy nemůže kolektivně vyjednávat, kolektivní vyjednávání přináleží pouze odborům. Rada zaměstnanců také nemůže vytvářet nadpodnikové struktury (asociace, svazy) a nemůže se tedy ani účastnit sociálního dialogu na národní, popřípadě odvětvové úrovni. Nemá ani svoji vlastní organizační strukturu a žádný stálý odborný aparát (Hejduková, 2006). Jedná se tedy, tak jako v řadě jiných zemí EU, o alternativu pro případ, že na pracovišti neexistují odbory. Na rozdíl od odborů má ale rada zaměstnanců i omezené právo na informace a projednání (viz tabulka č. 2).

Práva a povinnosti rady zaměstnanců jsou tedy ve srovnání s odborovou organizací značně omezené. Od roku 2000 proběhlo několik pokusů, jak postavení rady zaměstnanců ve srovnání s odborovou organizací posílit a zjednodušit její právní úpravu. Nový zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, umožnil založení rady zaměstnanců u kteréhokoliv zaměstnavatele, bez ohledu na jeho velikost. Do té doby byl vznik rady zaměstnanců omezen na za-

městnavatele s minimálním počtem 25 zaměstnanců. Až do roku 2008 nesměla být rada zaměstnanců ustavena tam, kde již existovaly odbory¹⁶ – pokud v podniku, kde fungovala rada zaměstnanců, vznikla odborová organizace, rada zaměstnanců zanikla¹⁷. Toto bylo změněno nálezem Ústavního soudu č. 116/2008 z 12. března 2008, podle kterého je možné zřídit radu zaměstnanců u každého zaměstnavatele bez ohledu na fakt, zda u něj působí či nepůsobí odborová organizace.

Závěr

V zemích EU se historicky vyvinuly dvě formy reprezentace zaměstnaneckých zájmů – odbory a rady zaměstnanců. Díky snaze EU o určité sjednocení v této oblasti se dnes oba typy reprezentace standardně objevují ve všech členských zemích EU, i když v různých zemích mají odlišná práva a povinnosti. V České republice mají zaměstnanci dlouhodobou zkušenost s odbory, naopak rada zaměstnanců je poměrně nová instituce, jejíž vznik nebyl vyvolán požadavky praxe, ale potřebou implementovat evropské směrnice a zabezpečit zaměstnancům právo na informace a projednání. Spolu s poměrně složitou právní úpravou vzniku, působení a zániku rady zaměstnanců (Rušavá, 2012), nemožností využívat podpory a poradenství nadpodnikových struktur (jako je tomu v případě odborů) a určitým pocitem konkurence rad zaměstnanců a odborů (Pichrt, 2007) tak rada zaměstnanců působí jako umělá instituce, která v praxi bohužel zatím nenašla širší

Tabulka č. 2: Rozdíly mezi odborovou organizací a radou zaměstnanců v základních aspektech jejich vzniku a činnosti

Oblast	Odborová organizace	Rada zaměstnanců
Právní postavení	Má právní subjektivitu, může tedy být účastníkem pracovněprávních vztahů.	Nemá právní subjektivitu¹⁸.
Pravomoci a funkce	- Zajištění práva na informace a projednání v širším rozsahu než rada zaměstnanců (§ 279–280 a § 286 zákona č. 262/2006 Sb., zák. práce). - Možnost kolektivně vyjednávat.	Pouze zajištění práva na informace a projednání na pracovišti, a to v omezenějším rozsahu, než mají odborové organizace zaměstnanců (§ 279–280 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce).
Sociální dialog	- Může kolektivně vyjednávat. - Přináleží jí právo na stávkou. - Může být součástí nadpodnikových struktur.	- Nemůže kolektivně vyjednávat. - Nedisponuje právem na stávkou. - Jakákoliv dohoda mezi radou zaměstnanců a zaměstnavatelem má charakter pouze „gentlemanské dohody“.
Vznik a zánik	- Není upraven zákoníkem práce, ale jinými předpisy. - Odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru¹⁹.	- Vznik je dobrovolný, zaměstnanci musí projevit vůli. - Rada zaměstnanců může působit v jakémkoliv podniku bez ohledu na velikost.²⁰ - Je upraven zákoníkem práce.

Zdroj: Rušavá, 2012, vlastní úpravy.

uplatnění²¹. Přesto se jedná bezesporu o užitečnou instituci, jejíž zmíněné nevýhody mohou být zároveň výhodami. Rada zaměstnanců může být zajímavá pro ty zaměstnance, kteří se neztotožňují s politickými (tradičně levicovými) názory prezentovanými odbory (Pichrt, 2007), stejně jako pro ty zaměstnance, kteří nechťejí z různých důvodů odvádět členské příspěvky nadpodnikovým odborovým strukturám, neboť se domnívají, že tyto struktury pro ně neznámají žádný přínos. Legislativa tak v tomto případě předběhla požadavky praxe, a i když se právní úprava mírně mění ve prospěch rady zaměstnanců, nelze říci, že by to výrazněji ovlivnilo počet nově vzniklých rad zaměstnanců.

Pokud by se instituce rady zaměstnanců měla na pracovištích v ČR více využívat, bude zřejmě třeba (kromě zjednodušení legislativy) dořešit i problém právní subjektivity (Pikrt, 2007), stejně jako zvážit, zda mají být odbory a rada zaměstnanců dvě rovnocenné formy reprezentace zaměstnaneckých zájmů (Kubínková, 2007), zda se mají obě formy prolínat (a to např. i personálně), nebo zda i nadále má mít rada zaměstnanců podřadnější postavení. K tomu, aby-
chom mohli učinit závěry o tom, jaké uspořádání bude pro českou praxi nejvhodnější, bychom potřebovali mít s radou zaměstnanců alespoň minimální zkušenosti. Protože je ale jejich výskyt sporadický, bohužel nám tyto zkušenosti chybí a diskuse je opět pouze teoretická.

- 1 Viz definice Mezinárodní organizace práce na <http://www.ilo.org/public/english/dialogue>.
- 2 V ekonomické teorii se postupně vyvinuly různé teorie firmy, které rozvíjejí, doplňují či zcela nahrazují „ortodoxní“ teorii firmy maximalizující zisk. I v těchto teoriích (firma maximalizující obrát, manažerské modely firmy atd.) je však zisk považován za důležitý parametr. Pro účely této stati tedy předpokládáme, že hlavním cílem zaměstnavatele (firmy) je zisk. Více o teoriích firmy viz např. Sirůček, 2001.
- 3 Popis pracovních podmínek „pracující třídy“ v Anglii v 18. a 19. století podává ve své knize např. ENGELS, Bedřich: *Condition of the Working Class in England*. Dostupné na <http://www.marxists.org/archive/marx/works/download/pdf/condition-working-class-england.pdf>. Podobně vyznívá i jeden ze základních principů, na nichž je založena Mezinárodní organizace práce: „Chudoba (kdekoli) představuje nebezpečí pro prosperitu (kdekoli)“, viz Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation (Declaration of Philadelphia), dostupné na http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-asia/-ro-bangkok/-ilo-islamabad/documents/policy/wcms_142941.pdf.
- 4 Autorka studovala ekonomii, proto se věnuje primárně ekonomické teorii.
- 5 Přehled ekonomických teorií týkajících se sociálního dialogu a pracovních vztahů podává např. AIDT - Tzannatos, 2002, Bryson - Forth - Kirby, 2005, Drakopoulos - Katselidis, 2012.
- 6 Freeman považuje pracovní vztahy v Evropě za civilizované, zatímco pracovní vztahy v USA jsou podle něj konfrontační (Freeman, 2006, str. 8).
- 7 Další ze základních principů, na kterých je založena Mezinárodní organizace práce: „Práce není komoda“, viz http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-asia/-ro-bangkok/-ilo-islamabad/documents/policy/wcms_142941.pdf.

- 8 V angličtině je ekvivalentem *work council* (pracovní rada), v němčině *Betriebsrat* (podniková rada). V české legislativě se používá pojem *rada zaměstnanců*, ale v literatuře se lze setkat i s dalšími názvy (nejčastěji *podniková rada*). V tomto textu se držíme legislativou zavedeného pojmu *rada zaměstnanců*. Jedná se o zástupce zaměstnanců konkrétního podniku (pracoviště), přičemž tito zástupci jsou zpravidla voleni všemi zaměstnanci podniku. Jedná se tedy o volený orgán působící pouze na konkrétním pracovišti.
- 9 Zaměstnanci mohou reprezentovat své zájmy např. členstvím ve správních a dozorčích radách, mezi formy reprezentace zaměstnaneckých zájmů lze zařadit i finanční participaci (podíl na zisku, zaměstnanecké akcie apod.). Tato forma interní participace je však založena spíše na spolupráci kapitálu a pracovní síly, naopak externí participace, kterou představují odbory a rady zaměstnanců, je spíše konfrontační a mezi kapitálem a pracovní silou vyjednává (Contreras, 2008). Přestože v realitě je i interní participace v různé míře součástí modelů sociálního dialogu v EU, tento článek se zabývá výhradně externí participací.
- 10 První rady zaměstnanců se objevily v Německu už během 19. století, v Itálii a Francii pak na začátku dvacátého století (Contreras, 2008).
- 11 Sakařová, 2010, str. 35.
- 12 Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, podle něhož dosud odborové organizace vznikaly, byl k 31. 12. 2013 zrušen. Nahradilo ho několik dalších zákonů, zejména zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, a další zákony. Protože cílem tohoto textu není právní rozbor nové úpravy vzniku odborových organizací, nebudeme se jím detailně zabývat. Více informací lze získat např. v textu ČMKOS: Metodika ČMKOS k nové úpravě postavení, práv a povinností odborových organizací od 1. ledna 2014. http://vos.cmkos.cz/file_download/1213971993/Metodika+C4%8CMKOS+pro+odborov%C3%A9+organizace+k+nov%C3%A9+9+C3%BApr%C4%9B+obchodn%C3%ADc.doc
- 13 Jedná se o ještě skromnější instituci zastupování zaměstnaneckých zájmů, než je rada zaměstnanců. Zástupce pro oblast bezpečnosti a zdraví při práci je prostředníkem mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci výhradně pro přenos informací a jednání v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, tzn. ve zcela specifické oblasti, a proto mu nevěnujeme v tomto textu větší pozornost.
- 14 Nejedná se však o úplně nový institut, již v dobách první republiky existovaly obdobné instituce - podnikové a závodní rady. Viz např. Pichrt, 2007, Rušavá, 2012.
- 15 Jednalo se zákon č. 155/2000, kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.
- 16 V tomto směru bylo vyhověno požadavkům zaměstnavatelů, kteří nechťejí, aby u nich působilo více druhů zástupců zaměstnanců, jejichž funkce by byly stejné. Vychází se z předpokladu, že jestliže byla uzavřena kolektivní smlouva, svědčí to o tom, že odborová organizace si již získala dostatečnou autoritu. V praxi by se pak mohlo jevit nadbytečné, aby v tomto případě stále u zaměstnavatele působily dva druhy zástupců zaměstnanců, které by se v části své činnosti překrývaly (Hejduková, 2008, str. 47).
- 17 Čímž se právní úprava podobala legislativě v Litvě a na Maltě, viz výše.
- 18 Na základě názorů některých právníků však rada zaměstnanců má velmi omezenou způsobilost nabývat práv a povinností vlastními právními úkony. Diskuse na toto téma viz např. Rušavá, 2012.
- 19 Zavedeno zákonem č. 365/2011 ze dne 6. listopadu 2011, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Zákon nabyl účinnosti 1. 1. 2012, do té doby toto omezení neplatilo.

- 20 Založení rady zaměstnanců bez ohledu na počet zaměstnanců zavedl až nový zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Do té doby byl vznik rady zaměstnanců omezen na zaměstnavatele s min. počtem 25 zaměstnanců.
- 21 Statistiky o tom, na kolika pracovištích v ČR působí rada zaměstnanců, neexistují. Kubínková (2007) uvádí, že „počet rad zaměstnanců je mizivý“.

Literatura:

- AIDT, T. - TZANNATOS, Z.: *Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment*. Washington, D. C.: World Bank, 2002. ISBN 0-8213-5080-3
- BRYSON, A. - FORTH, J. - KIRBY, S.: High-involvement management practices, trade union representation and workplace performance in Britain. *Scottish Journal of Political Economy*, Vol. 52, No. 3, July 2005.
- BRYSON, A. - FORTH, J. - GEORGE, A.: *Workplace employee representation in Europe*. Dublin: The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012. Dostupné na: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1214.htm>
- DRAKOPOULOS, S. A. - KATSELIDIS, I.: *The Development of Trade Union theory and Mainstream Economic Methodology*. MPRA Paper No. 39239, 5. June 2012, dostupné na <http://mpa.ub.uni-muenchen.de/39239>
- CONTRERAS, R. R. et al.: *Employee representatives in an enlarged Europe. Volume 1*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008. ISBN 978-92-79-08928-2.
- FREEMAN, R. B.: *What do unions do? The 2004 M-Bra-ne stringtwister edition*. NBER Working paper No. 11410, dostupné na: <http://www.nber.org/papers/w11410>
- FULTON, L.: *Worker representation in Europe*. Labour Research Department and ETUI. Produced with the assistance of the SEEurope Network, 2013. Dostupné na <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations>.
- HEJDUKOVÁ, J. a kol.: *Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnavatele*. Praha: Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2006.
- KUBÍNKOVÁ, M.: Postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma Kolektivní pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2007. ISBN 978-80-210-4513-2. Dostupné z <http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni-pravo/index.html>
- PICHT, J.: Některé aspekty působení rady zaměstnanců a odborové organizace na pracovišti a problematiky reprezentativnosti zástupců zaměstnanců. In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma Kolektivní pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2007. ISBN 978-80-210-4513-2. Dostupné z <http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni-pravo/index.html>
- SAKAŘOVÁ, D.: *Evropské rady zaměstnanců*. Učební text č. 9. Praha: ČMKOS a ASO ČR, 2010. Dostupné z: http://www.cmkos.cz/data/articles/down_2526.pdf
- SIRŮČEK, P.: *Průvodce dějinami standardních ekonomických teorií*. Slaný: Melandrium, 2001. ISBN 80-86175-16-2.
- RUŠAVÁ, L.: *Role odborové organizace jako zástupce zaměstnanců v komparaci s radou zaměstnanců a zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Plzeň, 2012. Diplomová práce. Západočeská univerzita v Plzni. Fakulta právnická. Dostupné na <https://otik.uk.zcu.cz/handle/11025/4977>
- WRIGHT, G.: *Labor History and Labor Economics*. In: Field, Alexander J. (Ed.): *The Future of Economic History. Recent Economic Thought Series*, Boston: Kluwer-Nijhoff Publishing, 1987. ISBN ISBN-13:978-94-010-7967-9
- Autorka působí v Výzkumném ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i., a problematikou dlohodobě zabývá.*

Sociálny dialóg a reprezentácia záujmov zamestnancov¹

Monika Čambáliková

Príspevok sa zaoberá sociálnym dialógom a aktérmi, nástrojmi a formami zamestnaneckej participácie a reprezentácie zamestnaneckých záujmov s dôrazom na podnikovú úroveň a súčasnú situáciu v Slovenskej republike.

Sociálny dialóg možno vo všeobecnosti charakterizovať ako metódu riadenia a organizácie práce, sociálnych a ekonomických otázok, konzultácií a vyjednávania medzi zástupcami (reprezentantmi) sociálnych partnerov - zamestnancov a zamestnávateľov, a to najmä na úrovni firmy (podniku)².

Súčasnne sa však týmto pojmom označujú aj vzťahy - kooperácia a vyjednanie (vrátane prijímania spoločných dohôd, dokumentov a deklarácií) - medzi sociálnymi partnermi (zamestnancami a zamestnávateľmi) a vládou. V tomto zmysle sa potom sociálny dialóg vymedzuje ako proces kontinuálnej interakcie (pokračujúceho vyjednávania) medzi sociálnymi partnermi s cieľom dosiahnuť dohodu najmä v ekonomických a sociálnych otázkach, a to tak v rámci celej spoločnosti, ako aj na úrovni firmy (podniku)³.

Sociálny dialóg⁴ je významným prvkom a charakteristickou súčasťou tzv. európskeho sociálneho modelu, ktorý je tradične spätý s vysokým stupňom ochrany a participácie zamestnancov a s rozvinutou úrovňou sociálnych práv a sociálneho zabezpečenia občanov. Toto dáva sociálnym partnerom - aktérom sociálneho dialógu širokú základňu pre ich činnosť a legitimizuje ich pôsobenie v mnohých kľúčových oblastiach spoločenského života a práce.

Najmä od konca druhej svetovej vojny sa vo väčšine európskych krajín uplatňuje model kolektívneho vyjednávania, ktorý zahŕňa tripartitné (predstaviťel'ov štátu, kapitálu a práce na národnej úrovni) a bipartitné (zamestnancov a zamestnávateľov na podnikovej a rezortnej úrovni) vyjednávania. Obsah kolektívnych vyjednaní reaguje na aktuálnu spoločensko-ekonomickú situáciu jednotlivých krajín, ale spravidla obsahuje minimálne problematiku zamestnanosti, mzdovej politiky, sociálnej politiky a sociálnej politiky podniku, podmienok na trhu práce, zavádzania nových technológií, dlžky a organizácie pracovného času a pracovných podmienok.

V súvislosti so sociálnym partnerstvom a sociálnym dialógom sa dostáva do popredia problematika spolurozhodovania a foriem participácie na riadení. Vplyvom demokratizácie spoločnosti a osobitne s rozvojom občianskej spoločnosti silnie tiež multilaterálny sociálny dialóg, ktorý preniká do všetkých oblastí spoločenského života od mikroštruktúr až po makroúroveň spoločenského systému a inštitucionalizuje tu občiansku participáciu.

Spoločenské funkcie sociálneho partnerstva a sociálneho dialógu po druhej

svetovej vojne najmä v západných a severských štátoch Európy prekročili rámec podniku, pracovnoprávných a zamestnanecko-zamestnávateľských vzťahov. Sociálni partneri sa začlenili do procesov spolurozhodovania o podobe sociálnej politiky, o ekonomických a pracovnoprávných otázkach aj na makroúrovni spoločnosti. Inštitúcie sociálneho partnerstva tak získali v demokratických štátoch so sociálne orientovaným trhovým hospodárstvom dôležitú úlohu nielen ako inštitúcie prispievajúce k stabilizácii spoločnosti a k participácii združení zamestnancov a zamestnávateľov na rozhodovaní, ale tiež úlohu spolutvorcu sociálnej politiky a politiky trhu práce. Sociálne partnerstvo tak prispievalo k realizácii sociálneho občianstva a k rozširovaniu sociálnych občianskych práv (sociálnej dimenzie občianstva) a tiež sa zameriavali na spoločenskú mezoúroveň - na oblasť regionálnej politiky a regionálneho rozvoja (Čambáliková, 2008). V dôsledku rastúcej ekonomickej globalizácie a (najmä európskej) integrácie sa formuje nadnárodný sociálny dialóg a zvyšuje sa jeho význam.

V tomto príspevku sa však sústredíme na podnikovú úroveň sociálneho dialógu, na aktérov, nástroje a formy reprezentácie a ochrany záujmov zamestnancov na pracovisku na Slovensku.

Reprezentácia záujmov zamestnancov na pracovisku: aktéri, nástroje a formy

Odborové organizácie a zamestnanecké rady ako aktéri reprezentácie záujmov zamestnancov na pracovisku

Aktérmi, ktorí spravidla reprezentujú a ochraňujú na pracovisku záujmy zamestnancov, sú v štátoch EÚ odbory a/alebo zamestnanecké rady. Podobne na Slovensku sa zamestnanci môžu zúčastňovať na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov, a to priamo alebo prostredníctvom príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôvernika. Cieľom v zmysle zákona je zabezpečenie spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok⁵.

Právna úprava zastupovania zamestnancov je obsiahnutá v desiatej časti Zákonníka práce („kolektívne pracovno-právne vzťahy“). Formy účasti prostredníctvom zástupcov zamestnancov stanovuje § 229 ods. 4 Zákonníka práce. Ide o a) spolurozhodovanie, b) prerokovanie, c) právo na informácie a d) právo na kontrolnú činnosť.

Podľa modelového rozlíšenia dvoch základných systémov reprezentácie zamestnaneckých záujmov, ktoré vypracoval R. R. Contreras (podľa Rušavá, 2012) na jednonábový (single channel representation) a dvojnábový (double channel representation) systém reprezentácie záujmov, sa systém reprezentácie záujmov zamestnancov na pracovisku v Slovenskej republike radí skôr k druhému typu (duálnemu systému). V praxi však zamestnanecké rady na Slovensku pôsobia zatiaľ iba ojedinele a hlavným aktérom reprezentácie záujmov zamestnancov sú odborové organizácie.

Okrem dobrovoľnej zamestnaneckej participácie a reprezentácie prostredníctvom odborových organizácií a zamestnaneckých rád pozná slovenské právo aj obligatórne zastúpenie zamestnancov, a to v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Na pracovisku teda môžu pôsobiť ako zástupcovia zamestnancov odborové orgány (jeden alebo viaceré popri sebe, a to v zásade bez ohľadu na počet zamestnancov) a/alebo zamestnanecká rada (u zamestnávateľov s najmenej 50 zamestnancami) alebo zamestnanecký dôverník (u zamestnávateľov s najmenej tromi a najviac 49 zamestnancami); a to na základe iniciatívy zamestnancov. Na každom pracovisku musí však pôsobiť zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, menovať ho je povinnosťou zamestnávateľa.

Deľba kompetencií medzi odbory a zamestnaneckú radu je určená zákonom a podlieha (viac menej politicky motivovaným) zmenám: rozsah práv a povinností odborov a zamestnaneckých rád sa v ostatnom období menil so zmenou vlád, ktoré sa deklarovali ako viac „pravícové“ či „ľavicové“.

Inštitút zamestnaneckej rady bol v Slovenskej republike zavedený zákonom č. 311/2001 Z.z. s účinnosťou od 1. 4. 2002, ktorý zamestnaneckým radám priznával právo na informácie a ich prerokovanie. Podľa tejto právnej úpravy zamestnanecké rady vznikali povinne v podnikoch, kde nepôsobili odbory, ale v momente vzniku odborovej organizácie zanikali.

Už v roku 2003 však bola prijatá novela Zákonníka práce č. 210/2003 Z.z., ktorá v súlade s Dohovorom MOP č. 135 určila paralelné pôsobenie zástupcov odborov a zamestnaneckých rád u jedného zamestnávateľa. Táto novela, ktorú odborári nazývali tzv. Kaníkovou⁶ novelou, prerazila kompetencie zástupcov zamestnancov výrazne v neprospech odborov.

Ďalšia zmena Zákonníka práce v roku 2007⁷ vrátila kompetencie zástupcov zamestnan-

cov (a kompetencie odborov) do pôvodného stavu.

Koaličná vláda premiérky Ivety Radičovej pripravila ďalšiu novelu Zákonníka práce, ktorá vstúpila do platnosti 1. 9. 2011 a platila do 1. 1. 2013. Touto novelou boli odbory (v prípade spolupôsobenia so zamestnaneckou radou na jednom pracovisku) opäť oklieštené o kompetencie v prospech zamestnaneckej rady. Zamestnanecká rada získala touto novelou právo na spolurozhodovanie, prerokovanie, informácie a kontrolnú činnosť. Odborom zostalo právo na kolektívne vyjednávanie a kontrolu plnenia záväzkov z kolektívnych zmlúv (vrátane práva na štrajk).

Po predčasných parlamentných voľbách a nástupe tzv. druhej vlády premiéra Roberta Fica prišlo k ďalšej novele Zákonníka práce⁸, platnej dodnes. Táto novela oslabilá pozície zamestnaneckej rady v prospech odborov: ak pôsobia popri sebe u jedného zamestnávateľa odbory i zamestnanecká rada, tak zo zamestnaneckej rady na odbory opätovne prechádza právo spolurozhodovania a tiež zamestnanecká rada stráca právo na kontrolnú činnosť, ktorá sa rovnako vrátila do výlučnej kompetencie odborov.

Na základe typológie L. Fultona (podľa Veverková, 2014), ktorý kategorizuje členské štáty EÚ podľa reprezentácie záujmov na 4 skupiny:

- 1) systémy s dominantným postavením zamestnaneckých rád;
- 2) systémy, v ktorých majú na pracovisku dominantné postavenie odbory, hoci zamestnanecké rady tu môžu byť etablované a pôsobiť súčasne s odbormi;
- 3) systémy, kde odbory boli donedávna jedinou formou reprezentácie zamestnaneckých záujmov, v súčasnosti sú možné aj iné formy, ale ich právomoci sú veľmi obmedzené;
- 4) systémy, kde majú odbory dominantné postavenie, ale ďalšie formy reprezentácie záujmov môžu byť ustanovené pre zamestnancov, ktorí nie sú reprezentovaní odbormi;

možno legislatívnu úpravu, ako aj prax reprezentácie záujmov zamestnancov na Slovensku zaradiť do druhej skupiny štátov - k Českej republike, Belgicku, Francúzsku, Chorvátsku, Maďarsku, Poľsku, Portugalsku, Grécku, Slovinsku a Španielsku.

Významná časť predstaviteľov odborov na Slovensku vníma zamestnanecké rady pri ochrane zamestnaneckých záujmov skôr ako konkurentov než spojencov, čo sa prejavuje najmä v obdobiach legislatívneho posilňovania kompetencií zamestnaneckých rád. Súčasne seba odbory vnímajú ako aktéra lepšie pripraveného obhajovať záujmy zamestnancov. Oslabovanie svojej pozície tak nezriedka vnímajú ako snahu oslabiť reprezentáciu a presadzovanie záujmov zamestnancov na pracovisku. Napríklad bývalý člen predsedníctva Rady OZ KOVO⁹ Pavol Adámek v mesačníku PRIORITY na margo legislatívne-

ho oslabovania odborov a posilňovania zamestnaneckých rád vo vzťahu k zamestnávateľom napísal, že vytvorením zamestnaneckej rady chcú zamestnávateľi spravidla eliminovať záujem zamestnancov o vytvorenie odborovej organizácie, alebo pri existencii odborovej organizácie na ich pracovisku prispieť k jej likvidácii. „Logika zamestnávateľov je pri tom jednoduchá“, dôvodi: „Chytrý, či skôr chytrák zamestnávateľ vie, že do zamestnaneckej rady jednoduchšie presadí svojich kandidátov; vie, že zamestnanecká rada nemá právnu subjektivitu a teda jej miera nezávislosti na zamestnávateľovi je podstatne nižšia, ako je to v prípade odborovej organizácie; vie, že zamestnanecká rada nemá „strechu“ v podobe odborového zväzu, ako je to u odborovej organizácie. Zamestnávateľ vie, že táto strecha zastrešuje výrazný odborný potenciál a disponuje i veľkou silou solidarity. Takisto vie, že zamestnanecká rada nemôže pri presadzovaní záujmov zamestnancov používať nátlakové formy vrátane štrajku“ (PRIORITY 9/2011. s. 6).

Predstavitelia odborov legislatívne posilňovanie zamestnaneckých rád na Slovensku vnímali skôr negatívne aj preto, že tieto sa spravidla spájali nielen so stratou niektorých predtým výlučne odborom patriacich kompetencií ako dôsledok ich nového prerozdelenia, ale aj preto, že uskutočňované zmeny boli nielen vo vzťahu k odborom, ale aj zamestnancom chápané ako príliš restriktívne. Vo vzťahu k zamestnancom bola takto vnímaná najmä zmena, ktorá umožňovala dohodnúť v podnikovej kolektívnej zmluve niektoré ustanovenia pre zamestnancov menej výhodne, ako im to zaručoval Zákonník práce, t.j. porušiť tzv. princíp výhodnosti. Vo vzťahu k odborom bola ako restriktívna vnímaná najmä požiadavka, že ak chce odborová organizácia zastupovať vo vzťahu k zamestnávateľovi všetkých zamestnancov, musí preukázať, že minimálne 30 percent zamestnancov na pracovisku je odborovo organizovaných.

Povinnosť preukazovať 30%-nú organizovanosť zamestnancov v odboroch ako podmienku pôsobenia odborovej organizácie na pracovisku ako diskriminačnú a protiústavnú napadli odborári aj na Ústavnom súde SR. V súčasnosti platný Zákonník práce túto požiadavku na reprezentáciu záujmov zamestnancov na pracovisku zrušil¹⁰. Rovnako sa nadobudnutím účinnosti novely Zákonníka práce od 1. 1. 2013 zrušila aj možnosť odchyliť sa v kolektívnych zmluvách od tzv. princípu výhodnosti.

Špecifický typ reprezentácie záujmov predstavuje koncepcia práva na nadnárodné informácie a európska zamestnanecká rada, ako koncepcia vyplývajúca z príslušnej smernice EÚ, transponovanej do právneho poriadku SR¹¹.

Na Slovensku zástupcovia zamestnancov musia byť členmi orgánov len v obchodných spoločnostiach typu akciová spoločnosť a aj to len v prípade, že táto akciová spoločnosť zamestnáva v čase

voľby členov orgánov viac ako 50 zamestnancov v „hlavnom“ pracovnom pomere. Zástupcovia zamestnancov musia byť členmi len dozornej rady (ako kontrolného orgánu) a nie predstavenstva (ako štatutárneho a „výkonného“/riadiaceho) orgánu. Dozorná rada akciovej spoločnosti s najmenej 50 zamestnancami v pracovnom pomere musí mať z najmenej troch členov (väčší počet členov môžu určiť statuty) aspoň jednu tretinu volenú a odvolávanú zamestnancami spoločnosti. Zvyšné dve tretiny členov dozornej rady volí a odvoláva valné zhromaždenie. Stanovy spoločnosti môžu určiť aj vyšší počet členov dozornej rady volených zamestnancami, nie však väčší než počet členov volených valným zhromaždením. Členovia dozornej rady sú volení a na dobu určenú stanovami, ktorá však nesmie byť dlhšia ako päť rokov. Voľby členov dozornej rady volených zamestnancami spoločnosti organizuje predstavenstvo v spolupráci s odborovou organizáciou. Ak v spoločnosti nie je zriadená odborová organizácia, organizuje voľby členov dozornej rady volených zamestnancami spoločnosti predstavenstvo v spolupráci so zamestnancami spoločnosti, ktorí sú oprávnení voliť členov dozornej rady. Dozorná rada akciovej spoločnosti dohliada na výkon pôsobnosti predstavenstva a uskutočňovanie podnikateľskej činnosti spoločnosti. Členovia dozornej rady sú oprávnení nahliadať do všetkých dokladov a záznamov týkajúcich sa činnosti spoločnosti a kontrolujú, či účtovné záznamy sú riadne vedené v súlade so skutočnosťou a či sa podnikateľská činnosť spoločnosti uskutočňuje v súlade s právnymi predpismi, stanovami a pokynmi valného zhromaždenia.

V ostatných orgánoch akciovej spoločnosti ani v iných typoch slovenských obchodných spoločností (spoločnosť s ručením obmedzeným, komanditná spoločnosť, verejná obchodná spoločnosť) a ich orgánoch zamestnanci nemusia byť a nebývajú zastúpení. V niektorých prípadoch výberových konaní na obsadenie riadiacich pozícií zákon ustanovuje, že členmi výberovej komisie má byť aj zástupca zamestnancov, nejde však o stále orgány (napr. v prípade výberu riaditeľa štátneho podniku má byť aspoň jedným z päťčlennej výberovej komisie zástupca zamestnancov).

Európske smernice zaviedli do slovenského práva v prípade cezhraničných zlúčení a splynutí koncepciu osobitného vyjednávacieho orgánu a dohody o účasti zamestnancov na riadení. Predmetná smernica je transponovaná do ustanovení Obchodného zákonníka.

