

5



FÓRUM ODBORNÝ RECENZOVANÝ ČASOPIS
sociální politiky

dvouměsíčník/ročník 7

2013

Editorial	1	Poznátky z praxe	
Recenzované stati, studie, úvahy a analýzy		Komunitní práce a firmy - partneři při realizaci konceptu společenské odpovědnosti firem	27
Sociální dialog ve vybraných evropských zemích - výsledky výzkumu	2	Některé poznátky z 27. mezinárodní populační konference v Busanu	28
Jaroslav Hála			
Jak vnímáme lidi bez domova? Postoje, názory a aktivity veřejnosti	13	Informační servis čtenářům	
Martin Vávra		Recenze: Apel na přehodnocení přístupu k denní péči o děti	30
Statistiky a analýzy		Diskriminaci osob se zdravotním postižením je třeba bránit	31
Změny sociálního a ekonomického postavení osob samostatně výdělečně činných v roce 2012 ve srovnání s rokem 2006	21	Novinky v knižním fondu	31
Příklady přístupnosti informací lidem se sluchovým postižením	24	Z domácího tisku	32
		Ze zahraničního tisku	32

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

Obsahové zaměření časopisu

Sociální problematika v nejširším vymezení, zejména tyto tematické okruhy:

- sociální teorie, sociální politika,
- sociální služby, státní sociální podpora, hmotná nouze,
- posudková služba, zdravotní postižení,
- rodina, sociálně-právní ochrana dětí, rovné příležitosti,
- pojistné systémy, důchodové, nemocenské a úrazové pojištění,
- příjmová politika,
- zaměstnanost, politika zaměstnanosti,
- služby zaměstnanosti, trh práce, zahraniční zaměstnanost,
- mzdová politika, mzdové a platové systémy,
- bezpečnost práce a pracovní prostředí,
- pracovní podmínky, organizace práce,
- sociální dialog a kolektivní vyjednávání,
- migrace, integrace cizinců,
- mezinárodní spolupráce v oblasti sociálního zabezpečení,
- legislativa upravující všechny tyto oblasti,
- další příbuzná tematika.

Informace pro autory

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

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

Redakce přijímá pouze dosud nepublikované příspěvky v elektronické podobě.

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

Příspěvky zasílejte v elektronické podobě na 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 20 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

5/2013

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

Šéfredaktorka: Mgr. Helena Lisá
kontakt: helena.lisa@vupsv.cz
tel.: 224 972 645, 721 094 106

Tisk: Vydavatelství 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. 2013

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

Redakční rada:

Doc. Ing. Ladislav Průša, CSc. (předseda - VÚPSV)
Doc. Ing. Marie Dohnalová, CSc. (FHS UK)
Prof. JUDr. Vilém Kahoun, Ph.D. (ČSSZ, ZSF JČU)
Prof. Ing. Vojtěch Krebs, CSc. (VŠFS)
Mgr. Aleš Kroupa (VÚPSV)
PhDr. Věra Kuchařová, CSc. (VÚPSV)
Prof. PhDr. Tomáš Sirovátka, CSc. (MU)
Doc. JUDr. Iva Chvátalová, CSc. (MUP, o. p. s., VŠE)

Vážení čtenáři,

podle posledních statistických dat se naše ekonomika ve druhém čtvrtletí vymanila z recese, což se zatím na trhu práce nijak výrazně neprojeví, neboť míra nezaměstnanosti v letních měsících zůstala na úrovni 7,5 % a ani počet nezaměstnaných evidovaných ÚP nepoklesl a stále se drží nad hranicí půl milionu osob. Vláda v demisi premiéra Jiřího Rusnoka byla prezidentem pověřena vládnutím až do sestavení vlády nové, která vznikne na základě výsledků říjnových parlamentních voleb. Státní rozpočet, který ze zákona předložila ještě Rusnokova vláda, jež deklarovala, že by státní dluh neměl překročit tříprocentní hranici, k jejímuž dodržování se Česká republika zavázala, by už měli schvalovat nově zvolení poslanci. Výdaje státu, důraz na konkrétní oblasti a přijatá řešení tedy budou odpovídat složení Poslanecké sněmovny po volbách. Ekonomickou situaci v našem státě však bude i nadále do značné míry ovlivňovat vývoj v okolních evropských zemích i ve světě. Jejich pozitivní výsledky by se měly kladně projevit i v našem hospodářství a později i na trhu práce.

Rubrika Recenzované stati, studie, úvahy a analýzy obsahuje tentokrát dva články, z nichž autor prvního „Sociální dialog ve vybraných evropských zemích - výsledky výzkumu“ shrnuje stěžejní výsledky výzkumného projektu, který proběhl v druhé polovině roku 2011 a v roce 2012 v rámci veřejné zakázky „Zpracování analýz sociálního dialogu a flexibilních forem práce ve vybraných zemích EU“. Zadavatelem zakázky tvořící součást projektu „Udržitelnost sociálního dialogu v ČR - rozvoj kvality služeb zástupců zaměstnavatelů, registrační číslo CZ.1.04/1.1.01/02.00012“, byl Svaz průmyslu a dopravy ČR. Řešitelem se stal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. Stěžejním cílem výzkumu, jemuž byla podřízena obsahová stránka i uplatněná metodologie, byl popis a analýza vybraných národních systémů sociálního dialogu uplatňovaných v Evropě a jejich srovnání.

