

5



FÓRUM ODBORNÝ RECENZOVANÝ ČASOPIS
sociální politiky

dvouměsíčník/ročník 4

2010

Editorial

Stati, studie, úvahy a analýzy

Návrh mezinárodní komparace systému výcvikových a vzdělávacích programů
Pavel Horák, Markéta Horáková
Zohlednění skutečně získaných příjmů ve výši důchodu
Martin Holub

Z Evropské unie

EU zahajuje diskusi o budoucnosti penzí

Projekty podporované EU

Využití metody benchmarkingu pro trvalé zlepšování kvality v sociálních službách

Statistiky a analýzy

Změny ve struktuře příjemců příspěvku na péči v letech 2007 a 2009
Sociální ekonomika a sociální podniky v České republice

1	Poznátky z praxe	
	Senioři a dospělí lidé s mentálním nebo kombinovaným postižením v jednom zařízení sociálních služeb	26
	Slunečnice, o. s., poskytuje služby osobám s postižením	27
2		
11	Zajímavosti ze zahraničního tisku	
	Globální vývoj nezaměstnanosti mladých lidí	28
18	Informační servis čtenářům	
	Recenze	
	Funkce, role a podmínky činnosti občanského sektoru v České republice	29
	Úroveň podpory rodin v České republice	30
19		
	Novinky v knižním fondu	31
	Z domácího tisku	31
20		
23	Ze zahraničního tisku	32

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

Obsahové zaměření časopisu

Sociální problematika v nejširším vymezení, zejména tyto tematické okruhy:

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

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

Informace pro autory

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

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

Redakce přijímá pouze dosud nepublikované příspěvky v elektronické podobě.

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

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

Uveřejněné příspěvky jsou honorovány.

Formální požadavky

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

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

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

Připojeny musí být i jejich zdrojové soubory.

Redakce provádí jazykovou úpravu textu.

FÓRUM sociální politiky

odborný recenzovaný časopis

5/2010

Vydává Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.
Palackého nám. 4
128 01 Praha 2
IČO 45773009

Šéfredaktorka: Mgr. Helena Lisá
kontakt: helena.lisa@vupsv.cz
tel. 224 972 645

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

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

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

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

Cena jednotlivého čísla: 50 Kč

Vychází: 6krát ročně

Dáno do tisku: 8. 10. 2010

Registrace MK ČR E 17566
ISSN 1802-5854 – tištěná verze
ISSN 1803-7488 – elektronická verze
© VÚPSV

Redakční rada:

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

Vážení čtenáři,

nově jmenovaná vláda si ve svém programovém prohlášení stanovila cíl snížit deficit veřejných financí a v souladu s tímto cílem předložila Poslanecké sněmovně návrh státního rozpočtu na příští rok včetně úspor a potřebných změn legislativy. Plány snížit prostředky vynakládané na platy ve státní a veřejné správě, zpružnit trh práce či zpřísnit podmínky nároku na některé sociální dávky a kontrolu jejich dodržování, zefektivnit výkon státní správy a snížit rozpočtové výdaje dostaly konkrétní obrysy včetně návrhů příslušných opatření, jimiž má být stanovených cílů dosaženo. Některá poslouží v krátkodobém horizontu, připravují se však i systémová opatření, která budou znamenat hlubší zásahy do stávajících systémů sociálního zabezpečení a jejich legislativního zakotvení v příštích letech. Na ohlášené změny v systému odměňování a další připravované úpravy stávajících zákonů reagovaly odbory vyhlášením protestních akcí, protože se podle nich v jejich důsledku zhorší postavení zaměstnanců i jejich ochrana, a to v situaci, kdy sice vysoká míra nezaměstnanosti mírně klesla, ale nových pracovních míst vzniká jen velmi málo.

Rubrika *Stati, studie, úvahy a analýzy*, v níž jsou uveřejňovány recenzované články, je tvořena dvěma příspěvky. Autoři článku „Návrh mezinárodní komparace systému výcvikových a vzdělávacích programů“ se pokusili vypracovat návrh mezinárodní komparace systémů výcvikových a vzdělávacích programů. Zajímá je, jak je politika pracovního výcviku a vzdělávání ve vybraných zemích konceptualizována a realizována, zejména pokud jde o míru flexibility těchto systémů. Optika flexibility umožňuje identifikovat ty systémy, které dokážou lépe a efektivněji reagovat na potřeby znevýhodněných cílových skupin na trhu práce a jsou tak efektivnější i v relaci k vynaloženým nákladům na jednotlivé programy. Navrhovaná metodologie má podle autorů univerzální charakter a lze ji tedy využít i samostatně pro evaluaci designu a implementace jakéhokoliv opatření politiky trhu práce.

Druhý příspěvek „Zohlednění skutečně získaných příjmů ve výši důchodu“ představuje další střípek v mozaice článků pojednávajících o důchodové problematice. Jeho základním cílem je přispět k debatě o reformě českého důchodového systému, zejména o případných parametrických úpravách stávajícího systému. Autor se zaměřil na analýzu rozhodného období, ze kterého je zjišťována výše důchodu, a na jeho možné úpravy a dopad těchto úprav na důchodový systém, jeho celkovou dlouhodobou finanční udržitelnost i na individuální výši důchodu jedince. Pojednání o rozhodném období je rozděleno na dvě části, první se věnuje mezinárodnímu srovnání způsobu stanovení rozhodného období, ze kterého jsou zjišťovány příjmy pro výpočet výše důchodu. V druhé, modelové analytické, která vyjde v příštím čísle Fóra sociální politiky, jsou pak nastíněny možnosti úprav rozhodného období a mikroekonomický a makroekonomický dopad těchto změn.

V nerecenzované části je v rubrice *Z Evropské unie* zařazen článek o probíhajících diskusích týkajících se budoucnosti penzí v zemích EU, v rubrice *Projekty podporované EU* příspěvek o využití benchmarkingu k trvalému zlepšování kvality sociálních služeb. Rubriku *Statistiky a analýzy* tvoří příspěvky analyzující změny ve struktuře příjmů příjemců příspěvků na péči v letech 2007 a 2009 a situaci sociální ekonomiky a sociálních podniků v ČR. Rubrika *Poznatky z praxe* přibližuje činnost obecně prospěšné společnosti Slunečnice a zkušenosti se soužitím seniorů a dospělých osob s mentálním či kombinovaným postižením v jednom zařízení sociálních služeb. V rubrice *Zajímavosti* ze zahraničního tisku jsou stručné informace o globální nezaměstnanosti mladých lidí v roce 2009 a výhledech jejího vývoje v dalších letech. Informační servis čtenářům obsahuje dvě recenze zajímavých knížek a jako vždy ukázky z přírůstků a databáze odd. knihovnicko-informačních služeb a krátké informace o dění v oboru.

Helena Lisá
šéfredaktorka

Návrh mezinárodní komparace systému výcvikových a vzdělávacích programů¹

Markéta Horáková, Pavel Horák

Existence nových sociálních rizik a nejistot na soudobých světových trzích práce způsobila, že je od marginalizované pracovní síly vyžadována větší flexibilita a adaptabilita k měnícímu se pracovnímu prostředí, novým technologiím a znalostem. Reprezentanti veřejné a sociální politiky jednotlivých zemí EU se v této souvislosti domnívají, že klíčovým mechanismem zmírňujícím důsledky marginalizace a vyloučení z trhu práce je proces dalšího vzdělávání a pracovního výcviku. Členské země EU se ale navzájem liší mírou flexibility systémů řízení výcvikových a vzdělávacích programů. Z tohoto důvodu se v předkládaném textu snažíme na základě vlastních úvah inspirovaných zahraničními experty předložit návrh mezinárodní komparace těchto systémů. Konkrétně nás zajímá, jak je politika pracovního výcviku a vzdělávání ve vybraných zemích konceptualizována a realizována s důrazem na míru její flexibility. Domníváme se totiž, že rostoucí nejistoty na trhu práce vyvolané nedostatkem nebo zastaráváním dovedností a znalostí potřebných pro výkon zaměstnání se větší nebo menší měrou odráží v charakteru a rozsahu systémů pracovního výcviku a vzdělávání. Zvolená optika flexibility umožňuje identifikovat systémy, které dokážou lépe a efektivněji reagovat na potřeby znevýhodněných skupin na trhu práce a jsou efektivnější i v porovnání k nákladům vynaloženým na jednotlivé programy. Navrhovaná metodologie má univerzální charakter, což znamená, že je možné ji využít i samostatně pro evaluaci designu a implementace jakéhokoliv jiného opatření politiky pracovního trhu.

Úvod

V kontextu globalizace, rychlých technologických změn i výrazných demografických proměn se lidský kapitál, znalosti a dovednosti stávají klíčovým faktorem ekonomického i sociálního rozvoje společností. Ekonomiky většiny vyspělých zemí jsou v důsledku těchto procesů stále výrazněji segmentovány: v jejich jádru dlouhodobě setrvávají pracovníci, kteří jsou schopni se na změny trhů práce adaptovat (a využít k tomu jak svých individuálních schopností a dovedností, tak také příležitostí nabízených ekonomickými a sociálně politickými subjekty). Na periférii se naopak ocitá stále větší podíl osob, které tlakům novodobých sociálních nejistot podléhají. Současná ekonomická recese navíc pracovní příležitosti ještě důsledněji strukturuje a tím více oslabuje pozice rizikových skupin na trhu práce.

S ohledem na sílící tlaky na flexibilitu a adaptabilitu subjektů trhu práce a vzhledem k prozatím nepřilíhající pozitivnímu ekonomickému vývoji v evropských zemích se jeví jako klíčový mechanismus zmírňování důsledků marginalizace a vyloučení z trhu práce zejména proces vzdělávání a pracovního výcviku jako součást celoživotního učení. Zatímco politiky počátečního (formálního) vzdělávání jsou v evropských zemích již dlouhodobě důsledně propracované, další vzdělávání dospělých (ať už informálního nebo neformálního charakteru), spojené velmi často s přímou účastí na pracovním trhu, dosahuje v zemích EU velmi odlišné úrovně i rozsahu. Byť se v této oblasti projevují jisté tendence ke konvergenci politik pracovního výcviku a vzdělávání vyplývající mimo jiné z realizace Evropské strategie

zaměstnanosti (EES), je zřejmé, že řada zemí prozatím hledá optimální nastavení systému pracovního výcviku a vzdělávání ve snaze dlouhodobě rozvíjet pracovní sílu a přispívat k naplnění cílů EES. Lisabonská strategie jako ideová základna EES, jejíž realizace bude v právě probíhající době ukončena, se totiž ukazuje jako příliš ambiciózní ve svých cílech a možnostech jejich naplnění všemi členskými státy EU včetně ČR.

Cílem následujícího textu je předložit návrh mezinárodní komparativní analýzy systémů výcvikových a vzdělávacích programů ve vybraných evropských zemích. Naši snahou je přitom rozklíčovat charakter těchto programů ve vztahu k jejich nastavení a implementaci. Zajímá nás proto, jak je politika pracovního výcviku a vzdělávání ve vybraných zemích konceptualizována (designována) a realizována s důrazem na míru flexibility těchto systémů při řešení soudobých sociálních rizik a nejistot. Vycházíme totiž z předpokladu, že rostoucí nejistoty na trhu práce vyvolané nedostatkem či zastaráváním dovedností a znalostí potřebných pro výkon zaměstnání se větší či menší měrou odráží v charakteru a rozsahu systémů pracovního výcviku a vzdělávání. Tyto systémy by totiž měly reagovat na takové podmínky na pracovních trzích, v nichž se investice jednotlivců, ale i organizací do výcviku a vzdělávání jeví v dlouhodobé perspektivě jako značně rizikové a plánování cílů výcvikových a vzdělávacích programů jako velmi komplexní a špatně predikovatelné. Navíc, v důsledku panujících nejistot se výrazně zkracuje i horizont, v němž mohou tvůrci politiky reagovat na změny na trhu práce.

Navrhovaná komparace by svým zaměřením mohla navázat na již realizované

průzkumy vzdělávacích programů pro potřeby trhu práce v ČR, zejména na nedávný mezinárodní výzkum kvality dalšího formálního profesního vzdělávání dospělých provedený Národním vzdělávacím fondem v letech 2007–2009. Tato analýza se však jeví jako opodstatněná i v souvislosti s ekonomickou recesí nastartovanou na přelomu roku 2007 a 2008 ve Spojených státech, která do určité míry postihla všechny evropské země a která může různorodost systémů pracovního výcviku a vzdělávání buď posílit, nebo částečně eliminovat v důsledku užití společných postupů v boji s nezaměstnaností. Jde přitom o nezávazné směrnice nebo o tzv. protikrizové plány evropských zemí v oblasti trhu práce, pro něž je relevantní kromě udržení stávajících a tvorby nových pracovních míst také podpora souladu nabídky a poptávky na pracovním trhu prostřednictvím důrazu na rozvoj lidského kapitálu a zaměstnatelnosti (ILO, 2008).

Následující text je rozdělen do dvou částí. V první části se pokoušíme objasnit roli výcvikových a vzdělávacích programů v kontextu soudobých sociálních rizik a nejistot na straně jedné a míry flexibility jejich řízení politikami pracovního trhu na straně druhé. Konkrétně se zabýváme vlivem procesu modernizace a současných principů řízení ekonomik a sociálních států na vznik a způsoby řešení těchto rizik a nejistot². Dále upozorňujeme na potřebu zkoumat schopnost (flexibilitu) jednotlivých lokálních institucí plánovat a realizovat programy a služby na jednotlivých trzích práce v dílčích aspektech jejich řízení³. Druhá část práce představuje hlavní fáze mezinárodního srovnání systémů pracovního výcviku a vzdělávání.

S ohledem na metodologická pravidla komparativního výzkumu diskutujeme nejprve objekt, cílové země a navrhovanou časovou osu srovnání výcvikových a vzdělávacích programů včetně možných přínosů i úskalí, jež komparativní výzkum v jednotlivých fázích přináší. V závěrečné části navrhuje v přehledné tabulce hlediska a jednotlivé indikátory pro srovnání systémů pracovního výcviku a vzdělávání, a to jak v rovině jejich nastavení (designu politiky), tak i v rovině jejich realizace (implementace politiky) s důrazem na zjištění míry flexibility těchto systémů.

Výcvikové a vzdělávací programy v kontextu soudobých sociálních rizik a nejistot a míra flexibility jejich řízení politikami pracovního trhu

Proces modernizace současné společnosti včetně její globalizace a nedávný nepříznivý vývoj celosvětové ekonomiky přináší pro zaměstnanost a zaměstnatelství řadu implikací. Ty jsou důsledkem zejména tendence sociálního státu snižovat rozsah nároků svým občanům (zprásoňováním podmínek pro poskytování dávek, snižováním výše a zkracováním doby jejich pobírání) a dále i tlaku na přesun povinností financovat zbylé nároky z firem na jejich zaměstnance (daňové úlevy a osvobození od daní, snižování vedlejších mzdových nákladů/příspěvků zaměstnavatelů na sociální pojištění a zvýšení důrazu na soukromé pojištění) (Keller, 2009: 76). Za dva základní pilíře modernizačního procesu, které mají významný dopad na oblast zaměstnanosti, lze považovat jednak flexibilizaci práce⁴ a dále pak omezování sociálních práv, která je možné vnímat jako specifickou formu majetku nemajetných, jež byla státem v procesu modernizace velkoplošně vyvlastněna. Oba tyto aspekty mají za následek, že hrozí marginalizace a vyloučení celých skupin obyvatel, což může mít výrazný dopad na oslabení jejich občanských a potažmo i politických práv (ibid., 86-7).

Přestože riziko nezaměstnanosti sdílí v podmínkách globalizovaných ekonomik obecně větší část populace, je jeho rozložení výrazně diferencováno směrem k více zranitelným skupinám na trhu práce⁵. V této souvislosti hovoří řada současných autorů o tzv. sociálních nejistotách a rizicích, která determinují možnosti aktivní pracovní síly participovat na trhu práce (např. Beck, 2000; Giddens, 1998; Taylor-Gooby, 2005)⁶. Mezi nejběžnější z nich patří zastarávání a ztráta kvalifikace, znalostí a dovedností potřebných pro výkon zaměstnání. Tyto dovednosti a znalosti (lidský kapitál) jsou stále více spojovány s flexibilitou konkrétního nositele – vzdělání samo o sobě není v kontextu nových sociálních rizik dostatečným předpokladem úspěšnosti v zapojení se na pracovní trh, je však stále častěji prezentováno jako „pojištění“, které může absolventy různých stupňů vzdělání před těmito riziky

chránit (Tvrdý, 2008: 10). Podstatná je úroveň a forma flexibility, kterou jedinec disponuje a která je do určité míry ovlivlena jak od jeho stávající úrovně lidského kapitálu, tak od očekávání a požadavků zaměstnavatelů (Solga, Diewald, 2001). Na jedné straně tak dochází ke stále výraznějšímu vytěsňování lidí s nízkou nebo nevyhovující kvalifikací na okraj pracovního trhu (např. Berger a Piore, 1980 hovoří o *outsiderech*; Dahrendorf, 1980 o *marginální pracovní síle*), na straně druhé pozorujeme tendenci k tzv. překvalifikovanosti či převzdělanosti pracovní síly (Tvrdý, 2006, resp. *qualification inflation* – Green et al., 1998 nebo *credential inflation* – Sparkes, 1999). V tomto případě vzdělání nedobrovolně vytlačují nevzdělané i z pozic, které byly tradičně jejich doménou (resp. zaměstnavatelé stupňují své kvalifikační požadavky na zaměstnance v důsledku rostoucí nabídky kvalifikované/certifikované pracovní síly).

Výcvikové a vzdělávací programy jako prvek posílení funkční flexibility nezaměstnaných a nezaměstnanosti ohrožených osob

Hospodářská recese, která větší či menší měrou postihla všechny světové ekonomiky, vyvolala potřebu koordinovat politiky a strategie určené k jejímu řešení. Řada dokumentů EU, OECD nebo ILO přitom zdůrazňuje, že právě ekonomický útlum ukázal, nakolik jsou ekonomiky evropských zemí vzájemně propojené a vyžadují společné koordinované úsilí k překonání krize. Řešení dopadů do oblasti trhu práce a zaměstnanosti přitom tyto dokumenty považují za klíčové. Podle nich je významné na národní úrovni podporovat: 1) opatření, jejichž cílem je udržení stávajících pracovních míst, případně tvorba nových pracovních míst⁸; 2) opatření pro zajištění rychlého (znovu-)zачlenění na pracovní trh, tj. zejména opatření pro zvyšování zaměstnatelství pracovní síly a také vytvoření explicitních pravidel pro zabezpečení osob v nezaměstnanosti a 3) opatření na podporu nezranitelnějších osob⁹ (EC, 2009; ILO, 2008).

Strategie a protikrizové plány evropských zemí přispívají sice k zachování určitého podílu pracovních míst (tedy k nepropouštění), nedokážou ale ochránit zranitelné skupiny osob před jistou mírou marginalizace na trhu práce. Tato marginalizace může vyplývat z tlaků na flexibilitu těchto skupin na pracovním trhu, a to především takovou, která je určována možnostmi jejich adaptace na částečnou ztrátu zaměstnání (tj. tzv. vnější numerická flexibilita definovaná jako ochota/povinnost jedince přijmout zaměstnání na zkrácený úvazek či zaměstnání časově determinované) (srv. Sirovátka, 2009; Rosenberg, 2009). V době ekonomického útlumu je upřednostněna takové formy flexibility zaměstnanců logickým krokem řady zaměstnavatelů a je vyžadováno u větší

části pracovní síly než v době hospodářského oživení. Jde o prvotní stadium přizpůsobení se ekonomické recesi, tedy o řešení důsledků rostoucí nezaměstnanosti. Z pohledu ekonomických i sociálních expertů tak nejde o řešení systémové a dlouhodobé. V delší časové perspektivě by měl být proto zdůrazněn spíše význam podpory funkční flexibility, tedy schopnosti subjektů adaptovat se na změny na trhu práce rozvojem a zkvalitněním svého pracovního potenciálu (v případě firem tedy lidských zdrojů). Ten bude při případných následných ekonomických obtížích fungovat současně jako pojištění před zmíněným rizikem vnější numerické formy flexibility (i když je zřejmé, že obě základní formy flexibility jsou do jisté míry pro zaměstnance i zaměstnavatele potřebné a od sebe jen obtížně oddělitelné)¹⁰. Podle Rosenberga (2009) totiž může funkční flexibilita zaměstnanců přispět k růstu produktivity práce zaměstnanců a k jejich užší vazbě na zaměstnavatele. Přiměřenou úroveň funkční flexibility však disponují jen někteří zaměstnanci a jen u některých zaměstnanců se na zvyšování této flexibility podílejí sami zaměstnavatelé (jde spíše o pracovníky uvnitř tzv. funkčně flexibilního jádra firmy, kteří jsou pro existenci a efektivní činnost firmy nepostradatelní). Pro ty, kteří se pohybují vně takového firemního jádra, pak alternativou posilování jejich funkční flexibility představují zejména veřejné programy vzdělávání a rozvoje lidského kapitálu. Předpokladem je, že v jejich důsledku alespoň část marginalizovaných opustí numericky flexibilní periferii a stane se členem funkčně flexibilního jádra firmy.

Evropské dokumenty myšlenku posílení funkční flexibility pracovníků podporují, když deklarují, že lidské zdroje by měly být ústřední komponentou všech protikrizových opatření (deklarace „*people first*“, srv. OECD, 2009). Jejich rozvoj je alternativou ke strategiím, které byly donedávna preferovány, tj. strategiím aktivace, které v době ekonomické recese pozbývají alespoň u části populace svých efektů (stimulovat nezaměstnané ve snaze zapojit je na trh práce nemusí být v době, kdy chybí a dále se ztrácí volná pracovní místa, příliš účinné). OECD (2009) dokonce doporučuje pro stávající programové období spojené s revizí Lisabonské strategie opustit „*aktivační paradigma*“ politik pracovního trhu a nahradit ho „*paradigmatem rozvoje lidských zdrojů*“. Politiky pracovního trhu v této podobě totiž umožní silnější důraz na význam vzdělání a pracovního výcviku pro pohyb na pracovním trhu a jeho důslednější a cílenější podporu ze strany veřejných politik.

Směrnice Evropské strategie zaměstnanosti zdůrazňují roli znalostí a dovedností (tedy lidského kapitálu a potažmo zaměstnatelství) jako jednu z priorit, jejíž naplnění přispěje k vytvoření evropské konkurenceschopnosti a sociální koheze. V těchto dokumentech reprezentují investice do

Tabulka č. 1: Cíle vzdělávání a rozvoje lidského kapitálu na úrovni EU

Cíle vzdělávání a pracovní přípravy do roku 2010	Cíle vzdělávání a pracovní přípravy do roku 2020
Snížit podíl osob mladších 15 let s nedostačujícími dovednostmi v oblasti čtení na méně než 10 %.	Podíl 15letých obyvatel s nedostatečnými elementárními dovednostmi v oblasti čtení a počítání by neměl překročit hranici 15 %.
Dosáhnout průměrné míry předčasných odchodů ze vzdělávacího systému max. 10 %.	Podíl osob, které předčasně opustí vzdělávací systém, by neměl překročit 10 %.
Dosáhnout nejméně 85% podílu osob ve věku 20–24 let, které disponují ukončeným středoškolským vzděláním.	Přinejmenším 95 % dětí ve věku mezi 4 roky a věkem potřebným pro nástup do povinného školního vzdělávání by se mělo účastnit předškolního vzdělávání.
Dosáhnout minimální úrovně 15 % absolventů technicky a matematicky zaměřeného vysokoškolského vzdělání, současně by měla být podporována genderová rovnost v této oblasti.	Nejméně 40 % osob ve věku 30–34 let by mělo dosáhnout vysokoškolského vzdělání.
Zvýšit podíl pracujících dospělých participujících na celoživotním vzdělávání na minimálně 12,5 %.	Minimálně 15 % dospělých ve věku 15–64 let by mělo participovat na systému celoživotního vzdělávání.

Pramen: autoři (na základě informací EC, 2010)

lidského kapitálu prostřednictvím systémů vzdělávání a odborné přípravy zásadní příspěvek k „vysoké úrovni udržitelného růstu a zaměstnanosti při současně podpoře seberealizace, sociální soudržnosti a aktivního občanství“ (EC Council conclusion, 2009: 2). Cíle týkající se vzdělávání a rozvoje lidského kapitálu všech obyvatel Evropské unie se v současné době promítají i do cílů pracovních programů „Vzdělávání a pracovní příprava do roku 2010“ a „Vzdělávání a pracovní příprava do roku 2020“, které v kontextu Lisabonské strategie představují pevný rámec spolupráce evropských zemí v oblasti vzdělávání a pracovního výcviku (tabulka č. 1). Naplnění těchto cílů není ale pro řadu evropských zemí snadné, a to jak s ohledem na současný ekonomický vývoj zemí ovlivněný hospodářskou recesí, tak vzhledem k faktu, že samotné nastavení cílů v oblasti vzdělávání na úrovni EU bylo od počátku příliš ambiciózní. Např. průměrná míra účasti dospělé populace v systémech celoživotního vzdělávání dosáhla do roku 2009 hodnoty 9,7 %, přičemž v řadě zemí (Itálie, Portugalsko, Španělsko) je dlouhodobě tento podíl nižší než průměrné hodnoty EU (tj. méně než 5,5 %). Také podíl mladých lidí předčasně opouštějících vzdělávací systém setrvává na vyšší než plánované úrovni (tj. 14,8 % oproti požadovaným 10 %) a v řadě zemí (Kypr, Španělsko, Francie, Itálie) navíc dále narůstá. Podíl osob ve věku 20–24 let s ukončeným středoškolským vzděláním sice vzrostl, v roce 2008 se však pohyboval na úrovni 78,1 %, což je téměř 7 % pod požadovaným průměrem (nejnižší je na Maltě, v Portugalsku a Španělsku). Jako aktuální se tak stále jeví zejména snahy vytvořit kvalitní ucelený koncept celoživotního vzdělávání stejně jako lépe propojit vzdělávací systémy s trhem práce (Společná zpráva, 2009). Pro následující desetileté období navrhuje Evropská komise cíle vzdělávání a odborného rozvoje rozší-

řit o cíle vázané na předškolní vzdělávání a dále posilovat význam vzdělání v období pracovní kariéry.

Evropské veřejné politiky rozlišují podporu rozvoje systému formálního vzdělávání, které bývá součástí tradičních vzdělávacích politik řady zemí a nabízí základní a akademické vzdělání certifikované jako dosažený stupeň kvalifikace. Tento systém implikuje dlouhodobě potřebu lépe a efektivněji propojit vzdělávací sféru s trhem práce a usnadnit tak vazbu mezi vzdělávanými subjekty a zaměstnavateli. Investice do rozvoje formálního (tedy běžného několikastupňového školního) systému vzdělávání patří k méně rizikovým v pohledu většiny aktérů pracovního trhu ve srovnání s investicemi do vzdělávání spíše neformálního a informálního charakteru. Právě neformální vzdělávání je ale v paradigmatu současné znalostní společnosti založené na potřebě celoživotního učení stále více akcentováno. Jde přitom o proces získávání znalostí a dovedností v průběhu dalšího profesního života jednotlivce, které významně ovlivňuje jeho postavení na trhu práce. Forrier et al. (2002) upozorňují, že neformální¹¹ a informální¹² vzdělávání pokrývá rozhodující část života jednotlivců a s ohledem na současnou dynamiku pracovních trhů stejně jako s ohledem na zesilující globalizaci tak přispívá k formování jejich celoživotní zaměstnatelnosti (celoživotní zaměstnatelnost jako relativní šance jednotlivců získat a udržet si různé druhy zaměstnání je chápána jako substituce celoživotního zaměstnání).

Rychlý technologický pokrok vyžaduje neustálou podporu rozvoje pracovních a sociálních kapacit jednotlivců (reálných i potenciálních zaměstnanců). Tato podpora musí být dlouhodobá, komplexní a snadno realizovatelná. Giguère (2008) hovoří o potřebě rychlé a snadné „recyklace“ znalostí a dovedností, od znalostí a dovedností využitelných v jednom sek-

toru ke znalostem a dovednostem aplikovatelným ve zcela odlišném ekonomickém odvětví, od znalostí konkrétního charakteru ke znalostem obecnějším a širěji uplatnitelným. Bohlinger a Münk (2009) zdůrazňují rozmanitost funkcí a cílů dalšího vzdělávání (tabulka č. 2) a upozorňují, že znalosti a dovednosti mohou být formovány různými způsoby (individuální nebo skupinové metody), v různých systémech (běžné vzdělávání, aktivity politiky pracovního trhu, rozvoj kulturních a sociálních kompetencí) a v různých fázích života člověka (počáteční formální vzdělávání, další profesní vzdělávání, samostudium, celoživotní učení).

Grubb a Ryan (1999) rozlišují čtyři možné formy získávání lidského kapitálu se zdůrazněním právě možností jeho rozvoje v souvislosti s pracovní kariérou. Jde o:

- vzdělávání před vstupem na pracovní trh (pre-employment vocational education and training), tedy o tradiční programy školního vzdělávání administrované většinou ministerstvy školství (v případě tzv. duálních systémů i ministerstvy práce, viz Německo);
- doplňkové/rozšiřující vzdělávání a výcviky (upgrade training) – dodatečné vzdělávání pro zaměstnance v okamžiku, kdy se mění obsah jejich pracovního výkonu, technologie nebo organizace práce, cílem je udržení zaměstnání;
- rekvalifikace (retraining), které jsou určeny zejména nezaměstnaným s dřívější pracovní zkušeností, kterým nabízí rozšíření kompetencí pro efektivnější hledání a získání zaměstnání; a
- specifické vzdělávací a výcvikové programy (remedial vocational education and training) zaměřené na osoby zjevně marginalizované nebo vyloučené z trhu práce (dlouhodobě nezaměstnaní, podzaměstnaní lapení v pasti nezaměstnanosti či chudoby, příjemci sociálních dávek), kteří mají malé nebo žádné zkušenosti na trhu práce, často nízkou kvalifikaci, v mnoha případech jsou jejich handicap mnohčetné.

Výcvikové a vzdělávací programy v kontextu soudobých sociálních rizik a nejistot a mira flexibility jejich řízení politikami pracovního trhu

Nová sociální rizika a nejistoty, které jsou nedílnou součástí současných společností, jsou výsledkem zejména¹³ postupného zavádění nových principů řízení ekonomik vyspělých zemí a jejich veřejných politik¹⁴, čímž dochází k oslabení tradiční funkce sociálního státu, založeného na zajištění bezpečí a na redukci nejistoty (Keller, 2009). Konkrétně jde zejména o principy nového veřejného managementu, jako je efektivnost, efektivita a kvalita státních organizací a jimi poskytovaných služeb, které začaly být prosazovány od 70. let minulého století v souvislosti s již zmíněným masovým přechodem pracovní síly do terciárního

sektoru a ve spojení s důsledky ropné krize. Současné společnosti navíc stále důrazněji prosazují principy tzv. nového vládnutí (new governance), které spočívá v řešení sociálních rizik a nejistot pomocí širokých sítí spolupracujících státních i nestátních aktérů a nových nástrojů zdůrazňujících zejména kontraktování a individualizaci služeb (Winkler, 2009; Horák, 2009). Mezi doprovodné procesy nového řízení patří decentralizace, deregulace, podpora informačních toků, reforma veřejných financí a veřejné správy, efektivní právní řád, boj proti korupci, vyjasňování kompetencí a odpovědnosti a již zmíněné zapojení co největšího počtu subjektů do procesu spolurozhodování (Vymětal, 2005).