O zamestnaneckej participácii v dozorných radách, ako aj v Európskych zamestnaneckých radách (EZR) nie je na Slovensku v súčasnosti k dispozícii dostatok relevantných informácií. Podľa údajov zatiaľ ojedinelého prieskumu Uplatňovanie zamestnaneckých rád na Slovensku (Škvarková - Hatina - Czírja, 2006) vo vzťahu k Eu-

rópskym zamestnaneckým radám platí, že EZR sú dobrým fórom pre poskytovanie informácií a čiastočne aj pre prerokovanie, nemožno ich však považovať za miesto, kde sa dá aj vyjednávať, a pôsobenie v EZR zatiaľ výraznejšie neovplyvňuje existujúce zamestnanecké vzťahy a najmä kolektívne vyjednávania v podnikoch na Slovensku.

Kolektívne vyjednávanie a kolektívna zmluva ako nástroje reprezentácie záujmov zamestnancov na pracovisku

Kolektívne vyjednávať a uzavierať kolektívne zmluvy¹² môžu v SR len príslušné odborové orgány a zamestnávateľia alebo ich organizácie (§ 2 ods. 2 zákona o kolektívnom vyjednávaní). Právo na kolektívne vyjednávanie teda zamestnanci realizujú výlučne prostredníctvom príslušnej odborovej organizácie. Tejto prísluša tiež výlučné právo kontrolovať plnenie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv [§ 229 ods. (6) a (7) a § 329 Zákonníka práce]. Práve kolektívne vyjednávanie patrí medzi najvýznamnejšie práva zamestnancov, je úzko prepojené s právom na združovania a právom na štrajk. Odborová organizácia je v zmysle zákona č. 83/1990 Z.z. o združovaní občanov právnickou osobou, ktorá môže byť nositeľom práv a povinností. Ako právny subjekt môže s iným právnym subjektom uzatvárať dohody a zmluvy, ktoré sú záväzné a právne vynútiteľné. Zamestnanecké rady takéto práva na Slovensku nemajú a nemali, hoci ich právomoci boli novelou Zákonníka práce účinnou od septembra 2011 do januára 2013 prechodne posilnené¹³.

Kolektívna zmluva (KZ) a nároky (benefity) zamestnanca, ako aj záväzky zamestnávateľa z nej vyplývajúce, sú platné rovnako vo vzťahu ku všetkým zamestnancom daného podniku, a to bez ohľadu na to, či sú, alebo nie sú členmi odborov. Náklady spojené s kolektívnym vyjednávaním a uzatváraním kolektívnych zmlúv znášajú však iba členovia odborov. Preto zá-

kon č. 591/2007 Z. z. (účinný od 1. 1. 2008), novelizujúci zákon č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde, umožnil poskytovanie príspevku odborovej organizácii na náklady spojené s kolektívnym vyjednávaním z tohto fondu.

Podniková KZ je neplatná v tej časti, ktorá je v rozpore so všeobecnými právnymi predpismi, a/alebo upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než kolektívna zmluva vyššieho stupňa (§ 4 ods. 2 písm. b) zákona o kolektívnom vyjednávaní). Individuálna pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než podniková KZ [§ 231 ods. (5) Zákonníka práce]. V právnom poriadku SR sa teda vo všeobecnosti uplatňuje tzv. princíp výhodnosti, hoci novela č. 257/2011 Z.z. Zákonníka práce dočasne (v období od 1. 9. 2011 do 1. 1. 2013) umožnila, aby sa v určitých prípadoch, keď to zákon povoľoval, umožnilo odchýliť sa v kolektívnych zmluvách od princípu výhodnosti.

Kolektívne spory o uzavretie KZ a spory o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy sa riešia konaním pred sprostredkovateľom (mediátorom) (§§ 11, 12) a potom prípadne pred rozhodcom (§§ 13, 14). Právoplatné rozhodnutie rozhodcu o plnení záväzkov vyplývajúcich z KZ je súdne vykonateľné. Ak nedôjde k uzavretiu KZ ani po konaní pred sprostredkovateľom, môže sa ako krajný prostriedok v spore o uzavretie KZ vyhlásiť štrajk (§§ 16–26) odborovou organizáciou a/alebo výlučne - čiastočne alebo úplné zastavenie práce zamestnávateľom (§§ 27–31).

Obsah kolektívnej zmluvy je spätý s účelom a funkciou tejto zmluvy v podmienkach trhovej ekonomiky. Kolektívna zmluva by mala byť právnym nástrojom na dosiahnutie a udržanie sociálneho mieru, právnym nástrojom spolupráce medzi zamestnancami a zamestnávateľmi a ich organizáciami a prostriedkom zlepšenia pracovných, sociálnych a životných podmienok zamestnancov.

Možnosti a podmienky extenzie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (KZVS) sú

na Slovensku predmetom častých legislatívnych zmien v závislosti od striedania „pravicových“ a „ľavicových“ vlád, analogicky ako zmeny v delbe kompetencií medzi odborové organizácie a zamestnanecké rady. Počas „pravicových“ vlád mala Slovenská republika jednu z najliberálnejších úprav rozširovania platnosti kolektívnych zmlúv v EÚ: extenzia v zásade nebola možná, resp. bola možná len so súhlasom zamestnávateľov, na ktorých mala byť platnosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa rozšírená. V súčasnosti je extenzia kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa opätovne možná aj bez súhlasu tých, na ktorých sa má rozšíriť jej platnosť. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR môže na spoločný písomný návrh zmluvných strán kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa alebo na písomný návrh jednej zo zmluvných strán kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a za podmienok ustanovených v zákone rozšíriť záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na zamestnávateľov v odvetví alebo v časti odvetvia, pre ktoré je táto kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená.

Časté legislatívne zmeny a nezhody v tejto otázke na politickej scéne, ako aj medzi sociálnymi partnermi vedú k stále pomerne malej miere uplatňovania a využívania inštitútu extenzie kolektívnych zmlúv v praxi.

S extenziou KZVS súvisí aj miera pokrytia zamestnancov kolektívnym vyjednávaním a kolektívnymi zmluvami. Pre SR je príznačný prudký pokles v pokrytí kolektívnym vyjednávaním už od počiatku transformačného procesu po roku 1989. Nízka miera pokrytia súvisí aj s dominanciou kolektívneho vyjednávania na úrovni podniku (zamestnávateľské vyjednávanie) nad vyjednávaním na vyšších úrovniach (multi-zamestnávateľské vyjednávanie). Stav a trend decentralizácie kolektívneho vyjednávania je typický najmä pre súkromný sektor.

Ukazuje sa, že väčšina nových členských štátov EÚ, vrátane Slovenska priniesla do EÚ nárast diverzity v úrovni pokrytia KV a prispel k posilneniu „low coverage camp“ (tábora s nízkym pokrytím) zamestnancov kolektívnym vyjednávaním a kolektívnymi zmluvami v nej.

Záver

V Slovenskej republike je teda možná pluralita zastúpenia a reprezentácie záujmov zamestnancov na pracovisku, jestvuje tu tzv. duálny systém reprezentácie záujmov zamestnancov. Kľúčovým aktérom - reprezentantom záujmov zamestnancov na pracovisku však na Slovensku stále je (aj napriek rôznym legislatívnym zmenám) - odborová organizácia a kľúčovým nástrojom zamestnaneckej participácie a ochrany zamestnaneckých záujmov je kolektívne vyjednávanie a kolektívna zmluva. Práve tento kľúčový nástroj je zároveň kľúčovou a výlučnou kompetenciou

Tabuľka č. 1: Rozdelenie podielu zamestnancov súkromného, resp. verejného sektora krytých kolektívnymi zmluvami podľa úrovne ich dojednania v štátoch V4 (v roku 2009; ako % všetkých zamestnancov súkromného, resp. verejného sektora krytých akoukoľvek kolektívnou zmluvou)

	Podnikové kolektívne zmluvy		Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa	
	Súkromný sektor	Verejný sektor	Súkromný sektor	Verejný sektor
Poľsko	95	55	4	45
Slovensko	87	58	13	41
Česko	86	90	13	10
Maďarsko	72	67	28	33
EÚ	44	26	56	75

Zdroj: ECS: European Company Survey (ECS) 2009, Eurofound, 2010. In: EK: Industrial Relations in Europe 2010, Európska komisia, Luxembourg, október 2010 na <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6607&langId=en>

odborov: uzatváranie kolektívnych zmlúv na úrovni podniku, ako aj vyšších kolektívnych zmlúv na úrovni hospodárskych odvetví je na Slovensku vo výlučnej kompetencii odborových organizácií, vrátane práva vymáhateľnosti uzavretých dohôd či kolektívneho vyjednávania aj formou štrajku. Pôsobenie odborových organizácií sa však neobmedzuje iba na bilaterálne kolektívne vyjednanie so zamestnávateľom - tým, že každá podniková odborová organizácia je zároveň členom príslušného odborového zväzu a tie sú združené v Konfederácii odborových zväzov Slovenskej republiky (KOZ SR), prostredníctvom týchto štruktúr vstupuje do sociálneho dialógu aj mimo podnik. Táto vybudovaná a stabilná organizačná štruktúra odborov, ako aj privilegovaný prístup odborových štruktúr k procesom rozhodovania a participácie aj na makroúrovni spoločnosti (v tripartite) umožňuje odborom a odborárom na Slovensku spolupodieľať sa na vyjednávaní o ekonomických, sociálnych a pracovno-právnych otázkach, ergo presadzovať a reprezentovať záujem zamestnancov aj v širšom, ako iba v podnikovom meradle.

dohodu, ktorá upravovala pracovné podmienky, mzdové podmienky a podmienky zamestnávania v rozsahu, ako je ich možné dohodnúť s odbormi v kolektívnych zmluvách (§ 233a ods. (1) a (2) Zákonníka práce). Potom mali tiež právo kontrolovať plnenie takýchto dohôd (§ 239 Zákonníka práce). Zamestnanecká rada ani zamestnanecký dôverník však nemali - na rozdiel od orgánov odborov - právnu subjektivitu, a tak nemohli vymáhať účinnosť nimi uzavretých dohôd. Pre nejednoznačnosť a „nedopracovanosť“ tohto inštitútu, avšak najmä pre krátkosť platnosti a účinnosti jeho trvania, neboli takéto dohody v praxi uzatvárané.

Literatúra:

- BARANCOVÁ, H. - SCRUNK, R.: *Pracovné právo*. 2007, Sprint, ISBN: 978-80-89085-95-8.
- ČAMBÁLIKOVÁ, M.: *Sociálne partnerstvo: Inštitúcia, stratégia, vízia*. 2008, Fakulta sociálnych štúdií, Vysoká škola v Sládkovičove, ISBN: 978-80-89267-13-2.
- ECS: European Company Survey (ECS) 2009, Eurofound, 2010. In: EK: Industrial Relations in Europe 2010, Európska komisia, Luxembourg, október 2010 (dostupné na <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6607&langId=en>)
- Informačný bulletin Európskej komisie - Zamestnanosť a sociálne veci DG/D, september 2000 (Odile Quintin). Zdroj: <http://europa.eu.int/abc/off/index-en.htm>

Informačný bulletin Európskej komisie - Zamestnanosť a sociálne veci DG/D, september 2000 (Odile Quintin). Zdroj: <http://europa.eu.int/abc/off/index-en.htm>

ADÁMEK, P.: *Zamestnanecké rady - zástupcovia zamestnancov na slovenský spôsob*. PRIORITY č. 9, 2011, s. 1-6.

RUŠAVÁ, L.: *Role odborové organizácie ako zástupce zamestnancov v komparácii s radou Zamestnanců a zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Plzeň, 2012. Diplomová práce. Západočeská univerzita v Plzni. Fakulta právnická.

ŠKVARKOVÁ, V. - HATINA, T. - CZÍRIA, L.: *Pôsobenie zamestnaneckých rád u zamestnávateľa*. Záverečná správa výskumnej úlohy č. 2309. Inštitút pre výskum práce a rodiny SR. Bratislava, 2006.

TRAXLER, F. - BEHRENS, M.: *Collective bargaining coverage and extension procedures*, European Industrial Relations Observatory (EIRO) on-line. (ID: TN0212102S). European Foundation for Improvement Living and Working Condition, Dublin, Ireland. 8-12-2002. (dostupné na <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/12study/tn02121s.htm>)

VEVERKOVÁ, S.: *Reprezentácia zamestnaneckých zájmov na pracovisku v zemích EÚ a ČR*. Fórum sociálnej politiky, 2014, č. 6, s. 2-5.

Zákony 2010-Poradca s.r.o., Žilina, ISSN: 1335-6127. Zákonník práce s komentárom, Nová Práca, Bratislava, 2010, ISBN: 978-80-89350-15-5.

Autorka pôsobí v SoÚ AV Bratislava.

- Text vznikol v rámci projektu VEGA 2/0154/12.
- Informačný bulletin Európskej komisie - Zamestnanosť a sociálne veci DG/D, september 2000 (Odile Quintin). Zdroj: <http://europa.eu.int/abc/off/index-en.htm>
- Informačný bulletin Európskej komisie - Zamestnanosť a sociálne veci DG/D, september 2000 (Odile Quintin). Zdroj: <http://europa.eu.int/abc/off/index-en.htm>
- Pojmy sociálny dialóg a sociálne partnerstvo sú si svojim obsahovým vymedzením také blízke, že sa často používajú ako synonymá.
- Blížšie je toto všeobecné ustanovenie Zákonníka práce konkretizované v jeho jednotlivých ustanoveniach.
- Ľudovít Kaník, minister práce, sociálnych vecí a rodiny SR vo vláde premiéra Mikuláša Dzurindu v rokoch 2002–2006.
- V období tzv. prvej vlády premiéra Roberta Fica (2006–2010), ministerka práce, sociálnych vecí a rodiny SR Viera Tomanová.
- Novela schválená Národnou radou Slovenskej republiky dňa 25. 10. 2012 ako zákon č. 311/2001 Z.z., a to s účinnosťou k 1. 1. 2013.
- Početne i vplyvom najsilnejšieho odborového zväzu v SR.
- V § 230 sa vypustil odsek 3, čo znamená, že odborová organizácia, ktorá začne pôsobiť u zamestnávateľa, nemusí preukazovať, že najmenej 30 % zamestnancov zamestnávateľa je odborovo organizovaných v tejto odborovej organizácii. Zároveň sa v § 41 ods. Zákonníka práce medzi informácie, aké zamestnávateľ nesmie vyžadovať od uchádzača o zamestnanie, zaraďuje aj zákaz požadovať informáciu o členstve v odboroch.
- Ustanovenia Zákonníka práce o Európskych zamestnaneckých radoch vstúpili do platnosti dňom vstupu Slovenskej republiky do Európskej únie 1. mája 2004.
- Kolektívne vyjednanie v súkromnom sektore legislatívne upravuje najmä Zákonník práce (č. 311/2011 Z.z.) a tzv. lex specialis zákon - Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní.
- Ak u zamestnávateľa nepôsobila odborová organizácia, mohla v období od septembra 2011 do začiatku roka 2013 zamestnanecká rada/zamestnanecký dôverník uzatvoriť so zamestnávateľom

Aktivní matching

Dvouletý projekt „Aktivní matching: Strategická podpora poradenství na pracovním trhu“, jehož cílem bylo nalézt, porovnat a zhodnotit metodiku monitoringu, analýzy a prognózy kvalifikačních a kompetenčních potřeb na regionálním trhu práce v České republice a ve Švédsku, skončil v listopadu 2014. Realizovala ho Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity ve spolupráci se švédským Úřadem práce (Arbetsförmedlingen). Vycházel ze skutečnosti, že o kvalifikaci uchazečů o konkrétní pracovní místa - vzhledem k rychle se měnícím požadavkům na trhu práce a vývoji v jednotlivých oborech - vypovídají spíše jejich pracovní kompetence než stupeň a druh dosaženého vzdělání. V rámci projektu byly testovány některé prvky švédského přístupu k získávání informací o situaci na trhu práce a požadavcích zaměstnavatelů, a to osobní dotazování u zaměstnavatelů zkušenými pracovníky úřadů práce. Dalšími inovativními prvky byla akcentace specifických regionálních/lokálních podmínek a mapování okruhu kompetencí požadovaných zaměstnavateli při obsazování pracovního místa. Pracovníci ÚP přiměli dotazované zaměstnavatele, aby své požadavky na pracovní sílu formulovali nejen v termínech profesí, ale i kompetencí, přičemž se ukázalo, že je jako kompetence často neuměli definovat a mluvili spíše o charakterových vlastnostech.

Testování proběhlo u 200 zaměstnavatelů v Jihomoravském kraji napříč různými sektory. Získané poznatky z evaluace procesu dotazování a procesu zprostředkování zaměstnání na základě detailnějších informací získaných tazateli se staly základem pro tvorbu metodiky kvalitativního monitorování a prognózování trhu práce a tvorbu doporučení, jak novou metodiku zavést do praxe zprostředkování a poradenství na trhu práce a efektivněji přiřazovat uchazeče o zaměstnání na volná pracovní místa. Problémem při jejím uplatňování je však skutečnost, že informační systém ÚP neumožňuje zachycovat podrobnější informace, což se v rámci projektu nahrazovalo předáváním informací v tištěné podobě a uchazeči byli na volná pracovní místa vyhledávání na základě osobní znalosti zprostředkovatele. Dalším problémem je velké množství uchazečů o zaměstnání na jednu zprostředkovatelskou.

Ve Švédsku na tento způsob monitorování navazuje prognózování vývoje situace na trhu práce. Sběr dat probíhá dvakrát ročně a takto získaná data slouží k prognózování potřeb a směřování jak uchazečů o zaměstnání, tak vzdělávacích a rekvalifikačních programů. Komplexní informační systém přitom podporuje nejen práci zprostředkovatelů, ale i sociálních partnerů a slouží i při rozhodování uchazečů o zaměstnání. České podmínky prozatím umožňují jen průběžný monitoring, který dovoluje reagovat na aktuální požadavky konkrétního zaměstnavatele, ale už ne dlouhodobější plánování.

Projekt byl financován z prostředků ESF, OP LZZ a státního rozpočtu ČR.

Zhodnocení institucionální reformy veřejných služeb zaměstnanosti v roce 2011 v České republice

Miriam Kotrusová, Klára Výborná

Fungování veřejných služeb zaměstnanosti a naplňování jejich základních funkcí získává v současné době, typické nestabilními trhy práce a relativně vysokou mírou nezaměstnanosti, mimořádnou důležitost. Veřejné služby zaměstnanosti se ve světě v poslední době výrazně proměňují, snaží se být efektivní (ve smyslu poskytování účinné pomoci nezaměstnaným osobám při návratu na trh práce), úspornější a více zaměřené na individuální potřeby těžko zaměstnatelných klientů. Článek se zabývá hodnocením realizované institucionální reformy veřejných služeb zaměstnanosti v České republice po roce 2011, a to z několika hledisek. Za prvé z hlediska přípravy, procesu projednávání a přijímání nové legislativy. Za druhé, z hlediska formulovaných cílů reformy a jejich naplnění, a za třetí, z hlediska dopadů realizovaných změn na fungování služeb zaměstnanosti. Hodnocení reformy v ČR se opírá zejména o dostupné odborné analýzy fungování služeb zaměstnanosti do roku 2011 a expertní šetření realizované v průběhu roku 2014. Reformu veřejných služeb zaměstnanosti v ČR je možné na základě analyzovaných hledisek hodnotit velmi ambivalentně. Některé formulované cíle vzbuzují pochybnosti (úspora finančních prostředků jako hlavní cíl), některé jsou velmi důležité (zlepšit řízení služeb zaměstnanosti). Celkově však můžeme konstatovat, že realizovaná reforma prohloubila stav zaostávání veřejných služeb zaměstnanosti za moderním vývojem a nevyřešila největší stesky odborníků, že úřady práce v ČR se stávají pouhým místem výplaty sociálních dávek.

Úvod

Veřejné služby zaměstnanosti jsou důležitou součástí trhu práce v každé zemi, poskytují řadu komplementárních a vzájemně propojených služeb, jejichž cílem je zlepšit fungování trhu práce a v konečném důsledku snížit nezaměstnanost, příp. zmírnit její negativní dopady na život nezaměstnaných osob. Základními funkcemi veřejných služeb zaměstnanosti jsou zprostředkování zaměstnání, tvorba informací o poptávce a nabídce zaměstnání a aktivní politika zaměstnanosti. Veřejné služby zaměstnanosti v České republice zabezpečují standardně tři základní funkce: administraci a vyplácení dávek v nezaměstnanosti, aktivní politiku trhu práce a zprostředkování zaměstnání (Sirovátka a kol., 2003). Růst masové nezaměstnanosti v posledních desetiletích a zároveň také prodloužení její délky posunulo fungování služeb zaměstnanosti ještě dále, a to směrem ke zvyšování zaměstnatelnosti (potenciálu být zaměstnan) osob s nízkým lidským a sociálním kapitálem. Placené zaměstnání je v moderních společnostech považováno za nejvýznamnější faktor podporující sociální začleňování (srov. Mareš, Rakoczyová, Sirovátka a kol., 2006).

Aspekt řízení politiky zaměstnanosti (ve smyslu anglického pojmu „governance“) patří k významným tématům odborných diskusí již několik desetiletí, a to jak na úrovni OECD (srov. OECD, 1999; 2003; 2009), tak na úrovni EU (srov. Weishaupt, 2010). Poměrně dlouhou dobu byla politika zaměstnanosti v evropských zemích spíše centralizována. Platilo, že je to především stát (a jeho orgány), kdo by měl vytvářet optimální podmínky pro fungování trhu práce, zajišťovat ochranu práv nezaměstnaných a všemi dostupnými způsoby se snažit zvýšit zaměstnatelnost těch nezaměstnaných, jejichž šance na nalezení zaměstnání jsou nízké. Tlak na efektivitu poskytovaných služeb či na omezení státních intervencí v rámci trhu práce a snaha nabí-

nout uchazečům o zaměstnání a zaměstnavatelům pestřejší možnosti volby přivedly některé evropské země k hledání způsobů, jak co nejlépe v praktické politice naplnit uvedené cíle (Koeltz, 2013). V situacích vážných hospodářských problémů se stává důležitým motorem změn také snaha ušetřit na veřejných výdajích a celá řada reforem služeb zaměstnanosti byla vedena tímto cílem. Poskytovat větší volbu služeb a dosáhnout lepších výsledků v podobě kratší délky nezaměstnanosti zároveň s úsporou finančních prostředků však představuje relativně konfliktní cíle, které může být reálně velmi obtížné dosáhnout (Ibid.).

Od konce 90. let a na počátku nového století pozorujeme v mnoha vyspělých zemích snahu o postupný přesun odpovědnosti a kompetencí v politice zaměstnanosti z centrální na regionální, příp. lokální úroveň tak, aby bylo možné přizpůsobit podobu a implementaci služeb zaměstnanosti podmínkám a potřebám jednotlivých lokalit vzhledem k jejich ekonomické a sociální situaci. Na obecné úrovni se začal více prosazovat názor, že decentralizovaný způsob rozhodování lépe podporuje pragmatická řešení lokálních problémů (Ministry of Economy, 2003). Trend k decentralizaci byl podporován i řadou renomovaných odborných organizací, např. OECD, která v průběhu několika let publikovala strategické materiály s názvy reflektujícími uvedené procesy, *Decentralising Employment Policy: New Trends and Challenges* (OECD, 1999) a *Managing decentralisation: a new role for labour market policy* (OECD, 2003).

V dalším desetiletí se diskuse na téma decentralizace v oblasti služeb zaměstnanosti posunula o stupeň dále. Experti se začali domnívat, že formální distribuce rozhodovacích pravomocí není až tak důležitá, ale že mnohem významnější je, zda mají aktéři na lokální úrovni dostatek flexibility k cílení programů tak, aby lépe reagovali na aktuální výzvy. Pozornost se přesunula jak k flexibilitě, tak

také ke konceptu odpovědnosti (ang. accountability). Dle strategie OECD nazvané *Flexible Policy for more and better jobs. Managing accountability and flexibility* (2009) je formální přesunutí kompetencí a odpovědností na regionální nebo lokální úroveň méně důležité než skutečná flexibilita. Předpokládá se, že flexibilitu lze zajistit jak v centralizovaných, tak decentralizovaných typech organizace služeb zaměstnanosti. Ukazuje se však, že změny k decentralizovanému a flexibilnímu řízení v oblasti politiky zaměstnanosti nejsou tím jediným nejdůležitějším faktorem změn. U všech zúčastněných akterů je důležité posilování kompetence a schopnosti orientace v dané problematice a správného rozhodování (OECD, 2009).

Kromě adaptace politiky zaměstnanosti (zejména aktivních programů politiky zaměstnanosti) na lokální podmínky trhu práce se objevuje snaha do její implementace co nejvíce zapojit nejen lokální aktéry, ale i aktéry z neziskového či ziskového sektoru a budovat tzv. lokální partnerství. Dochází tak k vytvoření kvazitrhů nebo kontraktualismu, kdy jsou služby poskytovány jinými aktéry než těmi, kteří jsou za implementaci politiky zaměstnanosti odpovědní (OECD, 2009). Dle Koeltz (2013) spočívá hlavní důvod tzv. kontraktualismu v hledání úspor finančních prostředků a ve snaze nabídnout klientům přístup k pestřejší a individualizovanější škále služeb. V případě využívání služeb poskytovatelů z řad ziskového či neziskového sektoru se ukazuje velká potřeba prvotního screeningu klientů a zjišťování kvality poskytovaných služeb, což ve svém důsledku může znehodnotit dosažené úspory financí.

Veřejné služby zaměstnanosti byly tradičně řízeny legislativními pravidly, nařízeními a předpisy, které vydával parlament nebo příslušná ministerstva („management by regulation“). Trendy k decentralizaci, potažmo flexibilizaci v oblasti služeb zaměstnanosti odráží širší kontext změn v oblasti veřejné správy, a to přesun k tzv. „managementu by objecti-

ves" (MBO). Tento přístup vychází z přesvědčení, že dosáhnout větší efektivity je možné tím způsobem, že učiníme hlavní aktéry odpovědnými za výkony prostřednictvím systému měřitelných cílů a výsledků. Poslední reformy směřem k tzv. new public management, novému přístupu v oblasti filozofie řízení a vládnutí ve veřejném sektoru, vedou k většímu využití praxe soukromého sektoru koncentrováním na klienty a výsledky (Weishaupt, 2010). Aplikací principů new public managementu do oblasti služeb zaměstnanosti dochází k určitému stírání hranic mezi politikou zaměstnanosti a sociální politikou, mezi vládou, službami zaměstnanosti a místní samosprávou. Zároveň se objevují nové agentury zaměřené na specifickou oblast zprostředkování zaměstnání, poskytování poradenství či rekvalifikací nebo na specifické skupiny nezaměstnaných osob, zejména ty dlouhodobě nezaměstnané. Zapojování celé řady aktérů do poskytování služeb zaměstnanosti se označuje také jako post-new public management nebo propojená, příp. sdílená odpovědnost (OECD, 2009). Důraz na úzkou spolupráci všech organizací či agentur, které poskytují klíčové služby na trhu práce, vede v některých případech i k jejich fúzi do podob např. jednoho centra služeb (ang. „one-stop services“) pro všechny osoby hledající zaměstnání (Weishaupt, 2010) nebo jenom pro obtížně umístitelné uchazeče o zaměstnání.

Veřejné služby zaměstnanosti v České republice byly na počátku 90. let budovány na zelené louce. V této oblasti totiž nebylo možné navázat na praxi národních výborů, které centralisticky umísťovaly pracovní sílu s požadovanou profesní kvalifikací na volná pracovní místa. Díky osobní zainteresovanosti a kompetencím tehdejších politiků a úředníků na federálním ministerstvu práce a sociálních věcí se podařilo velmi rychle vybudovat moderní služby zaměstnanosti, které ve své době splňovaly standardy kladené na tyto služby ve vyspělých evropských zemích. Zatímco na začátku transformace ekonomického i sociálního systému tyto služby plnily svoji roli relativně dobře, a to i díky příznivé situaci na trhu práce (nízké míře nezaměstnanosti), postupem času svůj kredit postupně ztrácel. Úřady práce začaly být velkou částí veřejnosti chápány jako úřady, od kterých mimo výplat dávek nemá smysl nic víc očekávat. Většina zaměstnavatelů je ztotožnila s „kontrolory“, s nimiž o nějaké účelné spolupráci lze jen těžko hovořit (Kotíková a kol., 2000).

Veřejné služby zaměstnanosti se na konci 90. let dostaly „na rozcestí“ (Kotíková a kol., 2000), protože nebyly úplně schopné naplňovat své základní poslání. Podepsalo se na tom nedostatečně koordinované řízení ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí, nedostatečné personální kapacity zaměstnanců místních úřadů práce a jejich nedostatečné vzdělávání (Vylítová a kol., 2000, Kotíková a kol., 2000, Sirovátka a kol., 2003). V souhrnné studii „Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti“ přední čeští odborníci poukazovali na příliš velkou variabilitu organizačního uspořádání hlavních činností vykonávaných úřady

práce v ČR v rámci jednoho systému veřejných služeb zaměstnanosti a domnívali se, že „není na místě“ (Sirovátka a kol. 2003:127). Paradoxně se však ČR díky uvedené organizační roztržičnosti a fragmentaci veřejných služeb zaměstnanosti dostala na jedno z prvních míst v žebříčku zemí s nejvyšší mírou flexibility při implementaci programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokální úrovni (OECD, 2009).

Hlavní a explicitně formulovaný cíl institucionální reformy služeb zaměstnanosti v roce 2011 byl odborně i laické veřejnosti prezentován jako snaha ušetřit finanční prostředky sjednocením (nepojistné) dávkové agendy do jednoho místa a zpřísněním podmínek pro evidované uchazeče ve vztahu ke kvalifikačním kritériím pobírání dávek v nezaměstnanosti a jejich povinností při hledání zaměstnání. Implementace této reformy byla od počátku doprovázena řadou neprůhledných rozhodnutí (viz např. trestní kauza spojená s novým informačním systémem²⁾ či špatně realizovaného a posléze stornovaného opatření S-karet³⁾. Po předčasných volbách v roce 2013, které vedly ke vzniku nové koaliční vlády ČSSD, ANO a KDU-ČSL, se objevuje snaha zhodnotit dopady reformy a realizovat opatření vedoucí k optimálnímu (znovu) nastavení řízení a fungování služeb zaměstnanosti v České republice. V tiskové zprávě z 21. 3. 2014 nová ministryně práce a sociálních věcí Marksová objasnila záměry MPSV v nejbližším období: „Chceme, aby Úřad práce ČR po velmi složitém období znovu začal plnit svoji funkci a skutečně pomáhal lidem najít práci“⁴⁾.

Cílem našeho článku je popsat a zhodnotit průběh institucionální reformy veřejných služeb zaměstnanosti, která proběhla v České republice v roce 2011. Zaměříme se na zhodnocení cílů této reformy, jejího obsahu, na naplnění formulovaných cílů a hodnocení dopadů institucionální reformy na fungování služeb zaměstnanosti v ČR. Institucionální reformu služeb zaměstnanosti vztáhneme jak k dosažitému vývoji služeb zaměstnanosti u nás, tak ji zaměříme vzhledem k současným trendům ve vývoji moderních služeb zaměstnanosti ve světě.

Od decentralizace k flexibilitě a odpovědnosti

Jedním z důvodů rozvíjejícího se trendu decentralizace se stalo přesvědčení, že společnosti mohou být řízeny efektivněji a více demokraticky, pokud budou veřejně-politická rozhodnutí přijímána na úrovni, která je co nejbližší potřebám populace a komunit, jichž se to nejvíce týká. Přijímaná opatření tak mohou být založena na podrobnějších informacích a na lepším a detailnějším porozumění danému problému (OECD, 2003). Mosley (2012) s určitou mírou zjednodušení rozeznává dva typy decentralizace - manažerskou a politickou. Manažerská nebo administrativní decentralizace je více spojená s operativou a běžným fungováním regionálních nebo místních služeb zaměstnanosti než s přesu-

nem (politické) odpovědnosti typickým pro politickou decentralizaci. Je charakteristická pro veřejné služby zaměstnanosti, které využívají „management by objectives“ (MBO)⁵⁾, kdy centrální autorita stanovuje celkové cíle a operativní cíle, které jsou poté přizpůsobované lokálním podmínkám a realizované s určitou mírou flexibility (OECD, 2009). Zda uplatňování MBO při řízení služeb zaměstnanosti skutečně vede k decentralizaci a posílení flexibility při implementaci politiky zaměstnanosti na regionální či lokální úrovni, se vedou odborné diskuse. V principu nepředstavuje MBO zrušení centrálního řízení služeb zaměstnanosti, ale spíše jeho redefinici (Mosley, 2009).