Autor článku „Jak vnímáme lidi bez domova? Postoje, názory a aktivity veřejnosti“ se zabývá postoji veřejnosti k bezdomovcům, které přímo ovlivňují chování většinové populace vůči lidem bez domova a zprostředkovaně mají vliv i na formulování veřejné politiky. Z mezinárodního srovnání vyplývá, že postoje veřejnosti jsou podobně negativní ve všech zemích zařazených do analýzy (Francie, Nizozemsko, Německo, Itálie, Dánsko, Řecko, Finsko, Švédsko, Rakousko, Česká republika, Maďarsko, Polsko a Slovensko). Ve všech těchto zemích pokládají respondenti za nejvýznamnější příčiny stojící za bezdomovectvím ztrátu práce, dluhy a závislost na drogách či alkoholu. Mezi státy ovšem ohledně postojů existují i významné rozdíly. Například v České republice si téměř 36 % respondentů myslí, že nejlepší je nepomáhat bezdomovcům vůbec. V ostatních analyzovaných zemích sdílí tento názor „jen“ zhruba 20 % dospělé populace. Rozdíly ovšem existují i napříč českou společností. Více vzdělaní lidé vidí příčinu toho, že je někdo bez domova, spíše v nedostatku vůle a lenosti, zatímco méně vzdělaní vidí relativně častěji příčinu v společenské nespravedlnosti. Data použitá pro analýzu pocházejí především z výzkumné série Eurobarometr (konkrétně z výzkumu provedeného v roce 2009) a také z několika výzkumů provedených Institutem pro výzkum veřejného mínění mezi lety 1992 a 2001.

V nerecenzované části je do rubriky Statistika a analýzy zařazen článek o změnách sociálního a ekonomického postavení OSVČ, jak vyplývají z porovnání let 2006 a 2012, rubrika Poznátky z praxe přináší články o přístupnosti informací pro osoby sluchově postižené a o tom, jak využít možností propojení firem a komunitní práce ke zlepšení sociální situace v lokalitě. Na ně navazují informace o zajímavých poznatcích z mezinárodní demografické konference, která se konala na přelomu srpna a září v Koreji. Informační servis čtenářům obsahuje kromě obvyklých podrubrik a aktuálních informací dvě recenze publikací o diskriminaci osob se zdravotním postižením a o mýtech, které v české společnosti panují a o škodlivosti docházky dětí mladších tří let do institucionálních zařízení péče.

Helena Lisá
šéfredaktorka

Sociální dialog ve vybraných evropských zemích - výsledky výzkumu

Jaroslav Hála

Tato stať shrnuje stěžejní výsledky výzkumného projektu, který proběhl v druhé polovině roku 2011 a v roce 2012 v rámci veřejné zakázky „Zpracování analýz sociálního dialogu a flexibilních forem práce ve vybraných zemích EU“. Zadavatelem zakázky tvořící součást projektu „Udržitelnost sociálního dialogu v ČR - rozvoj kvality služeb zástupců zaměstnavatelů, reg. č. CZ.1.04/1.1.01/02.00012“, byl Svaz průmyslu a dopravy ČR. Řešitelem se stal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. (VUPSV, v. v. i.). Stěžejním cílem výzkumu, jemuž byla podřízena obsahová stránka i uplatněná metodologie, byl popis a analýza vybraných národních systémů sociálního dialogu uplatňovaných v Evropě a jejich srovnání.

Těžiště rozsáhlé výzkumné studie projektu tvořily národní portrétní monografie sociálního dialogu zpracované na základě předem určené jednotné osnovy. Deskripce se zaměřila na národní, regionální, odvětvovou i podnikovou úroveň sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání v sedmi zemích vybraných zadavatelem projektu - Německu, Polsku, Rakousku, Slovensku, Francii, Irsku a Velké Británii. V případě prvních uvedených čtyř států se zadavatel rozhodl s ohledem na jejich geografickou i jinou blízkost k ČR, zbývající tři země zvolil pro specifický charakter systému sociálního dialogu.

Jako základní výzkumná metoda byla při zpracování této části výzkumné zprávy použita metoda desk research, spočívající v analýze dostupných dat a literatury, ve využití rešerší, pramenů a informací v již publikovaných studiích, odborných periodikách a publikacích. Významným zdrojem, o němž se opíralo zpracování studie především, byly analýzy a další výstupy mezinárodního monitoringu sociálního dialogu, uveřejňované po řadu let na stránkách European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions. Na zevrubně strukturovanou deskriptivní část výzkumné zprávy navázala obdobně členěná komparativní analýza charakteristických rysů sledovaných konceptů bipartitního i tripartitního sociálního dialogu včetně právní úpravy kolektivního vyjednávání ve shora uvedených státech.