Za klíčové mechanismy, které významně ovlivňují podobu současné politiky pracovního trhu, můžeme považovat jak proces decentralizace státní správy a úkolů na nižší úrovně řízení, tak i možnost zapojit do realizace politiky na lokální úrovni širší spektrum sociálních partnerů mimo státní sektor. Tyto procesy totiž umožňují, aby byly vzdělávací a výcvikové programy pružnější v reakci na potřeby nabídky i poptávky na pracovním trhu, což je klíčový požadavek současných vlád. Tyto a další flexibilizační procesy jsou významné, neboť vytváření lokálních (sociálních) partnerství stejně jako další aspekty nových forem řízení veřejné politiky¹⁵ výrazně přispívá ke snižování zejména strukturální složky nezaměstnanosti (Schmid, 1996: 747).

Užitečnost decentralizace pro rozvoj flexibilní lokální politiky trhu práce spočívá především v přesunu rozhodovací moci a odpovědnosti z národní úrovně na regionální a lokální úroveň (Mosley, 2009: 74). Ta totiž nabízí regionálním a lokálním úřadům práce větší prostor pro samostatné rozhodování ve věci plánování a realizace jednotlivých programů a služeb. Přínosem decentralizace je možnost získat nové a kvalitnější informace potřebné pro toto rozhodování¹⁶ a také příležitost uplatnit pragmatičtější přístup poskytováním na míru šitých služeb, které jsou zacíleny výhradně na potřebné skupiny v lokalitě. Decentralizace ale může přinášet i nevýhody. Umožňuje odklon od hlavních cílů národní politiky v důsledku přílišné svobody v rozhodování lokálních aktérů. Problémem může být i zmíněná tendence k pragmatismu¹⁷, rozdílné schopnosti aktérů v jednotlivých lokalitách anebo duplicita jimi vykonávaných činností (srv. Giguère a Froy, 2009; Mosley, 2009). Na druhou stranu neexistují studie, které by potvrdily jednoznačný vztah mezi decentralizací a úspěšností politiky. Poslední výzkumy OECD v oblasti flexibility navíc ukázaly, že pružnost v řízení politiky pracovního trhu a jejích programů nemusí nutně souviset s některými formami decentralizace pracovního trhu nebo devoluce¹⁸, ale může být přítomna v jakémkoli systému veřejných služeb za-

Tabulka č. 2: Obecné funkce a cíle dalšího vzdělávání a pracovního výcviku

Funkce	Cíle
Podpora adaptace na měnící se podmínky na pracovních trzích (zejména v souvislosti s technologickým pokrokem)	Podpora osobního rozvoje, sebedůvěry, sebe-realizace a vlastní identity člověka
Zlepšení a rozšiřování znalostí a dovedností prostřednictvím udržování kvalifikace (zejména další vzdělávání a pracovní výcvik iniciovaný a realizovaný zaměstnavateli)	Zlepšení ekonomické efektivity, produktivity, individuálních příjmů a ekonomického růstu
Využití znalostí a dovedností pro rozvoj pracovní kariéry (udržování a rozvíjení individuálních schopností a dovedností v rámci zaměstnání)	Zajištění aktuálnosti znalostí a dovedností (prevence jejich zastarávání)
Vytvoření základu a/nebo doplnění a posílení znalostí a dovedností v případě nízké počáteční kvalifikace (zejména pro specifické a rizikové skupiny uchazečů na trhu práce)	Řešení či zmenšování problémů rizikových skupin na trhu práce (zejména nízkokvalifikovaní, starší lidé, pracovníci v „nejistých“ životních podmínkách, mladí lidé předčasně opouštějící vzdělávací systém, ženy)
Nápravná a kompenzační funkce vzdělávání a výcviku zacílených na změnu znalostí a dovedností jako součást politiky pracovního trhu	Naplnění potřeb demokratického a pro-sociálně orientovaného vývoje evropských zemí
Preventivní a kumulativní funkce vzdělávání a výcviku pro osoby, které si přejí dosáhnout schopností a dovedností potřebných pro udržení zaměstnání nebo zlepšení podmínek v zaměstnání	Posílení kulturní participace a zvyšování sociálních kompetencí

Pramen: Bohlinger a Münk, 2009 (vlastní překlad)

městnanosti (Giguère a Froy, 2009: 23). Tato skutečnost znamená, že i když je přílišná míra centralizace považována za častý problém veřejných služeb zaměstnanosti, nemusí jít z hlediska flexibility politiky o kardinální problém.

Veřejné služby zaměstnanosti se navíc v současné době potýkají i s dalšími obtížemi. Častým problémem je zastaralý způsob řízení a rozvoje pracovní síly (resp. málo příležitostí lokálních organizací a aktérů najít svou identitu a být tak schopni a ochotni pustit se do řešení aktuálních problémů) a omezená moc koordinovat rozhodování různých subjektů na lokální úrovni. Druhý z uvedených problémů se bezprostředně týká procesu spolupráce a sociálního partnerství. Nedostatek rozhodovací volnosti na lokální úrovni totiž i v oblasti vzdělávacích a výcvikových programů způsobuje, že se spolupráce lokálních aktérů (tj. úřadů práce, výcvikových institucí, organizací pro ekonomický rozvoj, lokálních autorit, zaměstnavatelů, odborových svazů a organizací na komunitní bázi) zaměřuje spíše na podporu státních programů aktivní politiky pracovního trhu a na dosahování jejich cílů než na aktivní spolupráci a rozvoj nových přístupů a strategií (Giguère a Froy, 2009: 13-14; Horák, 2009). Ať již je moc rozhodovat a koordinovat jednání aktérů na lokální úrovni velká či malá, v současnosti převládá názor, že subjekty zabývající se rozvojem pracovní síly na lokálních trzích práce by měly zlepšit kvalitu svého řízení (Giguère, 2008).

Většina současných společností se proto snaží integrovat znevýhodněné osoby na lokálních pracovních trzích tím, že se snaží ovlivňovat jak řízení vzdělávacích

a rekvalifikačních programů, tak i spolupráci mezi státními a nestátními institucemi při jejich realizaci.

Zkoumání míry flexibility řízení politik pracovního trhu: konceptuální uchopení politik realizujících výcvikové a vzdělávací programy

V současnosti neexistují specifické politiky pracovního trhu zaměřené na vzdělávací a výcvikové programy, které by byly na základě formy řízení a způsobu administrativy (tj. typu prosazované politiky) úspěšnější než jiné. Důkazem tohoto tvrzení jsou výzkumy Giguéra (2009), Mosleyho (2009) a dalších autorů, ze kterých vyplývá, že jak státy s centralizovanou mocí, tak i státy s decentralizovanou formou řízení mohou být ve svých úspěších či neúspěších podobné. Jinými slovy, neexistují empirické studie, které by dokazovaly přímý či nepřímý vliv decentralizace rozhodování nebo i formy vládnutí (governance) na výsledné účinky politiky pracovního trhu.

V této souvislosti bývá centrem pozornosti současných výzkumníků v oblasti pracovního trhu zjišťování míry flexibility lokálních organizací plánovat a realizovat programy a služby. Konkrétně jde o zkoumání flexibility v řízení programů a služeb pracovního trhu v jeho různých aspektech (designu, rozpočtu, právním rámci, výkonném managementu, úrovni outsourcingu a míry spolupráce). Flexibilita řízení politiky bývá definována jako „schopnost politiky přizpůsobit se lokálním kontextům, aktivitám vykonávaným dalšími organizacemi, prosazovaným strategiím

a novým výzvám a příležitostem“ (Giguére a Froy, 2009: 13-14).

Z posledních výzkumů vyplývá, že nejvyšší míra flexibility řízení politiky pracovního trhu je připisována systémům v Dánsku, Švýcarsku, Spojených státech amerických, Finsku a rovněž i v České republice¹⁹. Subregionální flexibilita²⁰ podle těchto autorů vede k realizaci více strategických, lokálních podmínkám a zdrojům přizpůsobených a odpovědných programů, což má prokazatelně pozitivní efekt na míru zaměstnanosti. Navíc, prosazování flexibility na subregionální a lokální úrovni nutně nevyžaduje rozsáhlou institucionální reformu. Konkrétní doporučení ve formě požadavků pro zvýšení flexibility řízení politiky lokálních pracovních trhů je možné shrnout následujícím způsobem (Giguére, 2008; Giguére a Froy, 2009: 28-30):

1. Zflexibilnit řízení takovým způsobem, aby aktéři na centrální úrovni reflektovali lokální odlišnosti a vyjednávali se subjekty na lokální úrovni cíle politiky a programů a zároveň aby aktéři na lokální úrovni projednávali úkoly nastavené centrální vládou podle aktuálních lokálních strategických priorit;
2. Rozvíjet lidské zdroje na lokální úrovni, aby měli zaměstnanci institucí pracovního trhu široké znalosti o podmínkách lokálních pracovních trhů a požadavcích a chování klíčových subjektů na těchto trzích (tj. o lokálních praktikách firem, ekonomických podmínkách, rozvoji průmyslu, vhodných metodách k identifikaci omezení a nedostatků dovedností v jednotlivých sektorech ekonomiky ad.), dobré analytické dovednosti a zkušenosti s participací v kolektivních jednáních a řízeních projektů zahrnujících více sponzorů;
3. Vybudovat databázi obsahující kvalitní data o lokální ekonomice za pomoci lokálních univerzit, výzkumných center a poradců a zajistit kariérní dráhy rozvíjející kompetence klíčových aktérů, aby došlo k pochopení ekonomických podmínek a požadavků pracovního trhu a k využití dostupných informací ke strategickému plánování (národní úroveň může podpořit tento proces poskytnutím vlastních dat a předáním analytických nástrojů využitelných na lokální úrovni);
4. Zlepšit mechanismus vládnutí (governance) tak, aby státní instituce pracovního trhu efektivně spolupracovaly s dalšími nestátními aktéry (firmami, odborovými svazy, občanskou společností, institucemi dalšího vzdělávání, výzkumnými centry, agenturami ekonomického rozvoje a lokálními autoritami) a aby byla zabezpečena synergie a rovnováha mezi různými strategickými cíli rozvíjejícími lidské zdroje (integrace do zaměstnanosti, aktualizace dovedností, další vzdělávání a přilákání nových talentů);
5. Zlepšit administrativní procesy na základě informací o tom, jakým způsobem administrativa funguje, jak se

podílí na realizaci programů a jak tedy vede k podpoře lepší spolupráce mezi jednotlivými aktéry, administrativními úrovněmi a různými institucemi politiky.

Návrh postupu mezinárodní komparace systémů pracovního výcviku a vzdělávání

V této části textu se pokoušíme na základě vlastních úvah a existujících empirických studií zabývajících se systémy pracovního výcviku v Evropě navrhnout postup komparace systémů pracovního výcviku a vzdělávání, který by byl použitelný pro libovolné vyspělé země světa. Navrhovaná komparace by měla dát odpověď na výzkumnou otázku, „jak je politika pracovního výcviku a vzdělávání (PVV) ve zkoumaných zemích nastavena (design politiky trhu práce) a realizována (podmínky a způsob implementace programů) s důrazem na míru flexibility těchto systémů při řešení soudobých sociálních rizik a nejistot“. Flexibilitu PVV vnímáme shodně jako Giguére a Froy (2009: 13-14) jako „schopnost politiky přizpůsobit se svým designem, implementací a fázemi poskytování lokálním kontextům a aktivitám vykonávaným dalšími organizacemi, prosazovanými strategiím a novým výzvám a příležitostem“.

Metodický postup komparace není v odborné literatuře příliš ustálený, pravděpodobně s ohledem na skutečnost, že srovnávání považuje řada odborníků za přirozený způsob lidského poznávání, který nevyžaduje podrobné metodologické rozpracování. Přesto v posledních letech řada autorů (srv. např. Řichová, 2005; Lijphart, 1971) poukazuje na ustavení některých pravidel srovnávacího přístupu zejména v historických a politických vědách a upozorňuje na potřebu odlišovat postup prostého srovnávání (technika) od komparativní metodologie. Blondel (1990, in Řichová, 2005) považuje komparativní metodu za velmi cenný nástroj poznání, který – i přes jisté výhrady (např. vždy srovnáváme systémy a politiky nebo jejich prvky, které jsou ve své podstatě jedinečné a tudíž neporovnatelné) – přispívá k pochopení pravidel fungování srovnávaných veličin v jejich širším kontextu.

Existuje řada typů komparativních analýz, které jsou diferencovány podle míry podrobnosti, s níž jednotlivé systémy popisují, a také podle charakteru dat, kterých využívají. Řichová (2005) kategorizuje typy komparativní analýzy takto: (1) případové studie, které umožňují podrobně a komplexně analyzovat vybraný systém a postihnout příčiny jeho vnitřního vývoje; podmínkou využití takové techniky je ale zpracování případových studií v rámci různých regionů/zemí na základě stejných teoretických východisek; (2) analýzy procesů a institucí, které vycházejí z rozboru několika vybraných případů spojených

s konkrétním procesem či studiem určitého typu institucí; jejich cílem tedy není popsat celý systém a jeho fungování, ale pochopit dílčí problémy konkrétních procesů, jejich příčiny a důsledky pro systém jako celek, a to s ohledem na časový horizont, v němž je daný jev studován; (3) typologie (klasifikace) systémů, které umožňují uspořádání sledovaných systémů a interpretaci jednotlivých prvků, které k tomu uspořádání přispívají; bývají konstruovány prostřednictvím stanovení nejméně dvou proměnných a vymezení jejich vzájemného vztahu; (4) statistické analýzy, jejichž smyslem je prověřit prostřednictvím souboru dat určitá zobecňující tvrzení, a to jak v rámci regionu (regionální statistické analýzy), tak v celosvětovém měřítku (globální statistické analýzy).

V rámci komparativních studií je tedy možné využít jak kvantitativních technik a dat (sekundární analýza statistických dat nadnárodních a národních institucí, dotazníkové šetření), tak také kvalitativních přístupů (např. analýzu národních dokumentů a monografií, metodu úsekových studií, expertní rozhovory). Za metodologický nedostatek komparativních analýz bývá považována obtížnost srovnatelnosti regionálně, kulturně, historicky a sociálně podmíněných dat a z širokého záběru zkoumaných jevů vyplývající „nedokončnost“ výzkumníka, který často musí vycházet z informací získaných jiným autorem (často vychází z dat poskytnutých týmy tzv. professionals ve vybraných zemích a mnohdy nezná okolnosti a metody jejich sběru nebo využívá informací národních institucí). Na druhé straně výsledky současných komparativních analýz bývají ceněné zejména pro svoji schopnost využívat dřívějších zobecňujících teorií a dále je rozvíjet s ohledem na konkrétní situace a souvislosti, v nichž se sledované případy nacházejí či vyvíjejí (zohledňují kontext stavu a vývoje veřejných a politických systémů). Současně je prostřednictvím komparativních studií možné reálně sledovat i důsledky různě orientovaných systémů politiky a zohledňovat je v tvorbě národních i nadnárodních strategií (příklady dobré praxe).

Pro realizaci komparativní analýzy vzdělávacích a výcvikových systémů proto navrhuje využít kombinované metody kvalitativního i kvantitativního výzkumu. Kvalitativní strategie (tj. zejména využití expertních studií na úrovni jednotlivých států a dále studium a analýza národních dokumentů) umožní posoudit charakter cílů systémů výcviku a vzdělávání a strategie aktérů, a tím i zjistit skutečnou podobu flexibility politiky. Kvantitativní strategie (analýza dat získaných na národní úrovni jednotlivých zemí a také na nadnárodní úrovni EU) přispěje k odhalení rozsahu, v jakém jsou politiky pracovního výcviku a vzdělávání v jednotlivých zemích realizovány, jejich cílenosti a celkového dosahu na ekonomicky aktivní populaci a pomůže tak ověřit i míru flexibility těchto politik.

Objekt komparace

Blondel (1990, in Říchová, 2005) doporučuje při tvorbě komparativní studie nejprve stanovit tzv. objekt komparace – může přitom jít jak o srovnávání celých systémů v různých zemích, tak o srovnávání konkrétního fenoménu/prvku v rámci více veřejných systémů.

V předložené studii se pokoušíme navrhnout postup srovnání systémů pracovního výcviku a vzdělávání ve vybraných evropských zemích. Vycházíme přitom z typologie Grubb a Ryan (1999) a do svého zkoumání zahrnujeme veškeré programy, které se uskutečňují výhradně v rámci dalšího vzdělávání dospělých v souvislosti s jejich pracovní kariérou (tedy doplňkové/rozšiřující vzdělávání a výcviky pro zaměstnané, rekvalifikace pro nezaměstnané a specifické vzdělávací a výcvikové programy pro rizikové skupiny na trhu práce). Sledujeme tedy pouze programy, které přispívají přímo či nepřímo k uplatnění jedinců na pracovním trhu a v jejichž realizaci se z velké části (ale ne nutně výhradně) angažují instituce veřejných služeb zaměstnanosti. Cíle takových programů bývají komplexní a orientované na zlepšení zaměstnatelnosti pracovní síly, čímž přispívají ke zvýšení funkční flexibility pracovníků.

Uvědomujeme si také, že mezinárodní srovnatelnost systémů pracovního výcviku a vzdělávání je významně odvislá od existence konsenzuální definice těchto systémů. S ohledem na tuto skutečnost tedy chápeme výcvikové a vzdělávací programy jako ty, které se v evropském kontextu označují jako další vzdělávání a výcvik dospělých (CET – Continuing Education and Training). Jde o všechny programy obecného i specifického (na pracovní místo zaměřeného) vzdělávání a pracovního výcviku, organizovaného a financovaného různými subjekty pracovního trhu (tedy zaměstnanci, zaměstnavateli, veřejnými a neziskovými organizacemi). Mohou sem přitom být zařazeny jak programy pro zaměstnané osoby a osoby v riziku ztráty zaměstnání (CVET – Continuing Vocational Education and Training), tak i programy zaměřené především na vzdělávání a výcvik nezaměstnaných (Training).

Cílové země komparace

Druhá fáze komparativního výzkumu je podle Blondela (1990, in Říchová, 2005) charakteristická určením cílů komparace – v tomto smyslu cíle indikují konkrétní země, které budou do mezinárodního srovnávání zahrnuty. Výběr zemí musí být racionálně zdůvodněn ve vazbě na sledované srovnávané objekty (systémy, politiky). Nejednoznačnost výsledků komparace totiž podle Říchové (2005) staví před odborníky dilema rozhodování o tom, zda do sledování zahrnout soubory případů, které jsou si co nejbližší, nebo naopak soubory případů, které vykazují co nejvíce odlišností. Blondel (1990, in Říchová, 2005) poznamenává, že oba přístupy jsou

možné, ale více preferovaným a tedy častějším je přístup ke studiu vzájemně podobných systémů. Ten umožňuje sledovat rozdílnost právě vybraného znaku při zachování podobnosti/stejnosti znaků dalších, což zaručuje jistou míru objektivitu takových studií. Na druhé straně upozorňuje Říchová (2005) na tendenci odborníků tyto shodné rysy systémů přeceňovat a opomíjet mnohdy významný vliv faktorů, které dané systémy odlišují.

Přesto, že většina současných komparativních studií sleduje zejména analýzu podobných veřejných, sociálních, ekonomických nebo politických systémů, považujeme za přínosné podrobit zkoumání politiky pracovního výcviku a vzdělávání v zemích s různým typem a charakterem sociálního systému a tedy i s předpoklady k jinak rozvinutému a realizovanému systému pracovního výcviku a vzdělávání (Česko, Německo, Velká Británie). Není přitom naším cílem zjištění závěry zobecnovat, spíše ukázat alternativy směřování vzdělávacích a výcvikových systémů, jejichž efektivnost je však odvislá od sociálního, ekonomického, kulturního a politického prostředí, v němž se realizují.

V českém systému pracovního výcviku a vzdělávání se jako nejrozvinutější jeví oblast rekvalifikačních kursů, které dlouhodobě tvoří významnou součást opatření aktivní politiky pracovního trhu (projde jimi polovina všech účastníků aktivních opatření). Podle některých autorů navíc česká aktivní politika (výcvikové a vzdělávací programy nevyjímaje) patří mezi zeměmi OECD k těm s větší mírou flexibility ve smyslu adaptace a koordinace politiky na regionální a lokální úrovni (srv. např. Giguere a Froy, 2009).

Německý systém aktivních opatření představuje naopak více centralizovanou formu regulace pracovního trhu, pro niž je typické vzájemné propojení aktivní a pasivní složky politiky pracovního trhu. To se může odrážet ve větší direktivnosti politiky (ve smyslu důslednějšího řízení účastníků systému pracovního výcviku a vzdělávání prostřednictvím kontroly jejich sociálních nároků). Navíc je pracovní trh v Německu považován za výrazně strukturovaný ve vztahu k profesní orientaci jednotlivců, zaměstnání jsou široce standardizována na národní úrovni a jasně definována podle obsahu a pracovních dovedností, což také může přispívat k nižší flexibilitě vzdělávacích a výcvikových systémů.

Velká Británie bývá označována jako „deregulační ráj“ (Schmid, 1996) v důsledku liberálního ekonomického přístupu i privatizačních reforem, jež se dotkly také pracovního trhu. V tomto ohledu lze předpokládat, že systém pracovního výcviku a vzdělávání nepodléhá centrální regulaci a přístup k němu bude značně polarizovaný (např. i s ohledem na finanční zajištění). Takového předpokladu odpovídá i tendence britského pracovního trhu k upřednostňování „všeobecně schopných pracovníků“ před „specialisty“, což podtrhu-

je význam spíše interních pracovních trhů než trhů strukturovaných podle profesí (Brauns, Gangl a Scherer, 1999).

Časová osa komparace

Podstatným krokem pro realizaci kvalitní komparativní analýzy je vymezit vztah komparace k časové ose – při srovnávání zvolených objektů je třeba respektovat časový horizont, v němž je daný objekt (systém, politika) realizován. Tento časový horizont umožňuje přihlídnout ke kontextu vývoje a stavu srovnávaných systémů, a jak upozorňuje Říchová (2005), dochází v současném období tzv. nového institucionálního²¹ k jeho výraznému zkracování (jsou sledována období několika předcházejících let či volebních období).

Navrhovaná komparace odkazuje ke sledování časového horizontu několika posledních let, které jsou poznamenány značnými strukturálními problémy na evropských pracovních trzích a také změnami cyklického charakteru vyplývajících ze současné hospodářské recese. Navrhujeme tedy sledovat situaci (stav) ve vzdělávacích a výcvikových systémech ve vybraných evropských zemích v roce 2008 s přihlídnutím k možným korekcím těchto systémů v roce 2009 (tedy v roce, v němž se naplno projevíly důsledky ekonomického útlumu).

Hlediska/kritéria a indikátory komparace

Meritum komparativní metodologie tvoří vhodně stanovená a jednoznačně artikulovaná kritéria pro vlastní analýzu zvolených objektů – jde o selekci konkrétního okruhu klíčových proměnných, které srovnávací analýza zkoumá, sleduje a popisuje (Říchová, 2005). Proměnné bývají uspořádány do sledovaných hledisek či oblastí, jež vymezují charakter srovnávaného objektu a jejichž smyslem je pokud možno co nejkomplexněji popsat srovnávané systémy.

V tabulce č. 3 navrhujeme v oblasti nastavení (designu) a realizace (implementace) PVV (a v jejich třech dílčích podoblastech) indikátory, které umožňují srovnat a hodnotit PVV a zjistit míru jejich flexibility při řešení soudobých sociálních rizik a nejistot. V jednotlivých podoblastech designu a implementace politiky se konkrétně zabýváme hodnotovou strukturou systému PVV (individuální vs. komunitární), strukturou a kapacitou realizujících aktérů (pluralitní vs. korporativní) včetně uplatňované struktury rozhodování a odpovědnosti (centralizovaná či decentralizovaná). Dále si pak všímáme participativní struktury (libertarianismus vs. socialismus) a finanční struktury realizovaných programů (soukromá vs. veřejná). Nakonec bereme ohled na strukturu práva (veřejné vs. občanské zákony) a právní formu programů včetně jejich obsahu (řízení podle cílů vs. podle výkonu).

Povaha zkoumaných aspektů v oblasti designu a implementace PVV a dílčích indikátorů zachycujících míru flexibility

Tabulka č. 3: Návrh indikátorů flexibility výcvikových a vzdělávacích programů (PVV) podle různých aspektů jejich designu a implementace

Design politiky a programů	Flexibilní	Neflexibilní/rigidní	Indikátory flexibility	Metoda sběru dat
Hodnotová struktura systému - jeho cíle, hodnoty a rozsah (individualismus vs. komunitarismus)	<ul style="list-style-type: none"> - zaměstnanost ekonomicky produktivních - kvalifikovaní účastníci programů - nižší selektivní investice do programů 	<ul style="list-style-type: none"> - plná zaměstnanost - sociálně potřební účastníci programů - vysoké plošné investice do programů 	<ul style="list-style-type: none"> - flexibilita v cílech - viz struktura rozhodování a zodpovědnosti a právní forma a obsah programů (rovina implementace) - úroveň výdajů určených na aktivní opatření politiky pracovního trhu a jejich podíl na celkových výdajích politiky zaměstnanosti; - úroveň výdajů určených na realizaci systému PVV a jejich podíl na celkových výdajích na aktivní opatření politiky pracovního trhu; - úroveň výdajů určených na realizaci systému PVV jako % z HDP - úroveň výdajů určených na realizaci systému PVV na 1% nezaměstnanosti 	<ul style="list-style-type: none"> - statistiky ČSÚ, VŠPS, MPSV - Eurostat, SILC, data OECD
Participativní struktura (libertarianismus vs. socialismus)	<ul style="list-style-type: none"> - výcviky vybraným skupinám (méně kvalifikovaní) 	<ul style="list-style-type: none"> - výcviky univerzálně všem 	<ul style="list-style-type: none"> - podíl participantů PVV vůči všem nezaměstnaným registrovaným na úřadě práce - index cílenosti PVV na rizikové skupiny na trhu práce 	<ul style="list-style-type: none"> - statistiky ČSÚ, VŠPS, MPSV - Eurostat, SILC, data OECD
Právní struktura (veřejné vs. občanské zákony)	<ul style="list-style-type: none"> - případově využívané zákony umožňují větší flexibilitu 	<ul style="list-style-type: none"> - formálně a univerzálně aplikované zákony umožňují menší flexibilitu 	<ul style="list-style-type: none"> - formálnost právních nároků pro jednorázový či opakovaný vstup nízkokvalifikovaných, rizikových a nezaměstnaností ohrožených osob do PVV 	<ul style="list-style-type: none"> - analýza dokumentů
Sociálně akční struktura systému a kapacita aktérů (pluralismus vs. korporativismus)	<ul style="list-style-type: none"> - vertikální vyjednávání - vyhovující počet a kvalita personálu 	<ul style="list-style-type: none"> - horizontální vyjednávání - nevyhovující počet a kvalita personálu 	<ul style="list-style-type: none"> - převaha vyjednávání lokálních veřejných agentur (úřadů práce) s různými lokálními aktéry, kteří se podílejí na realizaci PVV - převaha vyjednávání lokálních veřejných agentur (úřadů práce) s nadřízenými subjekty (MPSV) - počet aktérů participujících na určování formy a obsahu výcvikových a vzdělávacích programů - podíl aktérů plánujících PVV podle výše dosaženého vzdělání, pracovních zkušeností, využívajících standardy kvality - podíl aktérů realizujících PVV podle výše dosaženého vzdělání, pracovních zkušeností, využívajících standardy kvality 	<ul style="list-style-type: none"> - případové studie - expertní posouzení - rozhovory s experty - dotazníky
Implementace programů				
Struktura rozhodování a odpovědnosti (decentralizace vs. centralizace)	<ul style="list-style-type: none"> - zdroje využívány a programy transformovány decentralizovaně - synergické řízení programů ve spolupráci veřejných a soukromých aktérů, které je možné si zvolit - regionální úřady zasahují, konzultují a ovlivňují programový mix včetně typu cílových skupin - implementace inovativních programů - navrhování strategií lokální zaměstnanosti 	<ul style="list-style-type: none"> - zdroje využívány a programy transformovány centralizovaně - hierarchické řízení programů předem stanovenými veřejnými autoritami a organizacemi, které vylučuje spolupráci s dalšími aktéry - regionální úřady nezasahují, nekonzultují a neovlivňují centrálně stanovený programový mix včetně cílových skupin, které jsou předem specifikovány - implementace pouze standardního portfolia programů - neovlivňují strategie lokální zaměstnanosti 	<ul style="list-style-type: none"> - finance nutné pro fungování PVV jsou získávány úřady práce výhradně z centrálních zdrojů - finance nutné pro fungování PVV jsou získávány úřady práce z lokálních zdrojů (regionální projekty, zaměstnavatelé aj.) - PVV jsou regulovány výhradně veřejnými autoritami a organizacemi (veřejné služby zaměstnanosti, úřady práce) - k řízení PVV dochází ve spolupráci veřejných a soukromých aktérů na lokální úrovni (úřadů práce, hospodářské komory, krajských nebo obecních úřadů, odborových svazů, zaměstnavatelů, institucí občanské společnosti) - veřejní a soukromí aktéři na lokální úrovni ovlivňují strategii lokální zaměstnanosti, ve které PVV mohou nabývat inovativní povahy 	<ul style="list-style-type: none"> - analýza dokumentů - případové studie - expertní posouzení - rozhovory s experty - dotazníky
Finanční (tržní) struktura (soukromé vs. veřejné)	<ul style="list-style-type: none"> - soukromé financování - flexibilní rozpočty, speciální financování, možnost přesunout financování, blokové granty - realizace programů na komerční bázi (subvencované ceny) - přítomen outsourcing 	<ul style="list-style-type: none"> - financování programů pouze veřejnými zdroji (z daní) - nalinkované položky rozpočtu, nemožnost přesunu finančních prostředků - realizace programů veřejnými výcvikovými centry (placení příspěvků jejich uživateli) - nepřítomen outsourcing 	<ul style="list-style-type: none"> - PVV jsou financovány z daní - PVV jsou financovány soukromými subjekty na lokálním trhu práce - financování PVV je flexibilní (odpovídá aktuálním požadavkům aktérů) - podíl PVV realizovaných na komerční bázi vůči PVV realizovanými veřejnými subjekty - podíl najímaných realizátorů mimo veřejné autority (úřady práce) vůči všem realizátorům PVV 	<ul style="list-style-type: none"> - analýza dokumentů - případové studie - expertní posouzení - rozhovory s experty - dotazníky
Právní forma a obsah programů (řízení podle cílů vs. podle výkonu)	<ul style="list-style-type: none"> - cíle a úkoly jsou přesně stanovené a jejich naplnění závisí na lokálním vyjednávání různých aktérů - převažují kvalitativní kritéria výkonu 	<ul style="list-style-type: none"> - cíle a úkoly stanoveny centrálně, programy mají jasně stanovené podmínky pro získání nároku na vstup do nich - převažují kvantitativní kritéria výkonu pod hrozbou sankce 	<ul style="list-style-type: none"> - cíle a úkoly PPV jsou stanoveny centrálně - cíle a úkoly PPV vznikají vyjednáváním lokálních aktérů (úřady práce, odborové svazy, zaměstnavatelé, instituce občanské společnosti) - výkon realizátorů je hodnocen na základě kvantitativních kritérií výkonu 	<ul style="list-style-type: none"> - analýza dokumentů - případové studie - expertní posouzení - rozhovory s experty - dotazníky

Poznámka: Ke komparaci systémů a zjištění míry flexibility je možné využít pouze vybraných aspektů programů, jako je tomu např. u autorů Giguère a Froy (2009), tj. obecného designu, rozpočtu, právního rámce, výkonového managementu, úrovně outsourcingu a míry spolupráce.