Politická decentralizace v sobě obsahuje jak manažerskou volnost, tak rozsáhlejší převedení kompetencí a odpovědnosti na nižší orgány - státní, regionální nebo místní, příp. na organizace, které nejsou podřízené centrální administrativě, ale vystupují jako autonomní subjekty s vlastními prostředky a volebními vůdci. V případě takového komplexního a mnohovýrovnového řídicí struktury jsou vztahy mezi centrální a regionálními, příp. místními úrovněmi méně hierarchické a mnohem více závislé na vzájemné domluvě. Politická decentralizace je typická zejména pro federální systémy, kde je odpovědnost za politiku zaměstnanosti delegována na jednotlivé státy nebo regiony (Mosley, 2010; 2012). Politická decentralizace může být dle Mosleyho (2010) také spojená s tzv. regionalizací nebo municipalizací politiky zaměstnanosti, kdy hlavní pravomoci v oblasti politiky zaměstnanosti zůstávají regionálním nebo samosprávním orgánům (města a obce). Municipalizace je spojená především s poskytováním služeb těm uchazečům o zaměstnání, kteří pobírají dávky sociální pomoci. Poskytování sociální pomoci totiž v mnoha zemích spadá do kompetencí místních samosprávních celků. Nejedná se jenom o administraci dávek těmto nezaměstnaným, ale také o poskytování aktivizačních i sociálních služeb (Mosley in Larsen, van Berkel, 2009). Je charakteristická pro Dánsko a v menší míře pro Německo, kde se však týká zejména služeb poskytovaných obtížně umístitelným nezaměstnaným, kteří jsou závislí na dlouhodobém pobírání sociálních dávek (viz rámeček). V případě tohoto typu decentralizace je jedním z hlavních důvodů pro organizační reformu snaha o větší aktivizaci nezaměstnaných osob (Mosley, 2010). V Dánsku v roce 2009 v rámci institucionální reformy došlo k úplnému zrušení státem provozovaných úřadů práce a kompletnímu přesunu odpovědnosti za služby zaměstnanosti na obce (Weishaupt, 2013), a to včetně výplaty dávek pro nezaměstnané (náklady na dávky jsou obcím následně refundovány ze státního rozpočtu). Arnkil (2008) označuje zvolenou strategii k reformě služeb zaměstnanosti jako municipální strategii.

Ve své studii *Flexible Policy for more and better jobs. Managing accountability and flexibility* OECD (2009) poukazuje na skutečnost, že navzdory relativně velkému množství realizovaných výzkumů nejde jednoznačně určit, jaký je vztah mezi decentralizací a efektivnos-

V Německu se v roce 2005 uskutečnila nejzásadnější reforma politiky zaměstnanosti v uplynulých 20 letech, která byla spojena i se změnami dávkových systémů v nezaměstnanosti. Hlavními cíli reformy byla modernizace služby zaměstnanosti (Dingeldey, 2011) a snaha je co nejvíce přiblížit individuálním potřebám klientů, jak nezaměstnaných osob, tak zaměstnavatelů (Konle-Seidl, 2008). Ačkoliv většina zemí OECD se v rámci svých institucionálních reforem přiklonila k decentralizovanému způsobu implementace programů zaměstnanosti, německé úřady služby zaměstnanosti zůstaly i po reformě relativně centralizované (Kemmerling, Bruttel, 2005). V roce 2005 byl Spolkový úřad práce přejmenován na Spolkovou agenturu práce (Bundesagentur für Arbeit), což naznačuje určitý odklon od „úředního“ disciplinujícího přístupu k nezaměstnaným. Na lokální úrovni působí agentury práce (Agenturen für Arbeit). Mezi Spolkovou agenturou práce a místními agenturami práce se nachází ještě jeden stupeň správy na úrovni jednotlivých spolkových zemí, kterými jsou tzv. regionální ředitelství (Regionaldirektionen), kterých je celkem 10 (Dingeldey, 2011; Federal Employment Agency, 2013). Místních agentur práce je celkem 156 (a 610 poboček) a mají unifikovanou strukturu, všechny poskytují zprostředkování práce, programy aktivní politiky zaměstnanosti a administraci dávek v nezaměstnanosti financovaných z pojištění. Klienty agentur práce jsou v převážné většině uchazeči o zaměstnání do 1 roku v evidenci (Dingeldey, 2011; Roupcová, 2014). V Německu služby zaměstnanosti na místní úrovni poskytují jak plně samostatné municipality, tak odděleně municipality i agentury práce a v podobě smíšeného modelu konsorcia nebo tzv. centra práce, založená společně místními agenturami práce a samosprávou. Centra práce pečují o dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání, kteří jsou v evidenci déle než 1 rok. Jsou organizována tak, že v rámci jednoho místa jsou administrovány dávky i organizovány programy zaměstnanosti pro tyto nezaměstnané. Poskytují zprostředkování zaměstnání, vzdělávání, terapeutické aktivity, motivační a aktivizační aktivity a poradenství. Hlavní důraz je kladen na začleňování klientů do společnosti, až poté na zprostředkování zaměstnání (Roupcová, 2014).

tí politiky zaměstnanosti. Decentralizaci je potřeba chápat jako velmi komplexní proces, který může zlepšit implementaci politiky zaměstnanosti, ale může také vést k nezamýšleným důsledkům (Mosley, v: Larsen, van Berkel, 2009). Decentralizace s sebou nese jak pozitivní, tak negativní efekty, které mohou působit proti sobě (OECD, 2008). Příkladem negativních efektů je duplikování některých aktivit centrem i orgány na lokální úrovni, čímž dochází k nárůstu veřejných výdajů, dále nerovný přístup ke službám v různých lokalitách nebo u různých skupin klientů, možný odklon od národních cílů stanovených centrální autoritou. Mosley (v: Larsen, van Berkel, 2009) upozorňuje na problém spojený s decentralizací, který souvisí s fragmentací odpovědnosti v různých oblastech vládnutí. Dalším problémem je nedostatek srovnatelných dat o efektech politiky zaměstnanosti nebo výstupu služeb zaměstnanosti (OECD, 2009).

Diskuse o významu větší decentralizace a flexibility ve veřejném sektoru nejsou jednoznačné. De Vries (2000) tvrdí, že argumenty ve prospěch decentralizace nejsou dostatečně přesvědčivé a že se spíše jedná o neustále pokračující cykly, kde se decentralizační trendy vypořádávají jako ústřední téma diskusí, v nichž střídavě vítězí různé úhly pohledu. V oblasti implementace politiky zaměstnanosti jsme tak svědky i opačného trendu, a to posilování role centrálních orgánů. Kroky směrem k centralizaci mohou probíhat jak současně s decentralizačními reformami nebo následně (Berkel, Graaf, Sirovátko, 2011). Tendence k decentralizaci se projevují zejména v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti, zatímco oblast dávek v nezaměstnanosti zůstává centrálně regulována a administrována (OECD, 2009). Rovněž je nutné reflektovat, zda se jedná o formování politiky nebo její implementaci. I v zemích s velmi decentralizovaným poskytováním služeb se objevuje snaha o stanovování společného - ná-

rodního rámce pro jednotlivé aktéry politiky zaměstnanosti, pro posuzování odpovědnosti a koordinování realizace programů aktivní politiky zaměstnanosti (OECD, 2009).

Relativně novější koncept odpovědnosti (ang. accountability) se v oblasti řízení služeb zaměstnanosti týká čtyř základních oblastí, a to legislativy (dodržování existujícího právního rámce), oblasti financí (rozumně utrácení finančních prostředků), oblasti dosahování stanovených cílů a oblasti politiky (zodpovědnost vůči vládě a veřejnosti)⁶. V tradičních systémech veřejné správy se odpovědnost týkala zejména oblasti legislativy a financí, zatímco moderní služby zaměstnanosti uplatňují princip MBO kladou větší důraz na decentralizaci, diskreci rozhodování, opatření měřící výkony, standardy kvality a spokojenost klientů (OECD, 2009).

Navzdory uvedeným trendům v oblasti organizace a řízení veřejných služeb zaměstnanosti v evropských zemích nejde tento proces označit jako konvergenční. Weishaupt (2010) jej proto nazývá cestou po společné trajektorii směrem k spoléhání se/zavedení kvazitřhů s důrazem na soutěživost a kontraktualismus, šířeji pojímanou aktivizací zaměřenou na všechny uchazeče o zaměstnání (včetně těch, kteří pobírají dávky sociální pomoci a ostatní „neaktivní“ nezaměstnané osoby).

Metodologický přístup

Pro naplnění výzkumného cíle, tj. zhodnocení institucionální reformy veřejných služeb zaměstnanosti v ČR v roce 2011, byl zvolen výzkumný design případové studie, která umožňuje detailní zkoumání a porozumění jednomu případu. Případem může být, dle Šedřové a Švařičky (2007), osoba, skupiny osob, procesy, události nebo instituce. Yin (2003, dle Jelínkové, 2011) případovou studii definuje jako metodu určenou třemi dimenzemi: 1) je to empirické bádání, které zkoumá

současný jev v kontextu skutečného života, 2) k případové studii je třeba přistoupit v okamžiku, kdy hranice mezi fenoménem a kontextem nejsou příliš jasné, 3) případová studie používá mnoho zdrojů k podpoře svých závěrů.

K naplnění uvedeného cíle využíváme sekundární data, která byla sebrána a publikována někým jiným, ale také data primární, získaná pomocí expertního šetření. Sekundárními zdroji, o něž opíráme své závěry, jsou v první řadě veřejně-politické dokumenty různé povahy. V rámci tzv. desk-research jsme prostudovaly odborné studie, články a výzkumy zabývající se reformami veřejných služeb zaměstnanosti ve vyspělých zemích se zaměřením na cíle a obsah reforem (např. Německo, Dánsko). Pro obecnější zařazení výzkumného kontextu vycházíme zejména ze studií OECD. V případě ČR vycházíme při popisu výchozí situace stavu služeb zaměstnanosti do roku 2011 z dostupných výzkumných a odborných analýz realizovaných v různém časovém období. Dalšími zdroji dat jsou podklady (návrh zákona, důvodová zpráva, stanoviska Senátu, prezidenta ČR, atp.) související s přijetím zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce ČR, upravující novou institucionální podobu služeb zaměstnanosti v ČR.

V případě hodnocení a reflexe výchozího stavu služeb zaměstnanosti (před reformou), procesu přípravy reformy, jejích cílů, realizace a dopadů (stav po reformě) bylo využito expertní šetření. Jedná se o specifickou aplikaci polostrukturovaných rozhovorů. Expertní rozhovory mohou být prováděny za různým účelem, např. pro orientaci v nové problematice, sběr poznatků pro doplnění informací získaných pomocí jiných metod či s cílem vytváření teorií o zkoumaném problému (Flick, 2009). V našem případě byl využit druhý zmíněný typ expertních rozhovorů, který Bogner a Menz (2009) označují jako systemizující, jehož cílem je získat exkluzivní a specifické znalosti a zkušenosti, kterými experti disponují a které nejsou přístupné tazatelům. Od účastníků našeho expertního šetření jsme se snažily získat jejich odborné názory a informace, které nejsou dostupné v literatuře, a to zejména v souvislosti s novou institucionální strukturou služeb zaměstnanosti, která v ČR funguje od roku 2011.

Experti pro rozhovory byli vybíráni na základě úsudku (Reichel, 2009). Na počátku roku 2014 jsme oslovily 6 expertů zabývajících se profesně (plně nebo částečně) zkoumanou problematikou. Jednalo se o představitele Generálního ředitelství úřadu práce (GR UP), Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV), Českomoravské komory odborových svazů (ČMKOS), Svazu průmyslu a obchodu (SPO), Národního vzdělávacího fondu (NVF) a Svazu českých a moravských výrobních družstev (SČMVD). (Názory expertů jsou v následujícím textu uváděny kurzívou spolu s jejich profesní afiliací.) Postupovaly jsme na základě předem vytvořeného scénáře polostrukturovaného rozhovoru, který byl expertům zaslán před domluveným termínem konání rozhovoru. Cílem uvedeného postupu bylo poskytnout expertům určitý čas, aby si

mohli své odpovědi na otázky promyslet. Naším hlavním záměrem bylo získat kvalifikovaný pohled na realizovanou reformu veřejných služeb zaměstnanosti v roce 2011 ve světle historického vývoje těchto služeb v ČR. Témata, která jsme v rámci expertního šetření pokrývaly, byla stanovena poměrně široce: hodnocení situace před institucionální reformou služeb zaměstnanosti v roce 2011, cíle, obsah a průběh reformy služeb zaměstnanosti v roce 2011 a její dopady. Důvodem pro obecnější formulovaní témat rozhovorů byl náš záměr ponechat větší prostor pro uchopení zkoumaného tématu samotnými experty a příliš je neovlivňovat námi formulovanými otázkami.

Všechny rozhovory byly nahrávány, do slovně přepsány a následně analyzovány s využitím tematické analýzy. Jedná se o metodu pro identifikaci, analýzu a rozpoznání vzorů (témat) v datech (Boyatzis, 1998; Braun, Clarke, 2006). Pojmeme téma v tematické analýze rozumíme určité vzorce v datech, které odhalují něco zajímavého a důležitého vzhledem k výzkumnému problému. Téma vyžaduje určitý stupeň opakování, mělo by se tedy objevovat v několika případech (rozhovorech) a jednotlivá témata by od sebe měla být navzájem jasně odlišitelná (Horrocks, King, 2010).

V následujícím textu nejdříve popíšeme výchozí stav, tj. organizační strukturu veřejných služeb zaměstnanosti před reformou v roce 2011 a pokusy o její změny do tohoto roku. Následně popíšeme průběh přípravy a přijímání zákona upravujícího novou institucionální strukturu a dále se zaměříme na hodnocení reformy. Proces změny organizační struktury služeb zaměstnanosti a s tím související novou podobu fungování služeb zaměstnanosti v ČR po roce 2011 budeme hodnotit z několika hledisek. Za prvé, z hlediska přípravy, procesu projednávání a přijímání nové zákonné normy. Za druhé, z hlediska formulovaných cílů reformy a jejich naplnění. Za třetí, z hlediska zhodnocení dopadů reformy na fungování služeb zaměstnanosti. V závěru se také pokusíme vztáhnout realizovanou institucionální reformu služeb zaměstnanosti u nás k moderním trendům ve vývoji a směřování služeb zaměstnanosti ve světě.

Veřejné služby zaměstnanosti před institucionální reformou (do roku 2011)

V České republice došlo na začátku 90. let minulého století k vytvoření dvoustupňového systému řízení veřejných služeb zaměstnanosti, přičemž první stupeň byl tvořen Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV), zejména Správou služeb zaměstnanosti (SSZ), a druhý stupeň okresními úřady práce. Decentralizace služeb zaměstnanosti byla v ČR do institucionální reformy v roce 2011 výrazným trendem, a to i přesto, že systém financování byl vysoce centralizovaný (Kalužná, 2008). Decentralizovaná institucionální struktura služeb zaměstnanosti měla svá výrazná pozitiva, a to zejména z hlediska realizace programů aktivní politiky zaměstnanosti, je-

žichž cílem je především snaha o přizpůsobení nabídky a poptávky na lokálních trzích práce. „Úřady práce se mohly rozhodovat samy, měly více pravomocí, zodpovědnost, mohly flexibilně reagovat na měnící se situaci na jejich regionálních trzích; získaly obrovskou vážnost při řešení regionální politiky, byly nuceny, aby se všeho účastnily, regionálního plánování, plánování investičních projektů v regionu, místních rozpočtů atd. Byly důležitým partnerem, protože potřebovaly zaměstnat lidi. Skutečně si vybudovaly velmi dobrou pozici, spolurozhodovaly.“ (Expert NVF) Na straně druhé se začalo postupem času ukazovat, že „okres byl na řešení problémů na trhu práce malý, bylo potřeba zapojit vyšší úroveň alespoň na úrovni kraje, aby se zvětšila spolupráce všech aktérů na trhu práce.“ (expert MPSV) Silně decentralizovaný a fragmentovaný systém zajišťující služby zaměstnanosti byl podle některých odborníků spíše selháním vlády než jejím záměrem (Sirovátka, Winkler, 2011).

Dvoustupňová institucionální struktura (77 okresních úřadů práce se samostatnou právní subjektivitou a Správa služeb zaměstnanosti, resp. MPSV jako nadřízený orgán) měla kromě nesporných výhod (zejména velkou decentralizaci a flexibilitu na lokální úrovni) výraznou nevýhodu v zahlcení centrálních orgánů operativou spojenou s řízením (a financováním) místních úřadů práce. Problematikou se ukázalo být i organizační uspořádání na centrální úrovni, kdy Správa služeb zaměstnanosti, jako řídicí orgán úřadů práce, byla součástí MPSV. Navzdory mnoha pokusům na počátku 90. let (ministr Vodička) a pak v roce 2003 (ministr Škromach) vydělit SSZ jako samostatný subjekt řídicí okresní úřady práce, k tomu nedošlo (Dosavadní návrhy..., 2007).

K částečné změně v systému fungování úřadů práce a Ministerstva práce a sociálních věcí došlo po přijetí České republiky mezi státy Evropské unie v roce 2004, kdy bylo potřeba zajistit lepší koordinaci z důvodu realizace projektů z Evropského sociálního fondu (ESF). Z toho důvodu bylo 14 okresních úřadů práce (každý v jednom kraji) pověřeno rozšířenými kompetencemi v oblasti řízení služeb zaměstnanosti. Rozhodovací pravomoc zůstávala i nadále limitována, jednalo se spíše o zajištění administrativních procesů nezbytných pro implementaci projektů ESF. Jak konstatuje Národní vzdělávací fond (Dosavadní návrhy..., 2007), tímto krokem se posunulo těžiště realizace politiky zaměstnanosti na úroveň regionu - kraje.

Potřeba modernizace veřejných služeb zaměstnanosti, jejich přizpůsobení novým trendům v oblasti řízení a dosahování cílů, rozšíření palety nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, posílení personální kapacity úřadů práce se začala ukazovat již dříve (Dosavadní návrhy..., 2007). „... už na přelomu roku 2000 bylo jasné, že je potřeba zmodernizovat a postupně zdokonalovat veřejné služby zaměstnanosti.“ (Expert NVF) Vzniklo několik návrhů na zlepšení služeb zaměstnanosti, které však nebyly realizovány. Nejvýznamnějším počinem bylo v roce 2007 předložení věcného zá-

měru zákona o zřízení Národního úřadu pro zaměstnanost a sociální správu a okresních ředitelství pro zaměstnanost a sociální správu k 1. 1. 2009. (Vláda jej schválila v září 2007¹.) „Nová úprava předpokládá sjednocení dosavadní rozříštěnosti orgánů působících v oblasti zaměstnanosti a sociální oblasti do jednotné specializované sociální správy, jejímž organizačním základem bude dosavadní soustava úřadů práce. Cílem je sjednocení administrace sociálních dávek a činností v oblasti zaměstnanosti do jednoho místa (podpora klientského přístupu) a snaha o jejich synchronizaci a zvýšení efektivity poskytování ...“ (Tisková informace..., 2007). Výsledkem, dle předkládaného záměru, měla být koncentrace všech základních systémů sociální ochrany (podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, státní sociální podpory, pomoci v hmotné nouzi, dávek sociální péče pro těžce zdravotně postižené občany, příspěvku na péči, sociálně-právní ochrany dětí) do rukou jednoho orgánu státní správy. Došlo by tak k propojení oblasti zaměstnanosti s dávkovými agendami, což dle předkladatelů mělo přispět ke zvýšení pracovní motivace osob pobírajících sociální dávky. Tímto návrhem vláda reagovala na „přetíženost spojeného modelu výkonu veřejné správy“, kdy stát delegoval výkon agendy dávek v hmotné nouzi obcím a zároveň nemohl dohlížet a kontrolovat kvalitu uvedené agendy (Věcný záměr..., 2008). Vznikem nového úřadu se vláda chtěla vypořádat také s kritikou nedostatečného zajištění zejména terénní sociální práce na místní úrovni (např. s dlouhodobě nezaměstnanými) a rozříštěností celého systému sociálně-právní ochrany (Zastavení projektu..., 2008), kterou vykonávaly obce v přenesené působnosti.

Sjednocení dávkových agend do jednoho úřadu a zavedení společného informačního systému by si, dle Věcného záměru zákona o zřízení Národního úřadu pro zaměstnanost a sociální správu a okresních ředitelství pro zaměstnanost a sociální správu (2008), vyžádal dodatečné finanční náklady, ale ve střednědobém horizontu se předpokládala postupná úspora financí ve výši cca 4 % z objemu všech vyplacených dávek². Zřízení nového státního orgánu sjednocujícího výplatu sociálních dávek by však neznamenal žádnou změnu v přístupu k řešení nezaměstnanosti v ČR. Pokud by nedošlo k posílení zprostředkování práce, poradenství, včetně zajišťování programů APZ, uvedená změna by v podstatě nereagovala na nutnost reformy služeb zaměstnanosti u nás a přizpůsobení jejich fungování moderním trendům.

V letech 2006–2008 se nejvýznamnější akcí politiky zaměstnanosti (MPSV, Národní vzdělávací fond, úřady práce, Hospodářská komora) zúčastnili rozsáhlého projektu financovaného z ESF nazvaného Institut trhu práce. Cíl projektu byl formulován jako „zkvalitnění, rozšíření a prohloubení služeb zaměstnanosti a zvýšení jejich dostupnosti všem cílovým skupinám, jimž jsou poskytovány“ (Sborník výstupů..., nedat.). Z hlediska řízení služeb zaměstnanosti se autoři projektu přiklonili ke stávající dvoustupňové struktuře řízení, kdy na národní úrovni existuje silně

centrum a na okresní úrovni výkonné orgány. Hlavním důvodem byla větší pružnost řízení a menší nákladnost této varianty oproti třístupňovému řízení (krajská úroveň jako mezistupeň). Dále navrhovali vyčlenit národní orgán služeb zaměstnanosti (Správu služeb zaměstnanosti) z MPSV, který by měl fungovat především jako strategický a koncepční orgán. Dále by podle „závěrů“ projektu mělo ministerstvo navrhnout legislativu a hodnotit realizaci politiky zaměstnanosti na okresní úrovni. Správa služeb zaměstnanosti by měla více fungovat jako výkonný orgán na centrální úrovni a měla by se zabývat zejména realizací politiky zaměstnanosti, řízením okresních úřadů práce, rozvojem lidských zdrojů, atp. (Ibid.).

Institucionální reforma služeb zaměstnanosti 2011

V únoru 2011 byl přijat nový zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, kterým došlo k zásadní změně institucionální struktury veřejných služeb zaměstnanosti u nás. Tímto zákonem byl 1. 4. 2011 zřízen Úřad práce České republiky a nově se upravilo jeho organizační členění a úkoly. Úřad práce je správním úřadem s celostátní působností (§ 1 zákona č. 73/2011). Organizačně je Úřad práce ČR členěn na generální ředitelství a krajské pobočky. Obvody působení krajských poboček jsou shodné s územím krajů. Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště. Aktuálně se tak v ČR nachází 14 krajských poboček Úřadu práce (KRP) a pobočka pro hlavní město Prahu, které jsou řízeny Generálním ředitelstvím Úřadu práce (GR ÚP). Pod krajské pobočky spadají kontaktní pracoviště (KoP) na úrovni jednotlivých okresů. Přijetím nové legislativy došlo také k částečnému převězení řídicích funkcí z MPSV na generální ředitelství ÚP (Integrovaný portál MPSV).

Vznikem samostatného Úřadu práce také došlo ke sjednocení místa pro výplatu všech sociálních (nepojistných) dávek, s výjimkou důchodových a nemocenských dávek, které organizačně zajišťuje Česká správa sociálního zabezpečení. Dle nové legislativy Úřad práce plní úkoly v oblastech zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a státní sociální podpory (§ 4 zákona č. 73/2011). Značnou část sociálních dávek úřady práce vyplácely již před reformou, nově se k nim od 1. 1. 2012 přidala agenda dávek v hmotné nouzi, dávky pro zdravotně postižené osoby, příspěvek na péči a dávky v péčovské péči (Integrovaný portál MPSV). Tyto dávky jsou od ledna 2012 vyplácené na kontaktních pracovištích ÚP. Sjednocení administrace a výplaty nepojistných sociálních dávek na jedno místo znamenalo i organizační změny ve smyslu přesunu těch pracovníků, kteří se této agendě na obecních úřadech věnovali, z obcí na KoP ÚP. Zároveň byl uskutečněn přechod na novou IT podporu, tj. Jednotný informační systém práce a sociálních věcí (JIS) (Musil a kol., 2013).

Reforma služeb zaměstnanosti v roce 2011 byla součástí širšího balíku změn, tzv. sociál-

ní reformy. V našem článku jsme nutně zredukovaly náš záběr pouze na organizační stránku těchto změn spojených s fungováním úřadů práce. Stranou necháváme změny v kvalifikačních kritériích sociálních dávek a způsob jejich výplaty prostřednictvím sociální karty. (Pro hlubší analýzu změn v systému pomoci v hmotné nouzi a jejich zhodnocení odkazujeme na práci Musila a kol. z roku 2013.)

Hodnocení institucionální reformy veřejných služeb zaměstnanosti v roce 2011

Proces přípravy, projednání a realizace

Hodnotíme-li institucionální reformy služeb zaměstnanosti podle procesu přípravy, projednání a realizace, je možné konstatovat, že tento proces byl velmi krátký a nestandardní. O podobě nové legislativy nebylo dosaženo základního konsenzu aktérů, ani se o něj dokonce neusilovalo. Celý proces tak naznačuje, slovy prezidenta, „že důvody přijetí zákona jsou spíše zájmové než věcné“ (Stanovisko prezidenta..., 2011).

Příprava nové legislativy o Úřadu práce, od věcného záměru zákona až k jeho předložení Poslanecké sněmovně (PS), trvala 3 měsíce. Hastík (2012) srovnává proces tvorby zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, s procesem přípravy a tvorby zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který trval celý rok a při němž většina ustálených postupů spojených s přijímáním nové legislativy byla dodržena. V případě zákona o Úřadu práce tomu tak nebylo; vznikly a vedle sebe koexistovaly dva naprosto shodné legislativní návrhy zákona. Jeden návrh pod hlavičkou MPSV procházel standardním připomínkovým řízením. V průběhu meziresortního připomínkového řízení vláda vyslovila souhlas s totožným poslaneckým návrhem, ale doporučila zvážit jeho účinnost vzhledem ke krátké době jeho aplikace do praxe (Stanovisko vlády..., 2010). Návrh zákona byl 11. 10. 2010 předložen skupinou 11 koaličních poslanců (TOP 09, ODS) do Sněmovny s doporučením k jeho přijetí již v 1. čtení, aby bylo možné promítnout navrhované změny již do státního rozpočtu na rok 2011 (Návrh poslanců..., 2010). Sněmovna odmítla mimořádné schválení návrhu zákona a návrh tak musel projít standardní procedurou projednávání ve výborech PS. Zákon byl v prosinci 2010 Sněmovnou schválen, ale následně v lednu 2011 Senátem zamítnut. Sněmovna veto Senátu v únoru 2011 přehlasovala a návrh šel k prezidentovi, který jej Sněmovně rovněž vrátil. Sněmovna 15. 3. 2011 původní návrh zákona schválila a ten byl 25. 3. 2011 vyhlášen ve Sbírce zákonů a vstoupil v platnost 1. 4. 2011.

Na nestandardní legislativní proces upozorňovala většina aktérů, kteří se účastnili připomínkového řízení, stejně tak jako prezident ve svém odmítavém stanovisku (Stanovisko prezidenta..., 2011). Jak Českomoravská komora odborových svazů, tak Svaz průmyslu a dopravy tento proces označily jako „závažné porušení ustanovení § 320 odst. 1 zákoníku

práce, podle kterého je vláda povinna projednat návrhy zákonů a návrhy dalších právních předpisů, které se týkají důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových, kulturních a sociálních podmínek, s příslušnými organizacemi zaměstnavatelů a příslušnými odborovými organizacemi“ (Stanovisko ČMKOS..., 2010). Expert ČMKOS označil tehdejší postoj své organizace za „tvrdý a razantní. ... Způsob, jakým byl návrh zákona o Úřadu práce České republiky a s ním souvisejících zákonů projednáván, považujeme za nepřijatelnou ukázkou arogance ze strany vlády a za jednoznačný pokus vlády likvidovat i poslední zbytky korektnosti v jednání se sociálními partnery.“

Formulované cíle institucionální reformy služeb zaměstnanosti v roce 2011 a jejich naplnění

Hlavní cíl institucionální reformy veřejných služeb zaměstnanosti byl v průběhu její přípravy a přijímání nové legislativy sdělován (odborné i neodborné) veřejnosti zejména jako zavedení úsporných opatření v gesci MPSV. K dosažení úspor mělo dojít zejména změnou institucionální struktury a sloučením dávkových agend spadajících jak do kompetence úřadů práce, tak obcí do jednoho místa - Úřadu práce ČR. Tímto postupem mělo být také naplněno vládní prohlášení v oblasti snižování provozních nákladů jednotlivých resortů v řádu 10 % (Návrh poslanců..., 2010). Uvedený cíl institucionální reformy služeb zaměstnanosti, tj. dosáhnout úspory státních prostředků ve výši 175 milionů Kč, dle expertů neodpovídal skutečné povaze problémů, jimž služby zaměstnanosti v době kulminující hospodářské krize čelily. Prezident Klaus dokonce mluví o „fikci“ (Stanovisko prezidenta..., 2011).

Cíle nové legislativy byly v důvodové zprávě k zákonu č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, rozvedené podrobněji, a to jako: oddělení a posílení tvorby strategie, koncepce a legislativy politiky zaměstnanosti od realizace politiky zaměstnanosti; přenesení řízení realizace politiky zaměstnanosti na specializovaný úřad veřejné správy - Úřad práce České republiky; posílení role krajského úřadu práce jako hlavního aktéra realizace politiky zaměstnanosti na území kraje (zlepšit komunikaci s relevantními aktéry na území kraje). Přenesením a soustředěním vybraných činností a úkolů úřadů práce z okresní úrovně na krajskou úroveň by mělo dojít k potřebnému zefektivnění výkonu politiky zaměstnanosti a tím pádem k úspoře personálních a vedlejších nákladů a využití těchto úspor k posílení výkonu kontrolní činnosti (Návrh poslanců..., 2010).

Expert, jak z centrálních institucí (MPSV, Generální ředitelství ÚP), tak i analytických organizací (Dosavadní návrhy..., 2007, dále viz studie Kotíková a kol., 2000, Vylitová a kol., 2000) se domnívají, že reforma institucionálního uspořádání a řízení služeb zaměstnanosti byla potřebná. Dle jejich názoru bylo nutné služby zaměstnanosti zmodernizovat, zlepšit řízení místních úřadů práce ve smyslu stanovení operativních cílů a na základě jejich na-

plňování místní úřady práce hodnotit. „... po deseti letech fungování už je jasné, které věci je potřeba dále rozvinout a posunout trochu dál, a které zase naopak, a to samozřejmě odpovídá i skutečnosti, že se podmínky, a to jednak na regionálních trzích a také na národním trhu mění, a tomu se také musí přizpůsobovat i institucionální systém.“ (Expert NVF) Výrazným problémem fungování služeb zaměstnanosti do roku 2011 bylo chybějící řízení. „Chyba byla, že ten systém už byl přežralý a žádnými cíli nebyl veden, řízen... Tady žádné zásadní konkrétní cíle pro 70 úřadů práce nebyly vymezeny a v podstatě se to řídilo setrvačností. Toto lze považovat za špatné, že po roce 2000 to vše fungovalo dál takovou setrvačností, ve „vyjetých kolejkách“, které se před deseti lety zavedly. V podstatě neproběhla žádná změna legislativy, zákon o zaměstnanosti se upravil jen z důvodu, že se musely přijmout určité evropské principy a normy. Zákon o zaměstnanosti z roku 1991 tak v podstatě platil dál. I nástroje APZ se vůbec nezměnily a jejich paleta je stále stejná.“ (Expert NVF)

Pro reformní cíle, které byly vedením MPSV v období 2010–2011 proklamovány, však chyběla jiná opora než návrh zákona o zřízení Národního úřadu pro zaměstnanost a sociální správu. Dotázání experti se shodli, že „provedené reformě nepředcházela žádná analýza, žádné vyhodnocení stavu, zjištění, co je dobře, co špatné, co se přežilo vevnitř, co se změnilo zvenčí, co je potřeba změnit.“ (Expert GR ŮP) Reforma tak byla „naprosto nepřipravená a byla postavená na špatných zámcích ... a představovala vlastně krok dozadu“. (Expert NVF) Koordinovat 77 okresních úřadů práce bylo možné i v rámci dvojstupňového řízení, a to prostřednictvím operačních cílů a závazných metodických pokynů. Ministerstvo však, dle experta z GR ŮP, nechťelo vzít odpovědnost a v případě potřeby učinit rozhodnutí ponechávalo rozhodování na jednotlivé úřady práce s odkazem na to, že mají právní subjektivitu.

Dotazování experti vyjádřili názor, že „skutečnou podobu reformy a její záměr tvůrci skrývali ... a skutečné cíle zakrývaly argumentací úspor.“ Dle experta z MPSV „skutečným cílem bylo ... zlikvidovat aktivní politiku zaměstnanosti ... a cílem bylo vytvořit úřad, který poskytuje základní informace a základní okruh dávek, nic víc, nic méně.“ Dle jejich názoru šlo dokonce „o cílené zrušení úřadu práce“ (expert MPSV) nebo jejich „zmrzačení“ (expert NVF). „Provedená reforma nerespektovala smysl, proč úřady práce existují.“ (expert GR ŮP)

Spíše než budovat nový úřad, i když na bázi starého, bylo potřeba posílit efektivitu služeb zaměstnanosti při práci s jejich klienty (nezaměstnanými i zaměstnavateli) (Kotíková a kol., 2000, Vylítová a kol. 2000, Dosavadní návrhy..., 2007). Reforma se dle experta z GR ŮP měla „zaměřit na standardizaci postupů, sjednocování prostředí, ušetřit se mohlo standardizací obslužných a provozních činností, ale nikoliv v počtu pracovníků. Standardizací postupu by se dalo ušetřit tím, že by jednotlivé úřady nedělaly izolované chyby,

neztrácelý čas hledáním správného řešení.“ Reforma se dle expertů měla také zaměřit na posílení aktivní politiky zaměstnanosti (APZ), a to jak z finančního hlediska, tak z hlediska palety nástrojů. „Nástroje APZ, které jsou stanovené v zákoně, by se měly zpružnit, jsou přežité, paleta nástrojů by se měla rozšířit, mělo by jich být podstatně více. V Rakousku, Německu jich je více, soustřeďují se i na krátkodobé zaměstnání.“ (Expert NVF) Nahradiť úřad práce v jeho hlavním poslání, tj. zprostředkování práce, poradenství a realizaci aktivní politiky zaměstnanosti, měly dle realizované reformy soukromé subjekty. „... jednoznačně to bylo postaveno tak, že by se měly privatizovat veřejné služby zaměstnanosti“. (Expert NVF)

V případě, že byly cíle institucionální reformy služeb zaměstnanosti nesprávně nastavené již na počátku, je hodnocení jejich naplňování poměrně problematické. Co se týče nejvýraznějšího cíle reformy, a to dosažení úspor státních prostředků, tak je možné, že z krátkodobého hlediska skutečně k úsporám došlo¹⁰. Z dlouhodobého hlediska si však nepovedená reforma vyžádá mnohem větší náklady do budoucna, a to zejména v souvislosti s nutným obnovením akceschopnosti úřadů práce a zvyšováním kvality lidských zdrojů. „... bylo rozhodnuto o snížení o 2000 obslužných pracovníků ŮP, přičemž ve skutečnosti 2000 lidí nebylo na pozicích obslužného personálu. Pro naplnění počtu tak museli být propuštěni i zaměstnanci odborní a současně bylo potřeba, aby někdo z obslužného personálu na ŮP zůstal pro zachování chodu úřadů, proto tam pak museli být vedeni pod nesprávným zařazením, jako odborný personál, tím došlo k narušení celého personálního obsazení, kdy daná pozice ve skutečnosti není obsazena odpovídajícím pracovníkem, s odpovídající odborností.“ (Expert GR ŮP)

Posílení strategického řízení a koncepční činnosti na úrovni centra, jako další cíl organizační reformy, se zatím rovněž nepovedlo naplnit. Hlavním důvodem je nevyjasněné rozdělení pravomocí mezi MPSV a GR ŮP, kdy se ministerstvo (dle slov experta GR ŮP) nechce vzdát svých pravomocí řídit nižší složky služeb zaměstnanosti (na úrovni krajů i okresů). „MPSV tak vstupuje do každodenní činnosti GR ŮP mnohem více, než před reformou... Místo dvoustupňového řízení je tady řízení čtyřstupňové.“ (Expert GR ŮP) Jednotlivé sekce ministerstva navíc řídí své oblasti nekoordinovaně, takže „kraje pak musí jednotlivé pokyny ve své územní působnosti zkoordinovat a řídit, a tím pak vzniká 14 různých systémů, ve skutečnosti se tedy nejedná o žádné sjednocení.“ (Expert GR ŮP) Zavedením mezistupně v podobě krajských úřadů rovněž nedošlo ke zlepšení řízení, neboť „všechno trvá déle a vše se stalo složitějším“. (Expert GR ŮP)

Dopady institucionální reformy služeb zaměstnanosti v roce 2011

Hodnocení proběhlé institucionální reformy služeb zaměstnanosti očima expertů na politiku zaměstnanosti bylo jednoznačně velmi negativní. Jediným pozitivním výsled-

kem bylo vydělení operativního řízení politiky zaměstnanosti na centrální úrovni z MPSV a jeho soustředění do Generálního ředitelství ŮP. To má na starosti „přímé operativní řízení výkonu veřejných služeb zaměstnanosti, včetně jejich financování, personalistiky, atd., což na ministerstvo nepatří. ... Na ministerstvu se musí přijímat zásadní, strategická rozhodnutí, která se pak aplikují na další rozvoj veřejných služeb zaměstnanosti. I když tato změna přišla pozdě, lze to považovat za jediné pozitivum reformy...“ (Expert NVF) Dosaďadní nastavení systému řízení na centrální úrovni, rozdělení kompetencí na centrální úrovni mezi MPSV a GR ŮP „není úplně dokonalé ... proces oddělování bude ještě probíhat.“ (Expert NVF) Dle experta z GR ŮP se MPSV pořád úplně nevzdalo představy řídit politiku zaměstnanosti. „Naopak v současné době ministerstvo zasahuje do každodenní činnosti úřadu práce výrazněji než před reformou ... mezi GR ŮP a MPSV existují spory o vymezení těch činností, které spadají do pravomoci GR ŮP, a činností, které má mít na starosti Ministerstvo.“ (Expert GR ŮP)

Největší výhrady spojené s nedávno realizovanou reformou služeb zaměstnanosti a politiky zaměstnanosti souvisí s nadměrnou centralizací rozhodování o programech aktivní politiky zaměstnanosti, které bylo přeneseno z okresní na krajskou úroveň. Tím se však proces rozhodování nadměrně zkomplikoval a prodloužil. Jak konstatuje Sirovátková a Šimíková (2013), velkým problémem pracovníků poradenství a rekvalifikací na úřadech práce je v současné době vyhlásování veřejných zakázek. Jejich práce se tím zpomaluje a nemožno pružně reagovat na potřeby na trhu práce. Čas, který dříve věnovali poradenství pro uchazeče, teď musí věnovat psaní zadávací dokumentace a vyhlásování veřejných zakázek. A pokud se chtějí i nadále věnovat poradenství, administrativní práci dělají podle jejich vyjádření po večerech a víkendech doma. Institucionální reformou zavedená míra centralizace je „z hlediska realizace aktivní politiky zaměstnanosti a rychlé reakce na změny probíhající na trhu práce demotivující, protože centrum dnes rozhoduje, které rekvalifikační programy se budou dělat, atd. Lidé, kteří se chtějí rekvalifikovat, čekají na podporu, až se kursy pro ně zase někde „vylobojí“, nebo vyberou, atd., tím se vše zbrzdilo.“ (Expert NVF) „Vytvoření jednoho úřadu práce mělo negativní dopad na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti. Projevil se zde negativní dopad zákona o veřejných zakázkách, např. v roce 2011 půl roku nemohly být realizovány rekvalifikace, ani v současné době se nepodařilo dosáhnout obdobného počtu rekvalifikací jako před reformou (původně 40–50 tisíc za rok, dnes maximálně do 30 tisíc za rok).“ (Expert MPSV)

Výrazným negativním dopadem reformy je další ztráta již dříve narušeného renomé úřadů práce, z něhož se definitivně stalo místo, kam si chodí občané pro výplatu sociálních dávek a kde pro ně obvykle nemají žádnou vhodnou nabídku k zaměstnání. Tato situace je pro klienty úřadů práce velmi frustrující a může přispět k tomu, že část (zejména

dlouhodobě) nezaměstnaných osob bez institucionální pomoci na hledání legálního zaměstnání rezignuje. „Lze zvážit, zde je vhodné, i z psychologického hlediska, aby ti, kteří jsou na sociálních dávkách dlouhodobě, byli na jedné chodbě s těmi, kteří tam přijdou žádat o práci. Všechny země, i když je pravda, že také na těch úřadech práce nebo job centrech se zabývají částečně sociálními dávkami, mají lidi oddělené, protože když k sobě klienti obou skupin přijdou, tak si hned předávají zkušenosti, jak systém obejít a jak nepracovat, atd. Není to dobré.“ (Expert NVF) V několika případech došlo k situacím, kdy „jsou pracovníci úřadu práce ohrožováni, napadáni fyzicky. Zcela chybí prvky bezpečnostní ochrany; prostory pro klienty čekající na odbavení, popř. i prostory pro poskytování služeb nejsou uzpůsobeny charakteru poskytované služby a klientů, což může zbytečně vést k zvyšování agresivity klientů.“ (Expert GR ÚP)

V současnosti služby zaměstnanosti poměrně obtížně naplňují své funkce jak vůči tzv. rizikovým skupinám nezaměstnaných, tak vůči zaměstnavatelům působícím na otevřeném nebo chráněném trhu práce. Zaměstnanci vykonávající podpůrné agendy v původních úřadech práce byli v roce 2011 propuštěni s tím, že provoz všech úřadů v resortu MPSV bude výhledově zajištěn jednou servisní organizací, k čemuž však nedošlo (Zpráva o činnosti..., 2014). „Realizovaná reforma způsobila, že úřady práce z důvodu personálních, nefungování informačního systému ztráceli akceschopnost. Většina pracovníků byla znechucená stávající situací, dvakrát jim snížili plat, navíc museli pracovat přesčas. Část z nich odešla dobrovolně z výše zmíněných důvodů, část (cca 2 tisíce lidí) byla propuštěna. ... Nakonec jsme byli jediný členský stát, který v době hospodářské krize snížil počet pracovníků na úřadech práce, místo aby je zvýšil.“ (Expert MPSV) Dle experta z Generálního ředitelství ÚP „v důsledku odchodů velkého počtu pracovníků došlo k odlišení know-how, je nedostatek pracovníků na zaměstnanost, momentálně je více pracovníků na nepojistných sociálních dávkách.“ Katastrofální poddimezovanost kompetenčních agend vedla k omezování veškerých činností na základní minimum, tj. výplatu dávek a řešení krizových stavů (Zpráva o činnosti..., 2014).

Dalším problémem, který organizační reforma služeb zaměstnanosti zvýraznila, je fungování sociální práce určené pro osoby v hmotné nouzi. Kontaktní pracoviště ÚP ČR se musela vyrovnat se zcela novým typem činnosti v kontextu tohoto úřadu, nejenom s výplatou sociálních dávek v hmotné nouzi, ale i se zajišťováním činností z oblasti sociální práce. Jak zjistil Musil a kol. (2013), s ohledem na počet pracovníků vykonávajících tuto agendu na KoP ÚP prakticky nelze zajistit, že výše uvedené povinnosti budou praktikovány u všech klientů vyžadujících pomoc. V této souvislosti hrozí riziko, že výkon uvedené agendy se lehce může změnit v ryze administrativní činnost. Dle názoru experta z GR ÚP „agenda sociálních dávek táhne ÚP ke dnu ...

agenda nepojistných sociálních dávek přerůstá přes agendu zaměstnanosti - počtem klientů, zaměstnanců, problémy, objemem finančních prostředků.“

Na straně druhé, obce nebyly institucionální reformou služeb zaměstnanosti zbaveny povinností v oblasti sociální práce, právě naopak. Dle tvůrců reformy měly obecní úřady poskytovat lidem v hmotné nouzi sociální pomoc i nadále, a dokonce ve výrazně větší míře než doposud. Obce však v důsledku reformy přišly o část zaměstnanců včetně sociálních pracovníků, kteří měli dlouholeté zkušenosti s poskytováním sociální pomoci osobám v hmotné nouzi (Musil a kol., 2013). Expert z GR ÚP se domnívá, že by bylo vhodné sjednotit výkon sociální práce na jednom místě, konkrétně na obecním úřadě. KoP ÚP by mohla nadále ponechat výplatu sociálních dávek, ale rozhodování o jejich nároku, příp. místní šetření by prováděly obce.

Závěr

Česká republika na počátku 90. let vybudovala síť dobře fungujících a vysoko hodnocených služeb zaměstnanosti, které pomohly zabránit eskalaci sociálního napětí v souvislosti s nárůstem počtu nezaměstnaných lidí v druhé polovině 90. let. Postupem času se objevila potřeba dalších změn, a to zejména s ohledem na příliš velkou fragmentaci služeb zaměstnanosti a diferencovaný přístup jednotlivých místních úřadů práce. Na jedné straně měly úřady práce velkou flexibilitu v organizování a rozhodování v jim svěřených oblastech, na druhé straně začínaly postrádat jednotné operativní i koncepční vedení ze strany centra. Stejně tak bylo potřebné přizpůsobovat paletu nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti měnící se situaci na trhu práce, což se výrazně projevilo v době nedávné hospodářské krize. Institucionální reforma veřejných služeb zaměstnanosti v ČR byla realizována pravicovou vládou premiéra Petra Nečase (ODS) a ministrem práce a sociálních věcí Jarmírem Drábkem (TOP 09) v roce 2011 v rámci širších změn, tzv. sociální reformy. Tato reforma byla od samotného počátku provázena mnoha problémy, jak při její přípravě, prezentaci široké i odborné veřejnosti, v procesu schvalování, tak i při její realizaci. Nové institucionální uspořádání úřadů práce nebylo podloženo expertní analýzou silných a slabých stránek dosavadního fungování služeb zaměstnanosti. Její legitimita byla podlomena jak přílišným spěchem při jejím schvalování, tak odmítavými stanovisky Senátu, prezidenta, zástupců zaměstnavatelů i zaměstnanců či souvisejícími trestněprávními kauzami. Zásadním problémem se také ukázala být nedostatečně dlouhá doba na realizaci reformy v praxi, zejména na přípravu zaměstnanců místních úřadů práce, potažmo sociálních pracovníků, kteří přecházeli na úřad práce z obecních úřadů.

Hlavní cíl institucionální reformy veřejných služeb zaměstnanosti byl formulován primárně jako snaha o zavedení úsporných opatření v gesci MPSV, k čemuž mělo dojít změnou institucionální struktury služeb zaměstnanosti

a sloučením (nepojistných) dávkových agend do jednoho místa. Dle důvodové zprávy by v důsledku nepřijetí nové legislativy mohlo dojít k postupné ztrátě konkurenceschopnosti české ekonomiky, nemožnosti zvýšení potřebné spolupráce s krajským úřadem, krajskou samosprávou, sociálními partnery a dalšími aktéry na úrovni kraje (Návrh poslanců ..., 2010). Ukazuje se, že proces přípravy, schvalování a realizace reformy vedl přesně k opaku zamýšleného a že k výraznějším úsporám nedošlo a ani dojít nemohlo. Institucionální reforma byla implementována v období vrcholící ekonomické krize, která se projevila nárůstem počtu nezaměstnaných osob. V krátkodobém horizontu byly potenciální úspory spojené se sjednocením administrace a výplaty nepojistných sociálních dávek do jednoho místa vynaloženy na výplatu sociálních dávek v souvislosti s nárůstem nezaměstnaností. Možnou úsporu finančních prostředků není možné očekávat ani v dlouhodobém horizontu vzhledem k tomu, že obnovu akceschopnosti úřadů práce (včetně funkčního informačního systému a doplnění kvalifikovaného personálu) si s velkou pravděpodobností vyžádá další náklady.

Hodnocení realizované reformy institucionálního uspořádání služeb zaměstnanosti v ČR proto vyznívá velmi ambivalentně. Pro objektivní zhodnocení reformy je nutné si uvědomit poměrně krátkou dobu fungování nového organizačního uspořádání a situaci, v níž se úřady práce od počátku roku 2012 ocitly - podstatné zvýšení povinné agendy spojené s výplatou nepojistných sociálních dávek, nedostatečně fungující podpůrné systémy (IT) a velká fluktuace zaměstnanců. Za těchto podmínek mohly služby zaměstnanosti jenom s velkými obtížemi plnit svůj základní cíl, tj. snížit nezaměstnanost, příp. řešit její nepříznivé důsledky. Nesprávný hlavní cíl reformy a nevhodné načasování její realizace přispěly k tomu, že místní úřady práce se definitivně staly místem pouhé výplaty sociálních dávek. Pro realizaci aktivní politiky včetně poradenství a sociální práce s problémovými uchazeči, stejně jako rozvíjení spolupráce se zaměstnavateli či (spolu)podílení se na rozvíjení regionu, úřadům práce nezbyvá čas, prostor a v některých případech jim chybí i potřebné kompetence. Na straně druhé, pozitivně je možné hodnotit snahu o centralizaci v oblasti řízení služeb zaměstnanosti vznikem samostatného subjektu Úřadu práce ČR (s regionálním mezistupněm) odděleného od MPSV a přesnější specifikaci kompetencí ÚP a MPSV.

Z hlediska moderních trendů ve vývoji služeb zaměstnanosti můžeme konstatovat, že ČR po institucionální reformě v roce 2011 výrazně zaostává za vyspělými průmyslovými zeměmi. V důsledku centralizace (přesunu rozhodovacích pravomocí na regionální úroveň) ztratily služby zaměstnanosti na místní úrovni dosavadní flexibilitu a autonomii pro hledání rychlých řešení, která by byla šita na míru lokálním podmínkám. V důsledku nesprávně nastavené a realizované reformy rovněž ztratily zkušené a kvalifikované pracovníky, jejichž ztráta se bude jenom těžko nahrazovat.

vat. Dosavadní trend municipalizace, spojený s odpovědností obcí za výplatu sociálních dávek a tím také za hledání řešení sociální situace dlouhodobě nezaměstnaných osob, byl zkoumanou reformou také narušen.

- Flexibilita byla v rámci citovaného výzkumu OECD (2009) definována jako míra volnosti při rozhodování v těchto oblastech politiky zaměstnanosti: navrhování programů reagujících na lokální podmínky trhu práce, alokace finančních prostředků, vymezení cílových skupin, nastavení kritérií pro posuzování výkonu, spolupráce s dalšími aktéry a outsourcing.
- http://zpravky.idnes.cz/konicek-podal-trestni-oznameni-kvuli-cinnosti-drabka-a-sisky-ptd-/domaci.aspx?c=A131123_073420_domaci_hv
- <http://www.vlada.cz/cz/media-centrum/aktualne/vlada-doporucila-ukoncen-projektu-skarty-106263/>
- http://www.mpsv.cz/files/clanky/17586/TZ_210314d.pdf
- Mosley (2009) rozlišuje dva typy MBO - centralizovaný a hierarchický model MBO (typický např. pro Francii a Velkou Británii) a více decentralizovaný self-administration model, k němuž se nejvíce blíží Rakousko a Německo.
- Blíže k vymezení pojmu odpovědnost (ang. „accountability“) viz Veselý (2012).
- Zastavení tohoto záměru je nečekané vzhledem k tomu, že zřízení Národního úřadu schválila vláda v září 2007 a bylo již připravené paragrafové znění návrhu zákona. Po více než roce příprav se tak problém vrátil na samý začátek (Zastavení projektu..., 2008).
- V prvním roce by náklady na fungování nového úřadu podle návrhu zákona měly činit 4,33 miliardy korun. Zhruba 2,16 miliardy by měly pokrýt dosavadní výdaje na státní správu, zbytek by měl zajistit státní rozpočet. <http://www.novinky.cz/kariera/123364-vlada-schvalila-vznik-uradu-pro-zamestnanost-a-socialni-spravu.html>
- Jednalo se o tyto poslance: M. Vacek, J. Čechlovský, J. Čížek, J. Chalánková, M. Jeník, L. Kohoutová, D. Navrátilová, G. Pecková, I. Řápková, J. Wenigerová, R. Witoszová.
- Úspory není možné přesně kvantifikovat. Díky přesunu agendy hmotné nouze na úřad práce došlo k navýšení počtu lidí, v některých případech také k hledání nových prostor.

Literatura:

- ARNKIL, Robert. *The Active Labour Market Policy Reform - The Second Wave*. [online]. Arnkil dialogues, May 13-14, 2004, [24-06-2014]. Dostupné z [www <http://pdf.mutual-learning-employment-net/pdf/finland%2004/HCI_FIN04.pdf>](http://pdf.mutual-learning-employment-net/pdf/finland%2004/HCI_FIN04.pdf)
- BERKEL, R. van, de Willibrord, G., SIROVÁTKA, T. *The governance of active welfare states in Europe*. New York: Palgrave Macmillan, 2011. ISBN 978-0-230-28026-7.
- BOYATZIS, R. E. *Transforming Qualitative Information: Theoretical Analysis and Code Development*. London: Sage, 1998. ISBN: 07-619-0961-3.
- BOGNER, A., MENZ, W. The Theory-Generating Expert Interview: Epistemological Interest, Forms of Knowledge, Interaction. In: Bogner, A., Littig, B., Menz, W. (eds.) *Interviewing Experts*. Palgrave Macmillan, 2009, ISBN: 978-0-230-22019-5, pp 43-80.
- BRAUN, V., CLARKE, V. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 2006, Vol 3, Issue 2, pp. 77-101. ISSN 1478-0887.
- Dosavadní návrhy na zlepšení služeb zaměstnanosti. Institut trhu práce, Národní vzdělávací fond, Praha: 2007.
- De VRIES, M. The rise and fall of decentralization: A comparative analysis of arguments and practices in European countries. *European Journal of Political Research*. [online]. Netherlands: Kluwer Academic Publishers, 2000, Vol 38, Issue 2, pp. 193-224 [24-06-2014] Dostupné z [www <http://web.iaicirebon.ac.id/ ebook/moon/Decentralization/1475-6765.00532.pdf>](http://web.iaicirebon.ac.id/ ebook/moon/Decentralization/1475-6765.00532.pdf)
- DINGELDEY, I. Fragmented Governance Continued: the German Case. In: BERKEL, van R., GRAAF, de W., SIROVÁTKA, T. *The governance of active welfare states in Europe*. New York: Palgrave Macmillan, 2011, pp. 62-84. ISBN 02-302-5200-1.
- Federal Employment Agency. About Us. *Bundesagentur für Arbeit*. [online]. [15-12-2014] Dostupné z [www <http://www.arbeitsagentur.de/web/content/EN/AboutUs/StructureandOrganisation/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI515635>](http://www.arbeitsagentur.de/web/content/EN/AboutUs/StructureandOrganisation/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI515635)
- HASTÍK, J. *Vliv politické orientace aktérů na tvorbu politiky zaměstnanosti - reorganizace agendy úřadů práce*. Diplomová práce. Katedra SPSS, Masarykova Univerzita, Fakulta sociálních studií, Vyškov: 2012.
- HORROCKS, C., KING, N. *Interviews in qualitative research*. Los Angeles: SAGE, 2010. ISBN 978-141-2912-563.
- Integrovaný portál MPSV: Úřad práce České republiky. [online]. [10-2-2014] Dostupné z [www <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>](http://portal.mpsv.cz/upcr/oup)
- JELINKOVÁ, M. Případová studie. In: NEKOLA, M., GEISLER, H., MOURALOVÁ, M. (eds.) (2011). *Současné metodologické otázky veřejné politiky*. Praha: Karolinum, 2011. ISBN 9788024618654.
- KALUŽNÁ, D. Main Features of the Public Employment Service in the Czech Republic. [online] *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*. No. 74, OECD Publishing. [24-6-2014] Dostupné z [www <http://dx.doi.org/10.1787/230150403603>](http://dx.doi.org/10.1787/230150403603)
- KEMMERLING, A., BRUTTEL, O. *New politics in German labour market policy?: The implications of the recent Hartz reform for the German welfare state*. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, 2005, No. SP 1 2005-101, s. 23. ISSN Nr. 1011-9523.
- KOELTZ, D. Delivering public employment services: which model works best? In: Heyes, J., Rychly, L. (eds.) *Labour Administration in Uncertain Times. Policy, Practice and Institutions*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited, 2013, pp 163-193. ISBN 978-92-2-127489-6.
- KONLE-SEIDL, R. Changes in the governance of employment services in Germany since 2003. *IAB Discussion Paper*. [online] German Federal Employment Agency, 2008, No.10. [24-6-2014] Dostupné z [www <http://www.iab.de/966/section.aspx/Publikation/k080226n01>](http://www.iab.de/966/section.aspx/Publikation/k080226n01)
- LARSEN, F., van BERKEL, R. (eds.) *The new governance and implementation of labour market policies*. Copenhagen: DJOF Publishing, 2009. ISBN 978-87-574-2049-4.
- KOTÍKOVÁ, J. a kol. *Úloha politiky zaměstnanosti v oblasti pracovního profesního poradenství při zprostředkování zaměstnání*. 3. etapa. Souhrnná zpráva. Praha: VÚPSV, 2000. 33 s.
- MAREŠ, P., RAKOCZYOVÁ, M., SIROVÁTKA, T. a kol. *Sociální vyloučení a sociální začleňování v České republice jako veřejně politická agenda*. Praha: CESES FSV UK, 2006 [28-8-2014] Dostupné z [www <http://www.ceses.cuni.cz/CESES-20-version1-sesit_03_2006.pdf>](http://www.ceses.cuni.cz/CESES-20-version1-sesit_03_2006.pdf)
- Ministry of Economy, Labour and Social Policy. *Decentralization of employment policies and new forms of governance: Tackling the challenge of accountability*. [online] Warsaw: Ministry of Economy, Labour and Social Policy. 2003. [24-6-2014] Dostupné z [www <http://www.oecd.org/cfe/leed/2494258.pdf>](http://www.oecd.org/cfe/leed/2494258.pdf)
- MOSLEY, H. G. *Decentralization and local flexibility in employment services*. In: Larsen, F., van Berkel, R. (eds.) *The new governance and implementation of labour market policies*. Copenhagen: DJOF Publishing, 2009, pp. 17-44.
- MOSLEY, H. G. *Decentralization of public employment services*. The European Commission Mutual Learning Programme for Public Employment Services, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, 2011.
- MOSLEY, H. G. *Accountability in Decentralised Employment Service Regimes*. OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers, 2012/10, OECD Publishing. [24-5-2014] Dostupné z [www <http://dx.doi.org/10.1787/5k98sbxn9wbw-en>](http://dx.doi.org/10.1787/5k98sbxn9wbw-en)
- MUSIL, L., HUBÍKOVÁ, O., HAVLÍKOVÁ, J., KUBALČÍKOVÁ, K. *Raná fáze implementace reformy v rámci agendy dávek pomoci v hmotné nouzi*. Praha: VÚPSV, v. i., 2013, 107 s. ISBN 978-80-7416-124-7.
- Návrh poslanců Martina Vacka, Jitky Chalánkové, Miroslava Jenika a dalších na vydání zákona o Úřadu práce České republiky a o změnách souvisejících zákonů. Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 2010, 131.
- OECD. *Decentralising Employment Policy: New Trends and Challenges*. Paříž: OECD Publications Service, 1999. ISBN 9789264172876.
- OECD. *Managing Decentralization: A new role for labour market policy*. Paříž: OECD Publications Service, 2003. ISBN 9264104704.
- OECD. *Flexible Policy for more and better jobs. Managing accountability and flexibility*. Paříž: OECD Publications Service, 2009. ISBN 9789264059184.
- ROUPCOVÁ, N. *Organizace správy služeb zaměstnanosti ve Spolkové republice Německo*. Vystoupení na konferenci Úloha ministerstev práce a veřejných služeb zaměstnanosti: výzvy a reformy v České republice a v zahraničí. Praha. 3.4.2014.
- Sborník výstupů projektu Institut Trhu Práce. Sekce politiky zaměstnanosti a TP MPSV. Praha, nedat.
- SIROVÁTKA, T. a kol. *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Souhrnná zpráva z výzkumné studie provedené v rámci programu Moderní společnost. Masarykova Univerzita Brno, VÚPSV, Národní vzdělávací fond, Praha, Brno, 2003, str. 152
- SIROVÁTKA, T., WINKLER, J. Governance of Activation Policies in the Czech Republic: Uncoordinated Transformation. v: van BERKEL, R., de GRAAF, W., SIROVÁTKA, T. *The Governance of Active Welfare States in Europe*. New York: Palgrave Macmillan. 2011, pp: 173-194, ISBN 978-0-230-25200-4.
- SIROVÁTKA, T., ŠÍMÍKOVÁ, I. *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize*. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2013, 95 s. ISBN 978-80-7416-114-8.
- Stanovisko prezidenta republiky ... Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 2011, 131/7.
- Stanovisko Českomoravské konfederace odborových svazů k návrhu zákona o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Č. j.: ČMKOS-LR-170/2010/155/10, 26.10.2010.
- ŠEĐOVÁ, K., ŠVAŘÍČEK, R. a kol. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.
- Tisková informace ze dne 20. 9. 2007. Materiály MPSV předkládané na jednání vlády ČR 24. září 2007.
- Věcný záměr zákona o zřízení Národního úřadu pro zaměstnanost a sociální správu a okresních ředitelství pro zaměstnanost a sociální správu, 2008.
- VESELÝ, A. Institucionalizace neodpovědnosti, efektivita, nebo konformity? Reformy organizací veřejných služeb v teorii akontability. *Sociologický časopis*. [online] Vol. 48, No. 4, pp. 757-784, 2012. [24-6-2014] Dostupné z http://sreview.soc.cas.cz/uploads/d1b497e84665752e0d361dfed106c6f8b3c3b3e6_757-784.pdf
- WEISHAUP, T. J. A silent revolution? New management ideas and the reinvention of European public employment services. *Socio-Economic Review* [online] Vol. 8, pp. 461-486, 2010. [24-6-2014] Dostupné z [www <http://pes-benchmarking.eu/uploaddoc4852/129_SER_8_3_2010.pdf>](http://pes-benchmarking.eu/uploaddoc4852/129_SER_8_3_2010.pdf)
- WEISHAUP, T. J. Governing public employment services: new public management, social partnership and privatization. In: Heyes, J., Rychly, L. (eds.) *Labour Administration in Uncertain Times*. Policy, Practice and Institutions. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited, 2013, pp 194-221. ISBN 978-92-2-127489-6.
- VYLÍTOVÁ, M. a kol. *Optimalizace organizační struktury a řídicích funkcí služeb zaměstnanosti*. Praha: VÚPSV, 2000. 182 s.
- Zastavení projektu Národního úřadu: krok zpět pro rodiny v sociální nouzi. *Britské listy*, 28.1.2008. [12-3-2014] Dostupné z <http://blisty.cz/art/38604.html>
- Zpráva o činnosti Úřadu práce České republiky za rok 2013. Generální ředitelství Úřadu práce ČR. Praha: 17.3.2014

Tento článek vznikl v rámci grantového projektu „GAUK č. 878413“ a „PRVOUK ISS P 17“.