Pramen: autoři na základě poznatků Schmidt, 1996; Giguère, 2008; Giguère a Froy, 2009.

systémů PVV by nám měla umožnit vedle komparace zkoumaných systémů i jejich zhodnocení, tj. provést jejich komparativní evaluaci.

Závěrečné shrnutí a diskuse nad využitelností zjištěných informací

Investice do vzdělávání a pracovního výcviku lze v současných globalizovaných a ekonomickou recesí ovlivňovaných ekonomikách považovat za relativně rizikové. Jednotlivé subjekty pracovního trhu se o jejich výši totiž rozhodují v podmínkách, kdy neznají, a nejsou schopny předvídat jejich návratnost. Navíc, ne všichni mají k tomuto rozhodování stejné příležitosti a tedy i přístup k institucím nabízejícím výcvikové a vzdělávací programy. To přispívá k četným odborným diskusím nad možností realizovat propracovanější a flexibilnější systémy řízení a nad otázkami vícezdrojového financování takových programů ve snaze podpořit jejich efektivnost a účelnost.

Flexibilita programů pracovního trhu (systémy pracovního výcviku a vzdělávání nevyjímaje) bývá dávána do souvislosti s decentralizací politiky a její adaptací na lokální podmínky na pracovních trzích. Zdůrazňovaný přitom bývají i způsoby práce představitelů veřejných služeb zaměstnanosti a jejich vazba na ostatní subjekty v lokalitě (princip partnerství). Decentralizace ve smyslu přesunu rozhodovací moci a zodpovědnosti z národní na regionální a lokální úroveň je pro posílení flexibility systémů pracovního výcviku a vzdělávání klíčová. Umožňuje totiž regionálním a lokálním aktérům získávat kvalitní a aktuální informace potřebné pro samostatné rozhodování ve fázi plánování i realizace programů a služeb a současně přispívá k uplatnění pragmatického přístupu poskytováním na míru šitých služeb, které jsou směřovány výhradně k potřebným skupinám v lokalitě. Na druhou stranu může decentralizace vyvolávat tenze mezi cíli národní politiky a jejich transkripcí do lokálních či regionálních podmínek, což může efektivnost decentralizované politiky negativně ovlivnit.

V předloženém textu jsme se pokusili optikou flexibility politiky při řešení soudobých rizik a nejistot na trhu práce nahlédnout význam systémů pracovního výcviku a vzdělávání a nabídnout metodologický postup, jak tyto systémy analyzovat, posuzovat a srovnávat právě s ohledem na míru jejich flexibility. Ta totiž ukazuje na to, které ze zkoumaných systémů dokážou lépe a efektivněji reagovat na potřeby znevýhodněných cílových skupin na trhu práce a jsou tak efektivnější i v relaci k vynaloženým nákladům na jednotlivé programy. Některé prvky systémů, jež se dají označit za ekonomicky i sociálně účinné (s ohledem na diskutované aspekty designu nebo implementace programů pracovního výcviku a vzdělávání), tak mohou být vnímány jako možné alter-

nativy vývoje systémů, jejichž flexibilita je nižší.

Přestože má navržená metodologie charakter mezinárodní komparativní analýzy, domníváme se, že je univerzálně konstituovaná a tedy využitelná i samostatně pro evaluaci designu a implementace jakéhokoliv opatření politiky pracovního trhu (se zdůrazněním role flexibilního řízení tohoto programu). Jsme přesvědčeni, že soubor indikátorů strukturovaných v jednotlivých hlediscích posuzování designu a implementace programu nabízí realizátorům těchto programů (v českých podmínkách tedy zejména pracovníkům úřadů práce, ale také třeba vzdělávacích institucí) a také tvůrcům politiky vodítko pro posouzení efektivity těchto opatření ve vztahu k lokálním podmínkám na trhu práce a tedy potřebnou míru zpětné vazby o realizaci a účincích nabízených programů.

1 Tato studie vznikla s podporou Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy – výzkumný záměr „Reprodukce a integrace společnosti“ (MSM 0021622408).

2 Rozebíráme zde vliv flexibilizace práce, oslabování sociálních práv a principů nového veřejného managementu a nového řízení ekonomik.

3 Jde o nutnost zpružnit management, rozvíjet kapacitu, budovat databáze, rozšiřovat spolupráci a spojovat a zjednodušovat administrativní procesy.

4 První úvahy a konceptualizace pojmu flexibilní práce se objevují v souvislosti s masovým přechodem pracovní síly z průmyslu do terciárního sektoru v polovině 70. let minulého století (Keller, 2009). V očích řady odborníků má flexibilizace práce obecně negativní konotaci – byť přispívá ke zvýšení globální konkurenceschopnosti světových ekonomik a tedy ke snižování nezaměstnanosti, jejím důsledkem je i rostoucí riziko pro některé sociální skupiny, že pracovní podmínky jejich zaměstnání nebudou odpovídat současným požadavkům na kvalitu a jistotu pracovního místa a mzdové ohodnocení se bude pohybovat na hranici chudoby (riziko vzniku početné skupiny marginalizovaných pracovníků, tedy „working poor“) (Keller, 2009: 28). Na druhé straně, jak podotýká Rosenberg (2009), přetrvávající nízká míra zaměstnanosti a vysoká a prodlužující se nezaměstnanost v evropských zemích, které tradičně regulují a formují své pracovní trhy souborem národních i nadnárodních opatření a politik (včetně Evropské strategie zaměstnanosti) vede k úvaze, zda je možné flexibilitu deregulovaných pracovních trhů ve Spojených státech a některých asijských zemích (Japonsko) chápat jako účinný způsob řešení zmíněných problémů. Rosenberg však současně upozorňuje, že pracovní trh ve Spojených státech indikuje zejména flexibilitu ve mzdách a pracovních ujednáních (tzv. mzdová a numerická flexibilita), která podporuje snáží přizpůsobení poptávky a nabídky na pracovním trhu s ohledem na cyklický i strukturální vývoj na trhu práce a s ohledem na charakter technologické změny, současně ale může vést ke zmíněnému riziku vzniku široké skupiny tzv. „pracujících chudých“, jejichž flexibilita vyjadřuje spíše nucenou ochotu adaptovat se na přijetí nejistých, hůře placených a časově omezených zaměstnání. Podle něho je proto dobré podporovat posílení funkční flexibility jednotlivců, která přispívá k větší produktivitě práce zaměstnanců a k jejich užší vazbě na zaměstnavatele (Rosenberg, 2009).

5 Armstrong et al. (2006) argumentují, že zatímco s řadou obecnějších rizik spojených s trhem práce a ztrátou placeného zaměstnání (nezaměstna-

nost, nemoc, stáří, chudoba) jsou evropské země konfrontovány již dlouhodobě a mají tedy vytvořené mechanismy pro jejich kompenzaci, současná nová sociální rizika jsou charakteristická právě jejich častým (výhradním) soustředěním mezi vybrané skupiny osob na pracovním trhu. Právě u nich je pak větší pravděpodobnost ztráty zaměstnání, riziko zastarání či ztráty potřebné kvalifikace, riziko vyloučení z pracovního trhu nebo riziko ztíženého přístupu k novému zaměstnání.

6 Sociální rizika představují události, které výrazně snižují schopnost jednotlivců zajistit si vlastními silami svoji sociální nezávislost. Pokud není jedinec proti těmto událostem zajištěn, žije v trvalé nejistotě, nemá moc zvládat přítomnost ani pozitivně anticipovat budoucnost (Castles, 2003: 25-29).

7 Berger, S. - Piore, M. J. *Dualism and Discontinuity in Modern Societies*. Cambridge: Cambridge University Press, 1980. Dahrendorf, R. *The Modern Social Conflict: An Essay on the Politics of Liberty*. London: George Weidenfeld and Nicolson, 1988.

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

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

10 Koncept flexibility zahrnuje v podání různých autorů (Standing, 1999; Sirovátka, 2009; Rosenberg, 2009) řadu dalších dimenzí (např. flexibilitu mobilitou, interní numerickou flexibilitu ad.). Pro potřeby této studie se nám její užitečně využití dichotomie vnější numerické flexibility a spíše vnitřní funkční flexibility jako dvou klíčových cílů, k jejichž naplňování mohou ekonomické subjekty stejně jako vlády prostřednictvím svých veřejných politik explicitně či implicitně přispívat.

11 Neformální vzdělávání je definováno jako vzdělávání ve specializovaných zařízeních či zařízeních zaměstnavatele a slouží k rozvoji zaměstnatelnosti jedince, tj. k získání takových znalostí a dovedností, které mohou respondentovi zlepšit jeho uplatnění na trhu práce a prohloubit a získat nové osobní znalosti a dovednosti (www.czso.cz).

12 Informální vzdělávání zahrnuje sebezvzdělávání a vzdělávání, do něhož není zainteresován lektor. Obecně patří do informálního vzdělávání vše, co není součástí formálního a neformálního vzdělávání (www.czso.cz).

13 Na důvody vzniku soudobých sociálních rizik a nejistot, jakož i na jejich důsledky, upozorňuje např. Keller (2009). Podle něj evropský sociální systém prochází v posledních několika desetiletích zásadní proměnou, která je vyvolána mj. tendencí státu a soukromých firem zvyšovat svou konkurenceschopnost a snižovat své výdaje. Zatímco v průběhu třiceti poválečných let bylo úkolem sociálního státu chránit zaměstnance před nahodilostmi trhu včetně trhu práce a zajistit mu v době sociální nejistoty důstojný příjem, dnes slouží k přizpůsobování pracujících všem tržním nahodilostem a stává se tak „tichým komplicem přenosu maxima tržních nejistot z firem na pracující“, kteří by měli řešit svou situaci sami (ibid., s. ii). Projevem snahy zvyšovat konkurenceschopnost a snižovat výdaje je v případě státu tendence redukovat sociální dávky a v případě firem flexibilizace pracovních úvazků. Dochází tím ke stlačování mezd zaměstnanců a ke snižování odvodů na sociální pojistné. Redukované zdroje státu následně vedou spolu se strategií omezovat státní výdaje ke snižování výše vyplácených sociálních dávek a nezaměstnaní jsou následně nuceni přijímat neplnohodnotná, špatně placená pracovní místa (Keller, 2009).

- 14 K zavedení takových opatření přispěla soustavná kritika sociálního státu, který byl již od 50. let minulého století postupně obviňován ze vzniku inflace a brždění ekonomického rozvoje, byrokratičnosti a strnulosti správního aparátu, růstu nezaměstnanosti a neúměrného přetěžování vlády a státního rozpočtu, nárůstu sociálního vyloučení a snižování konkurenceschopnosti zemí (Večeřa, 2001; Keller, 2009).
- 15 Jde především o řízení podle cílů, rozpočtování dle úrovně výkonů, diverzifikace subjektů nabízejících služby politiky pracovního trhu a posilování soudržnosti mezi nimi, posilování odpovědnosti, aktivizace a motivace nezaměstnaných.
- 16 Tyto informace snižují mrtvou váhu a substituční efekt opatření díky větší blízkosti lokálních úřadů k účastníkům, cílovým skupinám a ostatním podřízeným programu (Giguère a Froy, 2009: 24).
- 17 Je ale nutné podotknout, že existují země, jako jsou Dánsko nebo Spojené státy americké, jejichž národní politiky umožňují jak diferencovat využívání programů a aktivit s ohledem na lokální podmínky, tak i sledovat národní cíle politiky (záruku jednoty lokálních a národních cílů zde zajišťuje výkonový management a zejména pak management podle cílů – Giguère a Froy, 2009: 25).
- 18 Decentralizací a devolucí zde myslíme oba základní typy decentralizace, tj. jak administrativní decentralizaci, která funguje ve většině zemí Evropy, tak i politickou decentralizaci/devolucí, která je využívána v zemích, jako je Kanada, Mexiko, Spojené státy americké a nebo Belgie, Dánsko, Itálie či Španělsko. Decentralizace prvního typu je v zásadě manažerská spíše než politická záležitost a spočívá v delegování moci regionálním a lokálním manažerům ke zvýšení operativní odpovědnosti za dosahování národních cílů, zejména pomocí managementu podle cílů. Decentralizace druhého typu představuje delegaci odpovědnosti z národní úrovně vlády na relativně nezávislé politické entity se samostatně voleným vedením (Mosley, 2009).
- 19 Velká regionální flexibilita se vyskytovala mj. i v zemích s přenesenou mocí na regionální úroveň pomocí rozsáhlých reform (Itálie, Belgie, Španělsko). V těchto zemích se silnou politickou decentralizací ale regiony nabízejí úřadům práce na subregionálních a lokálních trzích práce významně nižší stupeň flexibility (Froy a Giguère, 2009: 38).
- 20 V rámci EU se při administrativním rozlišování lokalit využívá členění na státní úroveň (tzv. NUTS 1), regionální úroveň (tzv. NUTS 2 s 800 000 až 3 miliony obyvatel), subregionální úroveň (tzv. NUTS 3 se 150 000 až 800 000 obyvatel) a lokální a municipální úroveň (tzv. NUTS 4 s méně než 150 000 obyvatel). Podle této klasifikace bychom potom v případě české politiky pracovního trhu měli hovořit o státní úrovni (správa služeb zaměstnanosti), subregionální úrovni (14 pověřených úřadů práce a 77 dalších úřadů práce) a lokální úrovni (167 detašovaných pracovišť a 8 poboček v Praze).
- 21 Nový institucionalismus je považován za období „znovuoobjevení“ významu institucí jako relevantního politického faktoru politologického výzkumu. Objevuje se v polovině 80. let minulého století a je spojen s velkým důrazem na studium charakteru a role institucí (a tedy i státu) při utváření politického procesu. Vychází z předpokladu, že jsou to právě instituce, které do značné míry modelují chování členů společnosti, určují pravidla, jejichž pomocí a prostřednictvím mohou jednotlivci prezentovat a uskutečňovat své požadavky (March a Olsen, 1984). Tento přístup navíc zdůrazňuje roli těch, kteří ve sledovaných institucích pracují, naplňují jejich funkce a jsou tedy nedílnou součástí takových institucí. Časový záběr těchto studií je výrazně kratší (několik let či desetiletí), než tomu bylo u komparativních studií v období 50.–60. let minulého století (tzv. období nové komparativní politické vědy, new comparative politics), které byly při-
značné globálním a obecným zaměřením jak ve vztahu ke sledované časové, tak i prostorové linii (Řichová, 2005).

Literatura:

Armstrong, R. et al. *New and Emerging Issues in Vocational Education and Training Research Beyond 2010* [online]. Modernising Vocational Education and Training. Fourth Report on Vocational Education and Training Research in Europe: Background Report. Volume 2. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008. [cit. 1.3.2010]. Dostupné na: http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Projects_Networks/ResearchLab/ForthcomingRepot/Volume-2/01-Armstrong.pdf

Beck, U. *The New Brave World of Work*. Cambridge: Polity Press, 2000.

Berger, S. - Piore, M. J. *Dualism and Discontinuity in Modern Societies*. Cambridge: Cambridge University Press, 1980.

Bohlinger, S. - Münk, D. *European Strategies and Priorities for Modernising Vocational Education and Training* [online]. In Modernising Vocational Education and Training. Fourth Report on Vocational Training Research in Europe: Background Report. Volume 3. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008. [cit. 1.3.2010]. Dostupné na: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3050_3_en.pdf

Brauns, H. - Gangl, M. - Scherer, S. *Education and Unemployment: Patterns of Labour Market Entry in France, the United Kingdom and West Germany* [online]. *Arbeitspapiere*, 1999, no. 6, 39 s. [cit. 1.3.2010]. Dostupné na: <http://www.mzes.uni-mannheim.de/publications/wp/wp-6.pdf>

Castles, S. *Towards a sociology of forced migration and social transformation*. *Sociology*, 2003, no. 37, 1, pp. 13-34.

Dahrendorf, R. *The Modern Social Conflict: An Essay on the Politics of Liberty*. London: George Weidenfeld and Nicolson, 1988.

EC Council Conclusion. *Závěry Rady ze dne 12. května 2009 o strategickém rámci evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy („ET 2020“)* [online]. Úřední věstník EU ze dne 28.5.2009. Brusel: Evropská komise, 2009. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:119:0002:0010:CS:PDF>

EC. *Urychlit oživení evropské ekonomiky* [online]. Sdělení pro jarní zasedání evropské rady. Svazek 1. Brusel: Evropská komise, 2009. [cit. 1.3.2010]. Dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0114:FIN:CS:PDF>

EC. *European Strategy and Co-operation in Education and Training* [online]. EC, Education and Training. Brusel: European Commission, 2010. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc28_en.htm

Forrier, A. et al. *Temporary Employment and Employability. Training Opportunities and Efforts of Temporary and Permanent Employees* [online]. Research Report 0206. Katholieke Universiteit Leuven, 2002. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: https://lirias.kuleuven.be/bitstream/123456789/84956/1/OR_0206.pdf

Froy, F. - Giguère, S. *Which countries have most flexibility in the management of labour market policy? An OECD comparison*. In Giguère, S. - Froy, F. *Flexible policy for more and better jobs*. OECD, 2009, pp. 35-58.

Giddens, A. *The Third Way*. Cambridge: Polity Press, 1998.

Giguère, S. *More than just jobs. Workforce development in a skills-based economy*. Paris: OECD, 2008.

Green, F. et al. *Are British Workers Getting More Skilled?* In: Atkinson, A. B.; Hills, J. (eds.) *Exclusion, Employment and Opportunity*, pp. 86-122 [online]. CASEpaper 4. London: ESRC, 1998. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www008.upp.so-net.ne.jp/shshinya/Paper4.pdf>

Grubb, W. N. - Ryan, P. *The Roles of Evaluation for Vocational Educational and Training. Plain Talk on the Field of Dreams*. Geneva: International Labour Office, 1999.

Horák, P. *Implementace české aktivizační politiky na lokální úrovni a princip individualizace*. In Sirovátka, T. - Winkler, J. - Žižlavský, M. (eds.) *Nejistoty na trhu práce*. Boskovice: Albert, 2009, s. 148-179.

ILO. *A Global Policy Package to Address the Global Crisis* [online]. Geneva: International Labour Organization, 2008. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/policy.pdf>

Keller, J. *Soumrak sociálního státu*. Praha: Slon, 2009. Druhé vydání.

Lijphart, A. *Comparative politics and Comparative Method* [online]. *American Political Science Review*, 1971, vol. 65, no. 3, s. 682-693. [cit. 1.3.2010]. Dostupné na: <http://www.jstor.org/pss/1955513>

March, G. M. - Olsen, J. P. *The New Institutionalism: Organizational Factors in Political Life*. *The American Political Science Review*, 1984, vol. 78, pp. 734-49.

Mosley, H. *The trade-off between flexibility and accountability in labour market policy*. In Giguère, S. - Froy, F. *Flexible policy for more and better jobs*. OECD, 2009, s. XX.

OECD. *Education at a Glance 2009: OECD Indicators* [online]. Paris: OECD, 2009. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://www.oecd.org/dataoecd/41/25/43633632.pdf>

Rosenberg, S. *From Segmentation to Flexibility*. In Reich, M. *Segmented Labor Markets and Labor Mobility. Volume II. Flexibility, Monopsony and The New Labor Market Segmentation*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2008, s. 363-407.

Řichová, B. *Komparativní metoda v politologii*. In Dvořáková, V. et al. *Komparace politických systémů*. Praha: VŠE, 2005, s. 5-35.

Schmid, G. *New Public Management of Further Training*. In Schmid, G., O'Reilly, J., Schömann, K. (eds.) *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*. Cheltenham, UK, Brookfield, US: Edward Elgar, 1996, s. 747-790.

Sirovátka, T. *Dualizace na trhu práce a strategie „outsiderů“*. In Sirovátka, T. - Winkler, J. - Žižlavský, M. *Nejistoty na trhu práce*. Brno: Albert, 2009, s. 9-38.

Solga, H. - Diebold, M. *The East German Labour Market After German Unification: A Study of Structural Change and Occupational Matching*. In: *Work, Employment and Society. The Journal of the British Sociological Association*, 2001, vol. 15, no. 1, s. 95-126.

Sparkes, J. *Schools, Education and Social Exclusion*. CASEpaper 29 [online]. London: ESRC, 1999. [cit. 17.2.2010]. Dostupné na: <http://sticerd.lse.ac.uk/dps/case/cp/CASEpaper29.pdf>

Společná zpráva o zaměstnanosti na období let 2008/2009 (březen 2009) [online]. Brusel: Evropská komise [cit. 1.3.2010]. Dostupné na: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/cs/09/st07/st07435.cs09.pdf>

Standing, G. *Global Labour Flexibility. Seeking Distributive Justice*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire and London: Macmillan Press Ltd., 1999.

Taylor-Gooby, P. (ed.). *New Risks, New Welfare. The Transformation of the Welfare State*. Oxford: Oxford University Press, 2005.

Tvrđý, L. *Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti*. Ostrava: Ekonomická fakulta VŠB TU, 2008.

Večeřa, M. *Sociální stát – východiska a přístupy*. Praha: Slon, 2001.

Vymětal, P. *Proměny teoretických koncepcí governance. Pracovní sešit CES VŠEM č.10*. Praha: Centrum ekonomických studií VŠEM.

Winkler, J. *Institucionální a organizační limity individualizace české politiky zaměstnanosti v podmínkách duálního trhu práce*. In Sirovátka, T. - Winkler, J. - Žižlavský, M. *Nejistoty na trhu práce*. Brno: Albert, 2009, s. 121-50.

Oba autoři působí na Fakultě sociálních studií Masarykovy Univerzity.

Zohlednění skutečně získaných příjmů ve výši důchodu

Martin Holub

Základním cílem tohoto článku je přispět k debatě o reformě českého důchodového systému, zejména k případným parametrickým úpravám stávajícího systému. Příspěvek se zaměřil na analýzu rozhodného období, ze kterého je zjišťována výše důchodu, a na jeho možné úpravy a dopad těchto úprav na důchodový systém a jeho celkovou dlouhodobou finanční udržitelnost a na individuální výši důchodu jedince. Pojednání o rozhodném období je rozděleno na dvě části, v první deskriptivně analytické se věnuje mezinárodnímu srovnání způsobu stanovení rozhodného období, ze kterého jsou zjišťovány příjmy pro výpočet výše důchodu, ve druhé modelově analytické, která vyjde v příštím čísle Fóra sociální politiky, jsou pak nastíněny možnosti úprav rozhodného období a mikroekonomický a makroekonomický dopad těchto změn.

Úvod

Všechny demograficky vyspělé země čelí procesu demografického stárnutí a jejich systémy důchodového zabezpečení jsou v současné době vystaveny vážným problémům, kterými jsou vedle nepříznivého demografického vývoje zejména vysoká míra nezaměstnanosti, nedostatečný ekonomický růst a rozsah a nákladnost sociálních programů. Celkové náklady na vyplácené důchody přesahují ve většině zemí západní Evropy úroveň 10 % HDP, na úhrnu veřejných výdajů se důchody podílejí více než 25 % (Rutarová, Slavík, 2005). Systémy sociálního zabezpečení se dostávají do obrovských deficitů díky nedostatku prostředků na krytí vzrůstajících zákonem stanovených požadavků důchodců a dalších dotčených sociálních skupin. Cena tohoto zabezpečení tak stále roste. S cílem zajistit finanční udržitelnost systému důchodového pojištění přistoupila proto většina z evropských zemí v uplynulých letech k reformám, které často přinesly mj. posílení vazby příspěvků odváděných pojištěncem do systému důchodového pojištění a výsledné důchodové dávky. Některé státy zavedly příspěvkově definovaná schémata (ať již fondová, nebo NDC schémata), pro která je úzké propojení příspěvku a dávky charakteristické. Jiné země zůstaly u dávkově definovaného důchodového systému, avšak i v těchto zemích lze posílení takové vazby v mnoha případech zaznamenat. Toho je v rámci parametrických reforem dosahováno zejména prodloužením doby pojištění potřebné k získání nároku na plný důchod, posílením pojistně matematických bonifikací či redukcí v případě odloženého či předčasného odchodu pojištěnce do důchodu a též prostřednictvím zavedení výpočtu důchodové dávky z celoživotních příjmů namísto příjmů z posledních let před odchodem do důchodu. Tak je při stanovení výše důchodové dávky přesněji zohledněna výše příspěvků do systému v průběhu celé pracovní kariéry pojištěnce.

V České republice se podle současné právní úpravy pro účely stanovení výše důchodové dávky berou v úvahu příjmy pojištěnce od roku 1986. Rozhodná doba se

každý rok automaticky prodlužuje až na dobu 30 let, která bude dosažena v roce 2016. Ovšem takto stanovená rozhodná doba nebude ani po dosažení cílové délky pokrývat významnou část produktivního života pojištěnce. To může mít nepříznivý dopad na důchodová práva některých skupin pojištěnců, kteří dosahují v první části pracovní kariéry relativně vyšších příjmů než ke konci ekonomické aktivity. Jako problematický lze vidět i možný dopad takového nastavení délky rozhodné doby s ohledem na případné zkrácení pracovního úvazku v období před dosažením statutární věkové hranice pro odchod do důchodu. To může mít zejména u nízkopříjmových skupin pojištěnců nepřiměřeně velký vliv na výši budoucí důchodové dávky (Šlapák, 2007: Podpora zaměstnávání starších osob).

Úpravy délky rozhodného období či příjmů spadajících do rozhodného období včetně způsobu jejich indexace lze považovat za další nástroj parametrických úprav stávajícího průběžně financovaného důchodového systému v České republice. Na výdajové straně důchodového systému spojeného se stanovením výše dávky je důležitým nástrojem stanovení výše této dávky určení příjmů, ze kterých je důchod počítán, včetně způsobů jejich indexace.

Komparativní analýza rozhodného období ve vybraných světových důchodových systémech

V této části se budeme zabývat způsobem, jakým je ve vybraných zahraničních příjmově vztážených důchodových schématech stanoveno rozhodné období, ze kterého jsou zjišťovány příjmy pro výpočet důchodu. Dotýká se i některých dalších parametrů, které souvisí s vazbou důchodové dávky k předchozím příjmům, která je v dávkově definovaných schématech důchodového zabezpečení určena pomocí výpočtové formule. Vzhledem k rozmanitosti výpočtových formulí v těchto schématech důchodových systémů členských států EU a dalších vyspělých zemí není jednoduché vazbu předchozího příjmu a důchodové dávky obecně charakterizovat. Podle způsobu, jakým se při stanovení

dávky promítá výše příjmů získaných v rozhodném období, lze například rozlišovat:

a) formule založené na přidělování „důchodových bodů“ za roky pojištění. „Důchodové body“ vyjadřují výši příjmů v daném roce v poměru k průměrné mzdě. Indexace minulých příjmů, které jsou jedním z faktorů určujících výši dávky, je pak „prováděna“ automaticky prostřednictvím vývoje průměrné mzdy k důchodovému bodu;

b) formule využívající aplikaci procentní sazby na (výpočtový) základ odvozený od průměrné výše příjmů pojištěnce dosažených v rozhodném období indexovaných v závislosti na různých makroekonomických ukazatelích².

Pokud abstrahujeme od formálních odlišností způsobu, jakým tyto dvě varianty výpočtové formule vyjadřují vztah faktorů určujících dávku, lze dospět k závěru, že výpočtové formule mají v zásadě dvě složky³:

a) akruální složku, která určuje způsob zohlednění doby účasti ve schématu. Akruální složka ve výpočtové formuli stanovuje, jak bude nahrazen předchozí příjem důchodovou dávkou. Za každý rok přispívání do schématu bývá výsledná dávka lineárně zvyšována o určitý počet procent výpočtového základu vycházejícího z průměrného příjmu dosaženého v rozhodném období. Ve většině zemí jde o pevně stanovenou procentní sazbu za každý rok účasti. Avšak například ve Finsku či Slovinsku jsou poslední roky před odchodem do důchodu ohodnoceny jinou procentní sazbou⁴. Pomocí změny procentní sazby, již jsou předchozí příjmy zohledněny, lze též řešit (a obvykle se v praxi opravdu řeší) penalizace či bonifikace předčasných či pozdějších odchodů do důchodu;

b) složku určující způsob a míru zohlednění referenčních příjmů při stanovení důchodové dávky.

Tato komparativní analýza se věnuje právě této složce výpočtové formule⁵ a přináší přehled zejména o způsobu stanovení rozhodného období a způsobu zacházení se skutečně získanými příjmy.

Tabulka č. 1: Délka rozhodného období (RO), ze kterého jsou zjišťovány příjmy pro výpočet důchodu, v minulosti, současnosti a legislativně zakotvené změny v budoucnosti ve sledovaných státech a skutečně dosahovaná průměrná délka doby pojištění

	Historický vývoj stanovení rozhodného období, z něhož se zjišťují příjmy pro výpočet důchodu	délka RO 1998	délka RO 2007	cílová délka RO	průměrná doba pojištění 2006 - celkem (muži/ženy)
Belgie	Rozhodné období je definováno jako celá pracovní kariéra. Pro období před 1. 1. 1955 je referenční příjem stanoven jako pevná částka určená za jeden rok. Příjmy v letech 1955 až 1980 se pro manuálně pracující rovnají hrubému příjmu bez horního limitu. Pro bílé límečky to platí i pro léta 1955 až 1957. Pro tato léta je stanoven pevný referenční příjem za každý den, kdy pojištěnec strávil v práci minimálně 4 hodiny.	P42	CŽ	CŽ	NA (42,6/30,5)
Finsko	Rozhodné období bylo v 60. letech definováno nejprve jako poslední dva, následně 3 a 4 roky před odchodem do důchodu. Od roku 1996 to bylo posledních 10 let před odchodem do důchodu. Nově od roku 2005 je rozhodné období prodlouženo na celou pracovní kariéru.	P10	CŽ	CŽ	31,9 (33,3/30,6)
Francie	Rozhodný příjem byl definován jako průměrný roční příjem za nejlepších 15 let pracovní kariéry. Od roku 1993 je však rozhodné období postupně po roce prodlužováno na 25 let. Cílové délky dosáhlo v roce 2008.	N15	N25	N25	35,8 (40,0/31,8)
Itálie	Před rokem 1992 bylo rozhodné období definováno jako nejlepších 5 let. Od roku 1993 je v soukromém sektoru rozhodné období pro osoby s účastí ve schématu minimálně 15 let ke dni 31. 12. 1992 stanovena na posledních 10 let před odchodem do důchodu, pro osoby s kratší dobou pojištění se podle počtu let pojištění délka rozhodného období nepřímo úměrně prodlužuje až na celou pracovní kariéru. Pro osoby nově pojištěné po 1. 1. 1996 je zavedeno nové NDC schéma, kde je automaticky zohledněna celá pracovní kariéra.	N10	N10	CŽ	32,1 (34,9/27,9)
Kanada	Rozhodným obdobím je od založení schématu celá pracovní kariéra s vyloučením 15 % období s nejnižšími příjmy.	CŽ	CŽ	CŽ	NA
Německo	Rozhodným obdobím je celá pracovní kariéra.	CŽ	CŽ	CŽ	NA
Norsko	Rozhodné období bylo prodlouženo z nejlepších 10 z posledních 20 let na 20 nejlepších let za celou pracovní kariéru.	N10 z P20	N20	N20	NA
Portugalsko	Rozhodné období je od roku 2002 postupně prodlužováno o 2 roky za každý další kalendářní rok tak, že v roce 2017 dosáhne cílové délky 40 nejlepších let z pracovní kariéry. Původně bylo definováno jako nejlepších 10 z posledních 15 let před odchodem do důchodu.	N10	N20	N40	28,5 (32,3/23,9)
Rakousko	Rozhodné období bylo až do nedávné reformy definováno jako 15 nejlepších let ze 40 posledních let. V současnosti je rozhodné období od roku 2005 prodlužováno o jeden rok za každý další uplynulý kalendářní rok.	N15 z P40	N18	N40	NA
Slovensko	Rozhodné období bylo z původních 5 nejlepších z posledních 10 let prodlouženo skokově na celoživotní příjmy počínaje rokem 1984. Pokud je ovšem takto stanovené rozhodné období, bez náhradních dob získaných před 1. 1. 2004, kratší než 22 let, jsou zohledněny i příjmy z let před rokem 1984 tak, aby dosáhlo délky 22 let.	N5 z P10	CŽ	CŽ	35,8 (40,4/34,0)
Slovinsko	Rozhodné období bylo v roce 2001 prodlouženo z nejlepších bezprostředně po sobě následujících 10 na 18 let od 1. 1. 1970.	N10	N18	N 18	28,0 (30,0/24,0)
USA	Rozhodné období je od 50. let definováno jako nejlepších 35 let za celou pracovní kariéru.	N35	N35	N35	NA
Španělsko	Rozhodné období je definována jako 15 posledních let před odchodem do důchodu.	P15	P15	P15	38,0 (40,3/30,4)
Švýcarsko	Rozhodným obdobím je od počátku schématu celá pracovní kariéra.	CŽ	CŽ	CŽ	NA
Velká Británie	Rozhodným obdobím je celá pracovní kariéra od založení příslušného schématu (SERPS a od roku 2002 State Second Pension).	CŽ	CŽ	CŽ	35,0 (42,0/46,0)
Průměrná délka rozhodného období v letech		23	30	35	-

Pozn.: CŽ - celá pracovní kariéra, N - rozhodné období definováno jako určitý počet nejlepších let kariéry, P - rozhodné období definováno jako určitý počet posledních let před odchodem do důchodu.

Zdroj dat: MISSOC 2007, MISSOC 2006, OECD 2007: Pensions at a Glance 2007.

Způsob stanovení rozhodného období

Délka rozhodného období a způsob jeho stanovení se v dávkově definovaných příjmově vztažených schématech jednotlivých sledovaných států liší. Některé se při stanovení základu pro výpočet důchodu vydaly cestou zohlednění celoživotních příjmů, další zohledňují pouze příjmy z částí pracovní kariéry. V případě zohlednění celoživotních příjmů začíná rozhodné období zapojením pojištěnce do schématu a končí ukončením účasti ve schématu. V druhém případě je důchodová dávka stanovena na základě záznamů o příjmech pojištěnce během určitého počtu let:

- bezprostředně před odchodem do důchodu,
- kdy pojištěnec dosáhl nejvyšších příjmů,
- kombinací obou předešlých variant (například 5 nejlepších let z posledních 20 let).

Přehled způsobu stanovení a délku rozhodného období přináší tabulka č. 1.

Ještě na konci 90. let 20. století byla průměrná délka rozhodného období ve sledovaných zemích 23 let⁶. V 6 zemích bylo rozhodné období definováno jako celoživotní kariéra. V 9 zemích bylo nastaveno na 15 nebo méně let a průměrná délka rozhodného období zde byla pouze 11 let (viz tabulka č. 1). Ve 3 z těchto zemí byla výše dávky určena na základě příjmů za poslední léta před odchodem do důchodu, v 5 zemích na základě období s nejvyššími výdělky a ve zbývajících 3 bylo použito kombinace obou způsobů stanovení rozhodného období. Do roku 2007 se průměrná délka rozhodného období v těchto státech prodloužila z původních 11 na 23 let. Průměr délky rozhodného období ve všech 15 sledovaných zemích se v důsledku toho zvýšil na 30 let⁷. V některých státech dochází v současnosti v důsledku provedených reforem k dalšímu rychlému prodloužování rozhodného období a v roce 2007 dosahuje legislativně zakotvená cílová délka rozhodného období ve sledovaných zemích průměrně délky 35 let.

Původní nastavení délky rozhodného období v příjmově vztažených důchodových schématech do jisté míry zrcadlí příslušnost zemí do skupin podle typologie jejich systémů důchodového pojištění. Dávkově definovaná schémata, ve kterých je při stanovení výše dávky zohledněna výše příjmů, totiž vznikala v různých systémech důchodového pojištění za odlišných podmínek a plnila různá poslání.

Ve státech s důchodovým systémem beveridgeovského typu příjmově vztažená schémata vznikala v situaci, kdy dávky ze základního schématu garantující na bázi rovného důchodu pokrytí základních životních potřeb přestávaly vyhovovat. S cílem zajistit pojištěncům důchodový příjem, který by jim umožnil udržet si životní úroveň, na niž byli zvyklí během pracovní kariéry, se v těchto zemích objevily první

reformní návrhy na zavedení veřejných příjmově vztažených schémat doplňujících základní schéma.

Ve státech s důchodovým systémem bismarckovského typu jsou dávkově definovaná, příjmově vztažená schémata dominantním prvkem systému důchodového pojištění. To odráží původní filozofii tohoto typu důchodového zabezpečení, která byla koncipována s cílem reprodukovat společenské postavení pojištěnce. Příspěvkově vztažené důchodové schéma bylo tedy pojato jako hlavní zdroj příjmů obyvatel státu ve stáří s relativně vysokou příspěvkovou sazbou i náhradovým poměrem k předchozím příjmům. Funkci dominantního prvku systému důchodového zabezpečení plní tato schémata po vzoru bismarckovských důchodových systémů i v systémech transformačních zemích střední Evropy. Ve státech s důchodovým systémem skandinávského typu byla příjmově vztažená schémata budována s cílem doplnit rovný důchod ze základního schématu. Na rozdíl od zemí s beveridgeovským důchodovým systémem však v těchto zemích tato schémata poskytují při snaze zabezpečit pojištěnce ve stáří co možná nejvyšší životní standard relativně vysoký náhradový poměr a jsou hlavním veřejným zdrojem příjmů důchodců.

Ve státech s důchodovým systémem beveridgeovského typu je rozhodné období definováno jako celá pracovní kariéra nebo doba tomu velice blízká⁸. Ve všech těchto státech přitom bylo rozhodné období takto definováno hned od zavedení schématu a v průběhu následujících desetiletí nedocházelo ke změnám. To ostře kontrastuje se situací v zemích s jinými typy důchodového zabezpečení, a to zejména při pohledu do historie byť i jedno desetiletí zpět.

V zemích s bismarckovským důchodovým systémem bylo rozhodné období, z něhož se stanoví příjmy pro výpočet důchodu, definováno jako určitý počet let, kdy pojištěnec dosáhl nejvyšších příjmů během pracovní kariéry, nebo určitý počet let během období před odchodem do důchodu. To neplatí pouze pro Německo a Belgie⁹, kde jsou dlouhodobě zohledněny celoživotní příjmy. V těch zemích bismarckovského typu, kde nebylo rozhodné období definováno jako celá pracovní kariéra již v minulosti, je jeho délka rychle prodloužována.

I v zemích s důchodovým zabezpečením skandinávského typu bylo rozhodné období příjmově vztažených schémat ještě v roce 1998 stanoveno na relativně velmi krátkou dobu. Dávka se odvíjela od nejvyšších dosažených příjmů v kariéře. V Norsku to bylo 10 nejlepších z posledních 20 let a ve Finsku 10 nejlepších let. Avšak v obou státech došlo od roku 1997 k významným změnám. V Norsku bylo rozhodné období prodlouženo na nejlepších 20 let a ve Finsku na celou pracovní kariéru.

V transformujících se zemích střední Evropy došlo k obdobnému vývoji, dochází k rychlému prodloužování rozhodného období. Určitým specifikem nové definice v těchto zemích je určení konkrétního kalendářního data, od kterého jsou rozhodné příjmy zohledněny. Lze to připsat snaze o omezení zohlednění příjmů získaných před společenskými změnami v historii těchto zemí. Ve Slovinsku bylo z původních nejlepších 10 let rozhodné období prodlouženo na nejlepších 18 let pojištění od roku 1970. Nejvýrazněji bylo prodlouženo rozhodné období na Slovensku - z původních nejlepších 5 let z posledních deseti na celoživotní příjmy s dolní mezí nastavenou na rok 1984.

Způsob zohlednění skutečně získaných příjmů ve výši důchodu

Délka rozhodného období není jediným parametrem určujícím výši důchodové dávky v příjmově vztažených schématech důchodového zabezpečení. To, jakým způsobem je průměrná výše příjmů pojištěnce za rozhodné období stanovena, má významný dopad na výši schématem přislíbených dávek a na jeho bilanci. S prodloužením rozhodného období, z něhož se stanoví příjem pro výpočet důchodu, roste význam indexace minulých příjmů pojištěnce. Dávku je možno odvozovat od čistých či hrubých příjmů, jejichž výše může být omezena jak horním, tak dolním limitem, které korespondují s omezením plateb pojistného¹⁰. Míru, v jaké je výše referenčních příjmů zohledněna při výpočtu dávky, ovlivňují rovněž redukční hranice a jejich nastavení.

Indexace

Prostřednictvím indexace jsou předchozí příjmy pojištěnce násobeny určitým koeficientem nárůstu s cílem přizpůsobit záznam o minulých příjmech změnám příjmové nebo cenové hladiny mezi dobou platby pojistného z příjmu a dobou stanovení výše důchodu. Pokud by rozhodné období bylo definováno jako několik posledních let před odchodem do důchodu, indexace příjmů by neměla pro výši dávek zásadní význam, ale pokud jsou zohledněny celoživotní příjmy, efekt změn v životním standardu za celou pracovní kariéru by byl značný. Koeficient nárůstu je stanoven buď podle vývoje mezd, cenové hladiny, jejich kombinace, nebo v jednom případě podle vývoje výše nově přiznaných důchodů.

V roce 1998 byly rozhodné příjmy pro výpočet důchodu indexovány v 7 sledovaných státech podle vývoje mezd. Ve 4 státech byla indexace prováděna podle vývoje cenové hladiny a ve 2 státech podle koeficientu kombinujícího zohlednění vývoje příjmů i cen. Mezi 6 státy zohledňujícími při výpočtu dávky celoživotní příjmy jedno-

Tabulka č. 2: Způsob indexace referenčních příjmů v příjmově vztažených schématech sledovaných států a délka rozhodného období (1998 a 2007)

	rozhodné období (1998)	rozhodné období (2007)	indexace (1998)	indexace (2007)
Belgie	42	CŽ	C	C
Kanada	CŽ	CŽ	M	M
Německo	CŽ	CŽ	M	M
Velká Británie	CŽ	CŽ	M	M
Švýcarsko	CŽ	CŽ	M	M
Spojené státy	N35	N35	M	M
Finsko	P10	CŽ	50 % M, 50 % C	20 % M, 80 % C
Francie	N15	N25	C	C
Itálie	N10	CŽ	C	C
Norsko	N10 z P20	N20	M	M
Portugalsko	N10	N40	25 % M, 75 % C	25 % M, 75 % C
Rakousko	N15 z P40	N40	M	C
Slovensko	N5 z P10	CŽ	-	M
Slovinsko	N10	N 18	-	D
Španělsko	P15	P15	C	C

Poznámka: M - indexace podle vývoje mezd, C - indexace podle vývoje cen, D - indexace podle vývoje nově přiznaných důchodů. CŽ - celá pracovní kariéra, N - rozhodné období definováno jako určitý počet nejlepších let kariéry, P - rozhodné období definováno jako určitý počet posledních let před odchodem do důchodu.

Zdroj dat: MISSOC 2007, MISSOC 2006, OECD 2007: Pensions at a Glance 2007.

značně převažovala indexace podle vývoje mezd a pouze Belgie prováděla indexaci podle inflace (viz tabulka č. 2). V roce 2007 indexovalo referenční příjmy převážně podle vývoje cen 7 států, 7 států provádělo indexaci podle vývoje mezd. V rámci parametrických reforem systému důchodového pojištění začalo Rakousko provádět indexaci podle vývoje cenové hladiny. Referenční příjmy získané po roce 2005 jsou indexovány podle vývoje cen, předchozí příjmy jsou až do toho roku indexovány podle vývoje mezd a následně podle cen. Finsko provedlo při parametrických reformách méně radikální změnu. Původně zde byl koeficient nárůstu určen na základě poměru vývoje příjmů a cen 50 : 50. Nyní je stanoven z 20 % podle vývoje příjmů a z 80 % podle vývoje cen. Změny v indexaci byly v těchto státech provázány výrazným prodloužením rozhodného období (viz tabulka č. 2). Motivem těchto reforem bylo zajištění dlouhodobé udržitelnosti systému důchodového pojištění a kombinace úpravy těchto dvou parametrů přináší výrazný synergický efekt. Ve Slovinsku jsou rozhodné příjmy nově indexovány podle vývoje nominální výše nově přiznaných důchodů a v důsledku toho dosahují průměrně pouze asi 80 % růstu mezd.

Ve většině zemí jsou rozhodné příjmy při výpočtu důchodu indexovány podle vývoje cenové či mzdové hladiny až na úroveň kalendářního roku předcházejícího roku, kdy dosáhl pojištěnec nároku na důchod.

Při stanovení výše referenčních příjmů, které jsou vyměřovacím základem při výpočtu důchodu, vychází všechny sledované státy kromě jediného z hrubého měsíčního či ročního příjmu pojištěnce. Podle toho, zda je základem měsíční či

roční příjem, je nastavena výpočtová formule. Jediným státem, kde je při výpočtu důchodové dávky východiskem čistý měsíční příjem pojištěnce, je Slovinsko.

Redukční hranice

Důležitým parametrem je existence a nastavení redukčních hranic, jejichž prostřednictvím se uplatňuje v některých důchodových schématech princip příjmové solidarity. Nastavení horní a eventuálně i dolní meze u příjmů, z nichž je do schématu odváděno pojistné a které jsou při výpočtu dávky zohledňovány, je dalším důležitým parametrem určujícím vztah mezi příjmy pojištěnce a výslednou důchodovou dávkou.

Jako prostředek k analýze nastavení dolních a horních hranic zohlednění příjmu pojištěnce ve schématu¹¹ a redukčních hranic byla zvolena míra zohlednění referenčního příjmu (osobního vyměřovacího základu) v jednotlivých pásmech příjmu pojištěnce při výpočtu důchodové dávky. Referenční příjem je stanoven jako průměr úhrnu ročních referenčních příjmů zaznamenaných za rozhodné období, indexovaných podle pravidel platných pro příslušná schémata¹². V příjmově vztažených schématech některých států, kde nalezneme redukční hranice, není referenční příjem redukován před použitím aktuální složky důchodové formule, jak je tomu v ČR, ale právě jejím prostřednictvím. Na jednotlivá pásma příjmu je tam aplikována různá procentní sazba. Proto bylo nutno hodnotit míru zohlednění referenčního příjmu až po aplikaci aktuální složky formule. Analýza vychází z předpokladu, že pojištěnec získal 40 let pojištění, a to bezprostředně a bez

přerušení před dosažením statutární věkové hranice pro odchod do důchodu¹³. Dále vycházíme z předpokladu, že pojištěnec je muž a odchází do důchodu v okamžiku dosažení statutární věkové hranice pro odchod do důchodu. Při výpočtu míry zohlednění referenčního příjmu ve sledovaných zemích byla použita data zachycující stav v roce 2006, pouze v případě Slovenska byla použita data pro rok 2007.

Redukční hranice byly pro účely této analýzy definovány jako meze oddělující jednotlivá pásma příjmu pojištěnce, ve kterých je referenční příjem zohledněn v různé míře. Obdobný institut, který však do této definice nespadá, existuje například ve Švýcarsku, kde je pojištěnci pod hranicí referenčního příjmu odpovídajícího 54 % průměrné mzdy počítán důchod jinak než pojištěnci s vyšším referenčním příjmem¹⁴. Ve Slovenské republice je na pojištěnce s referenčním příjmem pod hranicí průměrné mzdy aplikována odlišná procentní sazba, pojištěnec s vyšším referenčním příjmem však v tomto pásmu na takovou zvýšenou procentní sazbu nárok nemá. Tyto meze neoddelují pásma příjmu pojištěnce s odlišnou mírou zohlednění referenčního příjmu, ale rozlišují pojištěnce s rozdílnou mírou zohlednění výše celkového referenčního příjmu. Následná komparativní analýza se jimi tedy dále nezabývá. Obdobně i dolní mez zohlednění příjmu byla definována jako mez určující pásmo příjmů pojištěnce, které nejsou při výpočtu důchodu zohledněny. Nepatří sem tedy meze, které definují příjmovou hranici, od které je účast na pojištění povinná, ale pojištěncům s vyššími příjmy jsou při výpočtu důchodu zohledněny i příjmy pod její úrovní. Graf č. 1 ilustruje míru zohlednění referenčního příjmu v jednotlivých pásmech příjmu pojištěnce při výpočtu důchodové dávky ve všech 15 sledovaných zemích a České republice.

Strop (horní hranice) pro zohlednění příjmu pojištěnce existuje ve 13 sledovaných schématech, pouze v jednom případě se přitom neshoduje se stropem pro platbu pojistného¹⁵. Průměrná výše stropu pro zohlednění příjmů v zemích, kde je tento institut zaveden, je na úrovni 163 % průměrné mzdy. Dolní hranice zohlednění referenčního příjmu existuje ve 3 sledovaných zemích (viz níže), její výše je průměrně na úrovni 13,38 % průměrné mzdy.

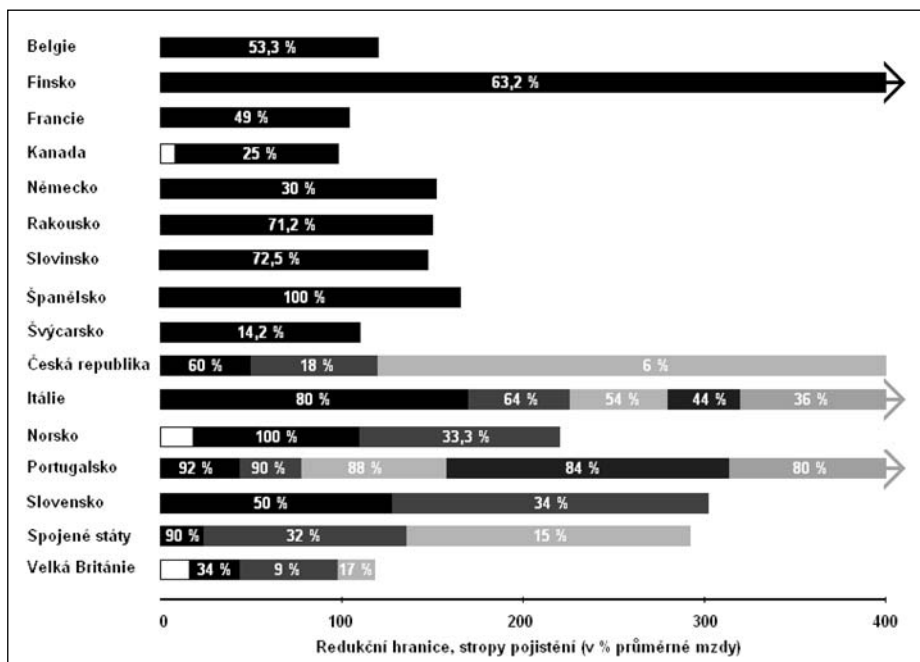
Institut redukčních hranic, jak je výše definován, existuje v 6 z 15 sledovaných schémat. Graf č. 1 ukazuje mj. korelaci mezi nastavením stropu pro zohlednění příjmu pojištěnce a existencí redukčních hranic ve schématu. Ve schématech, kde tento institut existuje, je strop zohlednění příjmu pojištěnce průměrně na úrovni 264 % průměrné mzdy v ekonomice a ve dvou těchto schématech omezení stropem vůbec neexistuje. Výjimku představuje příspěvkově vztažené schéma ve Velké Británii, kde je

strop pro zohlednění příjmu při výpočtu důchodu nastaven na 115 % průměrné mzdy, tedy úrovní odpovídající schémátům, kde redukční hranice nenajdeme¹⁶. Ve schématech, kde redukční hranice neexistují, je strop pro zohlednění příjmů průměrně na úrovni 128 % průměrné mzdy v ekonomice. Pouze ve Finsku omezení stropem neexistuje. Korelaci lze připisovat rozdílné míře uplatnění principu solidarity v obou skupinách schémat.

Technika, kterou dochází při výpočtu důchodu k redukci příjmů v jednotlivých schématech, kde institut redukčních hranic existuje, není zcela shodná. Ve Spojených státech amerických je tak jako v České republice redukován přímo průměrný referenční příjem stanovený pro výpočet důchodu ještě před uplatněním jednotné procentní sazby. Ve všech ostatních sledovaných zemích je na jednotlivá pásma příjmu pojištěnce definovaná redukčními hranicemi aplikována různá procentní sazba a tak je dosaženo různé míry zohlednění referenčního příjmu.

Situaci v jednotlivých příjmově vztažených schématech sledovaných zemí, kde redukční hranice existují, lze nalézt ve spodní části grafu č. 1. Způsob stanovení míry zohlednění referenčního příjmu (osobního vyměřovacího základu) v jednotlivých pásmech příjmu pojištěnce při výpočtu důchodové dávky ve sledovaných zemích je názorně vysvětlen na příkladu České republiky. Logika výpočtu uvažovala pojištěnce se 40 roky pojištění odcházejícího do důchodu při dosažení statutární věkové hranice. Aktuální hodnota za jeden rok pojištění je v České republice 1,5 procentního bodu. To znamená, že referenční příjem by bez existence redukčních hranic byl po 40 letech pojištění zohledněn (nahrazen) z 60 % (40 x 1,5). Vzhledem k existenci redukčních hranic je nutno takto zjištěnou míru náhrady referenčních příjmů upravit, čímž dostaneme míru zohlednění referenčního příjmu při výpočtu důchodu. Do první redukční hranice jsou příjmy v ČR započítány ze 100 %, proto nabývá první část sloupce hodnoty 60 % (to znamená, že míra zohlednění referenčních příjmů před dosažením první redukční hranice je 60 %), příjem nacházející se v pásmu mezi první a druhou redukční hranicí je v ČR při výpočtu důchodu započítáván pouze z 30 %, z čehož vyplývá, že míra zohlednění příjmu při výpočtu důchodu spadajícího mezi první a druhou redukční hranicí je pouze 18 % (60 % ze započítávaných 30 % referenčních příjmů). Příjem převyšující druhou redukční hranici je započítáván v ČR pouze z 10 %, to znamená, že se do výše důchodu promítne pouze z 6 % (60 % ze započítávaných 10 % referenčních příjmů), tedy míra zohlednění příjmů při výpočtu důchodu převyšujících druhou redukční hranici je 6 %. Jelikož je v ČR stanoven strop pro placení pojistné-

Graf č. 1: Pásma příjmu pojištěnce s odlišnou mírou zohlednění referenčního příjmu



Zdroj dat: MISSOC 2007, MISSOC 2006, OECD 2007: Pensions at a Glance 2007, OECD 2006: Taxing Wages 2005-2006, národní legislativa jednotlivých zemí, vlastní výpočty.

ho, příjmy jsou zohledněny pouze do výše dosažení tohoto stropu.

V českém důchodovém schématu neexistuje dolní mez pro zohlednění příjmů pojištěnce při výpočtu dávky. Redukční hranice nastavené na úroveň 48 % a 117 % průměrné mzdy oddělují tři pásma příjmu s mírou zohlednění referenčního příjmu pro účely výpočtu dávky 60 %, 18 % a 6 %. Různé míry zohlednění příjmů v těchto pásmech je dosaženo prostřednictvím redukce vyměřovacího základu ještě před aplikací jednotné procentní sazby 1,5 % ročně. Strop pro platbu pojistného a tudíž i strop pro zohlednění příjmů pojištěnce při výpočtu dávky je nastaven na úroveň 400 % průměrné mzdy (dle platné právní úpravy 2007).

V Itálii je referenční příjem ve starém dávkově definovaném schématu při výpočtu dávky zohledňován v míře 80 % až do výše překračující 1,5násobek průměrné mzdy v ekonomice. Poté je ve čtyřech následujících pásmech postupně redukován stále výrazněji až k zohlednění 36 % referenčního příjmu v pásmu nad poslední redukční hranicí nastavenou na hodnotě překračující 300 %. Redukce se provádí prostřednictvím různé procentní sazby za rok pojištění v různých příjmových pásmech. Neexistuje strop zohlednění příjmů při výpočtu důchodu.

V Norsku je referenční příjem omezen dolní a horní hranicí zohlednění příjmu pojištěnce na úrovni 18 %, respektive 219 % průměrné mzdy v ekonomice. Do úrovně jediné redukční hranice nastavené na 109 % průměrné mzdy je referenční příjem zohledněn ve výši 100 % a nad ní ve výši 33,3 %. Různé míry zohlednění v obou pásmech referenčního příjmu je dosaženo apli-

kačí rozdílné procentní sazby za rok pojištění. V Norsku existuje strop pro placení pojistného na úrovni 219 % průměrné mzdy v ekonomice.

V portugalském důchodovém schématu neexistuje ani dolní, ani horní mez pro zohlednění příjmů pojištěnce při výpočtu dávky. Redukční hranice nastavené na úroveň 43 %, 78 %, 156 % a 312 % průměrné mzdy oddělují 5 pásem referenčního příjmu s relativně vysokou mírou zohlednění pro účely výpočtu dávky: 92 %, 90 %, 88 %, 84 % a 80 %. Různé míry zohlednění referenčního příjmu v těchto pásmech je dosaženo aplikací rozdílné procentní sazby.

V novém slovenském dávkově definovaném důchodovém schématu je horní mez pro zohlednění příjmu při výpočtu dávky stanovena na úrovni 300 % průměrné mzdy. Redukční hranice oddělující pásma se zohledněním referenčního příjmu 50 % a 34 % je nastavena na úrovni 125 % průměrné mzdy v ekonomice. Pojištěnci, jehož průměrný referenční příjem nedosáhne výše průměrné mzdy (průměrný mzdový bod je menší než 1), je zaručena vyšší míra zohlednění referenčního příjmu. Různé míry zohlednění referenčního příjmu v jednotlivých pásmech je dosaženo úpravou hodnoty průměrného mzdového bodu podle jeho výše.

Ve Spojených státech amerických je ve schématu Social Security horní mez pro zohlednění příjmu pojištěnce při výpočtu dávky nastavena na úrovni 290 % průměrné mzdy v ekonomice. Dvě redukční hranice na úrovni 22 % a 133 % průměrné mzdy oddělují tři pásma referenčního příjmu se zohledněním 90 %, 32 % a 15 %. Různé míry zohlednění příjmů v těchto pásmech je dosaženo prostřednictvím redukce

vyměřovacího základu podobně jako v České republice.

Ve Velké Británii je ve schématu „State Second Pension“ referenční příjem ohraničen horní a dolní hranicí zohlednění příjmu pojištěnce na úrovni 15 %, respektive 115 % průměrné mzdy v ekonomice. Redukční hranice jsou na úrovni 42 % a 96 % průměrné mzdy v ekonomice. V prvním pásmu referenčního příjmu do první redukční hranice jsou všechny příjmy hodnoceny, jakoby dosahovaly výše této hranice. Tyto fiktivní příjmy jsou poté zohledněny v míře 34 %. Za jakoukoli úroveň příjmů v tomto pásmu je tedy pojištěncům poskytována rovná dávka. V druhém pásmu je příjem zohledňován ve skutečně vyšší 9 %, ve třetím 17 %. Současná podoba schématu je důsledkem minulého vývoje a jde o přechodné stadium při zamýšleném přechodu k rovné dávce bez vztahu k předchozím příjmům.

Druhy příjmů započítávané pro účely důchodového pojištění

V příjmově vztazených schématech sledovaných států jsou při stanovení výše referenčního příjmu pro výpočet důchodové dávky v zásadě započítávány mzdy a platy zaměstnanců, příjmy osob samostatně výdělečně činných a některé další příjmy. V jednotlivých státech lze identifikovat celou řadu výjimek, které jsou definovány jako příjmy z některých specifických druhů výdělečně činnosti nebo příjmy vybraných skupin osob. Ve sledovaných státech platí, že do referenčního příjmu jsou započítávány veškeré mzdy a platy, přičemž výjimky jsou taxativně vyjmenovány zákonem.

V příštím čísle Fóra sociální politiky se budeme věnovat možným změnám při stanovení rozhodného období, jak změnám v délce rozhodného období, tak možností způsobu indexace příjmů spadajících do rozhodného období v podmínkách ČR.

Závěr

Z provedené analýzy parametrických reform ve sledovaných zemích lze vypořádat dlouhodobý trend v prodloužení rozhodného období, ze kterého je počítán důchod. Mnoho zemí používalo jako rozhodné období příjmy pouze za několik posledních let, což zejména v nepodnikatelské sféře odpovídalo nejvyšším příjmům za celou pracovní kariéru. Tím byl do značné míry potlačen princip ekvivalence, neboť vyplácená důchodová dávka nerefletovala dostatečně vztah mezi ní a odvedeným pojistným. V poslední době, ve snaze zvýšit princip ekvivalence a snížit výdaje důchodových systémů, je zřejmý posun k prodloužení období, ze kterého jsou počítány důchody, až na období zahrnující celoživotní příjmy.

Nastavení délky rozhodného období se ve sledovaných zemích liší. Analýza historického vývoje ukázala, že původní nastavení délky rozhodného období souviselo do značné míry s různou funkcí příspěvkově vztazených schémat v zemích s odlišnými typy důchodového zabezpečení. Zatímco v zemích s beveridgeovským typem důchodového zabezpečení příspěvkově vztazené schéma především doplňovalo základní schéma, jinde bylo dominantní složkou systému. Ve schématech, která byla koncipována jako doplněk v systému, bylo rozhodné období definováno od samého počátku jako celoživotní pracovní kariéra. V ostatních schématech bylo krátce po zavedení rozhodného období definováno jako určitá část pracovní kariéry, v některých případech i jako velice krátký úsek. V následujících desetiletích bylo prodloužováno. Zatímco ve vzdálenější minulosti bylo prodloužováno rozhodné období především ve státech, kde bylo stanoveno na velice krátkou dobu (například jeden rok), od konce minulého století přistoupila k jeho prodloužení naprostá většina sledovaných zemí. V současnosti dochází v zemích, kde bylo rozhodné období definováno jinak než jako celoživotní kariéra (s výjimkou Španělska), k jeho rychlému prodloužení. Převažuje prodloužení rozhodného období na celou pracovní kariéru nebo na délku zahrnující podstatnou část pracovní kariéry.