Autorky Miriam Kotrusová a Klára Výborná působí na katedře veřejné a sociální politiky Fakulty sociálních věd Univerzity Karlovy.

Vzdělávání osob s postižením

Lukáš Stárek

Vzdělávání osob s postižením a jejich uplatnění na trhu práce je ovlivňováno řadou subjektivních a objektivních faktorů. K subjektivním patří např. charakter a míra postižení či rodinná konstelace, k objektivním pak školský systém a jeho připravenost na vzdělávání žáků a studentů s postižením, postoje společnosti k osobám s postižením, dopravní obslužnost v místě bydliště, předsudky ovlivňující postoje zaměstnavatelů k jejich zaměstnávání, opatření na podporu těchto osob na trhu práce a mnohé další. Článek navazuje na rozsáhlejší analýzy postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce v ČR a SR uveřejněné v předchozím čísle časopisu a seznamuje s projektem zaměřeným na podporu vzdělávání zaměstnanců s postižením s cílem posílit jejich znalosti, sebevědomí a schopnost uplatnit se v konkrétním zaměstnání i obecně na trhu práce.

Vedle rodiny je škola tou institucí, v níž mají žáci získat nové vědomosti a poznat vlastní schopnosti a dovednosti. Spolu se změnou postojů a chování majoritní společnosti vůči osobám s postižením prodělalo také jejich vzdělávání řadu změn a stále se vyvíjí. V historickém kontextu v tomto ohledu existují zlomová období, s vazbou na současnost bych rád zmínil alespoň období kolem zlomového roku 1989.

V Československu byla do roku 1989 tendence k určité segregaci osob s postižením. Tyto osoby byly koncentrovány do speciálních škol, kapacitně velkých ústavů s zařízeními dle jednotlivých typů zdravotního postižení. S ohledem na téma tohoto článku je potřebné zmínit, že vzdělávání osob s jakýmkoli druhem postižení v primárním, sekundárním nebo terciárním stupni běžného školství nebylo vůbec možné. Neexistovala zde tedy žádná volba rodiče, natož dítěte, kde a jak se bude vzdělávat. Po roce 1989 se pro osoby se zdravotním postižením otvírají nové možnosti nejen v oblasti vzdělávání. Začala se projevovat snaha o vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením a pomalu docházelo a stále dochází k odstraňování bariér v oblasti zapojení se a účasti ve společnosti. Možnosti a zkušenosti, jak propojit svět postižených a nepostižených, se otvírají i pro majoritní společnost. V tomto období docházelo

k získávání zkušeností a poznatků o integraci a ke snaze modifikovat ji do „standardního“ prostředí, které bylo značně poznamenáno komunistickým režimem. Dle Jesenského (2000) má integrace velmi těsný vztah k problému sociální, ekonomické, kulturní a pedagogické nerovnosti a k principu rovnosti šancí.

Podle Blažkové (2014) je nejnovějším trendem v přístupu k osobám s postižením s nejvyšším subjektivním přínosem pro postiženého přístup inkluzivní, spočívající v přirozeném začleňování handicapovaných osob do běžné společnosti, respektive jejich nevyčleňování z běžné populace. Dle Lechty (2010) integrace vyžaduje větší přizpůsobení žáků škole, zatímco inkluze se snaží přizpůsobit edukační prostředí žákům. Inkluze je spojena se zásadní změnou vzdělávacích plánů a programů v oblasti hodnocení a vytváření skupin žáků. Základem je tedy přijetí různorodosti v oblasti pohlaví, národnosti, rasy, jazykového původu, sociálního pozadí, úrovně výkonu nebo postižení.

Legislativní normy upravující vzdělávání jsou společné pro všechny občany České republiky, přičemž v článku 33 Listiny základních práv a svobod, která nabyla účinnosti v lednu 1993, je stanoveno, že občané mají právo na bezplatné vzdělání. Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, tzv. školský zákon,

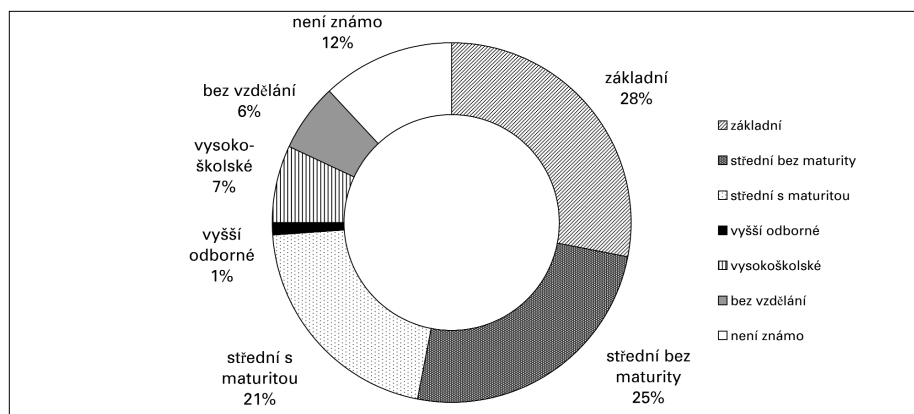
mimo jiné klade zřetel na vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami prostřednictvím specifických forem, metod a také podmínek, které toto vzdělávání umožní. K problematice vzdělávání osob s postižením se rovněž vztahovala dříve platná vyhláška č. 73/2005 Sb., o vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných, jež byla nahrazena vyhláškou č. 147/2011 Sb., podle níž (v součinnosti se školským zákonem) má jedinec právo na vzdělávání v běžné spádové škole, a to bez ohledu na druh zdravotního postižení. Pojednává rovněž o již zmíněné integraci, ať individuální či skupinové. Existují i další zákonné předpisy a směrnice.

Vedle vyvíjející se legislativy je potřebné zmínit potřebu odpovídající vybavenosti škol, ale také kvalifikovaných pedagogů a součinnosti odborníků. Mareš (1998), který se zabývá specifiky učení žáků s postižením, uvádí, že osoby s postižením jsou mnohem více vnitřně motivovány k učení, což platí pro všechny kategorie postižení. Rovněž odpovědnost za výsledky učení je zřejmě u žáků s postižením vyšší než u žáků v běžné populaci. I zde platí, že každá specifická skupina má svá vzdělávací pozitiva a negativa. Z obecného pohledu se při výuce musí brát zřetel na míru pozornosti a na motivaci. Problematictější je oblast posilování sebevědomí a oblast přijetí a sebevnímání zdravotního postižení.

Pro společenské uplatnění a určitou seberealizaci osob s postižením je rozhodující nejen vzdělání, ale také zaměstnání. Graf č. 1 znázorňuje nejvyšší dosažené vzdělání u osob s postižením.

Vzhledem k nižší úrovni vzdělání (pouze jeho základního stupně dosáhlo 28 % osob s postižením), patří tato skupina osob na trhu práce k ohroženým. Na podporu maximální možné míry zaměstnanosti osob s postižením se zaměřuje aktivní politika zaměstnanosti a existuje rovněž řada tímto směrem zaměřených projektů. K vyšší míře jejich zaměstnanosti může přispět i vyšší společenská odpovědnost zaměstnavatelů.

Graf č. 1: Nejvyšší dosažené vzdělání osob se zdravotním postižením



Zdroj: Kotýnek, Český statistický úřad, 2014

Projekt Vzdělávání zaměstnanců se zdravotním postižením

Jedním z projektů, který je zacílen na zlepšení postavení osob se zdravotním postižením nebo zdravotním znevýhodněním na trhu práce, je projekt Vzdělávání zaměstnanců se zdravotním postižením (www.vzdelavani-ozp.cz), který je realizován pod záštitou Fondu dalšího vzdělávání (www.fdv.mpsv.cz). Vznikl proto, aby upozornil na ztížené postavení osob s postižením na trhu práce s vazbou na jejich kvalifikaci. Projekt má rovněž upozornit na měnící se potřeby trhu práce a současně na nedostatečnou informovanost zaměstnavatelů v otázkách zaměstnávání osob s postižením. Posláním projektu je též vyvolat diskusi na téma společenské odpovědnosti zaměstnavatelů.

Projekt, který bude realizován do srpna roku 2015, je tvořen třemi stěžejními aktivitami, zabývajícími se problematikou vzdělávání a zaměstnávání osob se zdravotním postižením a zdravotním znevýhodněním. Je nutné upozornit, že zapojení se do dílčích aktivit projektu je možné pouze v režimu veřejné podpory de minimis.

První stěžejní aktivitou je podpora vzdělávání zaměstnaných osob s postižením. O vzdělávání zaměstnanců píšeme v další části textu. Tato aktivita umožňuje získat finanční prostředky na zvýšení kvalifikace, rozvoj dovedností a kompetencí zaměstnanců se zdravotním postižením až do výše 52 500 Kč na jednoho zaměstnance. K této částce je možné požádat o proplacení ušlé mzdy a výdajů spojených se vzděláváním, jako je cestovné, stravné nebo ubytování. Možnost zapojit se do projektu mají pouze podnikatelské subjekty a osoby samostatně výdělečně činné zaměstnávající osoby s postižením s výkonem práce mimo Prahu. Jsou nastaveny další podmínky, které se vztahují ke struktuře samotného vzdělávání. Veškeré detailní podmínky jsou uvedeny na webových stránkách projektu - www.vzdelavani-ozp.cz. V současné době se do této aktivity zapojilo přes 80 zaměstnavatelů z firem různorodých co do velikosti i počtu zaměstnaných osob s postižením.

Druhou aktivitou, která se vztahuje k získání informací k problematice inzerce, náboru, legislativy a rozvoje zaměstnanců z řad osob s postižením, je jednodenní školení pro personalisty a management firem. Tato školení jsou realizována v rámci celé ČR ve spolupráci s odbornými lektory, kteří mají cenné zkušenosti právě v této problematice. Školení mají jak teoretický, tak i praktický rámec a jsou určena nejen pro firmy zaměstnávající zaměstnance s postižením, ale i pro firmy, které se o tuto možnost teprve zajímají. Dochází tak k předávání dobré, ale i špatné praxe, což je účastníky velice dobře hodnoceno. V současné době bylo proškolen

více než 100 personalistů reprezentujících různé firmy. Věříme, že prostřednictvím tohoto školení napomáháme pozitivním způsobem řešit nejen zaměstnávání osob s postižením, ale také postoj firmy k této skupině obyvatel, jenž vyžaduje odborný a profesionální přístup. Možnost přihlášení se a termíny naleznete na našich webových stránkách www.vzdelavani-ozp.cz.

Poslední aktivitou, která byla již ukončena a v současné době se z ní zpracovává výstup určený pro širokou veřejnost, jsou takzvané „Audity vhodných pracovních pozic pro OZP/OZZ“. Ve spolupráci s externím dodavatelem bylo zrealizováno 60 auditů po celé ČR, a to v různorodých firmách - nejen s ohledem na počty zaměstnanců, ale také na předmět podnikání. Z dílčích výstupů této aktivity je patrné, že problematika zaměstnávání osob s postižením hraje u zaměstnavatelů velmi podřadnou roli, a to i u těch, kteří OZP/OZZ v současnosti zaměstnávají a nebrání se necílenému zvyšování jejich počtu. Dále pak ze statistického vyhodnocení provádění auditů a z dlouhodobých zkušeností odborných garantů vyplývá, že nejvhodnější podmínky pro zaměstnávání OZP/OZZ je schopna vytvořit spíše menší společnost „rodinného“ typu. V rámci dobré praxe byl získán další zajímavý poznatek, a to že u zaměstnanců s postižením je nízká míra fluktuace. Je budován systém spolupráce se středními a vysokými školami, tak aby studenti s postižením mohli vykonávat praxi a v budoucnu se v dané firmě ucházet o zaměstnání. Další zjištění a návrhy, jak ve vlastní firmě správně identifikovat vhodné pozice pro osoby s postižením (na co a jak brát zřetel), budou zveřejněny v Metodické příručce, která bude jedním z výstupů projektu.

Vzdělávání zaměstnanců se zdravotním postižením

Učení se, rozvoj a vzdělávání by mělo probíhat po celý život, tedy od počátku života jedince až po období stárnutí. Důležitá je vhodná motivace ke vzdělávání, ta by měla být cílena nejen na zlepšení dovedností a schopností, ale především na pocit vlastní spokojenosti. Záleží i na volbě metody vzdělávání, u osob s postižením s ohledem na postižení a jeho důsledky, proto je potřebný a vhodný individuální přístup. Zaměstnavatel by měl zajistit vzdělávání dle pracovních pozic a náplně práce, nikoli podle zdravotního stavu zaměstnanců, tak aby nedocházelo k oddělení vzdělávání zaměstnanců s postižením a zaměstnanců bez postižení. Ať již ve škole nebo v zaměstnání, je nutné si uvědomit, že každý člověk představuje pro danou společnost přínos. Není rozhodující, zda se jedná o člověka s postižením, určující je především jeho vlastní hodnota a zmíněný přínos. Na základě individuálního přístupu dochází k odhalování schop-

ností a dovedností žáka nebo zaměstnance, které jsou pro danou skupinu přínosné. Vzájemné působení a obohacování se je nezpochybnitelné v procesu vzdělávání i zaměstnávání.

Znalosti, schopnosti a dovednosti zaměstnanců jsou pro firmu jednoznačným přínosem, proto je třeba s nimi pracovat a zhodnocovat je. K rozvoji a správnému využití znalostí slouží právě firemní/podnikové vzdělávání zaměstnanců. Důležité je, aby zaměstnanci věděli, že mají možnost se vzdělávat a že je to jeden z hlavních benefitů od zaměstnavatele. Vzdělávání zaměstnanců by mělo být součástí firemní kultury, stejně tak jako společenská odpovědnost v otázce zaměstnávání osob s postižením.

Firemní/podnikové vzdělávání zaměstnanců sleduje cíle podnikové strategie a s ohledem na finanční možnosti by mělo probíhat nepřetržitě v rámci opakujících se vzdělávacích běhů, v nichž postupně dochází k uplatňování předchozích získaných zkušeností a ke stálému zlepšování vzdělávání. Efektivně realizované vzdělávání zaměstnanců představuje dlouhodobý proces.

Správný postup při firemním vzdělávání

Prvotním krokem je správně identifikovat vzdělávací potřeby zaměstnanců se zdravotním postižením. S tím je spjata znalost vzdělávací a profesní historie každého zaměstnance, což může být pro některé personalisty nebo vedoucí pracovníky časově a kapacitně náročné, ale je třeba si uvědomit, že znát historii zaměstnance a jeho zkušenosti může napomoci k jeho účelnému vzdělávání. Identifikace jeho vzdělávacích potřeb by měla vycházet i z jeho hodnocení a z od něj vzešlých podnětů.

Po analýze a identifikaci vzdělávacích potřeb a zohlednění úrovně vzdělávání je nutné naplánovat konkrétní vzdělávání, a to v podobě vzdělávacích plánů, které by měly jednoznačně odpovědět na to, jaké vzdělávání má být zabezpečeno (obsahuje stránka a konkrétní cíle), komu (cílová skupina účastníků, v ideálním případě se stejnou úrovní vědomostí i schopností), jakým způsobem (cílené metody a techniky), kým (interně, externě, s jakým organizačním zabezpečením), kdy (jednorázově, opakovaně, kontinuálně), kde (v podniku, mimo něj), s jakými náklady (přímé a nepřímé náklady), a stanovit způsob a metody hodnocení výsledků vzdělávání (Koubek, 1998).

Konkrétní realizace naplánovaného vzdělávání

U zaměstnanců s postižením je při vzdělávání třeba brát zřetel na jejich konkrétní znevýhodnění. U osob s pohybovým omezením je vhodné realizovat je přímo ve firmě, aby se předešlo případným problé-

mům s přepravou, při vzdělávání osob se sluchovým postižením je nutné využívat odpovídající pomůcky apod. Hlavně by však mělo být zajištěno kvalifikovaným lektorem, který je nejen odborníkem, ale umí i komunikovat se zaměstnanci s postižením, motivovat je, informace jim předávat a ověřovat jimi nabyté znalosti.

Závěrečné shrnutí a hodnocení

Po vzdělávací fázi je třeba ověřit, zda vzdělávání bylo přínosné a zda došlo k naplnění stanoveného vzdělávacího cíle, a to včetně zhodnocení samotného vzdělávání, ať už pomocí přímé zpětné vazby nebo jiné reflexe.

Cílem tohoto textu bylo upozornit zaměstnavatele na význam vzdělávání zaměstnanců s postižením a zdůraznit, že by měli využívat potenciálu každého zaměst-

nance a i přes časovou náročnost maximálně uplatňovat individuální přístup ke všem svým zaměstnancům a jejich potřebám, případně vyvolat diskusi, která by napomohla šíření informací vztahujících se k tomuto tématu, a představit projekt Vzdělávání zaměstnanců se zdravotním postižením.

Literatura:

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: Nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

BLAŽKOVÁ, V. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. Praha: Pedagogická fakulta UK, 2014. ISBN 978-80-7290-646-8.

JESENSKÝ, J. *Andragogika a gerontagogika handicapovaných*. Praha: Karolinum, 2000. ISBN 8071848239.

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 1998. ISBN 80-85943-51-4.

LECHTA, V. *Základy inkluzivní pedagogiky. Dítě s postižením, narušením a ohrožením ve škole*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-679-7.

MAREŠ, J. *Styly učení žáků a studentů*. Praha: Portál, 1998. ISBN 8071782467.

HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1457-8.

Listina základních práv a svobod.

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání - takzvaný školský zákon.

Vyhláška č. 73/2005 Sb., o vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných.

Vyhláška č. 147/2011 Sb.

Projekt Vzdělávání zaměstnanců se zdravotním postižením www.vzdelavani-ozp.cz

Český statistický úřad - [http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/prezentace_z_tk_problematika_zdravotne_postizenych_osob/\\$File/csu_tk_zdravi_prezentace.pdf](http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/prezentace_z_tk_problematika_zdravotne_postizenych_osob/$File/csu_tk_zdravi_prezentace.pdf)

Autor působí ve Fondu dalšího vzdělávání.

Spolu do zaměstnání. Podpora mladých dospělých se zkušeností ústavní výchovy

Andrea Blahovcová, Barbora Petránková

Letní dům pomáhá od roku 1997 dětem a mladým lidem z dětských domovů a rodinám, pracuje dlouhodobě a cíleně, tvořivě rozvíjí osobnost, pomáhá v krizovém období a podporuje vztahové vazby v prostředí, kde děti a mladí lidé vyrůstají. Jednotlivé projekty kopírují postup dětí přes ústavní výchovu (Kousek domova - sociálně terapeutické pobyty), přípravu na odchod (Spolu o krok dále - tréninkový byt a doprovázení) až k jejich stavění na vlastní nohy mimo ústav (Spolu do zaměstnání). V další fázi nabízí podporu rodinám v tíživé sociální situaci, které jsou například odebráním dítěte do ústavní péče ohroženy (Spolu v rodině). Podporu nabízí také rodinám pěstounským. V následujícím textu bychom rádi přiblížili především projekt Spolu do zaměstnání, určený pro mladé lidi se zkušeností ústavní výchovy ve věku od 18 do 26 let, kteří hledají zaměstnání na území hl. m. Prahy. Na příkladu několika kazuistik pak přiblížíme potřeby a situaci mladých dospělých, kteří z ústavní výchovy odcházejí.

Mladí lidé, kteří opouštějí po dosažení zletilosti ústavní zařízení, mohou být ohroženi sociálním vyloučením. Jsou postaveni do nové situace, kdy se musejí postarat sami o sebe, zajistit si ubytování, práci, zorientovat se v nové situaci. Často nemají vedle sebe nikoho, kdo by jim mohl pomoci, podpořit je. Oproti mladým lidem z běžných rodin jsou znevýhodnění řadou sociálních handicapů², což může ztěžovat jejich integraci do společnosti a začlenění se na trh práce.

Aktivní politika zaměstnanosti patří k důležitým prioritám vlády České republiky i Evropské unie³. Zvýšení zaměstnanosti obyvatelstva je jedním z cílů EU, definovaných v rámci strategie Evropa 2020. Do tohoto roku se předpokládá zvýšení zaměstnanosti na 75 % obyvatelstva ve věku od 20 do 64 let (EVROPA 2020).

Nedílnou součástí strategie je také podpora zaměstnávání mladých lidí, neboť míra nezaměstnanosti mladých lidí v Evropě dosahuje v některých zemích EU až 40 %⁴. V České republice je situace příznivější, podíl mladých lidí do 25 let mimo trh práce nebo vzdělávání je pod průměrem EU⁵, má však vzrůstající tendenci. Zatímco v roce 2008 činil 6,7 %, o čtyři roky pozdě-

ji, tedy v roce 2012, to bylo již 8,9 %. Hlavní problém odborníci spatřují především v nedostatečné odborné praxi a možnosti mladých lidí získat kompetence nezbytné pro uplatnění na trhu práce (Realizační plán programu Záruky pro mládež České republiky).

Obecná míra nezaměstnanosti na konci roku 2013 dosáhla v České republice 7 %, přičemž nejpočetnější skupinou uchazečů o zaměstnání byli vyučení nebo uchazeči se základním vzděláním⁶. Co se týče mladých lidí do 25 let věku, tak v této kategorii bylo v roce 2013 celkem 100 000 mladých dospělých, tedy 16,8 % z celkového počtu nezaměstnaných (Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2013, MPSV).

Podpora mladých lidí se sociálními i zdravotními handicapy bude jednou z hlavních cílových skupin návrhu Operačního programu Zaměstnanost na období 2014–2020 v rámci prioritní osy 1 Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly (ibid).

Projekt Spolu do zaměstnání

Na situaci podpory zaměstnávání mladých lidí reaguje i projekt Spolu do zaměstnání (CZ.2.17/2.1.00/35050), který realizuje

Letní dům, z. ú., od 01/2013 do 12/2014 a který je podpořen Operačním programem Praha Adaptabilita. Řeší situaci zaměstnávání mladých lidí, kteří mají alespoň minimální zkušenost s ústavní výchovou a žijí v Praze. Hlavním cílem projektu je podpora mladých dospělých v rozvoji potřebných kompetencí a zkušeností vedoucích k získání a udržení vhodného zaměstnání. Do srpna 2014 bylo do projektu zapojeno celkem 63 účastníků, z nichž 45 % získalo pracovní smlouvu nebo bylo zaměstnáno na DPP nebo DPČ. Další 11 % klientů zvýšilo svou kvalifikaci absolvováním různých kursů či školení (rekvalifikace, řídicí průkaz apod.), stejný počet klientů byl podpořen mzdovým příspěvkem pro zaměstnavatele. Více než 55 % klientů absolvovalo profesní diagnostiku.

Počáteční vstupní pohovor spojený s mapováním situace klienta a následné sestavení individuálního plánu patří k prvním krokům vzájemné spolupráce. Následuje profesní diagnostika, na jejímž základě hledáme společně se specialistkou na trh práce vhodnou pracovní pozici pro daného klienta. V rámci průběžných schůzek pracujeme rovněž na zlepšování sociálních a komunikačních schopností a dal-

ších praktických dovedností mladých lidí a také na utváření realistických představ o pracovní kariéře. Konkrétní kroky vzájemné spolupráce zahrnují podporu při sestavení životopisu, nácvik při přípravě na pracovní pohovor, motivování klienta pro další rozvoj a vzdělávání. Klientům, pro které je to vhodné, nabízíme osobní asistenci a doprovod při počáteční fázi zaměstnání. Komunikujeme se zaměstnavateli a řešíme případně společně s klienty vzniklé problematické otázky. Ty, kteří zaměstnání našli, podporujeme v tom, aby si je udrželi. Také proto realizujeme pravidelné Job skupiny. Jejich obsahem jsou různá témata, se kterými se mladí lidé mohou v zaměstnání potkat. Prostor je také na vzájemné sdílení zkušeností - jak pozitivních, tak negativních. Vedle pracovního poradenství řešíme s mladými lidmi také řadu dalších problémů, např. v oblasti bydlení, zadluženosti, vztahů, trávení volného času apod. Výrazným těžištěm naší práce je také vytváření sítě spolupracujících zaměstnavatelů, kteří by se s danou problematikou seznámili a byli ochotni a schopni nabídnout našim klientům takové podmínky, které by jejich situaci pomáhaly podporovat. Smyslem tedy není nabídnout dobré pozice „zadarmo“, ale vytvořit například intenzivnější komunikaci a důkladnější zpětnou vazbu na pracovišti. Například účast ve výběrovém řízení u spolupracujícího zaměstnavatele tak neznamená pouhé formální přijetí, ale živou zkušenost neúspěchu a následnou možnost reflexe a přehodnocení původních představ, jak reálný svět pracovního trhu vypadá, a co je třeba udělat pro to, aby člověk v silné konkurenci mohl uspět.

Dlouhodobé a komplexní služby

Při realizaci projektu vycházíme z dlouhodobých zkušeností práce s touto cílovou skupinou. Letní dům vznikl v roce 1997 s cílem podporovat děti z dětských domovů formou víkendových a prázdninových sociálně-terapeutických pobytů. Služba, která dnes nese název Kousek doma, je registrovanou sociální službou dle zákona č.108/ 2006 Sb., sociální rehabilitace, a patří stále k důležitým aktivitám Letního domu. Podrobně jsme se této službě věnovali již v článku „Letní dům přispívá k prevenci sociálního vyloučení dětí a mladých lidí z dětských domovů“, zveřejněném ve FÓRU sociální politiky, 2010, č. 2. Nebudeme proto již popisovat obsah této služby, nicméně je důležité zmínit, jakým způsobem ovlivňuje návazné služby Letního domu, zejména doprovázení a podporu mladých lidí, kteří odcházejí z ústavní výchovy po dosažení zletilosti.

Hlavní podstatou služeb nabízených Letním domem je dlouhodobá a komplexní podpora. V rámci sociálně-terapeutických pobytů to znamená opakované zapojování dětí do pobytových aktivit, setkává-

ní se během návštěv v dětských domovech a při komunitních slavnostech. Postupně tak dochází k budování důvěry a vytváření vzájemných vztahů (Bromová, 2010, s. 26), na kterých je možné stavět i po odchodu mladého člověka z ústavního zařízení. Mladí lidé, kteří s námi jezdili na sociálně-terapeutické pobyty či na pobyty v tréninkovém bytě, se na nás opakovaně po odchodu z dětského domova obrazejí. V současné době s námi takto v rámci služby Spolu do zaměstnání spolupracuje 8 klientů. Opakovaně se setkáváme s tím, že díky vytvořeným vztahům důvěry se s těmito mladými lidmi lépe spolupracuje, zvyšuje se jejich motivace, a také je pro nás výhodou, že často známe sociální síť a rodinnou anamnézu daného klienta, se kterou můžeme pracovat. Vzájemná provázanost a komplexnost nabízených služeb nám tak umožňuje doprovázet klienta jak v době, kdy vyrůstá v dětském domově, tak i po jeho odchodu ze zařízení. Na příkladu dvou kazuistik bychom rády blíže představily provázanost služeb a také ukázaly, jakým konkrétním způsobem pracujeme s klienty v rámci služby Spolu do zaměstnání.

Lenka

Lenka prošla celoživotním pobytem v dětském domově. Od roku 2001 jezdila pravidelně na sociálně-terapeutické pobyty. Je velmi výtvarně i hudebně nadaná. Ve čtrnácti letech začala navštěvovat kursy kreslení v LŠU. Přemýšlí, jak dále pokračovat, mluví i o tom, že by se chtěla malováním žít. Nakonec však tvoření opouští a vrací se k němu jen sporadicky. Po základní škole se rozhodne vyučit cukrářkou. Školu ukončí v 19 letech. Obor ji však nebaví, nechce v něm více pracovat. Před odchodem z dětského domova navštěvuje v Letním domě roční cyklus pobytů v tréninkovém bytě a postupně se připravuje na vstup do samostatného života.

Lenka v některých oblastech pomaleji chápe, déle se učí, je pro ni obtížné rozumět vztahům a věcem kolem sebe, má kvůli psychickému stavu částečně invalidní důchod. Své limity si uvědomuje a snaží se na nich pracovat, zejména v interakci se svým průvodcem z Letního domu. Od odchodu z DD (červenec 2010) se Lenka řadu věcí naučila a udělala obrovský kus práce na své samostatnosti a organizačních dovednostech. Rovněž se jí podařilo osamostatnit od rodiny, se kterou má problematické vztahy.

V pracovní oblasti tápala a zkoušela různé práce, nikde ale dlouho nevydržela - kvůli charakteru práce, náročnosti, nejčastěji ale kvůli osobním konfliktům s kolegy a nadřízenými. Po vstupu do projektu jsme společně formulovali jako nejvhodnější z hlediska kombinace Lenčinych požadavků a schopností a výstupů z profesní

diagnostiky pozici pokojské/úklidu v domácnosti. V průběhu úvodních měsíců Lenka absolvovala několik pohovorů na dané pozici a také pracovala několik zkušebních pracovních dnů. Během srpna roku 2013 jsme společně absolvovali přijímací řízení v hotelovém zařízení. Zde Lenka pracuje dodnes na pozici pokojské. V úvodu ji při práci doprovázela pracovní asistentka. V pozdějších měsících už přicházela jen na průběžné doprovody, aby Lence zprostředkovala pohled na vztahy s kolegyněmi, pomohla chápat zpětné vazby od nadřízených. S Lenkou stále pracujeme na udržení pozice. Nejčastěji se jedná o konflikty s kolegy a nadřízenými, které Lenka díky svým sociálním dovednostem těžko zvládá. Vždy se ale podařilo i díky naší podpoře komunikaci situace dořešit ke spokojenosti všech zúčastněných.

Aktuálně Lenka začala navštěvovat také hodiny angličtiny, přemýšlí o hodinách zpěvu.

Petr

Petr strávil celé dětství v DD, tady se také vyučil v oboru kuchař-číšník. S Letním domem a jeho pracovníky má dlouhodobý vztah. Od devíti let jezdil na sociálně-terapeutické pobyty, účastnil se rovněž dvou cyklů pobytů v tréninkovém bytě a využíval služby Doprovázení, kde se připravoval na odchod z dětského domova (v roce 2012). Ještě před odchodem Petra z DD se nám společně podařilo zajistit ubytování v domě na půl cesty a zprostředkovat zaměstnání ve stravovacím zařízení na pozici pomocný kuchař. Téměř po dvou letech práce se na nás Petr znovu obrátil s přáním změnit práci. Důvodem je především zhoršení vztahů s kolegy, kteří se podle jeho slov k němu chovají špatně a zneužívají ho k práci, kterou sami nechťejí dělat. Také si stěžuje na nízký plat. Změnu na jinou pracovní pozici v dané firmě odmítá. Nejraději by pracoval znovu v kuchyni: kuchař, pomocný kuchař. Nebránil by se ani obsluze v rámci gastro provozu. Ideálně by si chtěl vydělat 15 000 Kč čistého, minimálně 10 000 Kč.

V návaznosti na tuto situaci u nás Petr absolvoval profesní diagnostiku, vypracovali jsme také společně aktuální CV. Následovalo několik pracovních pohovorů. U všech se ukazuje jako problematická Petrova horší schopnost chápat sociální interakce. Jelikož právě to byl také nejsilnější důvod Petrova odchodu z předchozího zaměstnání, rozhodli jsme se zorganizovat závěrečné setkání s personalistkou, nejbližším nadřízeným, jedním z kolegů a Petrovým spolupracovníkem z Letního domu a poskytnout mu tak zpětnou vazbu, aby mohl tuto zkušenost dobře pochopit a lépe využít v dalším zaměstnání.