Způsob indexace příjmů spadajících do rozhodného období se v jednotlivých státech rovněž liší. Lze zaznamenat posun od způsobu indexace předdůchodových příjmů podle vývoje mezd ve prospěch způsobu indexace podle vývoje všeobecné cenové hladiny. Tato opatření jsou vyvolána snahou o zajištění dlouhodobé udržitelnosti systémů důchodového pojištění a s tím souvisejícím omezováním nároků pojištěnců z prvního pilíře důchodového pojištění, který je stále více považován za pilíř poskytující pouze základní zabezpečení, které je vhodně doplňováno z ostatních pilířů. Prodloužení rozhodného období přináší výraznější úspory důchodového systému pouze za předpokladu, že příjmy spadající do rozhodného období jsou indexovány jiným způsobem než podle vývoje mezd. Reforma zavádějící přechod od mzdové k cenové indexaci a prodloužení rozhodného období může díky synergickému efektu těchto opatření přinést výrazné úspory důchodového systému. (Úspory pro důchodový systém v ČR budou analyzovány v článku „Možnosti změn při stanovení rozhodného období, z něhož je počítán důchod“, který vyjde v příštím čísle.) Úspory může podle zkušeností Slovinska přinést i indexace minulých příjmů pojištěnce podle vývoje výše nově přiznaných důchodů, neboť tento zaostává o cca 20 % za vývojem mezd.

Jako základ pro výpočet důchodové dávky je s výjimkou Slovinska ve všech sle-

dovaných státech brán hrubý měsíční nebo roční příjem. Pokud jde o druhy příjmů započítávaných pro účely důchodového pojištění, ve všech sledovaných státech sem spadají příjmy ze zaměstnání. Vyňaty jsou v různých státech pouze specifické druhy příjmů, které jsou marginální co do společenského i hospodářského významu. Důvodem pro vynětí příjmu bývá nejčastěji jejich příležitostná povaha či přítomnost mezinárodního prvku v pracovním vztahu. Vyňaty takto mohou být i některé vedlejší příjmy zaměstnanců získané ve spojitosti se zaměstnáním. V některých státech jsou z účasti na pojištění vyňaty specifické profesní skupiny s vlastním důchodovým schématem a osoby samostatně výdělečně činné.

Vedle způsobu indexace rozhodných příjmů určují způsob zacházení se skutečně získanými příjmy v příspěvkově vztazených schématech i existence a nastavení minimálních a maximálních mezí (minimálních a maximálních stropů pojištění) pro zohlednění příjmů pojištěnce a redukčních hranic. Ve většině sledovaných zemí existuje strop pro platbu pojistného a tedy i zohlednění příjmů pojištěnce při výpočtu důchodu. Výjimkou je zde Švýcarsko, kde je zohlednění příjmů omezeno výší maximálního důchodu, ale strop pro platbu pojistného neexistuje, čímž se systém švýcarského důchodového pojištění stává značně solidárním.

Dolní mez zohlednění příjmů pojištěnce existuje ve třech sledovaných státech a je shodná s dolní hranicí platby pojistného. Existence takového dolního pásma příjmů vyňatých z referenčních příjmů stoprocentně koreluje s přítomností základního „flat rate“ schématu v systému důchodového zabezpečení sledovaných zemí.

Ve výskytu a nastavení redukčních hranic v příspěvkově vztazených schématech se v analýze nepodařilo zjistit žádnou obecnou zákonitost. Zjevná je pouze korelace výskytu těchto hranic s nastavením stropu pro zohlednění příjmů pojištěnce. V systémech, kde redukční hranice existují, je tento strop nastaven výrazně výše než tam, kde neexistují.

1 Stanovení výše důchodu v České republice vychází ze součtu dvou složek: základní výměry stanovené pevnou částkou a procentní výměry stanovené individuálně na základě procentní sazby z výpočtového základu v závislosti na délce doby pojištění. Výpočtový základ se stanoví redukcí osobního vyměřovacího základu, který je roven měsíčnímu průměru ročních vyměřovacích základů za celé rozhodné období.

2 Např. vývoj mezd, vývoj cenové hladiny, vývoj výše nově přiznaných důchodů apod.

3 V důchodových systémech některých států (např. Německo, Finsko) bylo v nedávné době do výpočtové formule přidáno zohlednění tzv. demografického faktoru, který lze nahlížet jako další složku.

4 Např. stanovení vyššího procentního ohodnocení posledních let před odchodem do důchodu může vycházet ze snahy motivovat jedince k delšímu

- setrvání na trhu práce. Takovéto zvýhodnění by však mělo být pojistněmatematicky neutrální.
- 5 Akrální složka bylo nutno z níže uvedených důvodů zohlednit v analýze redukčních hranic.
 - 6 Pokud přiřadíme pro tento účel celé pracovní kariéře délku 42 let.
 - 7 Pokud přiřadíme pro tento účel celé pracovní kariéře délku 42 let.
 - 8 Ve Spojených státech amerických již od založení schéma Social Security definuje rozhodnou dobu jako 35 nejlepších let.
 - 9 V Německu je důchodová dávka dlouhodobě stanovena podle výše příjmů v průběhu celé pojištěncovy pracovní kariéry. V Belgii je rozhodné období definováno stejným způsobem, ale příjmy dosažené v padesátých letech byly pro účel výpočtu důchodu hodnoceny paušální částkou. Rozhodné období, z něhož jsou příjmy zohledněny, se tak v důsledku vzdalování tomuto limitu postupně prodlužovalo z omezené délky na celoživotní.
 - 10 To platí s výjimkou Švýcarska.
 - 11 Dolní hranice zohlednění příjmu jsou ve všech sledovaných státech totožné nastaveny s příjmovými hranicemi pro účast ve schématu. Horní z těchto hranic je nazývána stropem pojištění (výjimkou je Švýcarsko – viz níže).
 - 12 Analýza tedy abstrahuje od vlivu různých způsobů indexace předchozích příjmů v jednotlivých státech.
 - 13 Některá schémata aplikují klouzavou procentní sazbu zvyšující se v období před dosažením statutárního důchodového věku.
 - 14 V analýze je za Švýcarsko uveden případ pojištěnce s referenčním příjmem nad úrovní 54 % průměrné mzdy v ekonomice. Důchodová dávka je složena z pevné částky a částky zohledňující výši předchozích příjmů. Pevná základní částka odpovídá 18,72 % průměrné mzdy v ekonomice. Vzhledem k tomu, že jde o paušální částku, není předmětem analýzy a není ani zobrazena v grafu. Zobrazena je pouze míra zohlednění referenčního příjmu u takového pojištěnce, která činí po 40 letech pojištění 14,2 % (po 45 letech pojištění je to 16 %).
 - 15 Ve Švýcarsku je totiž na základě omezené výše maximálního důchodu zohledněna výše příjmu pouze do úrovně 108 % průměrné mzdy, platbě pojistného ale podléhá příjem bez omezení. Je možno říci, že podle výše stanovené definice redukčních hranic jde o svého druhu redukční hranici. Odděluje totiž pásma příjmu pojištěnce, ve kterých je referenční příjem zohledněn v různé míře.
 - 16 To lze zdůvodnit tím, že až do roku 2002 v tomto schématu redukční hranice neexistovaly. U současného schématu se přitom počítá s postupným oslabováním vztahu dávky a předchozích příjmů a postupným přechodem na rovnou dávku.

Literatura

- Böhm, S. *Regel - und Ergänzungssysteme der Alterssicherung im internationalen Vergleich: eine Analyse der Sicherungsziele und ihrer Realisierung in den Niederlanden, der Schweiz und Deutschland*. Europäische Hochschulschriften: Reihe 5, Volks- und Betriebswirtschaft, Bd. 2154, Frankfurt am Main, 1997.
- Bonoli, G. - Shinkawa, T. *Ageing and Pension Reform Around the World. Evidence from Eleven Countries*. Edward Elgar Publishing, 2005. ISBN 1-84376-771-6.
- Casmir, B. *Staatliche Rentensysteme im internationalen Vergleich: eine Studie über die Systeme in Großbritannien, den Niederlanden, der Schweiz, den Vereinigten Staaten von Amerika, Österreich und der Bundesrepublik Deutschland*. Europäische Hochschulschriften: Reihe 5: Volks- und Betriebswirtschaft; 985. Frankfurt/M : P. Lang, 1989 [2. Aufl. 1990].
- Ferrera, M. - Jessoula, M. *Reconfiguring Italian pensions: From policy stalemate to comprehensive reforms*. In Bonoli, G. - Shinkawa, T. *Ageing and*

- Pension Reform Around the World. Evidence from Eleven Countries*. Edward Elgar Publishing, 2005. ISBN 1-84376-771-6.
- Ferrera, M. - Jessoula, M. *Italy: A Narrow Gate for Path-shift*. In Immergut, E. M. - Anderson, K. M. - Schulze, I. *The Handbook of West European Pension Politics*. Oxford University Press, 2006. ISBN 978-0-19-929147-2.
- Holub, M. *Analýza nepřispěvkových dob v ČR a doporučení pro jejich sledování a evidenci [The Analysis of Non Contribution Periods in the Czech Republic and Recommendations for their Monitoring and Records]*. Praha: VÚPSV, 2004, 37 s.
- Holub, M. *Náhradní doby pojištění v důchodových systémech vybraných evropských zemí [Non-contributory periods in pension systems of selected European countries]*. Praha: VÚPSV, 2007, 51 s. ISBN 978-80-87007-94-5.
- Holub, M. *Zohlednění dob výchovy dítěte v důchodových systémech pro stanovení nároku na důchod a výši starobního důchodu ve vybraných evropských zemích [Taking child care periods into account in the pension systems and its effect on pension entitlement and pension amount in selected European countries]*. Praha: VÚPSV, 2007, 33 s. ISBN 978-80-87007-91-4.
- Holub, M. *Nepřispěvkové doby pojištění – významný prvek české důchodové reformy [Non-Contributory Periods - A Significant Element of the Czech Pension Reform]*. *Politická ekonomie*, 2009, č. 4, s. 471-495. ISSN 0032-3233.
- Holub, M. - Pollnerová, Š. *Relace důchodu ke mzdě [Replacement ratio]*. Praha: VÚPSV, 2004, 46 s.
- Huber, D. *Pensionsversicherung I*. Allgemeiner Teil, SR 4, Sozialrecht, Skriptum des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, der Gewerkschaften und der Kammern für Arbeiter und Angestellte. (Online) [cit. 10-06-2008] Dostupné z: <http://www.voegb.at/bildungsangebote/skripten/sr/SR-04.pdf>
- Immergut, E. M. - Anderson, K. M. - Schulze, I. *The Handbook of West European Pension Politics*. Oxford University Press, 2006. ISBN 978-0-19-929147-2.
- Ivansis, H. *Pensionsversicherung und Pensionsreformen*. WISO, 23. Jg. (2000), Nr. 2, pp. 14 – 48. (Online) [cit. 10-06-2008] Dostupné z: http://www.isw-linz.at/media/files/2_2000/Ivansits_LF_2_00.pdf
- MPSV. *Pojistné matematická zpráva o sociálním pojištění 2008 [Actuarial Report on Social Insurance. 2008]*. Praha: MPSV, 2008 - odbor sociálního pojištění [Department for Social Insurance].
- Musil, J. *Vývoj sociálního státu v Evropě [Development of the Welfare State in Europe]*. 1. vyd., Brno: Doplněk, 1996. 256 s. ISBN 80-85765-62-4.
- OECD. *Pensions at a Glance: Public Policies Across OECD Countries*. 1. vyd. [s.l.] : Paris: OECD, c2007. 208 p. ISBN 92-64-0214-9.

- OECD - ISG. *Updates of current and prospective theoretical pension replacement rates 2006-2046, 2009 OECD*, [cit. 26. 5. 2010] Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=cs&catId=752&newSld=551&furtherNews=yes>
- Oswald, G. *Einigung auf „Pensionsrechner“*. In *Der Standard*, 30.05.2008, (Online) [cit. 18-04-2008] Dostupné z: <http://derstandard.at/?url=/?id=3354665>
- Pollnerová, Š. (2002). *Analýza nově zaváděných systémů NDC [Analysis of the newly introduced NDC Pension Systems]*. Praha: VÚPSV, 2002. 62 p. (Online) [cit. 26.6.2008] Available at: <http://www.vupsv.cz/Pollnerova-NDC.pdf>
- Pollnerová, Š. - Holub, M. - Šlapák, M. *Analýza povinného spoření zavedeného v zahraničních důchodových systémech [Analysis of Mandatory Retirement Savings in Foreign Pension Systems]*. Praha: VÚPSV, 2005, 59 s.
- Pollnerová, Š. et al. *Charakter nositelů důchodového pojištění*. [The Nature of the Pension Insurance Institutions]. Praha: VÚPSV, 2008. 199 s. ISBN 978-80-7416-022-6
- RGS (2006). *Public Pension System Projections - Italy's fiche*. (Online) [cit. 2.6.2008] Dostupné z: http://cerp.unito.it/dati/enormative/datedocument/public_pension_system
- Rutarová, R. - Slavík, M. *Simulace vývoje výdajů a příjmů důchodového systému České republiky do roku 2050 [The Simulation of the Future Development of Expenditure and Revenue of the Czech Pension Security Scheme up to 2050]*. *Politická ekonomie*, 2005, č. 2, s. 203-220. ISSN 0032-3233.
- Srovnávací tabulky [Comparative tables]. (MISSOC, 2007, 2004 and 1998).
- SSA. *Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2006*. c2006. (Online) [cit. 26. 5. 2008] Dostupné z: <http://www.ssa.gov/policy/docs/prog-desc/ssptw/2006-2007/europe/ssptw06euro.pdf>
- Šlapák, M. *Návrhy opatření k podpoře zaměstnávání starších osob v oblasti důchodového systému [Proposals for Measures to Promote Employment of Elderly People in the Pension System]*. In Remr, J. *Podpora zaměstnávání starších osob [Support of Elderly People Employment]*. Praha: VÚPSV, 2007.

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

Autor je pracovníkem VÚPSV a problematice důchodů se věnuje dlouhodobě.

Konference **Perspektivy sociální práce**, která proběhla 5. října 2010 v budově UK v Jinonicích, se konala u příležitosti 20. výročí založení katedry sociální práce FF UK. Vývoj, činnost a budoucí zaměření tohoto akademického pracoviště byly předmětem panelových diskusí rozdělených do tří tematických okruhů, během nichž bylo zhodnoceno období let 90. a přelomu století, současné zaměření a problémy oboru a formulovány směry budoucího vývoje výuky a výzkumu. Konference se aktivně zúčastnili odborníci, kteří mají na vzniku a rozvoji katedry velkou zásluhu, mj. prof. Igor Tomeš, PhDr. Jiřina Šiklová či doc. Oldřich Matoušek.

Kvalita krok za krokem je název dvouletého projektu zahájeného v srpnu společností Consolidated Group Care (CZ) z Brna. Cílem je podpořit sociální integraci osob, jimž je poskytována sociální služba, prostřednictvím celoživotního vzdělávání zaměstnanců poskytovatelů sociálních služeb. Obsahová náplň vychází z analýzy vzdělávacích potřeb v zařízení sociálních služeb v Jihomoravském kraji. K naplnění cíle budou připraveny k akreditaci a následně realizovány 3 vzdělávací programy ve 27 kursech pro 350 posluchačů a odborné stáže pro 30 sociálních pracovníků. Pro účastníky kursů je vzdělávání bezplatné, projekt je financován z prostředků ESF prostřednictvím OP LZZ, oblast Podpora sociální integrace a sociálních služeb, a státního rozpočtu ČR.

Další informace o projektu na: www.cgroup.eu.

EU zahajuje diskusi o budoucnosti penzí

Marie Kořánová

Evropská komise zahájila celoevropskou veřejnou diskusi o tom, jak zajistit adekvátní, udržitelné a bezpečné penze a jak může EU nejlépe podpořit úsilí členských států v této oblasti. 7. července 2010 byl zveřejněn konzultační dokument „Green Paper - towards adequate, sustainable and safe European pension systems“, tzv. Zelená kniha. Konzultační období bude probíhat po dobu 4 měsíců (končí 15. listopadu) a během této doby může kdokoli se zájmem o tuto problematiku předložit své názory prostřednictvím specializované webové stránky <http://ec.europa.eu/yourvoice/ipm/forms/dispatch?form=pensions>. Evropská komise pak bude analyzovat všechny reakce a formulovat návrhy, jak nejlépe dále postupovat.

V dokumentu se upozorňuje na skutečnost, že většina členských států již učinila posun od převážně jednopilířového veřejného penzijního systému k vícepilířovým systémům se zaměstnaneckými dávkově definovanými programy, příspěvkově definovanými (DC) penzijními programy a řadou dalších spořicími penzijními programy. V důsledku toho dokument zdůrazňuje, že adekvátnost a bezpečnost budoucích penzijních příjmů bude silně ovlivněna úlohou privátně spravovaných DC penzijních programů. Životaschopnost těchto programů bude záviset na dobré ekonomické výkonnosti, schopnosti trhů práce poskytovat příležitosti pro delší a méně přerušovanou pracovní kariéru, posílení vztahu mezi příspěvkem a dávkami a na kombinaci bezpečných a přiměřených výnosů z finančních trhů.

Zabývá se rovněž dvěma zvláště důležitými otázkami: (1) otázkou přiměřeného věku odchodu do důchodu a (2) potřebou silnější regulace privátně spravovaných penzijních aktiv. V posledních letech mnoho evropských zemí zvýšilo zákonný věk pro nárok na plně penzijní dávky na 65 let, v některých případech dokonce na 67 let, aby se vyrovnaly se stárnutím populace. (Do roku 2060 se má podle projekcí poměr populace starší 65 let k populaci v produktivním věku změnit ze současných 1:4 na pouze 1:2). Finanční a hospodářská krize problém jen zhoršila, zvýšil se počet pracovníků, kteří využívají pojištění v nezaměstnanosti, invalidní pojištění a předčasný odchod do důchodu. I když se výslovně zdůrazňuje, že zákonné stanovení věku odchodu do důchodu je svrchovaným právem každého členského státu, současně se naznačuje, že bude třeba více povzbuzovat lidi, aby během svého života byli delší dobu pracovní aktivní. Za zvlášť pozitivní pro posílení udržitelnosti penzijních systémů je označováno zavádění automatických přizpůsobovacích mechanismů, které zvyšují věk odchodu do důchodu na základě prodlužující se střední délky života, v řadě členských zemí.

Analyzována jsou také rizika pro budoucí důchodce, vyplývající z rostoucího spoléhání na DC penzijní programy (v současné době je 60 milionů Evropanů zapsáno v DC programech) včetně dopadů případného pomalého hospodářského růstu na finanční

výnosy těchto programů. Poukazuje se mj. i na to, že současná hospodářská krize odhalila „některé nedostatky“ v regulačních systémech členských států, pokud jde o poskytování záruk budoucím důchodcům - některé v tomto ohledu fungují lépe než jiné. Autoři také požadují zpětnou vazbu, pokud jde o proveditelnost efektivnějších přeshraničních regulací. Kládou velký důraz na lepší informovanost občanů o rizicích a zárukách obsažených v jednotlivých národních penzijních systémech.

Při představení tohoto konzultačního dokumentu komisař EU pro zaměstnanost, sociální věci a začlenění László Andor řekl: „Počet důchodců v Evropě ve srovnání s těmi, kteří financují jejich penze, se má podle prognóz do roku 2060 zdvojnásobit - současná situace prostě není udržitelná. Na řešení tohoto problému rovnováhy mezi časem stráveným v práci a v důchodu je třeba se dívat pečlivě.“

V Zelené knize je kladen důraz zejména na:

- zajištění adekvátních příjmů v důchodu a zajištění udržitelnosti penzijních systémů v dlouhodobém horizontu,
- dosažení správné rovnováhy mezi aktivním životem a životem v důchodu a usnadnění delšího aktivního života,
- odstranění překážek pro lidi, kteří pracují v různých zemích EU, v oblasti penzijních produktů,
- zajištění větší bezpečnosti penzí, ohrožených v důsledku nedávné hospodářské krize, a to nyní i v dlouhodobém horizontu,
- zajištění větší transparentnosti penzí, aby lidé mohli přijímat informovaná rozhodnutí o svých příjmech v důchodu.

Dokument „Zelená kniha - na cestě k přiměřeným, udržitelným a spolehlivým důchodovým systémům v Evropě“ je k dispozici i v češtině - viz <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=839&furtherNews=yes> (published: 7.7.2010).

K Zelené knize Evropská komise zveřejnila i doprovodné materiály, a to „EU Legislation, Coverage and Related Initiatives“, „Interim EPC-SPC Joint Report on Pensions“ a „Annexes to the Interim EPC-SPC Joint Report on Pensions“.

„EU Legislation, Coverage and Related Initiatives“ (Legislativa EU, pokrytí a související iniciativy). Accompanying document to the Green Paper - towards adequate,

sustainable and safe European pension systems“ popisuje právní předpisy EU, týkající se penzijních pilířů (část 1), a související právní předpisy EU a iniciativy (část 2). Zmapování legislativy EU, aplikovatelné na penzijní programy či instituce v jednotlivých členských státech EU, je obsahem části 3. Toto mapování se zaměřuje zejména na finanční regulaci a bylo provedeno Výborem dohlížitelů evropského pojištění a zaměstnaneckých penzí (Committee of European Insurance and Occupational Pensions Supervisors - CEIOPS).

Dostupné:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=839&furtherNews=yes> (published: 7.7.2010)

„Interim EPC-SPC Joint Report on Pensions“ je průběžnou společnou zprávou Výboru pro hospodářskou politiku (EPC) a Výboru pro sociální ochranu (SPC) o penzích. Podle ní prioritou EU zůstává, aby veřejné politiky nyní i do budoucna zajistily udržitelné, dostupné a adekvátní důchodové příjmy. Přestože členské státy mají podobné základní problémy, existují značné rozdíly v načasování demografického stárnutí, ve struktuře penzijních systémů, růstovém potenciálu a omezeních v důsledku fiskální situace a vnější konkurenceschopnosti. Předpokládaný nárůst veřejných výdajů v důsledku stárnutí populace však pro členské státy EU představuje významnou výzvu. Proto mají politická opatření ke zlepšení dlouhodobé udržitelnosti veřejných financí při současném zajištění adekvátnosti penzí klíčový význam. Téma je zpracováno ve čtyřech obsahových blocích: 1. Úvod do penzijních reforem v EU, hlavní důvody reforem, evropské rámce v oblasti podpory penzijních reforem; 2. Dekáda penzijních reforem v EU: hlavní trendy reforem, posílení příspěvkových principů, zvyšování penzijního věku, klíčové prvky reforem předčasných důchodů, větší role předfinancování, mechanismy valorizace a indexace, opatření minimálního příjmu pro starší lidi, zvyšování komplexnosti penzijních systémů, podpora penzijních reforem prostřednictvím opatření trhu práce, adekvátnost penzijních příjmů, náhradové poměry, vliv penzijních reforem na participaci na trhu práce, projekce penzijních výdajů, výzvy fiskální udržitelnosti vyplývající ze stárnutí populace;

3. Dopady ekonomické krize a sociální důsledky, zákonné státní PAYG penze, dávkově a příspěvkově definované penzijní systémy; 4. Dlouhodobé politické výzvy. Dostupné:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=752&langId=en> (published: 28.5.2010)

„Annexes to the Interim EPC-SPC Joint Report on Pensions“ obsahuje přílohy k Průběžné společné zprávě EPC-SPC. Uvádíme jejich přehled: 1. Hlavní rysy penzijních systémů v EU. 2. Indexační pravidla a faktory udržitelnosti. 3. Větší role prefinancovaných penzí. 4. Vývoj na trhu práce (2000–2008). 5. Budoucí adekvátnost penzí měřená teoretickými náhradovými poměry.

6. Poslední penzijní reformy v členských zemích. Reformy uzákoněné po červenci 2008. 7. Současné penzijní výdaje. 8. Rozložení penzijních výdajů. 9. Detailní porovnání penzijních výdajů s projekcemi 2001 a 2006. 10. Výzvy fiskální udržitelnosti vyplývající ze stárnutí populace. 11. Metodologické otázky a celkový náhradový poměr. 12. Prognóza hlavních proměnných ze strany Evropské komise - jaro 2010. 13. Potenciální dopad krize. 14. Ukazatele udržitelnosti v 2009/10 SCPs. 15. Celkové náklady stárnutí v členských zemích. 16. Penzijní výdaje, dávkový poměr a čistý teoretický náhradový poměr. 17. Možné vývoje zadlužení v dlouhodobém horizontu. 18. Střed-

nědobé rozpočtové cíle a fiskální pozice (% HDP).

Dostupné:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=752&langId=en> (published: 28.5.2010)

Zdroje:

EU launches public debate on the future of pensions. [cit. 23.7.10]. Dostupné z:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=752&newsId=839&furtherNews=yes>

European Commission. International Update, August 2010 [cit. 24.8.2010]. Dostupné z: http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2010-08/index.html

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

Projekty podporované EU

Využití metody benchmarkingu pro trvalé zlepšování kvality v sociálních službách

Karel Dušek, Zdeněk Terbr

Na území hlavního města Prahy v současné době probíhá projekt „Kvalita v sociálních službách“, který je od března roku 2010 do března roku 2012 zabezpečován společností Lara consulting, s. r. o. Jeho cílem je především zvyšování kvality služeb poskytovaných klientům v pobytových zařízeních na území hlavního města Prahy zřízených Magistrátem hlavního města Prahy. Projekt je spolufinancován z prostředků ESF v rámci Operačního programu Praha - Adaptabilita.

Hlavní město Praha tento projekt připravilo s cílem zajistit zvyšování kvality sociálních služeb na území hlavního města Prahy, prohloubit znalosti pracovníků poskytovatelů sociálních služeb o kvalitě poskytovaných služeb, zajistit metodickou podporu jednotlivým zařízením sociální péče při zvyšování kvality sociálních služeb a zapojit pracovníky zařízení aktivním způsobem do rozhodování o systému sociálních služeb.

Bez ohledu na zvolenou koncepci na centrální úrovni by systém sociálních služeb měl vždy splňovat tato kritéria:

- nezávislost a autonomie pro uživatele služeb - nikoli jejich závislost,
- začleňování a integrace skupiny obyvatel - nikoli sociální vyloučení,
- respektování potřeb - služba je určována individuálními potřebami a potřebami společnosti, neexistuje model, který by vyhovoval všem,
- partnerství - pracovat společně, nikoli odděleně,
- záruka kvality - poskytuje ochranu zranitelným osobám,
- rovnost bez diskriminace.¹

V rámci projektu budou po dobu 25 měsíců podporovány analýza procesů zavádění standardů kvality v sociálních službách v zařízeních zřízených hlavním městem Prahou, tvorba rozvojových plánů v zařízeních zřízených hlavním městem Prahou, vzdělávání v oblasti standardů kvality sociálních

služeb, zavádění benchmarkingu jako nástroje pro zvyšování kvality v sociálních službách, podpora zavádění standardů kvality a evaluace kvality sociálních služeb v těchto zařízeních.

Podrobněji se zaměříme na zavádění benchmarkingu jako nástroje pro zvyšování kvality v sociálních službách, v jehož rámci bude provedeno pilotní ověření benchmarkingu v sociálních službách na území hlavního města Prahy. Do pilotního testování bude zapojeno 12 pobytových zařízení zřízených hlavním městem Prahou. Poté, co budou přesně definována relevantní data, bude proveden jejich sběr v jednotlivých zařízeních. Pro analýzu situace budou stanoveny srovnatelné ukazatele a následně pak provedeno porovnání vybraných zařízení.

V případě, že se metoda benchmarkingu ukáže jako úspěšná, bude v závislosti na zvolené strategii financování sociálních služeb ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí rozšířena na všechny poskytovatele sociálních služeb na území hlavního města Prahy.

V první fázi byli vedoucí pracovníci pobytových zařízení sociálních služeb a Magistrátu hlavního města Prahy seznámeni během dvoudenního semináře s touto metodou a možnostmi její aplikace v sociálních službách. Cílem bylo metodu představit, seznámit s předpoklady a jednotlivými kroky její aplikace, ukázat na kon-

krétních příkladech projektů možnosti jejího uplatnění a zprostředkovat tak účastníkům praktické zkušenosti.

Benchmarking je technikou trvalého zlepšování, která porovnává a analyzuje procesy/služby za účelem zjistit nejlepší postupy, s nimiž se pak organizace poměří a aplikuje je na vlastní procesy. Je jednou z metod řízení kvality.² Při jeho uplatnění v tomto konkrétním projektu je třeba činnost rozdělit do několika fází:

1. vypracování profilů služeb, navrzení dat a ukazatelů,
2. provedení sběru a zpracování dat,
3. analýza dat, identifikace nejlepších výkonů a mezer,
4. výběr a definice nejlepších praktických postupů,
5. navrzení strategií a akčních plánů pro optimalizaci procesů služeb,
6. opakované zhodnocení.

V rámci testování budou například sledovány náklady na lůžko klienta, struktura uživatelů, struktura personálu, struktura nákladů, kvalita péče ve vazbě na Národní standardy kvality v sociálních službách, financování sociálních služeb, kapacita služeb, počty a struktura klientů či potenciální poptávka.

Benchmarking může mít na chod organizace mimořádný dopad, protože boří zaběhnutá pravidla, pomáhá organizacím udržovat se ve stavu připravenosti k akci

a poskytuje modely optimální praxe. Záměrem benchmarkingu je stanovit takové cíle, aby organizace mohla nastartovat realistický proces zlepšování své činnosti a aby aktéři, jichž se takové změny týkají, porozuměli změnám, které jsou k takovému zlepšování nutné. Spočívají v lepším rozhodování (založeném na lepších informacích), stanovení náročnějších cílů, ve zvýšené spokojenosti uživatelů, v urychlení procesu změny a v úsporách nákladů.

Benchmarking je legální, systematický, veřejný a etický proces, který ukazuje cestu k efektivní konkurenceschopnosti a jehož hybnou silou je „učení se pomocí sdílení“. Neplatí mýtus, že lze dobře konkurovat jen tehdy, když víme, co dělají konkurenti, a že musíme být schopni kopírovat to, co dělají, abychom uspěli. Benchmarking je založen na principu „výhra-výhra“ (win-win) a podléhá světově uznávanému Kodexu vedení benchmarkingu,³ v němž jsou stanoveny takové zásady jako zachovávání

legálnosti, ochota dát to, co dostáváme, respektování důvěrnosti, udržování informací jako interních, využívání kontaktních osob pro benchmarking, neodkazování se bez předchozího svolení, připravenost již od počátku (od startu), snaha porozumět očekáváním, jednání v souladu s očekáváním, čestnost či dodržování závazků.

Benchmarking lze charakterizovat jako „nepřetržitý a systematický proces porovnávání a měření produktů, procesů a metod vlastní organizace s těmi, kdo byli uznáni jako vhodní pro toto měření za účelem definovat cíle zlepšování vlastních aktivit.“⁴ Správně uplatňovaná metoda benchmarkingu proto „stimuluje organizace ke zdokonalování schopností řešit problémy. Identifikací problémů je organizace nucena chápat záležitosti komplexně, což podněcuje tvůrčí přístup k věci. Tvůrčí přístup je zde vymezen jako schopnost propojit známé prvky znalostí novými, inovačními způsoby. Benchmarking poskytuje

prvky znalostí, jež jsou nezbytně nutné k uskutečňování prozirávého, tvůrčího procesu zdokonalování.“⁵

Lze jen doufat, že aplikace této metody na oblast poskytování sociálních služeb v pobytových zařízeních přispěje k jejich optimalizaci z pohledu jejich zřizovatelů, poskytovatelů i uživatelů v duchu výše zmíněných principů a že záměrů a cílů popisovaného projektu bude dosaženo.

Literatura:

- 1 Průša, L. *Ekonomie sociálních služeb*. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-255-6
- 2 Benchmarking [cit. 2010 12 07]. Dostupný [www: <http://www.benchmarking.cz/o_benchmarkingu.asp>](http://www.benchmarking.cz/o_benchmarkingu.asp)
- 3 Benchmarking [cit. 2010 12 07]. Dostupný [www: <http://www.benchmarking.cz/o_benchmarkingu.asp>](http://www.benchmarking.cz/o_benchmarkingu.asp)
- 4 Nenádál, J. *Měření v systémech managementu jakosti*. Praha: MANAGEMENT PRESS, 2004. ISBN 80-7261-110-0
- 5 Karlöf, B. - Östblom, S. *Benchmarking jak napodobit úspěšné*. Praha: VICTORIA PUBLISHING a. s., 1995. ISBN 80-85865-23-8

Autoři působí v Lara consulting, s. r. o.

Statistiky a analýzy

Změny ve struktuře příjemců příspěvku na péči v letech 2007 a 2009

Ladislav Průša

Příspěvek na péči je určen osobám, které z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu potřebují pomoc jiné fyzické osoby při péči o vlastní osobu a při zajištění soběstačnosti. Je vyplácen ve 4 úrovních podle míry závislosti. Při přijímání zákona o sociálních službách, jímž byl zaveden, se předpokládá určitý počet příjemců a objem finančních prostředků na jeho výplatu. Ze statistiky vyplývá, že jak počet příjemců, tak objem potřebných finančních prostředků byl od počátku vyšší a navíc stále narůstá. Výše příspěvku pro některé kategorie příjemců již prošla úpravou, další změna se čeká s účinností od počátku roku 2011. Analýza statistických dat týkajících se příjemců příspěvku na péči v letech 2007 a 2009 ukázala zajímavé výsledky, s nimiž seznamuje následující text.

Jednou z nejvýznamnějších změn, kterou přinesl nový zákon o sociálních službách, je vznik nové sociální dávky, příspěvku na péči. Zavedení tohoto nového nástroje změnilo způsob financování sociálních služeb a mělo výrazně přispět k potřebným, žádoucím a očekávaným změnám v této oblasti. V souvislosti s přípravou zákona o sociálních

službách se předpokládalo, že příspěvek na péči by mělo pobírat cca 175 tis. osob a náklady na jeho výplatu by měly činit cca 8 mld. Kč¹. Skutečný počet příjemců této dávky i náklady na její výplatu jsou však po celou dobu její výplaty výrazně vyšší, než se původně očekávalo. Z údajů informačního systému o příspěvku na péči

vyplývá, že v prosinci 2007 pobíralo příspěvek na péči celkem cca 256 tis. osob, o dva roky později, v prosinci 2009, již 296 tis. osob. Výdaje na jeho výplatu výrazně překročily 18 mld. Kč.

Graficky je struktura příjemců příspěvku na péči v jednotlivých letech uvedena v následujících grafech.

Tabulka č. 1: Struktura příjemců příspěvku na péči v prosinci 2007

příspěvek na péči - stupeň	forma péče			žádný registrovaný poskytovatel	celkem
	pobytová zařízení	ambulantní zařízení	terénní zařízení		
I.	11 847	3 844	7 018	87 116	109 825
II.	13 144	2 213	3 448	67 703	86 508
III.	6 030	744	1 109	31 831	39 714
IV.	5 245	372	596	13 511	19 724
celkem	36 266	7 173	12 171	200 161	255 771

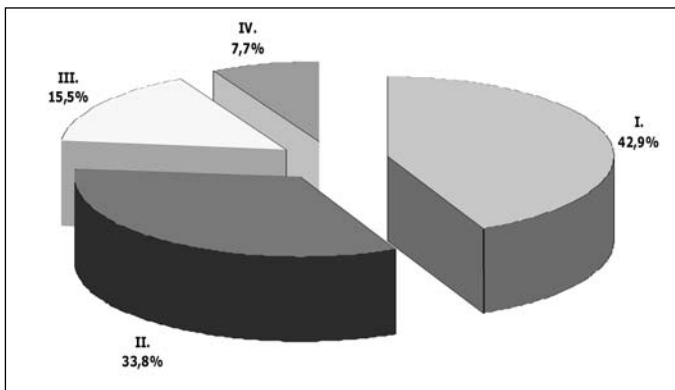
Pramen: interní data MPSV

Tabulka č. 2: Struktura příjemců příspěvku na péči v prosinci 2009

příspěvek na péči - stupeň	forma péče			žádný registrovaný poskytovatel	celkem
	pobytová zařízení	ambulantní zařízení	terénní zařízení		
I.	11 764	5 617	11 710	85 467	114 558
II.	15 187	3 651	6 914	62 199	87 951
III.	12 589	2 070	3 371	40 332	58 362
IV.	13 277	1 037	1 794	19 152	35 260
celkem	52 817	12 375	23 789	207 150	296 131

Pramen: interní data MPSV

Graf č. 1: Struktura příjemců příspěvku na péči podle míry závislosti (prosinec 2007)



Pramen: interní data MPSV, vlastní propočty

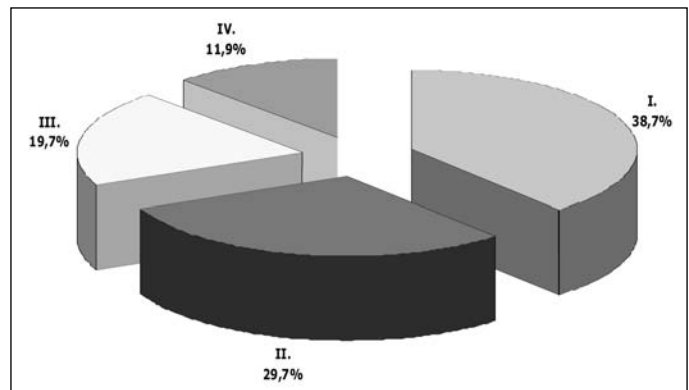
Z těchto údajů je zřejmé, že v prosinci 2009 v porovnání s prosincem 2007 klesl podíl příjemců příspěvku na péči v I. stupni závislosti o 4,2 p. b. (ze 42,9 % na 38,7 %) a ve II. stupni závislosti o 4,1 p. b. (ze 33,8 % na 29,7 %), naopak vzrostl podíl příjemců příspěvku na péči ve III. stupni závislosti o 4,2 p. b. (z 15,5 % na 19,7 %) a ve IV. stupni závislosti rovněž o 4,2 p. b. (z 7,7 % na 11,9 %). Ve stejném období na jedné straně klesl podíl příjemců příspěvku na péči, kteří nevyužívají žádnou ze služeb od registrovaných poskytovatelů o 8,3 p. b. (ze 78,3 % na 70,0 %), na druhé naopak narostl podíl příjemců příspěvku využívajících služby registrovaných poskytovatelů jak v pobytových (ze 14,2 % na 17,8 %), tak i v ambulantních (z 2,8 % na 4,2 %) a v terénních zařízeních (ze 4,8 % na 8,0 %).

Další zajímavé informace lze zjistit při zmapování změn ve struktuře příjemců příspěvku na péči v závislosti na věku, míře závislosti a typu poskytované služby sociální péče.

Z těchto a dalších podrobnějších údajů je zřejmé, že:

- ve sledovaném období rostl počet příjemců příspěvků na péči ve všech typech služeb sociální péče, přičemž nejvýznamnější nárůst lze zaznamenat u nově definovaných typů služeb (odlehčovací služby, sociální služby poskytované ve zdravotnických zařízeních, domovy se zvláštním režimem) a u služeb, které mají tradiční charakter (domovy pro seniory, pečovatelská služba),
- u příjemců příspěvku v I. stupni závislosti v domovech pro seniory a v domovech se zvláštním režimem dochází v r. 2009 po nárůstu jejich počtu v r. 2008 k poklesu na úroveň r. 2007, v domovech pro osoby se zdravotním postižením jejich počet soustavně klesá, naopak prakticky ve všech typech ambulantních a terénních služeb počet příjemců příspěvku v tomto stupni závislosti soustavně roste,
- u příjemců příspěvku ve IV. stupni závislosti dochází po celé sledované období k nárůstu počtu ve všech typech služeb sociální péče,

Graf č. 2: Struktura příjemců příspěvku na péči podle míry závislosti (prosinec 2009)



Pramen: interní data MPSV, vlastní propočty

Tabulka č. 3: Struktura příjemců příspěvku na péči podle věku a typu poskytované služby sociální péče v prosinci 2007

věk	CDS	DSt	DOZP	DS	DZR	ChB	OS	PS	SSZZ	TSt
0-2	1	2	0	0	0	0	1	0	0	1
3-18	39	187	800	0	1	2	45	12	4	74
19-50	150	706	6 419	267	244	192	28	404	6	206
51-55	4	17	1 140	348	165	30	9	242	5	0
56-60	4	10	925	606	221	26	11	374	9	1
61-65	0	8	528	927	248	19	10	532	18	1
66-70	3	9	283	1 185	216	11	11	617	5	3
71-75	9	19	213	1 868	210	19	19	1 140	19	4
76-80	13	30	198	3 660	385	41	49	2 269	41	8
81-85	20	40	241	6 037	482	37	80	3 175	64	8
86-90	5	24	122	4 147	285	22	57	1 822	37	7
90 +	6	8	84	2 475	156	7	30	749	17	0
celkem	254	1 060	10 953	21 520	2 613	406	350	11 336	225	313

Tabulka č. 4: Struktura příjemců příspěvku na péči podle věku a typu poskytované služby sociální péče v prosinci 2009

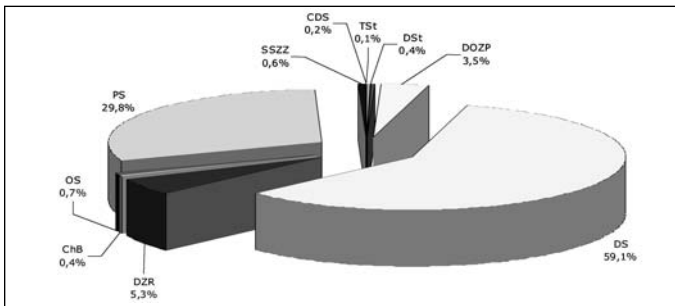
věk	CDS	DSt	DOZP	DS	DZR	ChB	OS	PS	SSZZ	TSt
0-2	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0
3-18	58	366	971	0	1	4	91	18	7	125
19-50	224	1 302	7 575	243	412	488	97	676	37	368
51-55	8	38	1 329	383	269	58	17	457	29	4
56-60	5	26	1 256	682	382	48	26	678	52	1
61-65	9	19	854	1 267	484	37	35	1 031	64	2
66-70	3	18	424	1 655	452	22	52	1 227	71	1
71-75	12	27	254	2 464	459	32	64	1 956	89	5
76-80	28	77	284	4 895	879	83	145	4 232	206	8
81-85	35	80	273	8 131	1 065	97	245	5 846	311	25
86-90	39	56	253	7 740	926	63	229	4 669	267	13
90 +	14	12	103	2 942	278	18	94	1 331	84	1
celkem	435	2 023	13 577	30 402	5 607	950	1 095	22 121	1 217	553

Vysvětlivky (platí i pro obě tabulky a následující grafy):

CDS = centra denních služeb, DSt = denní stacionáře, DOZP = domovy pro osoby se zdravotním postižením, DS = domovy pro seniory, DZR = domovy se zvláštním režimem, ChB = chráněné bydlení, OS = odlehčovací služby, PS = pečovatelská služba, SSZZ = sociální služby poskytované ve zdravotnických zařízeních, TSt = týdenní stacionáře

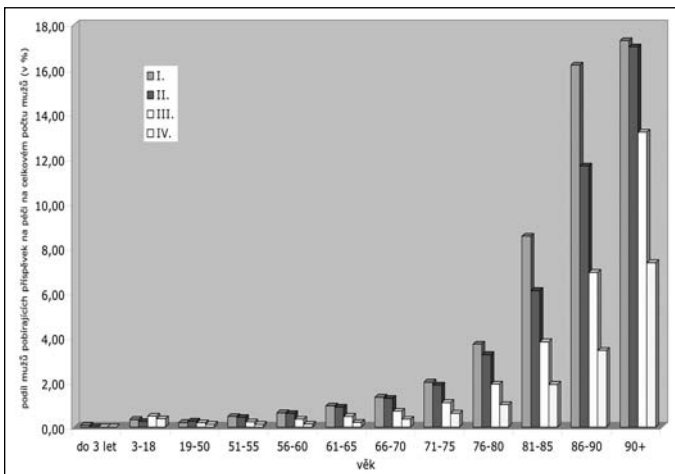
Pramen: interní data MPSV

Graf č. 3: Struktura příjemců příspěvku na péči starších 65 let podle typu registrovaného poskytovatele sociální služby v prosinci 2007



Pramen: interní data MPSV, vlastní propočty

Graf č. 5: Podíl mužů pobírajících příspěvek na péči na celkovém počtu mužů (v %) v dané věkové skupině (květen 2009)



Pramen: interní data MPSV, vlastní propočty

● s rostoucím věkem se zvyšuje míra závislosti osob a tedy i potřeba péče, přičemž míra závislosti je především ve vyšších věkových skupinách vyšší u žen.² Tyto změny však nelze vysvětlovat změnami ve zdravotním stavu populace. Jedná se o přirozené tendence, které doprovázejí zavedení každého nového systému, protože klienti, jimž byl v rámci přijetí přechodných ustanovení zákona o sociálních službách automaticky přiznán příspěvek v nižším stupni, žádají o posouzení své sociální situace podle nově stanovených podmínek a o přiznání příspěvku na péči ve vyšším stupni. Počet příjemců příspěvku ve IV. stupni roste také díky tomu, že o přiznání příspěvku v této výši je nutno rozhodnout v rámci běžného řízení, neboť automaticky ze zákona v rámci přechodných ustanovení dávku nikdo nezískal.

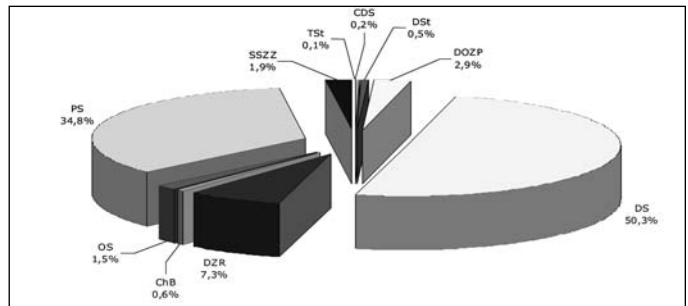
U registrovaných poskytovatelů sociálních služeb se více projevuje ekonomický tlak, vyvíjený jejich zřizovateli a vyplývající i z konstrukce systému financování sociálních služeb. Závislost poskytovatelů sociálních služeb na přiznání dotací ze státního rozpočtu, tzv. „cenová regulace“ výše úhrad za poskytované služby a naprosto nedostatečné financování indikované a poskytnuté ošetrovatelské a rehabilitační péče ze systému veřejného zdravotního pojištění³ je vede k tomu, aby při poskytování sociálních

služeb „favorizovali“ klienty s vyšším stupněm příspěvku na péči, proto také těm, jimž služby již poskytují, doporučují, aby si požádali o přiznání příspěvku na péči ve vyšším stupni, resp. často jim tuto žádost pomáhají podat. Navíc se v této oblasti začínají projevovat i rostoucí znalosti marketingových strategií.⁴

V tomto smyslu nutno rovněž upozornit, že vliv má i zvolené organizačně správní uspořádání státu. Spojení výkonu státní správy a samosprávy na úrovni pověřených obecních úřadů, obcí s rozšířenou působností a krajů totiž v situaci, kdy o přiznání příspěvku na péči rozhodují obce s rozšířenou působností v rámci své přenesené působnosti a sociální služby jsou poskytovány poskytovateli, které zřizují obce, města a kraje ve své samosprávné působnosti, vede k významnému konfliktu mezi rolmi, které by tyto subjekty měly vykonávat ve své samosprávné a které v přenesené působnosti.

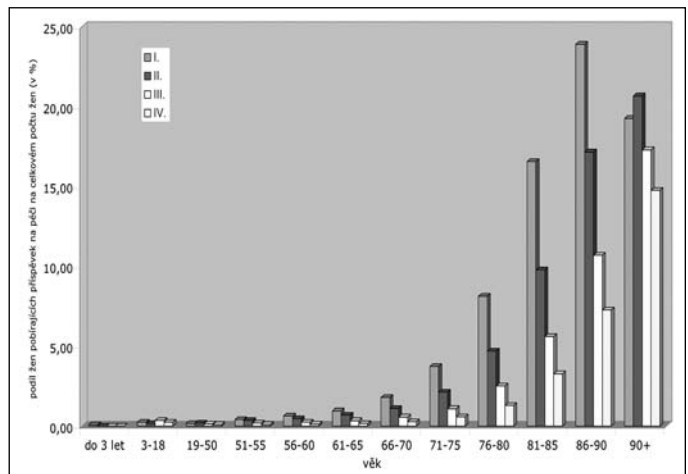
Z dříve provedených analýz efektivnosti jednotlivých prvků systému financování a poskytování sociálních služeb vyplývá⁵, že by v příštích letech bylo vhodné změnit systém výplaty příspěvku na péči tak, aby byl příjemcům v I. a II. stupni závislosti poskytován (tedy především u terénních a stacionárních zařízení) v nepeněžní formě (občanovi by byl přiznán příspěvek na péči

Graf č. 4: Struktura příjemců příspěvku na péči starších 65 let podle typu registrovaného poskytovatele sociální služby v prosinci 2009



Pramen: interní data MPSV, vlastní propočty

Graf č. 6: Podíl žen pobírajících příspěvek na péči na celkovém počtu žen (v %) v dané věkové skupině (květen 2009)



Pramen: interní data MPSV, vlastní propočty

ve formě věcné dávky - např. poukázky na službu - a registrovanému poskytovateli, u něhož si občan službu vybral, by byla proplacena obcí s rozšířenou působností), popř. zavést kombinovaný způsob výplaty příspěvku, kdy by jeho větší část (cca 2/3 - 3/4) byla vyplácena ve formě poukázek a pouze zbytek ve finanční hotovosti. V současné době navrhované snížení výše příspěvku na péči v I. stupni na 800 Kč se může projevit rostoucím tlakem na přiznání dotací ze státního rozpočtu především ze strany poskytovatelů terénních sociálních služeb.

1 viz: Návrh zákona o sociálních službách. Praha: MPSV, 2005.

2 viz: Průša, L. a kol. *Poskytování ošetrovatelské a rehabilitační zdravotní péče uživatelům pobytových sociálních služeb v pobytových zařízeních sociálních služeb a v lůžkových zdravotnických zařízeních*. Praha: VÚPSV, 2009. ISBN 978-80-7416-030-1

3 viz: Průša, L. a kol. *Poskytování ošetrovatelské a rehabilitační zdravotní péče uživatelům pobytových sociálních služeb v pobytových zařízeních sociálních služeb a v lůžkových zdravotnických zařízeních*. Praha: VÚPSV, 2009. ISBN 978-80-7416-030-1

4 viz: Molek, J. *Marketing sociálních služeb*. Praha: VÚPSV, 2008. ISBN 978-80-7416-026-4

5 viz: Průša, L. *Efektivnost financování sociálních služeb v domovech pro seniory*. Praha: VÚPSV, 2008.

Autor působí ve Výzkumném ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i., a tematikou sociálních služeb se zabývá průběžně.

Sociální ekonomika a sociální podniky v České republice

Marie Dohnalová

S koncepcí sociální ekonomiky a sociálních podniků jsme čtenáře seznámili již koncem roku 2008. Od té doby došlo v evropském prostředí k posunu a od sociálních podniků se očekává, že budou jedním z aktérů řešení dopadů ekonomické krize. Organizace Social Economy Europe¹ své stanovisko k strategii Evropské unie 2020 vyjádřila v materiálu „Podniky sociální ekonomiky jako klíčoví hráči pro implementaci strategie EU 2020“. Poznávání zahraniční teorie i praxe sociální ekonomiky a informace o sociálních podnicích v jiných zemích vedou k šíření myšlenek sociální ekonomiky a k zakládání sociálních podniků i v České republice.² Vznikla platforma expertů a zainteresovaných osob, která má zájem definovat sociální ekonomiku, sociální podnikání a sociální podnik.³ V akademickém prostředí jsou realizovány vědeckovýzkumné projekty a vznikají vysokoškolské předměty s názvem Sociální ekonomika.⁴ V již uvedeném příspěvku jsme zmínili potřebu vymezit (určit) české sociální podniky jako subjekty sociální ekonomiky. Tento úkol je řešen v rámci výzkumu při realizaci projektu Grantové agentury ČR. S metodikou, která byla výzkumným týmem⁵ z Fakulty humanitních studií Univerzity Karlovy a Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí použita k definování českých sociálních podniků, seznamuje následující příspěvek.

Úvod

Sociální ekonomiku lze charakterizovat jako část národního hospodářství, jako jeho třetí sektor. Tvoří ji soukromé ekonomické subjekty nezávislé na státu, které vykonávají ekonomické činnosti, ale odlišují se od tržních ziskových společností tím, že sledují sociální a nebo environmentální cíle v daném místě. V sociální ekonomice jsou produkovány služby nebo zboží, jsou vytvářena pracovní místa a vedle zaměstnanců zde často pracují dobrovolníci.⁶ Zahraniční autoři právem hovoří o ekonomické síle třetího sektoru.⁷

V evropském prostředí se státy hlásí k Chartě sociální ekonomiky zveřejněné v roce 2002 Stálou evropskou konferencí družstev, vzájemných společností, asociací a nadací. Charta přiznává sociálním podnikům jako subjektům sociální ekonomiky specifika plynoucí z národních tradic členských států a různorodost právních forem, ale současně uvádí některé charakteristiky, které jsou všem těmto podnikům společné: nadřazenost jedince a sociálního cíle nad kapitálem; dobrovolné a otevřené členství; demokratické řízení členy - maximální zapojení členů/pracovníků do rozhodování; spojení zájmů členů/uživatelů a veřejné prospěšnosti; přijetí principů solidarity a zodpovědnosti; nezávislost ve vztahu k veřejné správě a autonomie řízení; podstatná část zisků z aktivit je určena na rozvoj podniku, ve prospěch rozvoje služeb členům a ve prospěch veřejného zájmu.⁸

Sociální podniky představují podmnožinu subjektů sociální ekonomiky, která naplňuje definiční znaky (ekonomické a sociální charakteristiky) sestavené na základě výzkumů evropské výzkumné společnosti EMES.⁹ Sociální podniky v tomto pojetí představují v rámci sociální ekonomiky nový proud. Jsou autonomní a při plnění svých ekonomicko-sociálních cílů podstupují ekonomická rizika. Vyznačují se dynamikou a inovacemi ve způsobech poskyto-

vání a uspokojování potřeb občanů a sociálních skupin (zejména znevýhodněných osob, které se obtížně integrují do většinové společnosti) a přispívají k místnímu rozvoji. Podniky reagují na nově vznikající potřeby ve společnosti tím, že vytvářejí a poskytují potřebné typy produktů a veřejných a sociálních služeb.¹⁰

Východiska pro definování sociální ekonomiky a sociálních podniků v České republice

V České republice je třetí sektor spojován převážně s neziskovým sektorem (v akademickém prostředí se více používá označení občanský sektor). Znalost tohoto pojmu a užívání názvu sociální ekonomika pro třetí sektor jsou omezené a o jeho obsahu panuje všeobecně nízké povědomí.¹¹ Výzkumné studie však potvrzují, že u nás sociální ekonomika i sociální podniky existují,¹² nejsou však formálně definované, dosud chybí jejich legislativní ukotvení a neexistuje ani žádný orgán, předmětem jehož činnosti by sociální ekonomika byla.¹³

S koncepcí sociální ekonomiky a s praxí sociálních podniků se tak seznamujeme v zahraničí, zejména v rámci Evropské unie. V západoevropských zemích se očekávalo, že podobně jako se po roce 1989 dařilo obnovovat občanskou společnost, bude stejně rychle přijata i koncepce sociální ekonomiky. Proto se Česká republika stala první zemí střední a východní Evropy, kde se (v Praze, v roce 2002) konala světová konference o sociální ekonomice.¹⁴ Na konferenci byla přijata tzv. Pražská deklarace, ve které se mimo jiné uvádí: „Přestože neexistuje žádná přesná právní definice sociální ekonomiky, je možné se shodnout na třech konstatováních:

- sociální ekonomika není založena na kapitálu, ale na participativní demokracii;
- cílem sociální ekonomiky není zisk, ale vzájemná solidarita;

c) sociální ekonomika může významnou měrou přispívat k začleňování znevýhodněných osob do společností“.¹⁵

Tradice solidarity a svépomoci - spolková činnost a družstevnictví

Sociální podniky navazují v zemích, které mají kulturně-historické kořeny, na minulé tradice. Solidarita, vzájemnost, spolky, nadace a družstva u nás existují v nějaké formě už více než století, proto je v českých podmínkách pro přijetí koncepce sociální ekonomiky dostatek předpokladů. Základy sociální ekonomiky vycházejí z bohatých spolkových a družstevních tradic. Mezi českými osobnostmi minulosti nacházíme zastánce myšlenky solidarity i základních tezí sociální ekonomiky a také snah zakládat spolky či družstva, které bychom mohli dnes chápat jako „kořeny“ českých sociálních podniků. Patří k nim např. František Cyril Kampelík (1805–1872), František Ladislav Chleborad (1839–1911), Karel Engliš (1880–1961) a jiní.

František Cyril Kampelík je spojen se vznikem spořitelních a úvěrních venkovských záložen-družstev, která vznikala už v 80. letech 19. století podle vzoru Reiffenových záložen. Tato úvěrní družstva se lišila od městských úvěrních družstev (občanských záložen) působností v menším obvodu a snažší dostupností. Měla neomezené ručení a úvěr poskytovala pouze svým členům. Návrh ve své době zapadl, ale záložny organizované obdobným způsobem se začaly později úspěšně rozvíjet a jako projev uznání Kampelíkových průkopnických zásluh byly nazvány „kampeličky“. Kampelík podporoval vznik různých spolků a propagoval účast v akciovém podnikání. Svépomoc viděl jako prostředek k rozvoji průmyslu a podnikavosti. Navrhoval také zakládání všeobecných pojišťoven. Slovo „všeobecná“ vyjadřovalo nejen všechny možné situace, proti kterým by se bylo možno pojistit, ale i Kampelíkův požadavek, aby si všichni občané

v daném kraji povinně bez výjimky svůj majetek pojistili.¹⁶

František Ladislav Chleborad (1839–1911) usiloval o povznesení celého národa, zvláště nemajetných vrstev a dělnictva. Jeho teoretická i praktická činnost má základ ve vlastenectví.¹⁷ Hlavní cestu k povznesení dělnictva viděl ve svépomoci, tj. zakládání spotřebních a výrobních spolků dělníků. Svépomocné spolky se nijak zvlášť neodlišovaly od stejných družstevních podniků českého měšťanstva a v krátké době soustředily velké množství členů i kapitál. Největší z nich byl pražský spolek „Oul“. V roce 1871 bylo v Čechách a na Moravě celkem 325 takových spolků.¹⁸

Ekonom a národohospodář *Karel Engliš* hledal v každé ekonomické aktivitě a v hospodářském životě společnosti především řád, uspořádání podle účelů a prostředků. Národní hospodářství je pro něj „vědou o pořádku, ve kterém jednotlivci a národy pečují o udržení a zlepšení svého života.“¹⁹ Podstatu hospodářské činnosti - při důsledně účelovém pohledu - Engliš spatřoval v péči o udržení a zlepšení života. K potřebám lidí podle něj patří nejen solidarita věcná, ale i solidarita osobní, neboť uspokojování potřeb musí brát zřetel i na vztahy mezi členy společnosti. Engliš zformuloval základní principy hospodářského individualismu a hospodářského solidarismu a v roce 1946 napsal: „Individualismus a solidarismus jsou polarizující se pořádky v péči národů o udržení a zlepšení života. Těmto pořádkům odpovídá adekvátní pořádek mezi členy národního hospodářského společenství v tom, jak se mají k sobě chovat. Jejich chování je ovlivňováno právními předpisy (s donucením) nebo mravními normami (bez donucení). Jestliže se stará každý sám o sebe, nemají individua k sobě vztahy pozitivní, nýbrž jen vztah negativní, protože jeden druhému nepomáhá.“²⁰

Přístup k určování sociálních podniků

V České republice není sociální ekonomika legislativně definovaná ani formálně ustavená. I v dalších postkomunistických zemích je situace obdobná. Evropská výzkumná společnost EMES se zaměřila na analýzu situace v těchto zemích. J. Defourny na mezinárodní konferenci v Krakově v roce 2004 uvedl, že doposud nebyla provedena studie sociální ekonomiky v zemích střední a východní Evropy srovnatelná s průzkumy uskutečněnými EMES.²¹

K definování sociální ekonomiky lze využít různé přístupy. *Právně/institucionální přístup* identifikuje právní formy subjektů sociální ekonomiky. Jeho zastánci uvádějí čtyři základní „pilíře“ sociální ekonomiky: družstva, vzájemné společnosti, asociace, nadace a další subjekty podle národní legislativy. *Normativní přístup* uvádí charakteristické rysy subjektů sociální ekonomiky.²²

Podle **právně/institucionálního přístupu** lze subjekty sociální ekonomiky v ČR členit následovně:

- a) právní formy organizací občanského sektoru (obecně prospěšná společnost, občanské sdružení, evidovaná právnická osoba církve, nadace a nadační fond),
- b) družstva,
- c) obchodní společnosti (společnost s ručením omezeným, akciová společnost),²³
- d) osoby samostatně výdělečně činné, jsou-li ze znevýhodněné sociální skupiny.

Normativní přístup je nutno aplikovat s využitím zahraničních definic. Podle nich sociální ekonomika vzniká a rozvíjí se na konceptu trojí zodpovědnosti a prospěchu (tzv. triple bottom line): ekonomického, sociálního a environmentálního. Ekonomiku vytvářejí různé právní formy subjektů a také organizace, které ji podporují.

Zahraníční metodika pro definování sociálních podniků

V roce 2006 EMES spolu s OSN zveřejnila studii - závěrečnou zprávu výzkumu role sociálních podniků v zemích střední a východní Evropy a ve Společenství nezávislých států.²⁴

Uvádí se v ní, že výzkum sociální ekonomiky a sociálních podniků byl dosud realizován v patnácti zemích Evropské unie, v nových členských státech a dalších zemích však systematicky proveden nebyl. Ve zprávě se rovněž konstatuje, že v České republice, Estonsku, Litvě, Polsku a Slovinsku lze nalézt právní formy asociací, nadací, družstev a další formy neziskových organizací.²⁵

V České republice jsou to občanská sdružení, družstva, obecně prospěšné společnosti a nadace. Autoři studie upozorňují na to, že pro nadace platí přísná omezení, co se týče angažovanosti v ekonomických aktivitách, a že podstatou občanských sdružení není produkce zboží a služeb pro trh. Specifické jsou obecně prospěšné společnosti, které mají dovoleno vykonávat ekonomické aktivity, protože to mají uvedeno ve svém statutu. Očekává se, že tyto aktivity jsou veřejně prospěšné, a proto mají výhody v placení daní. Podobně specifická je i část občanských sdružení, která mají uvedeno ve stanovách, že budou vykonávat veřejně prospěšné ekonomické aktivity. Například jde o služby, které občanská sdružení poskytují bezdomovcům nebo mladým lidem v „drop-in centrech“ a na jejichž poskytování dostávají dotace z veřejných rozpočtů.²⁶

Ve studii je uvedeno devět charakteristik „ideálního“ sociálního podniku podle EMES,²⁷ zároveň však autoři připouštějí, že ve zkoumaných zemích není možné vyžadovat splnění všech těchto znaků. Hovoří o přízvisobené „jemnější“ definici sociálního podniku „Provedené studie naznačují,

že některá kritéria nejsou ve zkoumaných zemích dosud splněna a bude vyžadovat určitý čas, než budou moci být vyžadována (např. zapojení minimálního počtu placečných pracovníků).“²⁸

Přízvisobená definice obsahuje tři základní ekonomické a tři základní sociální charakteristiky.