Těsně před koncem výpovědní doby nabídl Petrovi ve stávající práci navýšení platu, rozhodne-li se na své pozici zůstat. Díky uspořádanému setkání Petr nabídku přijal. Naši společnou zakázku jsme z hle-

dání nové pozice přeformulovali na práci v oblasti chápání mezilidských vztahů, učování a udržení si hranic ve vztazích, i co se týče zadávání pracovních úkolů. Petr za nových podmínek pracuje již tři měsíce v dané firmě na pozici kuchař a je spokojený. Přemýšlí o vzdělávání, společně plánujeme možnost získání řidičského průkazu skupiny B, který by mu mohl do budoucna otevřít další možnosti na trhu práce i v osobním životě.

Připravenost mladých lidí na odchod z dětského domova

Jak z výše uvedených kazuistik vyplývá, jsou to často nedostatečné sociální schopnosti a chybějící podpora ze strany blízkých, případně nevytvořená sociální síť rodiny, přátel, kolegů, jež mohou zásadním způsobem ovlivňovat začleňování mladých lidí do běžného života. Svou roli zde sehrává také nízké nebo nedokončené vzdělání. V praxi se setkáváme s mladými lidmi, kteří odcházejí z dětského domova v 18 letech a jsou ve 2. ročníku učiliště. Cíl školu dokončit i mimo ústavní zařízení pod tíhou starostí o své živobytí přestává být brzy prioritou, čímž se pak ztěžuje následné uplatnění na trhu práce. Zároveň je však důležité poznamenat, že mnoho mladých lidí zůstává v dětském domově i po dosažení zletilosti a připravuje se na budoucí povolání. V praxi se setkáváme i se studiem několika učebních oborů, čímž se zvyšuje pracovní uplatnění mladého člověka a také jeho zralost a připravenost na samostatný život. To je možné i díky podpoře vychovatelů a vedení dětských domovů, kteří nabízejí mladým lidem vstřícný přístup a otevřenost³.

I přes podporu a zájem dětských domovů připravovat mladé lidi na odchod do samostatného života mnohým dospívajícím chybí specifické dovednosti, které by získali běžným životem v rodině. Problémy, se kterými se mladí lidé často potýkají, je možné shrnout do tří oblastí: sociální nepřipravenost, ekonomická nesamostatnost a chybějící emocionální podpora (SOS dětské vesničky, 2009). Příčinu je za jisté možné hledat již v důvodech umístění dítěte do dětského domova (časté zanedbávání i týrání dítěte, nedostatečná mateřská vazba, podpora a rozvoj), samozřejmě svou roli zde má i prostředí ústavní výchovy, které dětem nabízí dostatečné materiální zázemí, má však i svoje limity.

Zároveň vnímáme jako zcela nedostatečnou podporu odcházejících ze strany státu (zakotvené služby sociální prevence, služby následné péče). Zákon o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy č. 109/2002 Sb. sice řeší podporu mladých lidí sociálním kurátorem (ředitel zařízení má povinnost informovat příslušný obecní úřad obce s rozšířenou působností o nadcházejícím propuštění dítěte ze zařízení nejméně 6 měsíců před jeho propu-

těním a zároveň umožnit dítěti s kurátorem kontakt). V praxi je však otázkou, jak tento systém funguje, neboť mladý člověk nemá navázaný žádné vazby a může být pro něj problematické se na kurátora obracet. Tento předpoklad byl mj. předmětem zkoumání v Analýze procesu odchodu z dětského domova z pohledu odcházejícího mladého člověka s důrazem na spolupráci s příslušným OSPOD, kterou Letní dům prováděl v posledních dvou letech. Její výsledky se momentálně zpracovávají. Předběžně ale rozhovory, které proběhly se 27 mladými lidmi, potvrdily, že kurátoři pro mládež nehráli v procesu jejich odchodu nijak významnou roli, určitě ne roli koordinační. V několika případech byli kurátoři s klientem v kontaktu a řešili nějakou dílčí záležitost, v naprosté většině ale nebyli zapojeni nijak.

Podporu a poradenství těmto klientům často zajišťují neziskové organizace. Zde však vnímáme jako ohrožující nejisté finanční zdroje (roční financování), což může být komplikované při plánování poskytovaných služeb. Zároveň se v praxi setkáváme s tím, že v malých městech takovéto organizace často chybějí a není na koho klienty odkazovat. V rámci návaznosti projektu Spolu do zaměstnání, který ve své aktuální podobě podporované programem OPAP skončí v závěru letošního roku, se tak snažíme nacházet způsoby, které by umožnily podporovat také mladé lidi opouštějící ústavní výchovu mimo hranice hlavního města Prahy. Nadcházející měsíce vyjasní, zda se nám na takovou službu podaří získat dostatečné zdroje.

- 1 Mezi tato zařízení patří dětské domovy, dětské domovy se školou, diagnostické ústavy, výchovné ústavy.
- 2 Řada klientů má různé kombinované handicap. Někteří trpí citovou deprivací, jsou dlouhodobě zvyklí na ústavní péči (některé děti celý svůj život prožily v ústavních zařízeních). Také mohou mít snížené intelektové schopnosti a tím sociální dovednosti - schopnost navázat vztah, vyznat se ve vztahových věcech je pro mladé lidi často velmi složitá. Někteří trpí psychickými poruchami apod. (Procházka, 2009).
- 3 Klíčovým nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti je Evropský sociální fond, jehož hlavním posláním je rozvoj zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů (www.esfcr.cz)
- 4 7,5 milionů mladých lidí ve věku 15–24 let nepracuje a ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy. Je však možné, že do roku 2020 se v Evropě uvolní 73 milionů pracovních míst v důsledku odchodu pracovníků do důchodu a bude potřeba najít mladé zaměstnance s odpovídající kvalifikací (Příležitost pro mládež. www.europa.eu).
- 5 V Evropské unii se průměr nezaměstnanosti mladých lidí pohybuje okolo 13,2 %.
- 6 Jejich podíl tvořil na celkové nezaměstnanosti 40,4 %, resp. 27 %.
- 7 Pobyt v tréninkovém bytě jsou určeny pro mladé lidi od 15 let a nabízejí roční cyklus pěti pobytů zaměřených na konkrétní témata z oblasti práce, bydlení, životní styl a vztahy, cestování a orientace ve městě. Pobyt jsou určeny pro šestičlennou

skupinu a vede je vždy dvojice pracovníků - muž a žena. Cílem je posilovat samostatnost mladých lidí a rozvíjet jejich praktické dovednosti, znalosti i podporovat jejich psychosociální rozvoj. Velká část aktivit je realizovaná zážitkovou formou přímo v reálných situacích, které nejsou dopředu domlouvány. Mladí lidé si rovněž některé programy vybírají a zařizují sami, mají daný rozpočet, se kterým musejí pracovat. Projekt realizujeme od roku 2008. Více na www.letnidum.cz

- 8 Rozhodne-li se mladý člověk odejít z dětského domova, může se do jednoho roku vrátit, pokud pak nastoupí do školy. Tuto změnu přinesla novela zákona o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy č. 109/2002 Sb. a je jisté pro mnohé mladé lidi přínosná.

Literatura:

- Bromová, M. (2010) Letní dům přispívá k prevenci sociálního vyloučení dětí a mladých lidí z dětských domovů. *Forum Sociální politiky*, 2010, č. 2, s. 25.
- Procházka, J. (2009) *Specifika sociální práce s osobami opouštějícími ochrannou a ústavní výchovu*. Sborník studijních textů pro sociální kurátory. Ostravská univerzita v Ostravě.
- SOS dětské vesničky (2009) *Situční analýza Systém náhradní péče o děti a mladistvé & následné péče o mladé lidi odcházející z náhradní péče v České republice*. Praha.
- Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2013, MPSV
http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013p1/anal2013p1.pdf
- EVROPA 2020. Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění, Evropská komise 2010.
<https://www.mmr.cz/getmedia/7c31b211-1a5a-46a8-b6bd-151b72dc94ec/EU2020-CJ.pdf>
- Realizační plán programu Záruky pro mládež České republiky http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/zarpromla/zarpromla_realizacni_plan.pdf).

Obě autorky působí v z. ú. Letní dům.



„Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020“, schválená 15. 10. 2014 vládou ČR, má přispět ke zvýšení celkové míry zaměstnanosti věkové skupiny občanů 20–64 let, zaměstnanosti žen a starších lidí a ke snížení nezaměstnanosti mládeže a osob s nízkou kvalifikací. Navazuje na Konceptu politiky zaměstnanosti 2013–2020, vypracovanou v roce 2013. Navrhovaná opatření a zaměření intervencí ovlivňujících trh práce vycházejí z analýzy problémových oblastí. K prioritám patří podpora přístupu k zaměstnání, zejména pro skupiny ohrožené na trhu práce, podpora rovnosti žen a mužů na trhu práce, podpora přizpůsobení podniků a zaměstnanců změnám a potřebám trhu práce a rozvoj veřejných služeb zaměstnanosti. Ze strategie bude vycházet detailnější rozpracování nástrojů a programů politiky zaměstnanosti, pro jejichž financování se počítá s prostředky z ESF a státního rozpočtu.

Zdroj: MPSV

Národní akční plán podpory pozitivního stárnutí pro období 2013–2017

Jana Horynová

Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017 byl schválen usnesením vlády České republiky. Nedílnou součástí akčního plánu je podkladová studie, která dokládá důležitost navržených opatření na základě statistických dat, mezinárodních výzkumů a trendů, aktuální situace v České republice a odborné literatury. Nový strategický dokument Národní akční plán navazuje na Národní program přípravy na stárnutí a jedná se o mezi-resortní dokument, obsahující priority a opatření, které se týkají oblastí významných z hlediska kvality života seniorů a stárnutí populace. Pro definování priorit a hlavních úkolů byl využit komunitní přístup a spolupráce s důležitými relevantními aktéry, především s ministerstvy, místní a krajskou samosprávou, nestátními organizacemi, akademickou sférou i se seniory samotnými.

Tato aktivní spolupráce vyústila v definici strategických oblastí, k nimž patří zajištění a ochrana lidských práv starších osob, celoživotní učení, zaměstnávání starších pracovníků a seniorů ve vazbě na systém důchodového pojištění, dobrovolnictví a mezigenerační spolupráce, kvalitní prostředí pro život seniorů, zdravé stárnutí a péče o nejkřehčí seniory s omezenou soběstačností. Na ně pak navazují konkrétní opatření.

Zajištění a ochrana lidských práv starších osob

K dosažení cílů stanovených pro tuto oblast je třeba

- zlepšit povědomí ve společnosti o právech starších osob a seniorů a zajistit informovanost společnosti o jejich potřebách,
- zamezit diskriminaci na základě věku, chránit práva seniorů, ochraňovat je před špatným zacházením a zlepšit vnímání seniorů ve společnosti,
- zabezpečit dostupnost různých forem pomoci a bezplatné poradenství, aby se zvýšila jejich kompetentnost zvládat co nejlépe životní problémy ve stáří a postarat se o sebe.

Ochrana práv seniorů v současné době není řešena systémově, dosud chybí personální podpora, která by na mezi-resortní úrovni přispěla ke komplexnímu zajišťování, prosazování a naplňování práv seniorů, z nichž někteří jsou oproti mladší populaci zranitelnější. Problematika stárnutí a práv seniorů by také měla být více medializována, přičemž by měl být prosazován pohled na seniory nezátížený stávajícími stereotypy.

Celoživotní učení

Pro aktivní a soběstačné prožívání stáří je třeba

- podporovat koncept celoživotního učení, které by se mělo stát samozřejmým, proto je třeba občany k odpovědnosti za kvalitu vlastního života i ve stáří vychovávat a vzdělávat,
- zdůrazňovat význam vzdělávání pro seniorskou populaci, protože zvyšuje pocit sebejistoty, rozšiřuje možnosti dalšího společenského uplatnění a přispí-

vá k celkovému zlepšení kvality života, proto by mělo být zaměřeno šířeji a mít různé formy, nejen podobu univerzit třetího věku, ale i akademií třetího věku, kursů, seminářů a všech dalších způsobů, které povedou k aktivizaci seniorů a pomohou k jejich sociálnímu začlenění do společnosti.

Soužití generací a úcta ke stáří patří k základním hodnotám společnosti. Proto je nutné řešit nejen problémy související s prodloužením období pracovní aktivity člověka, ale také podporovat aktivní stárnutí, uchování mentální aktivity a udržování sociálních kontaktů seniorů. To vyžaduje zvyšovat jejich vzdělanost a informovanost a umožnit jim přístup k novým komunikačním technologiím, jejichž ovládnutí může usnadnit mezigenerační komunikaci, účast na společenském dění a přispět ke zvýšení kvality jejich života. Důležité je rovněž, aby společnost využívala jejich schopností a zkušeností.

Zaměstnávání starších pracovníků a seniorů ve vazbě na systém důchodového pojištění

Pro zachování zaměstnanosti starších pracovníků a seniorů a jejich udržení na trhu práce je třeba

- působit preventivně jak proti ztrátě zaměstnání a vzniku nezaměstnanosti, tak proti odchodu do předčasné ekonomické neaktivity, a to zejména vhodným kariérním poradenstvím po celou dobu profesního života jedince,
- podporovat profesní mobilitu starších zaměstnanců umožňující změnu povolání ve vyšším věku nebo převedení na jinou práci u téhož zaměstnavatele, což přispěje nejen k prodloužení profesního života pracujících, ale podpoří rovněž plynulou mezigenerační výměnu a solidaritu, k nimž by měly přispět odpovídající nástroje řízení a rozvoje lidských zdrojů.

Ke skupinám osob ohrožených na trhu práce se řadí rovněž starší osoby, zejména v předdůchodovém věku. Specifický podíl nezaměstnaných osob ve věkové skupině 55–64 let v roce 2013 činil 6,6 %, ve věkové skupině 55–59 let však dosáhl 10,5 %. Na druhé straně lze pozitivně hodnotit

dlohodobě stoupající vyšší míru zaměstnanosti starších osob, která u osob ve věku 55–64 let ve stejném období dosáhla hodnoty 51,6 %. Tento trend naznačuje, že by ČR do roku 2020 mohla dosáhnout splnění národního cíle 55%³ zaměstnanosti pro věkovou skupinu 55–64 let. Vyšší míra jejich participace na trhu práce je však spíše dána zvyšujícím se věkem odchodu do důchodu než zlepšením jejich postavení na trhu práce.

U starších osob často dochází ke kumulaci nepříznivých faktorů, zejména nižšího vzdělání, zdravotního znevýhodnění a nedostatečné adaptability na měnící se podmínky. Některé lze ze strany zaměstnavatele odstranit například přeřazením na méně fyzicky náročnou práci, zajištěním školení a aktualizace zastarávající kvalifikace a posílením jejich profesní mobility. Ze strany starších zaměstnanců to však vyžaduje aktivní přístup a ochotu ke změně.

Dobrovolnictví a mezigenerační spolupráce

Další možností uplatnění a smysluplného využití volného času seniorů je dobrovolnická činnost, kterou je třeba

- podporovat s cílem zlepšit jejich pozici ve společnosti, jejich aktivní život a smysluplné uplatnění a zároveň zvýšit povědomí ve společnosti o postavení a právech starších osob a seniorů a informovanost společnosti v této oblasti,
- podporovat vznik multigeneračních center s cílem aktivizovat seniory a posílit mezigenerační vztahy.

Podle návrhu zákona o dobrovolnické službě⁴ se za dobrovolnickou službu považují aktivity, jež dobrovolník poskytuje ve svém volném čase, ze svobodné vůle a bez nároku na odměnu jako pomoc spoluobčanům a společnosti obecně. Velkého rozsahu nabylo tzv. mezigenerační dobrovolnictví, kdy senioři jako dobrovolníci pomáhají dětem a rodinám s dětmi ve funkci tzv. „náhradních prarodičů“. Další oblastí, kde se senioři jako dobrovolníci uplatňují, je pomoc s drobnou administrativou v různých nestátních neziskových organizacích. Dobrovolnictví vytváří základy pro vícegenerační setkávání a prostor

pro naplnění role seniorů jakožto plnohodnotných a aktivních členů společnosti.

Kvalitní prostředí pro život seniorů

Předpokladem zajištění zdravého stárnutí populace je

- vytvořit kvalitní prostředí s odpovídající infrastrukturou, dostatečnou nabídkou bydlení a občanské vybavenosti umožňující větší zapojení seniorů do komunitního života,
- zajistit maximální sociální, politickou i ekonomickou participaci na životě společnosti, zejména finančně a místně dostupnou dopravu, odpovídající úroveň bydlení, finanční dostupnost poskytovaných služeb, přístup ke kulturnímu a společenskému životu a bezpečné zázemí,
- podporovat nové nástroje bytové politiky měst vedoucí k dostupnosti bydlení, využití nových alternativních forem bydlení seniorů, jako je Cohousing (sdílené bydlení pro seniory) či komunitní bydlení,
- vytvořit funkční nástroje podporující finanční dostupnost bydlení pro domácnosti seniorů s nízkými příjmy, a to včetně možnosti oddlužení osob a bezplatného právního poradenství.

Česká republika dlouhodobě patří mezi členské státy Evropské unie s nejnižší hodnotou míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením. Celkový počet osob žijících v domácnostech s příjmem pod hranici chudoby poklesl v roce 2013 na 885,9 tis., tedy 8,6 % všech osob bydlících v bytech⁵. I když seniorská populace nepatří mezi skupiny nejvíce ohrožené chudobou, je mnohem citlivější a vnímá mnohem hůře obtíže každodenního života a všechny změny, se kterými se musí vyvíjet. Spokojenost s bydlením patří mezi faktory, které mají významný vliv na kvalitu života seniorů. Podle údajů ČSÚ z roku 2011 jsou pro 26,9 % všech osob velkou zátěží náklady na bydlení. Výdaje na bydlení nejvíce zatěžují domácnosti s nízkými příjmy; ohrožené jsou zejména domácnosti s jedním příjmem (neúplné rodiny, rodiny s nezaměstnanými členy) a domácnosti jednotlivců, zejména seniorů.

Komplexní úprava sociálního bydlení, které by řešilo problematiku dostupnosti, resp. přístupu k bydlení pro znevýhodněné skupiny osob, stejně jako výraznější státní podpora zaměřená na tento segment bydlení zatím u nás chybí. MPSV je pověřeno přípravou zákona o sociálním bydlení.

Zdravé stárnutí

Základním předpokladem zvýšení kvality a prodloužení aktivního života ve stáří je zdravý životní styl a prevence nemocí. K tomu je třeba

- vytvářet zdravé životní podmínky a podporovat programy zaměřující se na motivaci lidí ke zdravému životnímu stylu, k využívání nabídky preventivních programů a k převzetí odpovědnosti za svůj život,

- věnovat více prostoru prevenci a osvětě, protože podpora zdraví a informace o zdravé výživě mají prokázaný efekt v každém věku, přičemž zlepšení zdraví lze dosáhnout i podporou provozování fyzické aktivity,
- realizovat projekty podporující zdravé stárnutí, umožňující starším lidem zapojovat se co nejvíce do života společnosti, bránící jejich sociálnímu vyloučení v důsledku zhoršeného fyzického nebo duševního zdraví, horších sociálně-ekonomických podmínek nebo nevhodného životního prostředí, které představují překážky jejich mobility.

S rostoucím věkem přibývá fyzických i duševních omezení z fyziologických důvodů, ale i vlivem společenských stereotypů, které vedou k pasivitě starých a stárnoucích lidí a k jejich obavám z učení se novým dovednostem a zapojování do nových aktivit. To se odráží i na jejich přístupu k péči o vlastní zdraví, která se většinou omezuje na pasivní konzumaci léků.

Péče o nejkřehčí seniory s omezenou soběstačností

Stárnutí populace vyvolá nárůst požadavků na sociální a zdravotní péči. Proto je třeba

- přizpůsobit fungování systémů sociální a zdravotní péče zvyšujícím se nárokům na péči a realizovat kroky vedoucí k zefektivnění poskytování sociální a zdravotní péče a k jejich provázanosti,
- posílit úlohu a kvalitní výkon sociální práce jako důležité součásti fungujícího systému péče o nejkřehčí seniory, neboť kvalita a komplexnost posouzení situace klienta sociálním pracovníkem patří mezi klíčové faktory celkové kvality v oblasti sociální politiky,
- podpořit zapojení rodiny do péče o seniory jako významné součásti systému zabezpečení komplexní péče o seniory, kterou by stát neměl suplovat, ale doplňovat a aktivně pro ni vytvářet vhodné podmínky, neboť každý senior má právo strávit zbytek svého života ve svém původním prostředí, je-li to možné,
- zajistit financování a dostupnost sociálních služeb s dostačující kapacitou, kvalitou a širokým spektrem požadovaných služeb,
- zabezpečit poskytování služeb sociální péče, které jsou páteřním systémem péče o nejkřehčí seniory, a to buď v domovech pro seniory, domovech se zvláštním režimem, domovech pro osoby se zdravotním postižením, denních stacionářích či v chráněném bydlení, nebo prostřednictvím pečovatelské služby a osobní asistence, a to za situace, kdy počet registrovaných poskytovatelů těchto služeb i počet poskytovatelů žádajících o dotaci meziročně narůstá.

Měla by být vytvořena široká nabídka provázaných sociálně zdravotních služeb, která bude schopna reagovat na specifické potřeby nejkřehčích seniorů s omeze-

nou soběstačností. Současně by měl být posílen systém domácí zdravotní péče, doplněný vhodnými sociálními službami s podporou pečujících včetně péče paliativní. Prioritou by měla být podpora péče o seniory ze strany jejich rodin, a to sociálně i ekonomicky tak, aby mohli péči o svého příbuzného sladit se svým zaměstnáním, aniž by je tato péče znevýhodňovala na trhu práce i finančně.

Národní akční plán je v pořadí již třetím dokumentem od roku 2002 s cílem reagovat na demografický vývoj, uskutečňovat potřebné změny v souvislosti se stárnutím populace a zlepšit postavení seniorů v naší společnosti. Pro všechny tři dokumenty je společné to, že se jedná o mezeresortní dokumenty, řešící politiku stárnutí na celospolečenské úrovni. Přesto příprava na stárnutí leckdy zůstává pouze v úrovni verbální a plnění opatření a přístup jednotlivých resortů je převážně formální.

Stárnutí obyvatelstva je závažný problém. Demografické projekce Českého statistického úřadu upozorňují na nutnost reálně se připravit na stárnutí populace. Národní akční plán má ambici stát se jednotnou vládní strategií pro zajištění zdravého stárnutí populace a vyrovnávání se s výzvami demografického stárnutí. Pokud však nezíská dlouhodobou podporu, i sebelepší strategie zůstane opět jen formálním dokumentem.

- 1 Podkladová studie. http://www.mpsv.cz/files/clanky/14540/Podkladova_studie.pdf
- 2 Zdroj dat: *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2013*, přílohová část, MPSV 2013, [www: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazaměst/trh_prace/rok2013](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazaměst/trh_prace/rok2013)
- 3 *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS 4. čtvrtletí 2013*, [www: http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/p/3101-13](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/p/3101-13),
- 4 *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - roční průměry 2013*, [www: http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/p/250132-14](http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/p/250132-14)
- 5 Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- 6 ČSÚ SILC (Statistics on Income and Living Conditions) *Příjmy a životní podmínky domácností 2013*. Kód: 160021-14

Autorka je doktorandkou ZSF JČU.

Metodická příručka „**Soudobé trendy a sociální inovace v oblasti dlouhodobé a přímé péče**“ je jedním z výstupů dvouletého mezinárodního projektu zaměřeného na zvyšování kvality dlouhodobé a přímé péče, realizovaného Evropskou rozvojovou agenturou a financovaného z OP LZZ a státního rozpočtu ČR. Reflektuje české a zahraniční zkušenosti, které se autoři pokusili zasadit do českého legislativního a kulturně-sociálního kontextu, a nastiňuje možnosti inovačního směřování v běžné praxi.

Příručka je ke stažení na adrese http://inovativne.eracr.cz/?page_id=1521.

Nekalé obchodní praktiky a senioři

Lucie Vidovičová, Jiří Vyhlídal

Seniorská populace je považována za populaci hodnou zvláštního ohledu, co se týče zajištění práv a svobod a zajištění ochrany před specifickými riziky. Jednou z významných oblastí je ochrana seniora - spotřebitele. Původním zdrojem tohoto, v současnosti zvýšeného a v zásadě neutuchajícího, zájmu je fenomén nekalých obchodních praktik spojených především s prodejními výlety a agresivními postupy prodejců, masověji popularizovaný dokumentárním filmem Sylvie Dymákové „Šmejdi“ z roku 2013. Historie zájmu o ochranu seniorských spotřebitelů je ovšem dlouhodobější, vyvěrá z řady zdrojů, včetně zájmu UNECE a Evropské komise, a zahrnuje také podstatně širší okruh spotřebního chování, jako jsou např. čerpání zdravotních služeb, prostorová mobilita (např. přístupnost dopravních prostředků) apod.

Nekalé obchodní praktiky vůči seniorům na prezentačních předváděcích akcích si však získaly na prominenci ve veřejném diskurzu jako obzvláště odsouzené jednání ze strany jak individuálních prodejců, tak právnických osob, které výletní akce spojené s prodejem předraženého zboží organizují a na nich se obohacují. V důsledku toho byla posílena i kontrolní činnost odpovědných orgánů, zejména České obchodní inspekce (ČOI), ve snaze tyto praktiky kontrolovat, jejich celkový počet omezit a zabránit uzavírání smluv pod nátlakem. V listopadu 2014 vydaná zpráva ČOI uvádí, že pouze za období od 1. 7. do 30. 9. 2014 bylo provedeno více než 150 kontrol a uloženy pravomocné pokuty ve výši 5,6 milionu Kč. Zjištěná pochybení, a to v téměř 90 % provedených kontrol, byla zejména v neplnění oznamovací povinnosti vůči orgánu dozoru a v neplnění informační povinnosti vůči spotřebitelům, které ukládá novela zákona o ochraně spotřebitele. Ve dvaceti procentech případů inspektoři zjistili zakázané užití nekalých obchodních praktik³. Je tedy nasnadě, že počet předváděcích akcí je stále poměrně vysoký a ani mediální kampaně nepřispěly významnou měrou k eliminaci těchto způsobů prodeje, resp. nákupu. Zmíněná zpráva ČOI hovoří o de facto stabilních počtech zjištěných porušení zákona, byť uskutecněné kontroly nevypovídají o změnách počtu konaných akcí jako celku. Zpráva totiž dále uvádí, že 25 subjektů nahlásilo ve 3. čtvrtletí roku 2014 více než 6300 organizovaných akcí, jejich skutečný počet však byl dle kontrolních zjištění vyšší.

Podle definice zákona o ochraně spotřebitele (zákon č. 634/1992 Sb.) je obchodní praktika nekalá, je-li jednání podnikatele vůči spotřebiteli v rozporu s požadavky odborné péče a je způsobilé podstatně ovlivnit jeho rozhodování tak, že může učinit obchodní rozhodnutí, které by jinak neučinil. Taková praktika je zakázána. Osobu spotřebitele je třeba chápat jako „průměrného spotřebitele“, jako osobu průměrně rozumnou, která má dostatek informací a je v rozumné míře pozorná a opatrná s ohledem na sociální, kulturní a jazykové faktory. Je-li obchodní praktika zaměřena na tzv. zranitelné osoby, tj. například děti, seniory, nemocné a jiné

osoby, které jsou z důvodu své duševní nebo fyzické slabosti či věku zvlášť zranitelné, hodnotí se nekalost z hlediska průměrného člena této skupiny, tedy přísněji⁴. Nutno dodat, že ne všechny předváděcí akce spojené s nákupem jsou nutně a priori „nekalé“ a že tyto typy zájezdů nejsou jedinými riziky, kterými mohou být senioři, v případě, že se u nich zároveň vyskytuje (dočasně) snížená rozhodovací kompetence, ohroženi. I ČOI uvádí, že se její kontroly zaměřují ve větší míře na „problematické“ firmy, kde je pravděpodobnost zjištěné závady vyšší, než by tomu pravděpodobně bylo při náhodném výběru kontrol. Celá tato diskuse má široké etické přesahy, ve zkratce vyjádřené rétorickou otázkou: „Mají být senioři chráněni před svými špatnými volbami?“. Vějíř odpovědí „pro a kontra“, který se nabízí, bohužel nelze v tomto textu do detailu postihnout.

Do jaké míry je však skutečně seniorská populace „postižena“ tímto fenoménem a jak prevalentní je toto spotřební chování ve vyšších věkových skupinách? Na tuto otázku můžeme odpovědět z dat výzkumu „Spotřeba a spotřebitelé ve vyšším věku“, který realizoval Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., v roce 2011 v rámci svého dlouhodobého výzkumného zájmu zaměřujícího se na různé sociální, sociálně-politické a ekonomické aspekty života ve stáří. Výzkum se dotazoval 1443 respondentů starších 40 let a je reprezentativní pro tuto populaci dle kvótních znaků (pohlaví, věk, vzdělání, kraj a velikost obce). Terénní sběr dat formou osobních standardizovaných rozhovorů tazatelů s respondenty s využitím papírových dotazníků (PAPI) v domácnostech respondentů provedl FOCUS - Centrum pro sociální a marketingovou analýzu.

Účast na zájezdech spojených s prodejem a spokojenost s nákupem

V našem souboru se zájezdu spojeného s prodejní akcí zúčastnilo 28 % všech dotázaných respondentů starších 40 let. Z tohoto podílu 16 % jednou a 12 % opakovaně. Téměř padesát procent (47 %) na alespoň jednom z těchto zájezdů nějaké zboží nakoupilo. Z těch, kteří na takové akci byli pouze jednou, to bylo pouze 29 %, kdežto mezi těmi, co jezdí opakovaně, už 71 %.

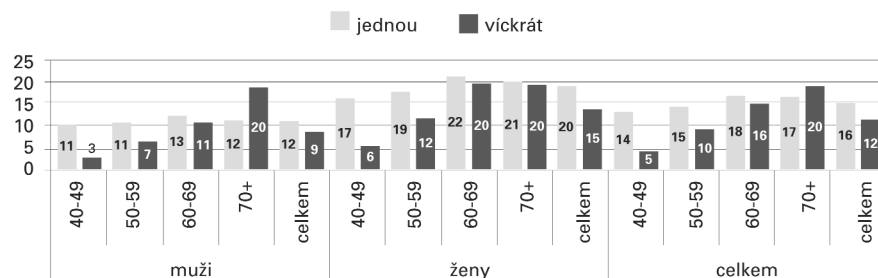
Mohli bychom tedy spekulovat, že k opakovanému nákupu vede především spokojenost se zakoupeným zbožím a/nebo s formou prodeje per se. Celkově bylo se zbožím spokojeno 68 % dotázaných, 56 % z těch, co navštívili prodejní zájezd jen jednou, a 76 % z opakujících se účastníků, což by podporovalo výše vyslovený předpoklad. Počet respondentů, kteří byli s nakoupeným zbožím nespokojeni, je v našem souboru příliš malý (n = 57) pro další významové statistické analýzy, pouze pro ilustraci proto doplníme, že z tohoto počtu jich pouze 12 % uvedlo, že neměli problémy zboží vrátit, dalších 30 % naopak uvádí potíže při snaze o reklamaci zboží, se kterým nebyli spokojeni. A konečně poměrně vysokých 58 % účastníků v dotazníku zvolilo variantu „raději jsem to ani nezkoušel/a“. Zda je tento postoj projevem určitého vzdání se svých práv, z důvodu předjímaného neúspěchu nebo percipované nákladnosti (časové, finanční, emoční) takového sporu, se můžeme jen dohadovat.

Senioři tvoří velmi heterogenní skupinu, proto ani v tomto případě nemůžeme odhlédnout od faktu, že jejich chování a preference nejsou v oblasti prodejních zájezdů uniformní. Při podrobnějších analýzách zjišťujeme, že ženy se účastní prodejních akcí častěji a respondenti se základním vzděláním jsou nadreprezentováni ve skupině těch, kteří se zájezdu spojeného s prodejní akcí zúčastnili opakovaně. Pokud vedle prosté účasti testujeme také nákup zboží, pak vidíme, že aktivnější jsou opět spíše ženy než muži, a to především ženy s nižším dosaženým vzděláním a ve věkových kategoriích 60 až 80 let. Mezi s nákupem nespokojenými osobami není rozdíl mezi pohlavím, ale častěji jsou nespokojeni lidé se základním vzděláním. Z hlediska věku se nespokojení kupující rekrutují nejčastěji mezi muži ve věku mezi 60 a 70 lety a 80letými a staršími ženami⁵.

Nákupy z teleshoppingu

Pro srovnání jsme v našem výzkumu sledovali ještě jinou formu nestandardního prodeje, a to tzv. nákup formou teleshoppingu, tedy na základě reklamy v televizi, kdy dochází k objednání zboží přes telefon a jeho následnému zaslání na adresu kupujícího. Oproti dnes stále častější

Graf č. 1: Jednorázová a vícenásobná účast na zájezdě spojeném s prodejní akcí dle pohlaví a věku respondenta (v %)



formě nákupu přes Internet je teleshopping specifický typem prodávání zboží. Obvykle se jedná o pomůcky do domácnosti, pomůcky na cvičení, hudební nosiče nebo drobné oděvní předměty. Ceny jsou obvykle uváděny bez poštovního a balného a samotný telefonát na objednávací linku bývá zpoplatněn. Na druhou stranu se jedná o prodejní aktivitu lépe sledovatelnou a kontrolovatelnou, než jsou výše diskutované zájezdy spojené s prodejem předmětů neznámého typu zboží.

V našem souboru prostřednictvím teleshoppingu nakupovalo alespoň jednou 13 % dotázaných, dalších 9 % i vícenásobně. Ve srovnání s nákupními zájezdy se tak jedná o relativně méně častou formu nákupu, přesto jsou podíly seniorských zákazníků stále poměrně vysoké. Mezi muži jsou nejčastějšími vícenásobnými uživateli ti se základním vzděláním, a ti, kteří patří do věkové skupiny mezi 50 a 60 lety. Mezi ženami vynikají jako vícenásobné uživatelské především ty, kterým je mezi 40 a 50 lety, z pohledu vzdělání pak ženy se středním vzděláním. Jednorázovou zkušenost s teleshoppingem potvrzuje i relativně vysoký podíl vysokoškolačů. Již z těchto jednoduchých analýz vyplývá, že v případě teleshoppingu se jedná o jinou „cílovou“ skupinu než v případě zájezdů, které jsou cíleny především na starší ženy s nižším vzděláním. Přesto se však alespoň určitá část klientů obou forem prodeje kryje (viz tabulka č. 1.)

Další možné souvislosti přispívající k participaci na prodejních zájezdech

Kromě základních sociodemografických charakteristik můžeme sledovat i další možné souvislosti a charakteristiky, které jsou u návštěvníků těchto akcí zastoupeny ve vyšší míře. V grafu č. 2 vidíme například distribuci dle osobního příjmu respondenta, ze které vyplývá, že se zejména vícenásobní účastníci rekrutují hlavně z nízkopříjmových kategorií. Je ovšem zřejmé, že nízkopříjmové kategorie jsou v důsledku celoživotně kumulovaných nerovností opět především „doménou“ žen a osob s nižším vzděláním.

Zajímavé souvislosti lze také nalézt v některých postojových proměnných, které byly součástí výzkumu. Sledujeme například statisticky významné rozdíly v průměrech škály osamělosti (Cítíte se někdy osamělý/á? - 1. nikdy, 10. stále): respondenti, kteří se nikdy prodejního zájezdu nezúčastnili, mají průměrné skóre na škále 4,06 b., ti, co se zúčastnili jednou, již 4,69 b. a vícenásobní účastníci již 4,88 b. Obdobný gradient vykazuje i škála subjektivního zdraví a subjektivního bohatství. Tedy lidé subjektivně chudší a se subjektivně horším zdravotním stavem jsou mezi vícenásobnými účastníky hojnější. Možná až poněkud paradoxně může vyznít, že návštěvníci těchto akcí patří častěji k typům spotřebitelů v našem výzkumu označovaných jako „orientovaní na cenu“ a „konzervativně spotřebobávající“. Tato typologie byla vytvořena

na základě souhlasu s poměrně širokou škálou výroků typu „Často se dívám na cenu i u levného zboží a malých položek“ nebo „Nekupuji nové věci, dokud ty staré ještě slouží“. I zde se s velkou pravděpodobností jedná o mix vlivů sociálně-demografických charakteristik, ekonomické situace a hodnotových postojů těchto respondentů.

Svoji roli mohou hrát i strukturální charakteristiky, jako například velikost sídla. Co do velikosti obce, ve které respondent tráví většinu času v roce, jsou mírně podrepresentována velkoměsta nad 100 tisíc obyvatel a města 10- až 20tisícová (77 % nikdy se nezúčastnivších v obou případech vs. pod 70 % v ostatních velikostních kategoriích obcí).

Povědomí o rizikových obchodních praktikách a dalších formách ekonomické viktimizace seniorů

Vedle přímého dotazu na vlastní zkušenost s prodejními zájezdy s rizikem nákupu předraženého zboží a komplikovaného jednání s prodávajícími jsme v našem výzkumu sledovali i přímou osobní a zprostředkovanou zkušenost s dalšími formami rizik ekonomické viktimizace, jejichž výskyt byl buď v posledních letech medializován, nebo které byly uvedeny jako vlastní individuální zkušenosti v dřívějších výzkumech (Vidovičová, Gregorová, 2008). Vedle samotné zkušenosti jsme zároveň sledovali i obecné povědomí (tedy účinky medializace vybraných kauz) o těchto fenoménech mezi samotnými seniory. Tabulka č. 2 shrnuje tyto výsledky.

Nejméně povědomí mají senioři o tzv. čisté věkové diskriminaci, tedy o nevhodném chování vůči jedinci jen z důvodu jeho/jejího vyššího věku - o takových případech ani neslyšelo přes 40 % dotázaných. Na druhou stranu jiným způsobem položená otázka po zážitku „neurvalého chování z důvodu percipované neznalosti na straně zákazníka“, ovšem bez přímé souvislosti s věkem, patří k situacím, které mají největší podíl vlastní zkušenosti (34 %) a zároveň téměř nejmenší podíl respondentů, kteří by o takových případech ani neslyšeli (6 %). Do jisté míry překvapující, a každopádně velmi zajímavé je zjištění, že absolutně nejmenší podíl osob „bez zkušenosti“ (4 %) je právě v případě předražených nákupů na zájezdech nebo z podobného prodeje. Jinými slovy 96 % osob starších 40 let má vlastní nebo více či méně blízce zprostředkovanou zkušenost (tj. je přinejmenším obeznámeno) s nekalými obchodními praktikami. Zajímavý je tento fakt mimo jiné i proto, že tato data byla získávána ještě před mediální popularitou dokumentárního filmu „Šmejdi“, následnou peticí za změnu zákona a jeho skutečnou jednohlasnou změnou v roce 2013.

Diskuse: Oběti nebo agenti autonomní volby?

Výše prezentované výsledky nejsou zcela jednoduše, resp. jednostranně inter-

Tabulka č. 1: Zkušenost s prodejním zájezdem a nákupem v teleshoppingu (řádková %)

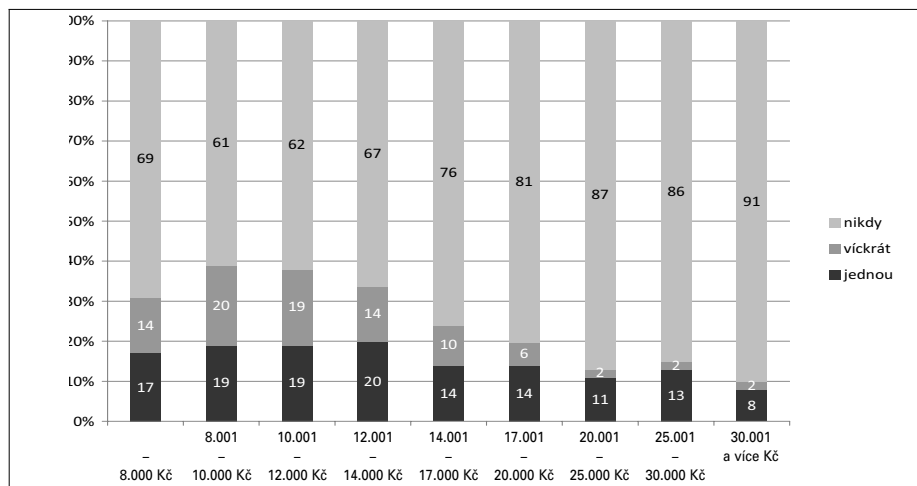
	Nakoupili jste někdy něco na základě prodeje z televize, tzv. teleshoppingu?			Celkem
	Ano, jednou	Ano, vícenásobně	Ne	
Zúčastnil/a jste se někdy zájezdu spojeného s nějakou prodejní akcí?	23	10	67	100 (n = 225)
	23	14	63	100 (n = 173)
	10	7	83	100 (n = 1011)
Celkem	14	9	78	100 (N = 1409)

pretovatelné. S ohledem na podíly osob, které se zájezdů s prodejní akcí účastní opakovaně, a podíly spokojených kupujících bychom mohli uvést, že jednak majoritní podíl seniorů o těchto akcích sice ví, ale účastní se jich jen menšina, asi jen každý čtvrtý. Můžeme to ale také obrátit a říci, že se těchto rizikových podniků účastní dokonce každý čtvrtý senior. Vycházíme-li z předpokladu, že náš soubor je reprezentativní pro danou populaci, přepočtem zjistíme, že z přibližně 2,8 miliónu obyvatel 40+ se zájezdů zúčastnilo téměř 800 tisíc osob a přibližně 400 tisíc tam také nakoupilo. Znepokojující může být také fakt, že je možné vysledovat poměrně zřetelný vzorec mezi (zejména vícenásobnými) účastníky zájezdů, kdy se jedná především o ženy v tzv. třetím věku, s nižším vzděláním a spíše nižšími příjmy.

Ze stejného datového zdroje zároveň ale víme, že 30% podíl participantů na zájezdech zhruba odpovídá i podílu lidí, kteří ve svém volném čase rádi navštěvují muzea, sportovní akce, divadelní představení nebo sledují televizní vědomostní soutěže (Vidovičová, 2014). Jinými slovy, z určitého úhlu pohledu lze tyto zájezdy chápat jako formu trávení volného času, která je realizována tímto, byť specifickým, ale stále ještě legitimním způsobem.

Ze sociologického hlediska se nabízí hovořit o mytologii „šmejdu“, která je založena na interpretaci, že se jedná o ryze kriminální chování, které se však nedaří dostatečně potírat k tomu určenými prostředky, a proto jsou tyto osoby a tyto činnosti demonizovány, přičemž ani jedno, ani druhé, tedy ani osoby, ani činnosti, není zcela jasně definováno. Jak jsme viděli i v našich datech, existují nejrozličnější formy agresivního prodeje a ekonomické viktimizace, jejichž zdrojem jsou jak jednotlivci, tak organizované skupiny (právníkové osoby). Tento přístup mobilizuje celý systém negativních asociací (viz označení „šmejdi“) na straně jedné a na straně druhé (re)produkuje diskurz „důchodci-oběti“. Na druhou stranu je alternativou nabídnout k akceptaci fakt, že žijeme ve společnosti, jejíž ekonomický systém do značné míry závisí na schopnosti některých aktérů mobilizovat dostatečné množství kulturního, symbolického, ekonomického a jiných kapitálů a využít toho, že se jejich zákazníci a klienti s nimi co do schopnosti mobilizovat dané kapitály nemohou rovnat. Jako zákazníci a klienti se v takové situaci ocitáme takřka nepřetržitě. I běžná reklama vlastně programově útočí na naše předsudky a zdroje pocitů méněcennosti, a pro stále větší skupinu lidí zároveň vytváří představu standardu, jemuž mají dosáhnout. Situace seniorů, kteří se stávají zákazníky-obětmi, je vlastně jen modifikací vcelku běžné situace, která do značné míry vyplývá z logiky fungování celého systému. Uvedeme-li příklad: v jaké jiné situaci jsou často lidé v produktivním

Graf č. 2: Účast na zájezdech spojených s předváděcí akcí dle osobního příjmu respondentů (v %)



Tabulka č. 2: Vlastní a zprostředkovaná zkušenost s různými formami rizikových obchodních praktik a ekonomické viktimizace seniorů (sloupcová %)

	A	B	C	D
Někdo koupil něco předraženého na předváděcí akci nebo u podomního prodejce	10	42	44	4
Někdo koupil něco nekvalitního a prodejce mu nechtěl vrátit peníze nebo zboží vyměnit	8	34	50	7
Někdo si chtěl koupit něco od podomního prodejce, ale místo toho byl okraden o úspory	1	11	73	15
Někdo se nechtěně zadlužil	4	25	61	10
K někomu se v obchodě chovali neurvale, protože si mysleli, že nabízenému zboží nerozumí	34	44	16	6
Prodáváci se k nakupujícímu chovali špatně, jen kvůli jeho věku	5	14	40	41
Někomu při nakupování v obchodě ukradli tašku nebo peněženku	9	31	53	8

Pozn. Součty nemusí dávat 100 kvůli zaokrouhlování.

Legenda: A) osobní zkušenost: „ano, stalo se to mně osobně, byl/a jsem toho svědkem“; B) zprostředkovaná zkušenost: „ano, stalo se to někomu z mých blízkých (v rodině, přátelům)“; C) z doslechu: „mně ani nikomu z mých blízkých se to nestalo, ale slyšel/a jsem, že se to u nás stává“; D) žádná zkušenost: „nikdy jsem o něčem takovém neslyšel/a, myslím, že se to u nás nestává“.

věku s hypotékou, srovnáme-li jejich schopnost mobilizovat ekonomický kapitál se schopností banky, která hypotéku poskytuje, tento kapitál mobilizovat? V tomto přístupu jsme pak spíše vedeni k úvaze o nutnosti kolektivní změny pohledu na fungování vztahů zákazník - poskytovatel služby a systémových nastavení jako celku. A právě k tomu může kauza „šmejdu“ inspirovat především.

6 Detailní analýzy jsou dostupné u autorů článku na vyžádání.

7 Podíly spokojených je potřeba v šetřeních realizovaných ve starší populaci vždy brát s určitou opatrností. Seniorští respondenti, ale nejen oni, mají nezřídka tendenci projevovat vyšší míru spokojenosti, než je očekávána, z důvodu snahy o konformitu a dosažení sociální líbivosti v průběhu výzkumného rozhovoru.

Literatura:

- Vidovičová, L., Gregorová, E. 2008. „My jsme si stáří nezavinili, čeká to každýho.“ Povaha a prevence diskriminace seniorů v ČR. Praha: Život 90. ISBN: 978-80-254-3808-4.
- Vidovičová, L. 2014. „Aktivní stárnutí a volný čas, aneb jak pěstovat kulturu ve stáří“ Pp. 153-174 In: Homlerová et al. *Průvodce vyšším věkem. Manuál pro seniory a jejich pečovatele*. Praha: Mladá Fronta. ISBN 978-80-204-3119-6.

Jiří Vyhliďal i Lucie Vidovičová působí ve Výzkumném ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i.

ILO k ekonomické a sociální situaci ve světě

ILO se při příležitosti každoročního podzimního setkání představitelů skupiny Světové banky a Mezinárodního měnového fondu vyjádřila k ekonomické a sociální situaci ve světě. Podle jejího názoru zpomalování ekonomického růstu v roce 2014 oslabuje možnost vytvářet nová pracovní místa a snižovat chudobu a hrozí riziko pasti nízkého růstu. Tento obavy vzbuzující výhled je dán slabým růstem zaměstnanosti, stagnací mezd a nárůstem nerovností, které v mnoha zemích vedou k pomalejšímu odstraňování chudoby, snižování spotřeby a odkládání investic. V důsledku toho stále narůstá počet chybějících pracovních míst, který v roce 2013 dosáhl 62 milionů a vzhledem k vývoji v roce 2014 bude dále narůstat.

V roce 2013 žilo více než 375 milionů pracovníků za méně než 1,25 US dolaru denně a 839 milionů za méně než 2 US dolary denně. Ve srovnání s prvními roky 21. století to znamená výrazné snížení jejich počtu, ale další pokles byl zpomalen v důsledku krize a pomalého ožívání ekonomiky, proto se v roce 2013 počet pracovníků žijících v extrémní chudobě celosvětově snížil jen o 2,7 %, což je nejméně za poslední dekádu.

Světová pracovní síla roste zhruba o 42,6 milionu lidí ročně, hlavně v rozvíjejících se zemích, ale jen 40 milionů z nich najde práci a jen polovina z nich pak práci za mzdu. V důsledku slabého růstu se počty nezaměstnaných a těch, kteří sehnali jen neformální práci, budou dále zvyšovat. Aby se podařilo udržet krok s růstem pracovní síly, odstranit extrémní chudobu, omezovat nezaměstnanost, zvýšit participaci žen a zvýšit životní úroveň spodních 40 % populace, bude v období do roku 2030 třeba vytvořit 600 milionů kvalitních pracovních příležitostí.

ILO proto vítá zaměření Světové banky na sdílení prosperity a její cíl vymýtit extrémní chudobu a podpořit růst příjmů spodních 40 % populace v každé zemi, neboť korespondují s cílem ILO dosáhnout důstojnou práci pro všechny a podporovat sociální spravedlnost, což vytváří základ pro intenzivní spolupráci mezi oběma organizacemi.

Silnější ekonomický růst je nezbytným, ale ne dostačujícím předpokladem vzniku pracovních míst. Podnikání ekonomického růstu záleží také na oživení poptávky a ta zase vyžaduje silnější nárůst počtu pracovních míst a růst mezd. Silný ekonomický růst a tvorba kvalitních pracovních míst jsou vzájemně propojené cíle, jichž může být dosaženo jen pomocí vzájemně se posilujících strategií využívajících makroekonomické a finanční nástroje k posílení růstu a zaměstnanosti a sociální politiku k udržení agregátní poptávky podporou zaměstnanosti a pracovních příjmů.

Politický mix, který každá země bude potřebovat k tomu, aby zajistila inkluzivní růst a vývoj podporou vytváření většího počtu a lepších pracovních míst, se bude lišit, ale existují mnohé společné prvky, které mohou vytvářet základ pro širší mezinárodní spolupráci a koordinaci.

Důležitou součástí podpory růstu a posílení tvorby pracovních míst je zaměření na investice do infrastruktury. ILO souhlasí se závěrem MMF, že zvýšené veřejné investice zvyšují krátkodobě i dlouhodobě ekonomický výkon, zejména v období ekonomického

poklesu a za podmínky vysoké účinnosti investic. To se týká i investic v oblasti omezování emisí CO₂.

Zaměstnání ve formální ekonomice podpořené systémem sociální ochrany, který lidem ulehčí při ztrátě příjmů, představuje udržitelnou cestu z chudoby a nejistoty, ale pro polovinu pracovníků v rozvojových zemích je to jen sen. Denně bojují o přežití. Změna vyhlídek spodních 40 % světové populace do roku 2030 výrazně závisí na tom, zda se těmto lidem v produktivním věku podaří zajistit produktivní zaměstnání v rámci formálního trhu práce a se sociální ochranou.

Mezinárodní standardy práce ILO zahrnují soubor principů a opatření, které mají země při rozvíjení nebo reformách svých systémů na výběr, aby co nejlépe odpovídaly specifickým potřebám jednotlivých zemí. Zahrnují všechny klíčové otázky regulace trhu práce a sociální ochrany, neboť při usilování o udržitelný rozvoj je třeba posilovat propojení sociálního vývoje a ekonomického růstu. Zvláště důležitá je garance základních principů a práv při práci, na jejichž podpoře se členské státy skupiny Světové banky a ILO shodly.

Klíčovými prvky uspořádání respektujícího základní práva při práci jsou pracovní smlouva, minimální mzda, podpora bezpečného pracovního prostředí a minimální hranice sociální ochrany. Přechod z neformální k formální ekonomice by měl být a musí být provázen zvýšením produktivity, neboť znamená zvýšenou jistotu majetku a smluvních ujednání, což podporuje investice a růst produktivity.

Podpora příjmů spodních 40 % populace vyžaduje kombinaci snižování mzdových nerovností, vytváření placených pracovních míst a stanovení minimální hranice sociální ochrany, která povede k rozšíření systémů sociální ochrany a základních sociálních služeb na chudé a ohrožené skupiny.

Systémy sociální ochrany hrají významnou roli při omezování chudoby a nerovnosti, stejně jako při podpoře inkluzivního růstu tím, že podporují rozvoj lidského kapitálu a produktivity, zvyšují domácí poptávku a přispívají k strukturální transformaci národních ekonomik. Vzhledem k tomu, že jen 57 % světové populace je v produktivním věku (20–65 let), musí být politika zaměstnanosti a mzdová politika doplněna univerzálními zdravotními systémy a systémy sociální ochrany pro všechny, a to ve fiskálně udržitelném rámci.

Minimální mzdy hrají spolu s kolektivním vyjednáváním důležitou roli při odstraňování nerovností a podpoře mzdových příjmů pracovníků s nízkými mzdami, zvláště žen. Toho lze dosáhnout bez negativních dopadů na míru zaměstnanosti, jak se ukázalo například v několika latinskoamerických zemích. Aby minimální mzdy byly plně účinné, je třeba, aby pokrývaly pracovníky ze skupin, které jsou ohrožené, znevýhodněné nebo jsou předmětem diskriminace. Vzhledem k tomu, že mezi pracovníky s nízkými mzdami převažují ženy, migranti a další ohrožené skupiny, může stanovení minimální mzdy a kolektivní vyjednávání výrazně přispět k sociální spravedlnosti a sdílené prosperitě.

Déletrvající období nízkého růstu negativně působí na obnovu světového úsilí o udržitelný rozvoj, jež je v současné době předmětem diskusí na půdě OSN, MMF a skupiny Světové banky. Aby bylo možno vyhnout se pasti nízkého růstu, je třeba reorientovat koordinaci makroekonomické politiky a zaměřit ji na plnou zaměstnanost, důstojnou práci, omezování nerovností a odstranění extrémní chudoby.

K dosažení těchto cílů je mj. třeba:

- správně nastavit minimální mzdu a mechanismy kolektivního vyjednávání, posílit a rozšířit systém sociální ochrany,
- předvídat měnící se kvalifikační potřeby a rychle na ně reagovat a vytvářet kvalitní informační systémy o trhu práce potřebné pro rozhodování o profesní kariéře a vzdělávání,
- umožnit získání kvalitních základních znalostí a dovedností, na něž lze v průběhu života navázat dalšími vzděláváním,
- přizpůsobit trh práce, tak aby umožňoval vnitřní i vnější pracovní mobilitu, a to zejména podporou nezaměstnaných a dalších ohrožených skupin intenzivním vyhledáváním pracovních příležitostí a posílením systému sociální ochrany,
- bojovat proti genderové diskriminaci s cílem posílit podíl žen na zaměstnanosti,
- upřednostňovat programy zaměřené na mladé lidi a jejich výcvik,
- podporovat participaci skupin méně zastoupených na formálním trhu práce,
- podporovat inovace a podnikání, se zvláštním důrazem na malé a středně velké podniky.

Zdroj: ILO

Nová publikace o podpoře rodin

**Ladislav Průša, Petr Višek, Robert Jahoda: *Alchymie nepojistných sociálních dávek*
Praha, Wolters Kluwer 2014. 280 s. ISBN 978-80-7478-528-3**

Nepojistné sociální dávky patří k významným nástrojům sociální politiky, a to ani ne přímo objemem finančních prostředků, které jsou jimi redistribuovány, ale zejména specifickou rolí, kterou plní, a sociálními situacemi, které řeší. Neobvyklý název práce vystihuje skutečnost, že správné nastavení nepojistných sociálních dávek je skutečně alchymí. Zvolené téma je proto neobyčejně aktuální.

Úspěch každého bádání se odvíjí od přesné a jasné formulace cílů a nastolení motivujících pracovních hypotéz. Cílem této publikace bylo zejména analyzovat vývoj hmotné podpory rodin formou nepojistných sociálních dávek a nastínit náměty na prioritní úpravy v této oblasti, což se autorům podařilo. Použité metody pak odpovídají stanovenému cíli a jsou plně adekvátní zkoumané problematice. Byla využita obsahová sekundární a komparativní analýza literatury, českých a cizojazyčných dokumentů a zahraničních výzkumných zdrojů. Dále byla provedena sekundární analýza dat.

Celá monografie je rozdělena do tří bohatě členěných částí. První část se dopodrobna zaměřuje na vývoj hmotné podpory rodin poskytované prostřednictvím nepojistných sociálních dávek od roku 1990 a zejména po roce 2010. Autoři vyčíslili

celkové výdaje na podporu rodin prostřednictvím systému nepojistných dávek v nominálním vyjádření a v relaci k objemu HDP a celkových výdajů státního rozpočtu, včetně provedení mezinárodního srovnání v rámci EU.

Druhá část monografie pojednává o nepojistných sociálních dávkách jako o jednom z nástrojů sociální a rodinné politiky. Obsahuje analýzu jeho kritických míst, zabývá se možnostmi a podmínkami predikcí při jeho tvorbě a změnách a problémy deformací návrhů v procesu jejich schvalování.

Ve třetí části jsou formulovány náměty na prioritní úpravy v oblasti nepojistných dávek pro rodiny s dětmi, přičemž je zdůrazněna potřeba přijímat nová opatření. Zejména tato část je velmi inspirativní.

Ačkoliv je téma práce značně rozsáhlé, má práce vyvážený charakter, je zaměřena na charakteristiku stěžejních otázek, ovlivňujících podstatu problémů v rámci jednotlivých systémů. Autoři nesklouzávají do přílišných podrobností a dílčích detailů, jejichž charakter nemá zásadní vliv na výsledná řešení.

Celkově proto hodnotím práci jako koncepčně a pojmově dobře ukotvenou, vystihující hlavní aspekty a problémové oblasti studované problematiky. Je vysoce informativní, je napsána kultivovaně

a metodicky jí také nelze nic vytknout. Je nutno vyzdvihnout i skutečnost, že se autorům podařilo na cca 200 stranách skutečně nabídnout čtenáři ty nejdůležitější poznatky a náměty. Autoři dobře pracují s literaturou (v práci je 173 odkazů na použitou literaturu); zařazení obrázků, tabulek, grafů a příloh vhodným způsobem ilustruje celou problematiku.

Téma je vysoce aktuální a poskytuje široký prostor pro rozpracování. Považuji za chvályhodné, že autoři zvolili střídavý a věcný přístup, prošli tuto problematiku od základních souvislostí až ke konkrétním otázkám se zřejmým úmyslem nalézt řešení.

Zkušený autorský kolektiv se problematikou dlouhodobě zabývá a projevil nesporně svoji velkou odbornou erudici. Je patrné, že vyhledal a systematicky zpracoval větší množství relevantních podkladů a podařilo se mu sestavit srozumitelný přesvědčivý materiál s logickou stavbou. Projevil přitom cit pro výběr kvalitních podkladů preferujících odborné pohledy.

V publikaci mohou nalézt poučení nejen ti, kteří se profesně zabývají problematikou podpory rodin, ale i studenti vysokých a odborných škol a všichni, kteří se chtějí s touto problematikou seznámit z vlastního zájmu.

Vojtěch Krebs, VŠFS

Aktivita jako projekt

Jaroslava Hasmanová Marhánková: *Aktivita jako projekt: Diskurz aktivního stárnutí a jeho odezvy v životech českých seniorů a seniorek*

Praha, Sociologické nakladatelství, 2013. 170 s. ISBN: 978-80-7419-152-7

Autorka v knize *Aktivita jako projekt* odvázně reaguje na aktuálně převažující diskurz aktivního stárnutí. Aniž by ho zatracovala nebo od něho zrazovala, upozorňuje na některé jeho nezamýšlené důsledky. Základní sdělení publikace zní, že idea aktivního stárnutí sice narušuje klasické stereotypy o pasivním a nešťastném stáří, ale zároveň vytváří nové formy nerovností založené na možnosti nebo ochotě stárnout aktivně. Aktivní stárnutí také seniorům přislíbují spokojený život, ale zároveň na ně klade novou odpovědnost v přesvědčení, že stárnutí je proces ovlivnitelný, kde si každý sám může za to, jak mu ve stáří bude.

Tyto teze autorka rozpracovává v pěti hlavních kapitolách - jedné teoretické, jedné metodologické a třech kapitolách prezentujících výsledky vlastního etnografického výzkumu v centrech poskytujících volnočasové aktivity pro seniory. Po formální stránce je knížka příjemným čtením s jasnou strukturou a logikou výkladu. Čtenář není zahlcován ani přemírou teorie či množstvím dlouhých citací; na správném

místě v textu je vždy k dispozici právě tolik informací, kolik je k pochopení prezentovaných zjištění třeba.

V teoretické části je popsán proces geneze diskurzu aktivního stáří. K pochopení, kde se tento koncept vzal a proč jej společnost potřebovala, vede seznámení s diskurzem, který mu předcházel. Jednalo se o modernistický model stárnutí, který pevně svazoval stáří s nemocí, nemohoucností a závislostí. Stáří bylo v tomto modelu prezentováno jako problém, který je třeba řešit, a to zejména prostředky v té době vznikajícího sociálního státu.

Jako alternativa se postupně vynořila teorie o aktivitě. Důvodem, proč byla idea aktivního stáří dle autorky tak hladce přijata, je, že je výhodná pro všechny a nabízí řešení potíží modernistických představ o stáří. Lidem je přislíbena štěstí i ve stáří, které má plynout z aktivity, a zároveň jim je předána zodpovědnost za jeho dosažení. Současně mají být minimalizovány ekonomické důsledky demografického stárnutí populací díky delšímu setrvání nově ak-

tivních seniorů na trhu práce. Ve výsledku je dnes aktivní stárnutí prezentováno jako univerzální obraz správného stárnutí, a to jak v gerontologickém diskurzu, tak v mezinárodních dokumentech (s. 33).

V empirických kapitolách se autorka věnuje některým limitům těchto optimistických příslibů. Své poznatky formuluje na základě tříletého výzkumu dvou center, která nabízejí vzdělávací kurzy a volnočasové programy pro seniory. Centra pojímá jako představitele konceptu aktivního stárnutí. Ve výzkumu autorka používala metody zúčastněného pozorování, studovala dokumenty a uskutečnila 34 rozhovorů s klienty center, 4 rozhovory se seniory „neklenty“ a 13 rozhovorů se zaměstnanci.

První empirická kapitola se nazývá „Aktivní stárnutí jako forma disciplinace těla“. Autorka zde navazuje na Foucaultovy teorie, když aktivní stáří pojímá jako techniku biomoci. Zdůrazňuje, že vzhledem k prezentaci aktivního stáří jako jediného správného stáří zde vyvstává pro seniory až „povinnost stárnout dobře“ (s. 60). Štěstí a zdraví

jsou znakem odpovědného občana a aktivní stárnutí představuje formu moderní biopolitiky. Na pozadí výpovědí klientů seniorských center popisuje, jak se aktivita stává individuálním projektem a naplňování imperativu „muset (chtít) být aktivní“ je často hlavním cílem snažení seniorů navštěvujících centra. V tom je patrný zajímavý efekt diskurzu aktivního stárnutí, kdy se aktivita stává cílem sama o sobě. I u vzdělávacích kursů nabízených v centrech je vzdělávací aspekt klienty vnímán až jako druhotný. Podstatné je to, že člověk „něco (cokoli) dělá“, a tedy je aktivním seniorem.