Ekonomické charakteristiky

1. Trvalé aktivity zaměřené na výrobu zboží a/nebo prodej služeb. Hlavním cílem sociálních podniků není, na rozdíl od tradičních organizací občanské společnosti, angažovanost v dobročinných aktivitách nebo v přerozdělování finančních toků. Vyrábějí výrobky nebo poskytují služby lidem. Ekonomická činnost je jedním z hlavních důvodů jejich existence.
2. Vysoký stupeň autonomie. Sociální podniky jsou zakládány skupinami lidí a jsou jimi řízeny na základě plánů, které sami vypracovávají. Mohou i záviset na veřejných dotacích, ale nejsou přímo ani nepřímo řízeny veřejnými institucemi nebo jinými organizacemi (svazy, soukromými firmami atd.).
3. Trend směrem k placené práci. Zpočátku není nutně vyžadováno vytvoření placečných pracovních míst. Podniky mohou v počáteční etapě vznikat na základě dobrovolné práce, avšak musí být jasný trend k vytváření pracovních míst.

Sociální charakteristiky

1. Základním smyslem sociálního podniku je provozovat aktivity prospívající společnosti či specifické skupině lidí.
2. Rozhodování není založeno na vlastnictví kapitálu, síla hlasovacího práva by neměla být závislá na výši vložených prostředků. Důležitými prvky jsou demokratický styl řízení, zapojování všech aktérů vykonávané aktivity, spolupráce s klienty či zákazníky, zapojení zainteresovaných partnerů do rozhodovacího procesu a participativní management.
3. Sociální podniky buď vůbec nerozdělují zisk, nebo ho mohou rozdělovat jen do určité míry. Lze mezi ně zahrnout i podniky, které mohou bez omezení rozdělovat vysoké procento zisku (50–60 %), vyloučeny jsou však ty podniky, jejichž cílem je maximalizace zisku.

Na základě této přízvisobené „jemnější“ definice sociálního podniku evropský výzkumný tým navrhl soubor subjektů, které v jednotlivých zemích mohou být považovány za sociální podniky. V České republice jsou jako právní formy sociálního podniku uvedeny:

- obecně prospěšné společnosti poskytující veřejně prospěšné služby, zejména v oblasti sociální, zdraví a kultury;
- občanská sdružení, která sledují veřejný prospěch a neprodávají zboží nebo neposkytují služby pro trh. Působí v oblas-

ti sociální, kultury, zdraví, sportu, vzdělávání, sociálního začleňování, životního prostředí atd.²⁹

K uvedeným formám v souladu s právně institucionálním přístupem doplňujeme:

- družstva;
- obchodní společnosti založené za jiným účelem, než je podnikání;
- osoby samostatně výdělečně činné ze znevýhodněných sociálních skupin;
- organizace, které sociální ekonomiku různým způsobem podporují.

Závěr

Sociální ekonomika, která je součástí národního hospodářství, se zpravidla vymezuje jako alternativa vůči veřejnému sektoru a trhu. Významnou úlohu má v místních podmínkách, neboť bezprostředně reaguje na konkrétní problémy a na potřeby občanů. Vzhledem k tomu, že není možné vyjít z legislativního rámce, využíváme při jejím vymezení zahraniční definice. V nich se hovoří o třetím sektoru a podle nich sociální ekonomika a občanský sektor představují z velké části se překrývající oblasti.

Propojením právně/institucionálního přístupu k vymezení sociální ekonomiky a definic sociálních podniků EMES a OSN docházíme k závěru, že sociální ekonomiku tvoří soukromé, na státu nezávislé subjekty: družstva, obecně prospěšné společnosti, občanská sdružení i obchodní společnosti založené za jiným účelem, než je podnikání, osoby samostatně výdělečně činné ze znevýhodněných sociálních skupin a organizace, které sociální ekonomiku různým způsobem podporují.

Sociální podniky představují podmožinu z těchto subjektů. Při plnění svých ekonomicko-sociálních cílů podstupují ekonomická rizika, vyznačují se dynamikou a inovacemi ve způsobech poskytování a uspokojování potřeb občanů a sociálních skupin (zejména znevýhodněných osob, které se obtížně integrují do většinové společnosti) a přispívají k místnímu rozvoji.

- 1 Celoevropská organizace Social Economy Europe má tento název od ledna 2008. Pokračuje v činnosti předchozí Stálé evropské konference družstev, vzájemných společností, asociací a nadací, která byla založena v roce 2002.
- 2 Bližší: Dohnalová, Marie. Sociální ekonomika. In Marek Skovajsa a kol. *Občanský sektor. Organizovaná občanská společnost v České republice*. Praha: Portál, 2010. 372 s. ISBN 978-80-7367-681-0, s. 289-307.
- 3 Jde o projekt Nové ekonomiky, o. p. s., která založila názorovou platformu TESSEA. Více: <http://www.nova-ekonomika.cz/>
- 4 Téma sociální ekonomiky rozvíjí Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze, Fakulta sociálně ekonomická Univerzity J. E. Purkyně v Ústí nad Labem, Družstevní asociace ČR, Nová ekonomika, o. p. s., Fokus Praha, o. s., a další instituce. Byly publikovány první odborné texty a vznikly webové stránky www.socialni-ekonomika.cz.
- 5 Grant č. 402/08/ 0571 Sociální ekonomika - nová oblast výzkumu v České republice. Řešitelský tým

ve složení: Marie Dohnalová, Ladislav Průša, Pavel Baroš, Lenka Deverová, Jaromíra Kotíková, Romana Šloufová.

- 6 „Přibližně třetina občanů ČR (32 %) v roce 2004 uvedla, že se podílela na dobrovolné činnosti pro organizace občanského sektoru. Srov. Pospíšilová, Tereza. Česká občanská společnost - data, fakta a měření. In Skovajsa, Marek a kol. *Občanský sektor. Organizovaná občanská společnost v České republice*. Praha: Portál, 2010. 372 s. ISBN 978-80-7367-681-0. s. 126, s. 113-143.
- 7 Např. Salamon, M. Lester - Sokolowski, S. Wojciech and associates. *Global Civil Society. Dimensions of the Nonprofit Sector*. Bloomfield: Kumarian Press, 2004. 335. s. ISBN 1-56549-184-X.
- 8 Brussels: CEP-CMAF, 2002 [citováno 2009-11-14]. Dostupné z URL <<http://www.socialeconomy.eu.org>>. Déclaration finale commune des organisations européennes de l'Économie Sociale.
- 9 EMES je zkratka pro francouzský název výzkumu na téma Vznikání sociálních podniků v Evropě (Emergence des entreprises sociales en Europe), který probíhal v letech 1996–1999. Evropská společnost EMES byla založena v roce 2002 v Bruselu. Společnost definovala sociální podniky jako subjekty sociální ekonomiky a podporuje vzdělávání v oblasti sociální ekonomiky na evropských univerzitách (Více www.emes.net).
- 10 Srov. UNDP-BRC, EMES, 2006 [citováno 2010-07-25]. Dostupné z URL <http://europeandcis.undp.org/files/uploads/Social%20Enterprise%20Study_Final%20Draft_%20April%202006.pdf>. Study on Promoting the Role of Social Enterprises in CEE and the CIS, s. 101.
- 11 Dohnalová, Marie - Potůček, Martin. *Podpora sociální ekonomice, strategická inovace* [online]. Praha: CESES FSV UK, 2009 [cit. 2010-08-04]. Dostupné z URL <http://www.ceses.cuni.cz/CESES-143-versi-on1-090921_fin.pdf>.
- 12 Agentura ProVás, s.r.o., vytváří různé pracovní a podnikatelské příležitosti pro spoluobčany se zdravotním znevýhodněním. Zřídila v centru Prahy v roce 2002 prodejnu zdravotnických potřeb a poradnu v oblasti zdravotních a kompenzačních pomůcek, od roku 2008 provozuje Kafírnu ProVás v zámečku v Roztokách u Prahy, v roce 2009 otevřela Keplerovo muzeum (www.KeplerovoMuzeum.cz) a nabízí další pracovní příležitosti osobám se zdravotním omezením. Vojtěch Sedláček, zakladatel Agentury ProVás, s.r.o. a Obslužné spol. s r.o., získal cenu sociálně prospěšného podnikatele roku 2006: ocenění společnosti Ernst & Young a The Schwab Foundation for Social Entrepreneurship ve spolupráci s HR Partners. Více: www.plakatovani.cz
- 13 Částečně se sociální ekonomikou zabývá Výbor pro regiony Rady vlády pro nestátní neziskové organizace.
- 14 Následující konference se konala v roce 2004 v polském Krakově.
- 15 In Dohnalová, Marie. *Sociální ekonomika v evropeizaci českého hospodářství*. Studie Národohospodářského ústavu J. Hlávky č. 9. Praha: Národohospodářský ústav J. Hlávky. 2006. 120 s. ISBN 80-86729-31-1.
- 16 Vývoj občanských záložen ve městě i spojitelných a úvěrných družstev na venkově byl spjat s rozvojem českého drobného a středního podnikání ve druhé polovině 19. století. Jako příklad lze uvést: První česká vzájemná pojišťovna Praha, Spolek kapitálů a důchody vzájemně pojišťující v Praze, Slavia, vzájemná pojišťovací banka v Praze, Rolnický vzájemně pojišťovací ústav v Praze - Rolnická vzájemná pojišťovna, Pražská městská pojišťovna, Česká vzájemná životní pojišťovna; z meziválečného období Svaz čs. pojišťoven, Čs. Svaz společností provozujících dopravní pojištění, Atlas, vzájemná pojišťovna, Pensijní spolek zaměstnanců Banky čs. Legií a další. In Lašková, Marek - Laštková, Barbora - Rataj, Tomáš - Ratajová, Jana - Třídač, Josef (1998): *Pražské spolky: Soupis pražských spolků na základě úředních evidencí z let 1895-1990*. Praha: Skriptorium, 1998. 742 s. ISBN 80-902151-9-X.
- 17 Bažantová, Ilona. *Družstevní a svépomocné koncepte v českém ekonomickém myšlení: vývoj názorů a pokusů o praktickou realizaci do roku 1948*. 1. vyd. Praha: Prospektrum, 2002. 205 s. ISBN 80-7175-111-1.

- 18 Rak, Jiří. Sociální demokracie. In Kolektiv. *Dějiny zemí Koruny české II*. Praha: Paseka, 1993. 329 s. ISBN 80-85192-60-8, s. 117.
- 19 Engliš, Karel. *Národní hospodářství* (vybrané kapitoly). 335 s. Brno: Nadace Universitas Masarykiana v Brně, 1994. ISBN 80-85834-09-X, s. 57.
- 20 Vencovský, František. *Dějiny českého ekonomického myšlení do roku 1948*. Brno: Nadace Universitas Masarykiana, 1997. 433 s. ISBN 80-21016-24-8, s. 357.
- 21 Defourny, Jacques. *Social Enterprise in an Enlarged Europe: Concept and Realities* [online]. 2004. [citováno 2010-07-25]. Dostupné z URL <http://www.emes.net/fileadmin/emes/PDF_files/Articles/Defourny/Defourny.Soc.ent.CEE.3.06.pdf>.
- 22 Dohnalová, Marie. Sociální ekonomika - nová oblast výzkumu v České republice. *Fórum sociální politiky*, 2008, č. 6, s. 25-28. Odborný recenzovaný časopis. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., ISSN 1802-5854.
- 23 Jsou založené za jiným účelem, než je podnikání, Srov. Zákon č. 513/1991 Sb., Obchodní zákoník, v platném znění.
- 24 Studie obsahuje popis situace v České republice, Estonku, Litvě, Polsku, Slovinsku, Bulharsku, Makedonii, Srbsku, Bělorusku, Kazachstánu, Rusku a Ukrajině.
- 25 UNDP-BRC, EMES, 2006 [citováno 2010-07-25]. Dostupné z URL <http://europeandcis.undp.org/files/uploads/Social%20Enterprise%20Study_Final%20Draft_%20April%202006.pdf>. Study on Promoting the Role of Social Enterprises in CEE and the CIS, s. 28.
- 26 Tamtéž, s. 45.
- 27 Srov. Defourny, Jacques. From Third Sector to Social Enterprise. In Borzaga, Carlo - Defourny, Jacques. *The Emergence of Social Enterprise*. London: Routledge, 2001. 383 s. ISBN 0-415-33921-9.
- 28 Tamtéž, s. 61.
- 29 UNDP-BRC, EMES. 2006 [citováno 2010-07-25]. Dostupné z URL <http://europeandcis.undp.org/files/uploads/Social%20Enterprise%20Study_Final%20Draft_%20April%202006.pdf>. Study on Promoting the Role of Social Enterprises in CEE and the CIS, s. 84.

Literatura:

- Bažantová, Ilona. *Družstevní a svépomocné koncepte v českém ekonomickém myšlení: vývoj názorů a pokusů o praktickou realizaci do roku 1948*. 1. vyd. Praha: Prospektrum, 2002, 205 s. ISBN 80-7175-111-1.
- Brussels: CEP-CMAF, 2002 [citováno 2009-11-14]. Dostupné z URL <<http://www.socialeconomy.eu.org>>. Déclaration finale commune des organisations européennes de l'Économie Sociale.
- Defourny, Jacques. *Social Enterprise in an Enlarged Europe: Concept and Realities* [online]. 2004. [citováno 2010-07-25]. Dostupné z URL <http://www.emes.net/fileadmin/emes/PDF_files/Articles/Defourny/Defourny.Soc.ent.CEE.3.06.pdf>.
- Defourny, Jacques. From Third Sector to Social Enterprise. In Borzaga, Carlo - Defourny, Jacques. *The Emergence of Social Enterprise*. London: Routledge, 2001. 383 s. ISBN 0-415-33921-9.
- Dohnalová, Marie. *Sociální ekonomika v evropském kontextu*. Brno: Akademické nakladatelství CERM. 2006. 314 s. ISBN 80-7204-428-3.
- Dohnalová, Marie. *Sociální ekonomika v evropeizaci českého hospodářství*. Studie Národohospodářského ústavu J. Hlávky č. 9. Praha: Národohospodářský ústav J. Hlávky. 2006. 120 s. ISBN 80-86729-31-1.
- Dohnalová, Marie. Sociální ekonomika - nová oblast výzkumu v České republice. *Fórum sociální politiky*, 2008, č. 6, s. 25-28. ISSN 1802-5854.
- Dohnalová, Marie. Sociální ekonomika. In Marek Skovajsa a kol. *Občanský sektor. Organizovaná občanská společnost v České republice*. Praha: Portál, 2010. 372 s. ISBN 978-80-7367-681-0, s. 289-307.
- Dohnalová, Marie - Potůček, Martin. *Podpora sociální ekonomice, strategická inovace* [online]. Praha: CESES FSV UK, 2009 [cit. 2010-08-04]. Dostupné z URL <http://www.ceses.cuni.cz/CESES-143-versi-on1-090921_fin.pdf>.

Engliš, Karel. *Národní hospodářství* (vybrané kapitoly). 335 s. Brno: Nadace Universitas Masarykiana v Brně, 1994. ISBN 80-85834-09-X.

Lašfovka, Marek et al. *Pražské spolky: Soupis pražských spolků na základě úředních evidencí z let 1895-1990*. Praha: Skriptorium, 1998. 742 s. ISBN 80-902151-9-X.

Pospišilová, Tereza. Česká občanská společnost - data, fakta a měření. In Skovajsa, Marek a kol. *Občanský sektor. Organizovaná občanská společnost v České republice*. Praha: Portál, 2010. 372 s. ISBN 978-80-7367-681-0. s. 126, s. 113-143.

Salamon, M. Lester - Sokolowski, S. Wojciech and associates. *Global Civil Society. Dimensions of the Nonprofit Sector*. Bloomfield: Kumarian Press, 2004. 335 s. ISBN 1-56549-184-X.

Rak, Jiří. Sociální demokracie. In Kolektiv. *Dějiny zemí Koruny české II*. Praha: Paseka, 1993. 329 s. ISBN 80-85192-60-8, s. 117-120.

UNDP-BRC, EMES, 2006 [citováno 2010-07-25]. Dostupné z URL < http://europeandcis.undp.org/files/uploads/Social%20Enterprise%20Study_Final%20Draft_%20April%202006_pdf.pdf>. Study on Pro-

moting the Role of Social Enterprises in CEE and the CIS.

Vencovský, František. *Dějiny českého ekonomického myšlení do roku 1948*. Brno: Nadace Universitas Masarykiana, 1997. 433 s. ISBN 80-21016-24-8.

Zákon č. 513/1991 Sb., Obchodní zákoník, aktuální znění.

Autorka vyučuje a garantuje předmět Sociální ekonomika na Fakultě humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze.

Poznatky z praxe

Senioři a dospělí lidé s mentálním nebo kombinovaným postižením v jednom zařízení sociálních služeb

Táňa Faltisová

Domov pro osoby se zdravotním postižením a domov pro seniory jsou dvě rozdílné služby sociální péče s rozdílnými cílovými skupinami. Podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, se v domovech pro osoby se zdravotním postižením „poskytují pobytové služby osobám, které mají sníženou soběstačnost z důvodu zdravotního postižení, jejichž situace vyžaduje pravidelnou pomoc jiné fyzické osoby.“¹ V domovech pro seniory se „poskytují pobytové služby osobám, které mají sníženou soběstačnost zejména z důvodu věku, jejichž situace vyžaduje pravidelnou pomoc jiné fyzické osoby.“² Jediný rozdíl v základních činnostech, které tyto sociální služby podle zákona o sociálních službách obsahují, je ve výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti. Služba domov pro osoby se zdravotním postižením tuto činnost obsahuje, služba domov pro seniory ji naopak neobsahuje.³ Na první pohled by se tedy mohlo zdát, že osoby, kterým jsou tyto dvě sociální služby určeny, mají velmi podobné potřeby a že by mohlo být vhodné a výhodné poskytovat obě služby v jednom zařízení sociálních služeb, resp. v jedné budově, protože na personál i na technické vybavení zařízení budou klade-ny podobné nároky.

Dosud bohužel nebyly podrobně popsány konkrétní zkušenosti s poskytováním pobytové sociální služby seniorům a osobám s mentálním nebo kombinovaným postižením v areálu jednoho zařízení ani specifika soužití těchto dvou cílových skupin ve společném prostoru. Dosud se jedná o neprozkoumanou oblast. Přitom například pro poskytovatele sociálních služeb, kteří o kombinaci seniorů a osob s mentálním nebo kombinovaným postižením ve svém zařízení výhledově uvažují, by mohly být tyto informace velmi užitečné a mohly by jim pomoci při rozhodování.

Z těchto důvodů bych ráda popsala soužití 4 seniorek a 16 dospělých žen s mentálním nebo kombinovaným postižením, které jsou společně ubytovány na jednom oddělení domova pro osoby se zdravotním postižením a domova pro seniory. Toto zařízení má celkovou kapacitu 80 osob, které jsou ubytovány na 4 odděleních, jedno oddělení je určeno mužům s mentálním nebo kombinovaným postižením, tři oddělení jsou určena ženám s mentálním nebo kombinovaným postižením. Na jednom ze ženských oddělení byla vyčleněna 4 místa (2 dvoulůžkové pokoje) pro seniory, z provozních důvodů zde však dosud byly umístěny pouze ženy-seniorky. Toto oddělení bylo vybráno pravděpodobně

především z toho důvodu, že se nachází v přízemí (aby seniorky nemusely chodit po schodech nebo jezdit výtahem) a má také přímý vstup do zahrady, která je součástí areálu zařízení.

Věkový průměr seniorek na tomto oddělení je 80 let, věkový průměr žen s mentálním nebo kombinovaným postižením na tomto oddělení je 57 let. Všech 16 uživatelů služby se zdravotním postižením pobírá příspěvek na péči, přičemž 12 z nich je závislých na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni č. IV (úplná závislost), jedna je závislá na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni č. III (těžká závislost), dvě jsou závislé na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni č. II (středně těžká závislost) a 1 uživatelka je závislá na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni č. I (lehká závislost). Jedna uživatelka se zdravotním postižením je způsobilá k právním úkonům, 15 je naopak zbavených způsobilosti k právním úkonům. Relativně smysluplného verbálního kontaktu jsou schopny pouze 3 uživatelky s mentálním nebo kombinovaným postižením z tohoto oddělení, z čehož vyplývá, že seniorky mají na tomto oddělení velmi omezenou možnost popovídat si s ostatními.

Situace na oddělení, kde jsou společně ubytovány seniorky a dospělé ženy s mentálním nebo kombinovaným postižením, je

bohužel dlouhodobě neuspokojivá, některé seniorky se ze strachu zamykají na svých pokojích s výhledem na zeď a střechu protější budovy a pokud to není nutné, vůbec z nich nevycházejí mezi ostatní klientky. Některé seniorky se dokonce odmítají i stravovat s ostatními ve společné jídelně, neúčastní se žádných společných aktivit (např. pracovní terapie a kulturních akcí pořádaných v areálu zařízení i mimo něj), důsledně se izolují za zdmi svých pokojů. Některé seniorky se uživatelky s mentálním postižením bojí, mají strach z jejich nepředvídatelných projevů, které nedovedou pochopit a které je ruší, nemají sílu bránit se jejich případným fyzickým útokům, což jim ubírá klid, a přestože k těmto útokům třeba ani nedochází, seniorky z nich stejně mají obavy. Nejsou schopny nebo ochotny hledat si k lidem s mentálním postižením cestu, je pro ně velmi obtížné přizpůsobit se jejich potřebám a akceptovat jejich projevy. Některé z nich uvádějí, že jim dělá zle už samotný pohled na tyto lidi - mluví o směsi odporu k jejich projevům, lítosti nad tím, že se někdo vůbec může narodit „takový“ a celý život „takový“ zůstat, protože podle nich člověk s mentálním postižením „ze života nic nemá“, a bezmoci plynoucí z toho, že nemůžou odejít, protože momentálně

ne mají kam. Seniorky jsou v důsledku této situace v neustálém stresu, což je pro ně vyčerpávající, připadají si tu (jak samy říkají) jako ve vězení, jako zavřené mezi bláznů, mezi divou zvěř. Kvůli křiku a různým zvukům, které klientky s mentálním postižením vydávají, se seniorky v noci nevyspí a ani ve dne si podle svých slov příliš neodpočinou. Navíc oddělení, na kterém jsou lůžka pro seniory umístěna, je shodou okolností nejhlučnější ze všech.

Jakým způsobem vnímají soužití se seniorkami ženy s mentálním nebo kombinovaným postižením, lze bohužel těžko posoudit, protože většinou nejsou schopny vyjádřit se jednoznačným, srozumitelným způsobem. Domnívám se však, že nevidí rozdíl mezi ostatními uživatelkami s postižením a seniorkami. Jedna z nich s lehkým mentálním postižením uvedla, že se seniorkami nemá žádný problém, protože dobře vychází i se staršími lidmi, jediný rozdíl mezi seniorkami a ostatními klientkami je podle ní ve věku. Na základě svého vlastního pozorování usuzuji na to, že uživatelkám s mentálním a kombinovaným postižením přítomnost senierek opravdu nevadí a že si nepřipadají jiné než ony. Nejobtížnější je celá tato situace pro seniorky, které na tomto oddělení žijí, a pro zdravotní sestry a pracovnice v sociálních službách, které zde pracují a jsou nuceny neustále řešit konflikty a nepříjemnosti,

kteří vznikají v důsledku kontaktu senierek s klientkami s postižením. Argument, že seniorky přece nikdo nenutil do tohoto zařízení nastoupit a nikdo je nenutil zde zůstat, když se tu z jakéhokoli důvodu necítí dobře a jsou nespokojené, je samozřejmě platný, ale zároveň je trochu cynický v době, kdy domovy pro seniory praskají ve švech.

Se stresovou situací se každý vyrovnává po svém. Z některých senierek se staly chronické stěžovatelky, jež neustále ironicky až cynicky komentují svoji situaci a požadují řešení po personálu, který tuto situaci ze své pozice bohužel nemůže nijak ovlivnit, jiné si naopak nepostěžují nikdy a pomalu je ani neuslyšíte promluvit, protože již zřejmě rezignovaly.

Jeden z klíčových problémů vidím v tom, že seniorky jsou neustále nuceny přizpůsobovat se klientkám s postižením a respektovat projevy, které k jejich postižení patří. Klientky s mentálním postižením samozřejmě nejsou schopny přizpůsobit se seniorkám. Je však pochopitelné, že seniorkám se to nelíbí, mají přece také právo na to, aby byly ostatními respektovány jejich potřeby a přání. Podle zákona o sociálních službách mají služby sociální péče napomáhat osobám zajistit jejich soběstačnost a umožnit zapojení do běžného života společnosti a v případech, kdy toto vylučuje jejich stav, zajistit důstojné prostředí

k životu⁴. Je otázkou, zda služba domov pro seniory poskytovaná v zařízení, které je primárně určeno osobám s mentálním a kombinovaným postižením, tuto definici služby sociální péče naplňuje.

Je možné, že by se našel někdo, komu by vůbec nevadilo být ubytován v těsné blízkosti lidí s tímto typem postižení a přicházet s nimi denně do bezprostředního kontaktu. Přesto se domnívám, že výše popsanou zkušenost je možné zobecnit jako negativní. Senioři z pochopitelných důvodů chtějí mít svůj klid a bezpečný prostor k pohybu, ve kterém jsou mnohdy vzhledem ke svému věku a zdravotnímu stavu omezeni, proto je pro ně bydlení spolu s lidmi s mentálním a kombinovaným postižením nepříjemné a stresující, ať už je to proto, že se těchto lidí bojí nebo jim dělá zle pohled na ně, nebo z jakéhokoli jiného důvodu. Domnívám se, že harmonického soužití seniorů a dospělých osob s mentálním nebo kombinovaným postižením lze v praxi jen velmi těžko dosáhnout, proto lze popsané řešení označit jako příklad špatné praxe.

1 Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, § 48 odst. 1.

2 Tamtéž, § 48 odst. 1.

3 Srov. tamtéž, § 48 odst. 2.

4 Srov. tamtéž, § 38.

Autorka působí v oboru sociálních služeb.

Slunečnice, o. s., poskytuje služby osobám s postižením

Šárka Zimová Dostálová

Slunečnice, o. s., je organizace s dvanáctiletou tradicí v poskytování služeb lidem s mentálním a zdravotním postižením. Usiluje o integraci osob s postižením do běžného života a pomáhá jim při zajišťování důstojných životních podmínek. Je plně profesionální organizací využívající práce stálých pracovníků, externistů a dobrovolníků.

Stěžejní aktivitou Slunečnice, o. s., je provoz centra Cesta do světa, které nabízí osobám s postižením registrované sociální služby „sociální rehabilitace“ a „sociálně terapeutické dílny“ podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. V rámci sociálně terapeutických dílen mohou uživatelé našich služeb využít dílnu na výrobu ručního papíru, voskových svíček, od července roku 2009 i trénink v tréninkové kavárně-palačinkárně Na cestě, provozované sdružením na Děčínském zámku. V březnu letošního roku jsme v Děčíně nově otevřeli vegetariánskou restauraci Kašmír, v níž připravujeme zahájení pracovní-rehabilitačního tréninku od září 2010. Našich služeb stabilně ročně využívá kolem 70 osob s postižením.

Slunečnice současně zajišťuje také akreditovanou dobrovolnickou službu - letos již potřetí úspěšně obhájila tříletou akreditaci pro dobrovolnickou službu udělovanou

Ministerstvem vnitra ČR. Naši dobrovolníci pomáhají s volnočasovými aktivitami pro osoby s postižením, působí v programu Dobré odpoledne (dobrovolník na jeden den v týdnu po určitou dobu funguje jako kamarád člověka s postižením, s nímž tráví volný čas), připravují kulturní a veřejné akce a pomáhají s propagací činnosti. Na naše dobrovolníky jsme opravdu pyšní - v loňském i předloňském roce získaly dvě naše dobrovolnice Křesadlo, což je ocenění pro nejlepšího dobrovolníka v Ústeckém kraji. Dobrovolníci procházejí psychotesty, vzděláváním a podléhají pravidelné supervizi.

Příležitostně působíme také jako akreditovaná vzdělávací instituce a poskytujeme akreditovaný rekvalifikační kurs Pracovník v sociálních službách - přímá obslužná péče pro osoby s postižením.

V průběhu posledních šesti let vybudovala Slunečnice, o. s., Chráněnou grafickou

dílnu (www.gdslunecnice.cz) a založila Sociální firmu Slunečnice, o. s., která napomáhá postiženým lidem v získání potřebných pracovních návyků. Aktivně se účastní komunitního plánování v Děčíně i v Ústeckém kraji. Od našeho vzniku pořádáme benefiční kulturní festival hudby, divadel, promítání a dílen. Příkladem může být Zámecká Kramle, spojující svět lidí s postižením s tím našim, rádo by normálním.

Financování

Zdroje příjmů občanského sdružení Slunečnice tvoří granty a dotace z prostředků ministerstva a Evropské unie, v menší míře firemní fundraising a vlastní příjmy (ty tvoří především příjmy tréninkové kavárny-palačinkárny, restaurace Kašmír, příjmy z pronájmů prostor objektu, v němž sídlíme, a platby uživatelů našich služeb za nadstandardní a doplňkové služby). V roce 2009 činily příjmy z projektového fund-

raisingu celkem 6 203 686 Kč, z firemního fundraisingu 205 363 Kč a vlastní příjmy dosáhly 2 371 219 Kč.

Problémy, s nimiž se setkáváme

Při své činnosti se setkáváme s řadou problémů, které lze rozdělit do tří okruhů:

1. Absence možností pro investice zaměřené na neziskové sociální subjekty

Dlouhá léta se potýkáme se skutečností, že fungujeme v pronajatém objektu, kde platíme vysoké nájem, majitel nemá dostatek prostředků na kompletní rekonstrukci, takže v zimě máme mnohem vyšší náklady na energie, než bychom museli, chybí nám výtah, který by umožnil přístup do vyšších pater vozíčkářům, atd. Žádná banka nám však nepůjčí na odkup a rekonstrukci budovy, žádné ministerstvo nám na investice neposkytne finance a investiční projekty EU (ROP - NUTS II Severozápad) byly nastaveny na investice od 25 milionů Kč výše, což pro nás byla příliš vysoká hranice. V poslední výzvě již tato hranice byla snížena na 1-5 milionů Kč, ale naše stávající zařízení jsme si z nich pořídit stejně nemohli. Tyto prostředky lze použít jen na stavbu nového objektu.

Podmínky, za nichž fungují ostatní neziskové organizace, jsou obdobné. Kladu si proto otázku, podle čeho jsou vlastně programy EU nastavené, když v podstatě nereagují na skutečné potřeby poskytovatelů sociálních služeb. Ti sice mají možnost čerpat od MPSV, kraje, města a z dotací EU prostředky na nájem, osobně si však nemyslím, že je jak pro stát, tak pro ně dlouhodobě efektivní, aby donekonečna

vydávali peníze na nájem a s ním související služby, když by je mohli využít k nákupu vlastního objektu, který by už jiné náklady než na údržbu nevyžadoval. A sociální služby by se tak zlevnily.

2. Zabržděná a zřizovateli příspěvkových organizací dlouhodobě bojkotovaná reforma sociálních služeb ve městech a krajích

Neziskové organizace od nového zákona o sociálních službách očekávaly posílení svého postavení na roveň nejrůznějších ústavů a zařízení vlastněných městy a krají. Předpokládaly, že budou muset za rovnocenných podmínek v konkurenci obstát kvalitou nabízených služeb, aby si udržely klienty. A přitom paradoxně dochází k úplnému opaku - financování příspěvkových organizací se stále více stabilizuje ze zdrojů jejich zřizovatelů, zatímco neziskoví poskytovatelé sociálních služeb dostávají od místní samosprávy na dotacích čím dál méně prostředků. Příspěvkové organizace nemusí hledat sponzory, nemají potřebu šetřit náklady a usilovat svou prezentací a kvalitou poskytovaných služeb o pozornost veřejnosti a možných uživatelů, jako jsou dennodenně nuceny neziskové organizace bojující o přežití.

Považuji to za naprosto nerovné a neférové prostředí.

Namísto transformace služeb odpovídající prioritám nového zákona vznikají v mnoha krajích nová velkokapacitní zařízení typu „sloučené domovy pro seniory“ či „domovy pro osoby s postižením“, v nichž se dříve rekonstruují prostory, staví bazény, hřiště, vybavují pokoje televizory a nábytkem... Přitom by postižení lidé měli

být postupně připravováni na samostatnost, sociálně a pracovní rehabilitováni, vedeni po cestě směřující k samostatnému nebo podporovanému bydlení, práci, začlenění do společnosti... Tento přístup nepovažují za šťastný a odpovídající záměrům nového zákona o sociálních službách. Věřím, že ne všude je uplatňována tato nežádoucí praxe.

3. Absence daňových úlev a asignací

Kdyby si firmy i jednotlivci mohli zvolit, na jakou veřejně prospěšnou činnost asignují část svých daní, státu by v mnohém ulehčili a sociálnímu sektoru významně pomohli. Myslím si, že místní podnikatelé by pak mnohem raději a především snáze podporovali místní organizace, které znají, o jejichž projektech jsou informováni a které jsou pro ně důvěryhodné. Škoda, že na uzákonění této možnosti už tak dlouho čekáme a zřejmě ještě dlouho budeme čekat.

Co nás těší

Máme skvělý tým lidí, tvořený jak přímo pracovníky Slunečnice, o. s., tak lidmi, kteří nás obklopují a spolupracují s námi. Těší nás, že se u nás uživatelům našich služeb líbí a rádi se k nám vrací. Že se nám podařilo nastartovat několik finančně náročných projektů (sociální firma, kavárna, restaurace) a lidé o ně mají zájem. Usilovně pracujeme na tom, aby byly soběstačné a prosperující.

Více informací na: www.slunecnic.org, www.cafenaceste.cz, www.restauracekasmir.cz

Autorka je ředitelkou Slunečnice, o. s.

Zajímavosti ze zahraničního tisku

Globální vývoj nezaměstnanosti mladých lidí

Ze zprávy ILO „Global Employment Trends for Youth 2010“ vyplývá, že koncem roku 2009 bylo ze zhruba 620 milionů ekonomicky aktivních mladých lidí ve věku 15–24 let 81 milionů nezaměstnaných, což je nejvyšší dosud dosažený počet. Jejich míra nezaměstnanosti stoupla na 13 procent. Navíc je třeba počítat s tím, že na trh práce vstoupí další ročníky a rozšíří řady nezaměstnaných. Experti ILO odhadují, že míra nezaměstnanosti mladých lidí dosáhne v roce 2010 13,1 % a další rok jen mírně poklesne na 12,7 %. Pracovní místa pro mladé lidi bývají postižena krizí jako první a také při jejím odeznívání vznikají později než pracovní místa pro dospělé.

V rozvinutých zemích se krize projevuje především vyšší nezaměstnaností mladých lidí a sociálními riziky spojenými s dlouhodobou neaktivitou. V rozvojových zemích, kde žije 90 % mladých lidí, jsou mladí více vystaveni podzaměstnanosti a chudobě. V zemích s nízkými příjmy se krize projevuje kratší pracovní dobou a nižšími mzdami těch, kteří si zaměstnání udrželi, a nárůstem „ohrožených“ zaměstnání v neformální ekonomice. Podle odhadu v roce 2008 více než 152 milionů mladých lidí, tj. 28 procent všech mladých pracujících, sice praco-

valo, přesto však žilo v extrémní chudobě v domácnostech přežívajících s příjmem nižším než 1,25 US dolaru na den. V důsledku krize tak vzrůstá počet lidí chycených do pastí „pracovní chudoby“. Nezaměstnanost mladých lidí vyvolává rovněž ztráty prostředků vynaložených na jejich vzdělávání a také potenciálních příspěvků do systémů sociálního zabezpečení.

Během let 2007–2009 se nezaměstnanost mladých lidí zvýšila o 7,8 mil., zatímco v období deseti předcházejících let v průměru ročně stoupla o zhruba 191 tisíc osob.

Globální míra nezaměstnanosti mladých lidí se za období 2007–2009 zvýšila z 11,9 % na 13 %. Mezi lety 2008 a 2009 se zvýšila o celý procentní bod, což znamená největší roční nárůst za posledních 20 let. Mezi lety 2008 až 2009 se počet mladých nezaměstnaných lidí zvýšil o 9 %, zatímco u dospělých došlo ke zvýšení o 14,6 %, ovšem pokud porovnáme jejich míru nezaměstnanosti, u mladých se zvýšila o 1 procentní bod, u dospělých o 0,5 procentního bodu.

V roce 2008 mladí lidé tvořili 24 % chudých zaměstnaných, zatímco ze všech

zaměstnaných to bylo jen 18,1 %. Mladé ženy mají větší potíže nalézt práci než mladí muži. Také jejich míra nezaměstnanosti je o 0,3 procentního bodu vyšší (13,2 % oproti 12,9 %). Podle odhadů dojde ke zvýšení zaměstnanosti mladých lidí později než u dospělých. Jejich míra nezaměstnanosti dosáhne v roce 2010 13,1 %, v roce 2011 mírně klesne na 12,7 %, zatímco u dospělých by měla kulminovat už v roce 2009 a v letech 2010 a 2011 klesat na 4,8 %, respektive 4,7 %.

Míra nezaměstnanosti mladých lidí v rozvinutých zemích a EU se zvýšila mezi lety 2008 a 2009 o 4,6 procentních bodů a v nečlenských státech EU střední a vý-

chodní Evropy o 3,5 procentních bodů. Jde o vůbec největší dosud zaznamenané roční zvýšení nezaměstnanosti mladých lidí.

Ve většině regionů byly nezaměstnanosti hůře postiženy mladé ženy, jen v zemích s rozvinutou ekonomikou a EU dopadla hůř na mladé muže, u nichž se míra nezaměstnanosti mezi lety 2007 a 2009 zvýšila o 6,8 procentních bodů, zatímco u mladých žen jen o 3,9 procentních bodů. V některých zemích, např. ve Španělsku či Velké Británii, se mladí lidé v krizových letech stali pasivnějšími a přestali práci hledat. V rozvíjejících se ekonomikách je patrný nárůst zaměstnanosti v „ohrožených“ zaměstnáních a v neformálním sektoru.

Podle odhadů se ve všech regionech očekává mírné zlepšení v porovnání s vrcholem nezaměstnanosti (převážně v roce 2010), jen na Středním Východě a v Severní Africe se počítá s růstem míry nezaměstnanosti mladých lidí i v roce 2011. Nejvíce má nezaměstnanost mladých lidí v roce 2011 oproti předchozímu roku poklesnout v nečlenských zemích EU střední a východní Evropy (o 1 procentní bod), v rozvinutých zemích a zemích EU (o 0,9 procentního bodu), kde však bude předpokládána míra nezaměstnanosti 18,2 % ve srovnání s obdobím před krizí (1991–2007) zdaleka nejvyšší.

Zdroj: www.ilo.org

Informační servis čtenářům

Recenze:

Funkce, role a podmínky činnosti občanského sektoru v České republice

Marek Skovajsa et al.: Občanský sektor: organizovaná občanská společnost v České republice
Praha: Portál, 2010. 1. vyd. 374 s. ISBN 978-80-7367-681-0

Na přípravě této přínosné publikace, kterou vydalo nakladatelství Portál, se podílelo celkem osm vysokoškolských pedagogů katedry studií občanské společnosti Fakulty humanitní studií Univerzity Karlovy v Praze pod vedením Marka Skovajsy, Ph.D. Významnou pomoc jim přitom poskytl Thomas Holland z University of Georgia v USA, který na katedře v uplynulých letech hostoval díky stipendiu poskytnutému Fulbrightovou komisí v České republice.

Autorky a autoři v jednotlivých kapitolách přináší pohledy na organizovanou občanskou společnost z hlediska různých vědních disciplín. Jak sami konstatují, byli postaveni před nelehký úkol vybrat a prezentovat na relativně velmi malém prostoru (cca 370 stran textu) ty myšlenky a názory, které považují ve své specializaci na základě vlastního výzkumu, výuky a praktických zkušeností za nejužitečnější pro rozvoj akademické i politické diskuse o organizované občanské společnosti v naší zemi. Přitom se museli vyrovnat s požadavkem, aby jejich texty byly přístupné i těm čtenářům, kteří dosud občanský sektor dobře neznají nebo ho znají spíše jen z praktické stránky a chtějí se hlouběji seznámit s touto problematikou v teoretické rovině a současně se seznámit i s výsledky empirického výzkumu v této oblasti.

Celá publikace je členěna do celkem dvanácti dále bohatě členěných hlavních kapitol:

1. Organizovaná občanská společnost: teorie a vývoj

2. Občanská společnost a demokratický stát
3. Občanský sektor, trh a stát z pohledu vybraných teorií
4. Česká občanská společnost - data, fakta a měření
5. Financování organizované občanské společnosti v České republice
6. Právo pro organizace občanské společnosti
7. Ekonomické aktivity organizací občanské společnosti z právního hlediska
8. Management organizací občanské společnosti
9. Účetnictví v organizacích občanské společnosti
10. Sociální ekonomika
11. Organizace občanské společnosti a multikulturní výchova v České republice
12. Rozmanitost občanské společnosti v Evropě

Z pouhého výčtu názvů jednotlivých kapitol je zřejmé, jak široký rozsah chtěli autoři uchopit a jak složitou problematikou jsou otázky občanského sektoru. V tomto smyslu je nutno ocenit, že stěžejní myšlenky jednotlivých kapitol jsou v jejich závěru přehledně sumarizovány, přičemž sami autoři na úplný závěr svých částí vždy vytyčují několik otázek, které mohou sloužit jak k zamyšlení nad souvislostmi a vazbami mezi jednotlivými kapitolami, tak představovat i vodítko pro studenty tohoto vědního oboru.

Pro přiblížení zaměření celé knihy i jednotlivých kapitol považují za vhodné zvýraznit několik myšlenek, definic a přístu-

pů, jimiž věnovali autoři svoji pozornost.

Občanský sektor neboli organizovaná občanská společnost je termín pro sektor, který se nachází mezi rodinou, trhem a státem. I v naší zemi má tento sektor dlouhodobou tradici, kterou nepotlačilo ani období totality. Mezi základní občanská a politická práva totiž patří i právo sdružovací, které je předpokladem i základem aktivit občanské společnosti, jež je nedílnou součástí demokratického politického systému.

Občanská společnost prošla v naší zemi od 90. let 20. století velmi dynamickým vývojem, výrazně rostl počet organizací občanské společnosti, na druhé straně docházelo k úpadku občanské angažovanosti, klesala míra dárcovství i dobrovolnictví, snížila se úroveň důvěry mezi lidmi. Teprve v posledních letech dochází k růstu počtu dobrovolníků, kteří se podílejí na aktivitách občanských organizací, dochází k jejich stabilizaci, vnitřnímu rozvoji a nárůstu jejich aktivit.

Organizace občanské společnosti „vyrovnávají“ určité nedostatky plynoucí ze selhání státu, ve své činnosti bývají efektivnější a pružnější. Jedním z hlavních cílů, na jehož plnění by se měly zaměřovat, je zajištění vícezdrojového financování vlastních aktivit tak, aby byla zajištěna jistá míra jejich finanční nezávislosti a udržitelnosti.

Právní úprava umožňuje organizacím občanské společnosti realizovat široké spektrum ekonomických aktivit tak, aby byla zajištěna jejich soběstačnost. Tato

soběstačnost v období snižování objemu veřejných prostředků určených na jednotlivé dotační programy jim umožní rozšiřovat aktivity, a to nikoli prioritně za účelem dosažení zisku, ale za účelem zajištění služeb poskytovaných veřejnosti.

Autoři vyvracejí několik mýtů a pověr, s nimiž se lze setkat u organizací občanské společnosti, např. že nevýdělečné organizace nesmějí vytvořit zisk nebo že nevýdělečné organizace neplatí daně, a uvádějí je na pravou míru.

K překrývání sociální ekonomiky a organizací občanské společnosti dochází zejména tam, kde tyto organizace vyvíjejí ekonomické aktivity a sledují přitom i sociální účely. Jejich úspěšnost není hodnocena pouze ekonomickou výkonností, ale především přínosem pro posílení solidarity, sociální soudržnosti a místní komunity.

Nezastupitelnou roli sehrávají organizace občanské společnosti v oblasti multikulturní výchovy. Přestože přinášejí veřejnosti rozsáhlou nabídku aktivit, bylo by nezbytné otevřít celou tuto problematiku odborné interdisciplinární debatě. Otázkou však zůstává, zda tyto organizace mají sílu být hybnou silou takové debaty a zda budou stěžejní partnery z ostatních složek společnosti ochotni se jí zúčastnit.

Skutečnost, že v současné době žijeme ve světě, kdy je uplatňování řady práv (např. volební právo žen, rovné právo obyvatel různých etnik, náboženského vyznání nebo barvy pleti) již samozřejmostí, je výsledkem dlouholetého úsilí a mnohdy i osobních obětí řady aktivistů pracujících v organizacích občanské společnosti v mnoha zemích světa.

Jednotlivé pasáže knihy jsou doplněny odkazy na množství mezinárodně plat-

ných dokumentů i zahraniční odborné literatury. Pro lepší orientaci v celém textu slouží autorům bohatý rejstřík, jehož prostřednictvím se mohou velmi rychle v celé knize orientovat.

Jsem přesvědčen, že autoři této publikace přehledným způsobem popisují aktuální stav problematiky, jejíž existenci naprostá většina z nás chápe jako „zcela samozřejmou“, běžnou a je přesvědčena o tom, že o ní „všechno ví“. Organizace občanské společnosti se však v každodenním životě musejí potýkat s ohromným množstvím problémů, které se autoři snažili podchytit a srozumitelně je předložit čtenáři takovým způsobem, aby měl možnost poznat jejich hloubku a rozsah. Proto se domnívám, že je tato knížka určena širokému okruhu čtenářů, jimž nejsou lhostejné základní principy solidarity a sociální soudržnosti.

Ladislav Průša

Recenze:

Úroveň podpory rodin v České republice

Eva Mitchell: Finanční podpora rodin s dětmi v České republice v evropském kontextu. Studie Národohospodářského ústavu Josefa Hlávky, Studie 1/2010.

Publikace socioložky Evy Mitchell se zaměřuje na systém finanční podpory rodin s dětmi v sedmnácti evropských zemích, analyzuje dopad finanční pomoci (státní daňový a dávkový systém) na modelové rodiny a zkoumá, jaké modely rodinného života jsou státem ve vybraných zemích upřednostňovány. Využívá k tomu nástroje, které poskytuje metoda modelových rodin a konstrukce ukazatele Child Benefit Package - balíčku finanční pomoci adresované dětem, který porovnává čistý disponibilní příjem rodinné domácnosti s dětmi a čistý disponibilní příjem bezdětného páru se shodným příjmem ze mzdy. Jedním z hlavních cílů studie je zjistit, na jaké pozici v rámci studovaných evropských zemí z hlediska finanční podpory rodin s dětmi stojí Česká republika a kterým evropským zemím je z tohoto hlediska nejvíce podobná.

Publikace je rozčleněna do dvou hlavních částí, detailně zpracovaného teoretického rámce a analytické části s komparativní analýzou. První část se zabývá sociálními systémy a modely rodinné politiky a předkládá v současnosti nejužívanější typologie včetně jejich kritické reflexe a rozšíření či doplnění z per dalších autorů.

Ve stěžejní, empirické části autorka nejprve porovnává systémy mateřské dovolené a finanční podpory v mateřství ze strany státu. V dalších podkapitolách přibližuje systém konstrukce klíčového ukazatele pro komparaci, metodu modelových rodin a výsledky analýz. Za zmínku zde stojí především metodický přístup využívající nikoli makro-ukazatele a mezinárodní komparaci na makroekonomické úrovni založenou např. na analýze státních výdajů na sociální zabezpe-

čení, ale obracející se na mikroúroveň a na konkrétně vytvořené typy rodin, definované podle úrovně příjmu v rodině, počtu jejich členů a složení rodiny včetně odlišného stáří dětí. Cílem a výhodou této metody je možnost porovnávat stejné rodiny co do složení i výše příjmu napříč vybranými zeměmi. V analýze je zkoumáno nastavení daňových úlev, peněžitých dávek odvozovaných i nezávislých na výši příjmů, přídávků na děti a dávek státní sociální podpory i dávek na bydlení. Ve výsledku je pak celková úroveň podpory rodin v jednotlivých zemích porovnávána podle parity kupní síly a je analyzováno, jak se tato podpora proměňuje v závislosti na složení rodiny, počtu a stáří dětí i ekonomické aktivitě rodičů.

Krom samotné analýzy balíčku finanční podpory dítěte a klasifikace zemí z hlediska vzájemné podobnosti se v textu objevuje také otázka intenzity pracovní pobídky pro jednotlivé typy modelových rodin (Kapitola II.3). Využity jsou k tomu dva ukazatele, průměrná mezní daňová sazba a náhradový poměr. Tato kapitola je důležitá především vzhledem k frekventovaným otázkám a diskusím, nakolik konkrétní nastavení systému sociální a rodinné politiky motivuje či naopak nemotivuje jednotlivé skupiny obyvatel k participaci na pracovním trhu.

Zajímavost studie spočívá nejen v tom, že se jedná o komparativní studii finanční podpory rodin napříč evropskými zeměmi, ale především ve skutečnosti, že jsou do širšího evropského kontextu zařazeny dva postkomunistické státy - Česká republika a Slovensko. Použití profilových metod srovnávání a aplikace metody modelových rodin na české prostředí pak přináší řadu zajímavých zjištění.

Z výsledků komparativních analýz vyplývá, že Česká republika se svým pojetím finanční podpory rodin s dětmi vymyká jakémukoli zařazení do stávajících typů podpory rodiny, zároveň však ani nevytváří spolu se Slovenskem typ zcela nový. Z hlediska podpory rodin s dětmi je ČR z evropských zemí nejbližší Rakousku, prokazuje však jak prvky konzervativního typu (důraz na úplné rodiny, znevýhodňovány jsou v ČR podle analýz především neúplné rodiny s dětmi školního věku), tak prvky liberálního (především cílením dávek na rodiny s nízkými příjmy) i sociálně-demokratického typu (především pojetím mateřské dovolené a peněžitých dávek v mateřství). Zároveň se prokazuje, že ČR je v rámci evropských zemí poměrně velkorysá v dávkách v případě nezaměstnanosti, ovšem pouze jedná-li se o úplné rodiny. Dávky životního minima pro úplné rodiny jsou zde vysoké, neboť v rodinách s více dětmi se rodičům nevyplatí pracovat za mzdu nižší nebo rovnou polovině průměrné měsíční mzdy v zemi.

Analýza vychází z dat a informací o jednotlivých systémech z roku 2004. Při studiu a interpretaci výsledků je nutné toto konkrétní časové zasazení zohlednit. V závěrech nicméně autorka neopomíná posunout implikace pro ČR do současnosti a nastiňuje, jakým směrem se za poslední roky posunula opatření české rodinné politiky.

Celkově škytá studie zajímavé a potřebné informace jak z hlediska hodnocení systému podpory rodin v České republice, tak z hlediska možnosti komparace s dalšími 16 evropskými zeměmi s jejich odlišnými typy rodinné a sociální politiky.

Anna Šťastná

Novinky v knižním fondu

Ekonomické časové řady. / Arlt, Josef - Arltová, Markéta
Praha, Professional Publishing 2009. - 290 s. - ISBN 978-80-86946-85-6.

Příručka o integraci pro tvůrce politik a odborníky z praxe.
Lucemburk, Úřad pro publikace Evropské unie 2010. - 174 s.

Vydání a spotřeba domácností statistiky rodinných účtů za rok 2009. Domácnosti podle postavení a věku osoby v čele, podle velikosti obce, příjmová pásma.

Praha, ČSÚ 2010. - 125 s. - ISBN 978-80-250-2028-9.

Zákoník práce. Komentář. / Bělina, Miroslav a kol.
Praha, C. H. Beck 2010. - xxi, 1123 s. - ISBN 978-80-7400-317-2.

Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO).
Praha, ČSÚ 2010. - 375 s. - ISBN 978-80-250-2029-6.

Péče o seniory v České republice a Rakousku. Sborník z konference. Tábor 18. 3. 2010. Tábor, Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR 2010. - 45 s.

Statistická ročenka trhu práce v České republice 2009.
Praha, MPSV 2010. - 258 s. - ISBN 978-80-7421-016-7.

Poskytování sociálních služeb pro seniory a osoby se zdravotním postižením. Závěrečná zpráva o řešení projektu Analýza a prognóza potřeb poskytování sociálních služeb pro seniory a osoby se zdravotním postižením ZVZ 209. [Provision of social services for the elderly and persons with disabilities.] / Průša, Ladislav a kol.
Praha, VÚPSV 2010. - 244 s. - ISBN 978-80-7416-048-6.

Sociální integrace přistěhovalců v České republice. / Rákoczyová, Miroslava [EDI] - Trbola, Robert [EDI]
Praha, Sociolog. nakl. (SLON) 2009. - 309 s. - ISBN 978-80-7419-023-0.

Access to healthcare and long-term care: Equal for women and men? Final Synthesis Report.
Luxembourg, Publications Office for European Union 2010. - 146 s. - ISBN 978-92-79-14854-5.

Vývoj invalidity v České republice a ve vybraných zemích v letech 2003 - 2008. Část I. / Bruthansová, Daniela - Jeřábková, Věra
Praha, VÚPSV 2010. - 75 s. - ISBN 978-80-7416-065-3.

Vývoj invalidity v letech 2003 - 2008 podle diagnóz vybraných skupin nemocí. Část II. / Bruthansová, Daniela - Jeřábková, Věra
Praha, VÚPSV 2010. - 91 s. - ISBN 978-80-7416-066-0.

Reinventing social security worldwide. Back to essentials. / Rys, Vladimír
Bristol, The Policy Press 2010. - 126 s. - ISBN 978-1-84742-640-6.

European Migration law.
Antwerp, Intersentia 2009. - 465 s. - ISBN 978-90-5095-953-7.

Podle výsledků studie „Skills for Green Jobs“ zaměřené na kvalifikační potřeby v „zelené ekonomice“, kterou realizovaly společně Cedefop a ILO v šesti státech EU, se ukazuje, že v řadě případů nebude třeba pro nová „zelená“ pracovní místa připravovat pracovníky s novými znalostmi a dovednostmi, ale často postačí jenom jejich kvalifikaci vhodným způsobem zvýšit a rozšířit. Vzhledem k tomu, že tato nová ekonomika bude potřebovat více technicky vzdělaných pracovníků, než jich dnes v Evropě opouští školy, je třeba přivést studenty sekundárního a terciárního stupně k zájmu o vědu, matematiku a technologické předměty. Aby je vlády tímto směrem motivovaly, měly by se přihlásit k prosazování udržitelného rozvoje a využívání obnovitelných energií.
Více na www.cedefop.europa.eu.

The Oxford Handbook of the Welfare State.
Oxford, Oxford University Press 2010. - 876 s. - ISBN 978-0-19-957939-6.

Z domácího tisku

Klíčová data ČSSZ za rok 2009.

In: Národní pojištění. - Roč. 41, č. 7 (2010), s. 4.:tab.

Klíčová statistická data ČSSZ za rok 2009: zaměstnanci, klienti, vyplácené důchody, vyřízené nové žádosti o důchod, příjmy z pojistného, výdaje na dávky důchodového pojištění a na dávky nemocenského pojištění, posudky LPS ČSSZ, přijatá e-Podání, přijaté elektronické dokumenty.

Koordinace sociálního zabezpečení a princip aplikace právního řádu jednoho státu. / CHVÁTALOVÁ, Iva
In: Práce a mzda. - Roč. 58, č. 7 (2010), s. 36-38.

Základní pravidla. Pravidla při vyslání. Pravidla při souběhu zaměstnání nebo podnikání ve více členských státech. Rozhodné právo při souběhu zaměstnání a podnikání ve více členských státech. Pravidla pro smluvní zaměstnance EU. Výjimky z výše uvedených pravidel. Prozatímní uplatňování právních předpisů.

Hodnocení dob péče o dítě pro nárok a výši důchodu podle nového nařízení EP a Rady (ES) č. 987/2009. / PÁV, Jan
In: Národní pojištění. - Roč. 41, č. 7 (2010), s. 10-12.: -lit.

Úprava zápočtu dob péče o dítě pro nárok a výši důchodu osob migrujících mezi členskými státy EU, která je obsažena v článku 44 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004, o koordinaci sociálního zabezpečení (platná od 1. 5. 2010).

Změny v mateřské a dalších dávkách. / PŘIB, Jan

In: Právo a rodina. - Roč. 12, č. 7 (2010), s. 4-6.

Informace o změnách u peněžité pomoci v mateřství, ošetřovného a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství, které přinesl s účinností od 1. 6. 2010 zákon č. 166/2010.

Příspěvek na péči - nový nástroj financování sociálních služeb. / PRŮŠA, Ladislav
In: Rezi denční péče. - Roč. 6, č. 2 (2010), příl., nestr. (4 s.):obr., -lit.

Příspěvek na péči (PP) jako nový nástroj financování sociálních služeb. Cíle zavedení PP, role státu, krajů, obcí, příjemců služby. Komu je PP určen. Formy výplaty PP. Otázka, zda je vhodné podmínit poskytování PP výší finančních prostředků klienta. Účel PP (např. zabezpečení důstojných životních podmínek klientů). Hodnocení nového systému financování sociálních služeb. Nutnost určitých změn, zejména ve způsobu vyplácení PP. Na diagramech zobrazena struktura příjemců PP podle míry závislosti, podle typu poskytované péče, dále podíl mužů pobírajících PP na celkovém počtu mužů, podíl žen pobírajících PP na celkovém počtu žen, a to pro roky 2007, 2008, 2009.

Sociální práce s umírajícími.
In: Sociální práce/Sociální práca. - Roč. 10, č. 2 (2010), s. 1 - 154.

Monotematické číslo časopisu zaměřené na pomoc umírajícím lidem a jejich rodinám. Představení „paliativní péče“ coby oboru, který se snaží poskytovat umírajícím lidem a jejich nejbližším komplexní podporu. Sociální práce, sociální pracovníci v rámci „paliativní péče“. Význam hospiců. Sociální pracovníci v hospicích. Formy pomoci pozůstalým. Duchovní rozměr pomoci. Význam dobrovolnické činnosti v rámci hospiců. Propojení zdravotních a sociálních služeb v oblasti péče o umírající osoby. Problematika dlouhodobé péče o seniory - bezdomovce. Charta práv umí-

Publikace „Deník migranta, deník migrantky“ seznamuje na základě osmi autobiografických příběhů žen a mužů s jejich zkušenostmi s migrací a životem v ČR. Vydala ji Evropská kontaktní skupina (EKS), nezisková organizace prosazující rovné příležitosti mezi muži a ženami, bojující proti rasismu a diskriminaci cizinek a cizinců a snažící se měnit zažitá genderové stereotypy a předsudky v Česku i v Evropě, a slavnostně byla představena v plzeňské kavárně Jabloň 23. září. Autorky Hana Viznerová a Andrea Krchová vedle dojmů cizinců z české společnosti popisují rovněž realitu táborů pro uprchlíky či každodenní problémy při hledání práce či ubytování.
Zdarma je ke stažení na:
http://www.ekscr.cz/content/files/Denik_migranta_migrantky_email.pdf.

Proposal for an international comparison of the system of training and educational programmes - p. 2

The existence of new uncertainties and social risks on contemporary labour markets means that marginalised labour is required to be more flexible and adaptable to the changing work environment, new technologies and skills. The process of education and work training is currently regarded as a key mechanism for mitigating the consequences of this marginalisation and exclusion from the labour market. However, despite the existence of the single European Employment Strategy and other documents emphasising the importance of investing in human capital this system differs from one European country to another. These countries' systems for managing these educational and training programmes then possess differing degrees of flexibility in addressing current risks and uncertainties on the labour market. For these reasons, in this paper we seek to set forth a proposal for an international comparison of training and educational programmes, based on our own ideas and inspired by the thinking of experts from other countries. Of specific interest to us is how work training and education policies are designed in the selected countries and how they are implemented, focusing on the degree of these systems' flexibility. This is because we work on the basis of the assumption that the growing uncertainties on the labour market brought about by a shortage or obsolescence of the skills and knowledge required in jobs are reflected, to a greater or lesser degree, in the nature and scope of the work training and education systems. The prism of flexibility also makes it possible to identify the systems that are able to react more effectively to the needs of disadvantaged target groups on the labour market and are thus also more cost-effective. It should be added that the proposed methodology is universal and can therefore also be used separately to evaluate the design and implementation of any labour market policy measure.

Keywords: labour market policy, training and education programmes, international comparative analysis, human capital, uncertainties and new social risks, marginalisation, functional flexibility

Factoring actually attained incomes into pension levels - p. 11

The basic goal of this paper is to contribute to the debate on the reform of the Czech pension system, and above all the possible parametric adjustments of the existing system. The paper sought to analyse the reference period from which pension levels are derived, possible adjustments to this period and the impacts of these adjustments on the pension system, its overall financial sustainability and the levels of individual pensions. The analysis of the reference period is divided into two parts. The first descriptive section is devoted to an international comparison of the ways in which the reference period of incomes for calculating pension levels are defined. The second model section, which will be published in the next issue of Social Policy Forum, outlines possible adjustments to the reference period and these changes' microeconomic and macroeconomic impacts.

Keywords: pension insurance, pensions, calculation, reference period

The social economy and social enterprises in the Czech Republic - p. 23

The concept of the social economy has deep roots and is developed in many countries around the world. The social economy is associated with delivering benefits to three areas: economic, social and environmental. As research results have confirmed, the social economy exists outside the public sector and the involved entities operate in local conditions. Social enterprises are part of the social economy and their characteristics are given as defining features formulated by the European research network EMES. Social enterprises are formed in the "bottom-up" way in the Czech Republic in line with the practice in other countries. They can create new jobs, employ people from disadvantaged social groups and provide social services (offering alternative or complementary ways of satisfying citizens' needs in specific municipalities). The public-benefit company, which provides services in the social field, is currently the most suitable of the possible legal forms.

Keywords: cooperatives, European research network EMES, local development, social economy, social enterprises, third sector, public benefit.

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

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

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

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

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

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

Kontakt:

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

FÓRUM sociální politiky