Autorka to lehce zmiňuje, přesto bych v tomto kontextu zdůraznila zjevný neúspěch v naplňování státem prosazované podoby aktivního stárnutí. Idea aktivního stáří je často nabízena jako řešení ekonomických problémů demografického stárnutí populace. Aktivní senioři mají déle pracovat a zůstat tak produktivními členy společnosti. Jak ale vyplývá z rozhovorů s představiteli této skupiny, většina z nich se velmi těšila do důchodu právě na to, že budou mít volný čas na sebe a své aktivity, tedy koníčky. Stejná skupina aktivních seniorů se zároveň emancipuje i ze své tradičně očekávané role prarodičů a méně ochotně vypomáhá v rodině svých dětí, čímž by umožnila vyšší zapojení mladých rodičů na trhu práce. Aktivní stárnutí se tak dnes uplatňuje spíše v oblasti volného času seniorů, pozitivní dopady pro pracovní trh zatím očekávat nelze.

Druhá empirická kapitola je nazvána „Aktivita a ustavování hierarchie životních stylů ve stáří - aktivní stárnutí jako „dobré stárnutí“. Autorka zde ukazuje, že protěžování konceptu aktivního stáří staví seniory žijící jiným způsobem do pozice těch méně odpovědných a méně úspěšných ve vlastním stárnutí. Aktivní stárnutí je podporováno v nejrozličnějších dokumentech a také dotázaní zaměstnanci i klienti center pro seniory se jasně vymezují vůči těm „pasiv-

ním“, kteří dle nich stárnou „špatně“. Je přitom přehlíženo, že existují i strukturní podmínky, které ovlivňují možnost stárnout aktivně, jako například sociální pozice, gender nebo zdraví. Tak je dle autorky ustavována jasná hierarchizace životních stylů ve stáří a s ní spojené nové nerovnosti.

Aniž bych chtěla zpochybňovat tezi o prezentaci jednoho správného modelu stárnutí ve vládních dokumentech, napadá mě omezení zjištění o existenci tak jednoznačné hierarchizace životních stylů seniorů ve společnosti. Jak autorka sama píše, vědomí vlastní aktivity se pro klienty center stává zdrojem pozitivní identity a způsobem distance od „ostatních starých“. Zde mám ale potřebu dodat, že podobné tendence vyvyšování aspektů vlastní skupiny na úkor skupiny nečlenské jsou přirozené pro každou sociální kategorii. Jak vyplývá z teorie sociální identity, právě tímto způsobem si mohou lidé budovat pozitivní obraz vlastní skupiny. Tím, že autorka hovořila pouze s klienty center pro seniory, přirozeně nezjistila vnímanou hierarchizaci životních stylů v očích seniorů ostatních. Pokud by si povídala se starším člověkem, který nenavštěvuje žádné kursy nebo organizované volnočasové aktivity, ale například většinu času hlídá vnoučata, stará se o zahrádku nebo cestuje po doktorech, není vyloučené, že by jí řekl něco stejně pohrdlivého o „aktivních“ seniorech trávících čas „poskakováním na břišních tancích“ nebo „tlacháním v klubech pro seniory“. Tím chci jen upozornit, že interpretace hierarchizace životních stylů očima seniorů nemusí být tak černobílá, jak se autorka dozvěděla ve svém výzkumu v centrech volnočasových aktivit.

Poslední kapitola nazvaná „Genderové aspekty diskurzu aktivního stáří“ se zabývá tématem výrazného podzastoupení mužů v centrech pro seniory. Je prezentováno několik hypotéz vysvětlujících tento fenomén: od letmého přehledu těch de-

mografických až po zjištění, že centra jsou ve skutečnosti jasně genderovanými institucemi, ve kterých působí neuvědomované mechanismy vylučování mužů. Mezi ty patří nabídka kursů odpovídající hlavně tradičně ženským zájmům, femininní výzdoba prostorů, ale i vnímaná nesamozřejmost přítomnosti mužů, která ve svém důsledku ovlivňuje jak chování příležitostně přicházejících mužů, tak žen v jejich přítomnosti. Z výpovědí klientek i zaměstnanců center plyne, že konstruuji ženy jako aktivní pohlaví a muže jako pohlaví pasivní.

Na straně 136 mě zaujal příklad toho, jak interpretace jevů klientkami a zaměstnankyněmi nemusí odpovídat skutečnosti. Dotázané si například myslí, že muže jako pasivnější pohlaví většinou do centra přivedou jejich aktivnější ženy. Z rozhovorů autorky se šesti klienty-muži přitom nic takového nevyplývá. To je pro mě jen připomínkou důležitosti vědomí toho, že pohled jen z jedné strany (zde jen ze strany navštěvníků centra) nemůže komplexně zodpovědět otázku po důvodech nepřítomnosti mužů v centrech. Výsledky i této kapitoly by podle mě obohatilo porovnání zjištěných interpretací klientek s výpověďmi mužů-neklientů centra a zmapování jejich způsobů vnímání podobných míst. Chápu, že to zřejmě nebylo cílem autorky. Na druhou stranu v metodologické části knihy je uvedeno, že byly v zájmu triangulace zjištění provedeny i čtyři rozhovory s lidmi, kteří centra nenavštěvují. Citace nebo interpretace z těchto rozhovorů jsem bohužel v knížce nenašla, přitom očekávám, že by mohly být přínosné.

Celkově je kniha „Aktivita jako projekt“ zajímavým a inspirativním čtením, které obohacuje diskurz aktivního stárnutí o běžně neakcentovaná témata. Proto bych přečtení knížky doporučila všem zástancům i odpůrcům aktivního stáří.

Romana Trusínová, SoÚ AV

Celostátní konference „**Přátelská místa po pěti letech**“, pořádaná počátkem listopadu ČČK na závěr pětiletého trvání projektu Přátelská místa, znovu upozornila na nedostatečné znalosti pracovníků v soukromém i veřejném sektoru o tom, jak komunikovat s osobami s handicapem a o jejich potřebách. Výsledky pilotní fáze projektu „Přátelská místa - garance služeb bez bariér“ totiž ukázaly, že správné komunikaci s handicapovanými osobami a seniory není při výuce na školách ani při vzdělávání úředníků věnována vůbec žádná pozornost. Účastníci konference zhodnotili dosavadní působení projektu Přátelská místa kladně. K letošnímu září jím prošlo téměř tisíc osob z 53 organizací a podle dosavadních zkušeností přináší v něm nabyté znalosti trvalý prospěch absolventům, jejich zaměstnavatelům a profesionální služby klientům s postižením. Podle názoru nevidomé lektorky Renaty Rucké by se už děti ve školách měly učit, jak přistupovat k lidem s postižením, protože současná neznalost vede v běžném životě k celé řadě nepříjemných nedorozumění a často odrazuje osoby s postižením od využívání služeb. Díky projektu ČČK postupně vzniká národní síť certifikovaných míst garantujících profesionální přístup a dostupnost služeb. Součástí certifikace je posouzení přístupnosti služeb, a to architektonicky i komunikačně. Udělený certifikát poskytovatelům veřejných služeb usnadní přístup ke klientům, umožní oslovit zákazníky se specifickými potřebami a zvýší kvalifikaci personálu, a to včetně základů poskytování první pomoci. Logo projektu klientům zase napoví, kde se na nabízené služby mohou spolehnout.

Více na www.PratelskaMista.cz.

Mezinárodní konference organizovaná Alternativou 50+ „**Age management v praxi: české a zahraniční zkušenosti a nástroje proti věkové diskriminaci**“, zaměřená na řízení pracovních týmů z hlediska věku a na problém věkové diskriminace, proběhla v listopadu v Praze. Účastníci se z vystoupení zahraničních partnerů z Rakouska, Francie a Velké Británie seznámili s jejich zkušenostmi a s nástroji využitelnými v ČR. Tématem diskriminace se zabývala zástupkyně francouzského veřejného ochránce práv. Dalšími přednášejícími byli zástupci MPSV, ÚP ČR a zaměstnavatelů. Proběhly rovněž dva workshopy na téma diskriminace a problematiky age managementu, na nichž se diskutovalo řešení konkrétních případů a možnosti managementu věku a diskriminace.

Více na: www.alternativaplus.cz.

Novinky v knižním fondu

Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva. / Kadlecová, Tereza

Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. - 210 s. - ISBN 978-80-7478-341-8.

Občanský zákoník. Komentář. Svazek II (§ 655 až 975). / Švestka, Jiří a kol.

Praha: Wolters Kluwer, 2014. - 731 s. - ISBN 978-80-7478-457-6.

Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol - srovnání 2004–2013. / Úlovec, Martin

Praha: Národní ústav pro vzdělávání, 2014. - 44 s. **Přechod absolventů středních škol na trh práce. Vybrané skupiny maturitních a učebních oborů.** / Trhlíková, Jana

Praha: Národní ústav pro vzdělávání, 2014. - 59 s. **Vývoj obyvatelstva České republiky (2013).**

Praha: Český statistický úřad, 2014. - 74 s. - ISBN 978-80-250-2578-9.

Statistická ročenka z oblasti důchodového pojištění 2013.

Praha: Česká správa sociálního zabezpečení, 2014. - 77 s. - ISBN 978-80-8703936-6.

Informační systém o průměrném výděлку. 1. pololetí 2014. Platová sféra.

Praha: MPSV, 2014. - 66 s. **Informační systém o průměrném výděлку. 1. pololetí 2014. Mzdová sféra.**

Praha: MPSV, 2014. - 75 s. **Česká republika 2002–2012: hodnoty, postoje, chování. Sociální report projektu European social survey.** / Vlachová, Klára [ED]

Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., 2013. - 147 s. - ISBN 978-80-7330-224-5. **Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí 2013.**

Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014. - 147 s. - ISBN 978-80-7421-075-4.

Unie zaměstnavatelských svazů ČR zahájila při příležitosti Světového dne za důstojnou práci (7. 10. 2014) projekt „**Důstojná práce v ČR**“ s cílem otevřít veřejnou diskusi o kvalitě lidské práce, vzbudit zájem veřejnosti a vytvořit její poptávku po kvalitní práci v ČR. Důstojná práce, kterou lze charakterizovat jako práci bez zdraví poškozujícího stresu a fyzického i psychologického násilí v práci, by měla zaručovat důstojnost člověka, zajistit mu přiměřený příjem, existenční jistoty a přebírat odpovědnost za životní prostředí. K principům důstojné práce patří její smysluplnost, možnost její volby, rovnost, bezpečí, ochrana práv, spravedlivá odměna a zachování lidské důstojnosti. K faktorům, které důstojnost práce naopak snižují, patří např. atypické pracovní podmínky, malé uspokojení z práce, vysoká psychická a fyzická zátěž, nemožnost seberealizace, hroící výpověď, nebezpečnost práce či mocenské boje na pracovišti, což často vyvolává zdravotní problémy, rozpady rodin, vnitřní emigraci a předčasný odchod ze zaměstnání, poměrování všeho pouze penězi apod.

Více na www.dustojnaprace.info.

Dvoudenní „**Konsenzuální konference o bezdomovectví v České republice**“, jejímž účelem bylo vyvolat mezi odborníky a zainteresovanými skupinami debatu na téma bezdomovectví a výstupy přispět k nalezení shody na dalším směřování politiky v oblasti řešení bezdomovectví, se konala 26.–27. 11. 2014 v Poslanecké sněmovně.

Konsenzuální konferenci lze připodobnit k veřejnému průzkumu, při němž porota posuzuje společensky kontroverzní téma. Odborníci jí předloží důkazní materiály, porota pak klade doplňující otázky a následně neveřejně důkazy posoudí a přijme výsledné stanovisko. První evropskou konferencí tohoto typu v sociální oblasti byla Evropská konsenzuální konference o bezdomovectví v prosinci 2010 v Bruselu.

Pražská konference se zabývala 5 s bezdomovectvím spjatými klíčovými otázkami, podle nichž bylo jednání členěno do bloků:

- Co znamená pro společnost bezdomovectví?
- Jaká by měla být míra solidarity veřejnosti s lidmi bez domova?
- Jestliže platí, že prevence je efektivnější a levnější než následné řešení vzniklé situace, proč v české společnosti prevence bezdomovectví abscentuje?
- Jak uskutečňovat komplexní sociální, zdravotní a další služby lidem bez domova?
- Jakou roli by měli hrát různí aktéři (veřejná správa na všech úrovních, poskytovatelé služeb, volení představitelé, sdělovací prostředky, lidé bez domova) k dosažení synergie?

Ke každé otázce se vyjádřilo několik expertů, jimž porota, složená z osobností různého odborného i politického zaměření, i účastníci konference mohli položit doplňující otázky. Rozhodnutí o klíkových otázkách učiní porota konference do jednoho měsíce po skončení konference. Se závěry budou účastníci seznámeni elektronicky, budou rovněž vyvěšeny na webu konference a vydány tiskem.

Více na www.bezdomovectvi.info.

Z domácího tisku

Chyby a omyly v oblasti pracovnělékařských služeb přetrvávají (4.). / BUKOVJAN, Petr

In: PSK - Personální a sociálně právní kartotéka. - Roč. 17, č. 9 (2014), s. 8-11.

Právní účinky lékařského posudku a doba jeho platnosti. Prezumované řízení. Řízení před poskytovatelem a správním orgánem. Soudní přezkum.

Odlíšnosti dohod v sociálním a zdravotním pojištění v roce 2014. / DANĚK, Antonín

In: Práce a mzda. - Roč. 62, č. 9 (2014), s. 23-25.

Metoda komunitního plánování jako nástroj k zajištění dostupnosti sociálních služeb prostřednictvím komunitní sociální práce. / PILÁT, Miroslav

In: Speciální pedagogika. - Roč. 24, č. 2 (2014), s. 104 - 124.:obr., -lit.

Dostupnost a kvalita sociálních služeb patří k nosným tématům právě probíhající transformace sociálních služeb v České republice. Dostupnost sociálních služeb zajišťovaná metodou komunitního plánování sociálních služeb prostřednictvím komunitní sociální práce.

Jak posoudit úraz zaměstnance při team-buildingu? / NAUŠOVÁ, Klára

In: PSK - Personální a sociálně právní kartotéka. - Roč. 17, č. 10 (2014), s. 7-9.

OSVČ a podpora v nezaměstnanosti. / STÁD-NÍK, Jaroslav - KIELER, Petr

In: Práce a mzda. - Roč. 62, č. 9 (2014), s. 36-40.

Vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti v případě OSVČ, způsob výpočtu výše podpory, a to v návaznosti na dosavadní relevantní judikaturu Nejvyššího správního soudu.

Sociální služby nežijí ve vzduchoprázdnu. / KAPLANOVÁ, Lenka

In: Rezidenční péče. - Roč. 10, č. 3 (2014), s. 6 - 7.

Rozhovor s Ladislavem Ružou týkající se návrhu Národní strategie rozvoje sociálních služeb pro období 2014–2020.

Individuální plánování práce s klientem jako cesta k jeho osobní nezávislosti. / KULHÁN-KOVÁ, Jana

In: Listy sociální práce. - Roč. 2, č. 2 (2014), s. 10-11.

Individuální plánování práce s klientem je mottem sociálních pracovníků Magistrátu města Liberec, kteří je používají jako jeden z nástrojů intervence v sociální práci.

Transformace a zaměstnávání lidí s handicapem. / RYWIKOVÁ, Bohdana - ČERNÍKOVSKÁ, Lenka

In: Rezidenční péče. - Roč. 10, č. 3 (2014), s. 14. Jedním z největších témat probíhajícího procesu transformace v sociálních službách je problém zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Je na základní škole potřeba školní sociální pracovník? / HUBERTOVÁ, Lucie

In: Listy sociální práce. - Roč. 2, č. 2 (2014), s. 6-7.: -lit. **Chráněné pracovní místo a zaměstnavatelé po aktuální novele zákona o zaměstnanosti.** / CRHA, Martin

In: PSK - Personální a sociálně právní kartotéka. - Roč. 17, č. 9 (2014), s. 2-7. Pokrač.

Kdo je osobou se zdravotním postižením. Žádost o vymezení či zřízení chráněného pracovního místa. Kritéria posuzování. Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa. Dohoda o zřízení či vymezení chráněného pracovního místa - náležitosti a kdy ji nelze vyřadit. Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů. **Totální inkluze není na pořadu dne.** / MUŠÍLEK, Radek

In: MUŽEŠ. - č. 9 (2014), s. 8 - 10.

Vzdělávání postižených v ČR se postupně transformuje a přibližuje se k inkluzi. Lze očekávat tendenci redukovat počet speciálních škol a počty žáků v nich. Rozhovor s Jiřím Kantorem, který se zaměřuje především na edukaci žáků s těžkým tělesným postižením a kombinovaným postižením.

Vlastní bydlení je na vzestupu. / MORAVEC, Štěpán

In: Statistika a my. - Roč. 4, č. 9 (2014), s. 32-33.: obr., tab.

Domovní a bytový fond v ČR roste, zvyšuje se i jeho kvalita a vybavenost. Současně ale i stárne a vylidňuje se. Tyto protichůdné trendy odhalilo Sčítání lidu, domů a bytů 2011.

Odborný měsíčník Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR

SOCIÁLNÍ SLUŽBY

www.socialnisluzby.eu

Z obsahu prosincového čísla:

- Ing. Kateřina Endrštová: Národní cena - Pečovatelka roku 2014 zná vítěze
- Aneta Vidurová: I transformace sociálních služeb má druhou stranu mince
- Mgr. Renata Kolářová: Na co (ne)myslí management dobrovolnictví, 1. část
- Ing. Renata Kainráthová, Ing. Daniela Lusková, MPA: Přestane být dovoz jídla základní činností pečovatelské služby?
- Miroslav Michálek: Pomoc klientům se zrakovým postižením, 2. díl
- Mgr. Irena Lintnerová: Cyklistika pro osoby se zrakovým a tělesným postižením
- JUDr. Mgr. Adéla Hradilová: VOP: Jak rozumět 15% zůstatku z příjmu klienta
- JUDr. Vlasta Hrabcová: Právní poradna: Novela zákona o sociálních službách
- Hana Pfannová, Eva Lacinová, Eliáš Molnár: Sociální pracovníci v Gruzii čerpají zkušenosti a podporu od českých poskytovatelů soc. služeb

Ze zahraničního tisku

Women's quotas and their effects: A comparison of Austrian and German trade unions.

[Kvóty žen a jejich dopady: Srovnání rakouských a německých odborů.] / KIRSCH, Anja - BLASCHKE, Sabine

In: European Journal of Industrial Relations. - Roč. 20, č. 3 (2014), s. 201-217:tab., -lit.

Článek diskutuje zavedení kvót pro ženy v rakouské konfederaci ÖGB a německém odborovém svazu ver.di a čerpá z rozhovorů s odborovými úředníky, dokumentární analýzy a statistických údajů. Kvóty žen v odborech měly pozitivní vliv jak na zastoupení žen, tak i na organizační výsledky, což obecněji naznačuje, že změny v odborovém řízení mohou přispět k revitalizaci.

Rehabilitationsgeld - Koordinierung im Einklang mit Unionsrecht.

[Příspěvek na rehabilitaci - koordinace v souladu s unijním právem.] / BECK, Ingeborg

In: Soziale Sicherheit. - Roč. 67, č. 5 (2014), s. 262-273:obr.

Dopady rozsáhlého rušení invalidních důchodů z důchodového pojištění a jejich nahrazení příspěvkem na rehabilitaci z nemocenského pojištění, popř. z pojištění v nezaměstnanosti u osob s pracovní kariérou, popř. bydlištěm v jiných zemích, než je Rakousko.

Increasing conflict in times of retrenchment?

Attitudes towards healthcare provision in Europe between 1996 and 2002. [Rostoucí konflikt v období fiskálních škrťů. Přístupy k poskytování zdravotní péče v Evropě v letech 1996 až 2002.] / NAUMANN, Elias

In: International Journal of Social Welfare. - Roč. 23, č. 3 (2014), s. 276-286:obr., -lit.

Subsidiary autonomy over industrial relations in Ireland and Spain.

[Dceřiná autonomie industriálních vztahů v Irsku a ve Španělsku.] / BELIZÓN, María Jesús - GUNNIGLE, Patrik - MORLEY, Michael J - LAVELLE, Jonathan

In: European Journal of Industrial Relations. - Roč. 20, č. 3 (2014), s. 237-254:tab., -lit.

Článek využívá dva paralelní rozsáhlé průzkumy v Irsku a ve Španělsku, aby testoval vysvětlení kolísání autonomie zahraničních dceřiných společností nadnárodních podniků

V Brně se při příležitosti 25. výročí Úmluvy OSN o právech dítěte ve dnech 20.–21. 11. 2014 konala dvoudenní konference „Tradiční jevy a nové tendence v oblasti ochrany práv dětí - praxe participačních práv a kyberšikana“, členěná do čtyř jednacích bloků nazvaných „Různé aspekty participačních práv dítěte“, „Participační práva dítěte pohledem české justiční praxe“, „Kyberšikana dětí a její praktické projevy“ a „Ochrana dětí před kyberšikanou“, během nichž účastníky se svými poznatky seznámili odborníci na jednotlivá témata.

Více informací na: www.umpod.cz/urad/aktuality/konference-k-25-vyroci-umluvy-osn-o-pravech-ditete.

v oblasti politik industriálních vztahů, zejména pokud jde o odborové zapojení a zaměstnavatelské konzultace.

Parental Benefits in the Coordination Regulation: (Where) Do They Fit In? - The Swedish Example.

[Rodičovské dávky v koordinačním nařízení: Otazníky harmonizace - švédský příklad.] / HOLM, Emma

In: European Journal of Social Security. - Roč. 16, č. 2 (2014), s. 122-139: -lit.

Problematika exportu dávek do jiné členské země EU v oblasti zabezpečení při narození dítěte a rodinných dávek. Aplikace nařízení 1408/71 a 883/2004.

Industrial relations in European hypermarkets: Home and host country influences.

[Industriální vztahy v evropských hypermarketech: vlivy domovské a hostitelské země.] /

GEPPERT, Mike - WILLIAMS, Karen - WORTMANN, Michael - CZARZASTY, Jan - KAGNICIOGLU, Deniz - KÖHLER, Holm-Detlev - ROYLE, Tony - RÜCKERT, Yvonne - UÇKAN, Banu

In: European Journal of Industrial Relations. - Roč. 20, č. 3 (2014), s. 255-271: -lit.

Článek zkoumá praktiky industriálních vztahů tří velkých evropských prodejců potravin, když transferovali formát hypermarketu do jiných zemí.

Social background and life-course risks as determinants of social assistance receipt among young adults in Sweden, Norway and Finland.

[Sociální zázemí a životní rizika jako determinanty přijímání sociální pomoci mezi mladými lidmi ve Švédsku, Norsku a Finsku.] / KAUPPINEN, Timo - ANGELIN, Anna - LORENTZEN, Thomas - BÄCKMAN, Olof - SALONEN, Tapio - MOISIO, Pasi - DAHL, Espen

In: Journal of European Social Policy. - Roč. 24, č. 3 (2014), s. 273-288:obr.,tab., -lit.

Autoři zkoumají rizikové faktory u příjemců sociální pomoci ve třech skandinávských zemích.

Unions in small- and medium-sized enterprises: A family factor perspective.

[Odbory v malých a středních podnicích: perspektiva rodinného faktoru.] / HOLTEN, Ann-Louise - CROUCH, Colin

In: European Journal of Industrial Relations. - Roč. 20, č. 3 (2014), s. 273-290:tab., -lit.

Odbory jsou obvykle slabé v malých a středních podnicích, které tvoří většinu evropských firem a jsou často v rodinném vlastnictví. Článek zkoumá vliv rodinného vlastnictví na členství zaměstnanců, vnímání a zkušenosti s odbory v dánských a italských firmách v textilním a oděvním průmyslu.

Social assistance in Shanghai: Dynamics between social protection and informal employment.

[Systém sociální pomoci v Šanghaji: Dynamika mezi sociální ochranou a neformálním zaměstnáváním.] / WONG, Yu-Cheung - CHEN, Honglin - ZENG, Qun

In: International Journal of Social Welfare. - Roč. 23, č. 3 (2014), s. 333-341:tab., -lit.

Exploring the Contribution of Frontline Welfare Service Delivery to Capability Development in Australia.

[Zkoumání příspěvku poskytování sociálních služeb v první linii na vývoj schopností v Austrálii.] / MASON, Claire - SPINKS, Anneliese - HAJKOWICZ, Stefan - HOBMAN, Liz

In: Journal of Social Policy. - Roč. 43, č. 3 (2014), s. 635-653:tab., -lit.

Studie zkoumá, jak interakce mezi poskytovateli sociální péče v první linii a příjemci ovlivňuje sociální schopnosti příjemců. Bylo dotazováno 17 zaměstnanců a 52 příjemců sociální péče na jejich zkušenosti s poskytováním služeb.

V roce 2014 získalo osvědčení „Bezpečný podnik“ 16 společností, a to VESUVIUS ČESKÁ REPUBLIKA, a. s., ČEZ, a. s., Jaderná elektrárna Temelín, ČEZ, a. s., Jaderná elektrárna Dukovany, Robert Bosch, spol. s r. o., Ferring-Léčiva, a. s., ČZ Strojírna, s. r. o., ČZ Řetězy, s. r. o., ČZ a. s., provozy Strakonice; HOCHTIEF CZ a. s., TRCZ s. r. o., TRW - DAS a. s., závod ŘÍZENÍ + TSCD; KDYNÍUM a. s., Bühler Motor s. r. o., ŠKODA TVC s. r. o., BD SENSORS s. r. o. a Chropýňská strojírna, a. s. V současné době má platné osvědčení 80 společností. ČEZ, a. s., Jaderná elektrárna Dukovany, získala osvědčení již po šesté. Program „Bezpečný podnik“ je jedním ze způsobů, jak implementovat systém bezpečnosti a ochrany zdraví při práci do celkového řízení společností, podniků a firem, a docílit tak vyšší úrovně správné praxe v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví.

Zdroj: MPSV

Workplace representation of workers' interests in EU countries and the Czech Republic - p. 2

The paper deals with the representation of workers' interests in the workplace. It looks at two basic forms of employee representation: trade unions and elected works councils. These two forms co-exist to varying degrees in all European Union member states. The paper describes the current state of affairs and compares the position of trade unions and works councils in the workplace in EU countries. The final part covers the Czech Republic, where works councils are still a relatively rare phenomenon.

Keywords: workers' interests, representation, social dialogue, works councils, EU, Czech Republic

Social dialogue and the representation of workers' interests - p. 6

The paper deals with social dialogue and its actors, instruments and forms of worker participation and the representation of workers' interests, with the emphasis on the company level and the current situation in Slovakia.

Keywords: social dialogue, workers' interests, Slovakia

Assessment of the institutional reform of public employment services in the Czech Republic in 2011 - p. 10

In the unstable labour markets and relatively high unemployment of the present day, the working of public employment services and the performance of their basic functions are taking on paramount importance. Public employment services have recently undergone significant changes around the world as they strive to be effective (in the sense of providing effective assistance to unemployed persons returning to the labour market), more economical and more focused on the individual needs of clients with poor employment prospects. The paper assesses the institutional reforms of public employment services that were undertaken in the Czech Republic in 2011, looking at them from several perspectives: first, from the point of view of the preparation of new legislation, how it was debated and adopted; second, in terms of how the goals of the reform were formulated and achieved; and third, from the perspective of the changes' impacts on the working of employment services. The assessment of the reform in the Czech Republic is based mainly on the available expert analyses of the working of employment services up to 2011 and specialist research done in 2014. These analyses lead to a very ambivalent assessment of the public employment services reform in the Czech Republic. Some of the formulated goals are questionable doubts (financial savings as the principal goal); others are of paramount importance (improving the management of employment services). Overall, however, we can say that the reform has entrenched the state of affairs whereby the public employment services lag behind modern developments and has failed to resolve the problem most lamented by experts, i.e. that labour offices in the Czech Republic are becoming little more than a place where social benefits are paid out.

Keywords: public employment services, trends and tendencies, institutional reform in 2011, assessment, Czech Republic

The education of disabled persons - p. 18

The education of disabled persons and their ability to find work are influenced by a number of subjective and objective factors. Subjective factors include the nature and degree of disability and family constellation; objective factors include the educational system and how prepared it is for disabled schoolchildren and university students, society's attitude to the disabled, transport services in the place of residence, prejudices influencing employers' attitudes towards employing disabled persons, measures to support disabled persons on the labour market and many more. Following up extensive analyses of disabled persons' status on the labour markets in the Czech Republic and Slovakia published in the journal's previous issue, this paper presents a project designed to support the education of disabled persons with a view to improving their skills, confidence and ability to find specific jobs and generally succeed on the labour market.

Keywords: disabled persons, employees, education, project, Czech Republic

Off To Work Together. Supporting young adults with experience of institutional upbringings - p. 20

Since 1997 Summer House (Letní dům) has helped children and young people from children's homes and families. Its long-term, targeted work creatively develops the personality, helps at times of crisis and promotes relationships in the environment where children and young people grow up. It runs various projects aimed at the different stages of the children's progress, from institutional upbringings (A Piece of Home - socio-therapy stays), through preparation for leaving an institution (A Step Forward Together - training apartment and accompaniment), to their independent lives outside the institution (Off To Work Together). It offers support to families in difficult social situations, such as families at risk of having a child taken into institutional care (Together in the Family). It also offers support to foster families. In the second part of the paper we mainly give an insight into the Off To Work Together project, designed for young people aged from 18 to 26 who have experience of institutional upbringings and are looking for work in Prague. Using several casuistries as an example, we explain the needs and situation of young adults who are leaving institutional care.

Keywords: young people, institutional upbringing, employment, support, project, Czech Republic

National Action Plan to Promote Positive Ageing for the Years 2013–2017 - p. 23

A National Action Plan to Promote Positive Ageing for the Years 2013–2017 has been approved by the Czech government. One integral part of the action plan is an underlying study documenting the importance of the proposed measures based on statistical data, international research and trends, the current situation in the Czech Republic and the specialist literature. The National Action Plan is a strategic document following up the National Programme of Preparation for Old Age and is an interdepartmental document setting out priorities and measures affecting areas that have a significant impact on the quality of life of seniors and an ageing population. The priorities and key tasks were defined on the basis of a community approach and collaboration with important actors, primarily ministries, local and regional government, NGOs, academia and seniors themselves.

Keywords: ageing, positive ageing, action plan, Czech Republic

Unfair sales practices and seniors - p. 25

Seniors are regarded as a population segment worthy of special consideration as regards their rights and freedoms and protection against specific risks. One of the most important areas is protection of seniors as consumers. The original source of this currently heightened and essentially unrelenting interest is the phenomenon of unfair sales practices mainly associated with product demonstration excursions and the aggressive methods of salesmen that were publicly exposed by Sylvie Dymáková's 2013 documentary film Crooks. The history of interest in protection for senior consumers is longer-standing, however, and springs from a number of sources, including interest from UNECE and the European Union, and also comprises a substantially broader range of consumer behaviour, such as the use of healthcare services, spatial mobility (e.g. barrier-free access to public transport) etc.

Keywords: seniors, unfair sales practices, product demonstration excursions, protection

The ILO on the economic and social situation in the world - p. 28

On the occasion of the annual autumn meeting of representatives of the World Bank Group and International Currency Fund, the ILO gave its opinion on the economic and social situation in the world. According to the ILO, the economic slowdown in 2014 has weakened the chances of creating new jobs and reducing poverty and presents a risk of a low growth trap. This alarming outlook is based on the slow growth in employment, wage stagnation and growing inequality, which are leading in many countries to slower elimination of poverty, falling consumption and the deferral of investment. Consequently, the jobs shortfall keeps growing, reaching 62 million in 2013 and set to increase further in 2014.

Keywords: ILO, economic situation, social situation

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

Karlovo nám. 1359/1, 128 00 Praha 2, Czech Republic, tel. +420 211 152 711, <http://www.vupsv.cz>

FÓRUM sociální politiky