Evropský rámec a decentralizace kolektivního vyjednávání

Sociální dialog je nejen evropským, ale v současnosti v zásadě celosvětovým fenoménem. Dominantním prvkem sociálního dialogu v EU, přetrvávajícím ve způsobu jeho uspořádání, je aspekt rozmanitosti. Struktura a parametry sociálního partnerství, výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti mezd a dalších pracovních podmínek, organizace protestních akcí zaměstnanců apod. zůstávají v členských zemích EU navzájem odlišné. Výjimkou jsou pouze případy dovolující intervenci EU (např. v oblasti zastupování

zaměstnanců na pracovištích, kde dochází ke konvergenci uplatňovaných národních systémů). Charakteristickým rysem sociálního dialogu v EU je rovněž prvořadá role odborů a organizací zaměstnavatelů. Přestože evropský monitoring (např. zpráva Eurofoundu z roku 2008²) uvádí trvalý pokles úrovně odborového členství v EU,³ zůstává průměrná denzita⁴ odborové organizovanosti v členských státech stále poměrně vysoká (v roce 2008 se nacházela mírně pod úrovní 24 %⁵).

Sociální dialog v Evropě je charakteristický rovněž poměrně vysokou mírou pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami. Dobrovolné kolektivní vyjednávání hraje v EU stěžejní roli v pracovních vztazích a je určujícím prvkem sociálního partnerství. Odhaduje se⁶, že cca 121,5 milionu ze 184 milionů zaměstnanců v zemích EU bylo v roce 2008 pokryto kolektivními smlouvami (ať už jakéhokoliv typu), což představuje cca 66% míru pokrytí. Během uplynulých deseti let vzrostl počet zaměstnanců, na něž se vztahuje kolektivní smlouva, o více než 1 milion osob. Mezi jednotlivými zeměmi jsou však v pokrytí kolektivními smlouvami velké rozdíly, a to na škále od prakticky 100% pokrytí v Rakousku po méně než 20% v případě Litvy.

Podle Evropské komise⁷ existují mezi členskými zeměmi EU difference také v roli a účinnosti kolektivního vyjednávání. Významnou roli z hlediska pokrytí kolektivními smlouvami má jejich extenze, založená na veřejnoprávním základě. Ukazuje se také souvislost mezi pokrytím kolektivními smlouvami a odborovou denzitou, přičemž míra pokrytí přesahuje odborovou denzitu téměř ve všech zemích EU (s výjimkou Kypru a Malty), často velmi značně (např. ve Francii, Španělsku, Portugalsku, Rakousku, Německu a Nizozemsku).

Rozsah pokrytí kolektivními smlouvami souvisí s rozsahem zaměstnavatelské organizovanosti. Pokud jde o zastřešující zaměstnavatelské konfederace, zůstává struktura a celkový počet těchto organizací od roku 2000 prakticky stabilní. Na počátku roku 2010 působilo v EU celkem 111 vrcholových zaměstnavatelských konfederací, z toho téměř 50 se vyznačovalo převažujícím všeobecným charakterem

členské základny (tvořené napříč soukromým sektorem bez ohledu na odvětvovou příslušnost nebo velikostní kategorii)⁸, téměř 40 se zaměřovalo na malé a středně velké firmy a 23 bylo orientováno odvětvově. Přitom lze pozorovat značnou národní diverzitu v počtu vrcholových konfederací (v menší skupině zemí souběžně působí jedna až dvě konfederace, v ostatních zemích pět nebo i více). V této souvislosti existuje patrná korelace mezi počtem zaměstnavatelských a odborových konfederací v jednotlivých členských státech EU, kdy oproti státům s poměrně jednoduchou organizační strukturou sociálního partnerství na vrcholové úrovni stojí země s fragmentovanou strukturou na straně obou sociálních partnerů (např. Itálie, Rumunsko, Maďarsko, Portugalsko, Slovinsko). Vrcholové zaměstnavatelské konfederace v zemích EU (s výjimkou Německa, Velké Británie a ČR) se alespoň jednou během posledních deseti let angažovaly jako smluvní partner odborů a případně i státu. Jen menší část z uzavřených ujednání se ale týkala mezd a způsobu odměňování⁹).

Národní zaměstnavatelské konfederace i zaměstnavatelské odvětvové organizace podle Komise převyšují v EU co do počtu obdobné odborové organizace¹⁰ a průměrná denzita organizací zaměstnavatelů více než dvojnásobně překračuje odborovou denzitu. Pouze menší část organizací zaměstnavatelů se však účastní kolektivního vyjednávání¹¹ (takové organizace lze nalézt spíše jen v odvětvích s rozvinutým odvětvovým sociálním dialogem), významnějším než vedení kolektivního vyjednávání se v zaměstnavatelském segmentu sduřování stalo poskytování služeb členské základně. Také stupeň centralizace organizačních struktur je ve všech členských státech EU na straně zaměstnavatelů nižší než u odborů, především v důsledku menšího rozsahu pravomocí svěřených zaměstnavatelským reprezentacím a větší míry fragmentace stávajících organizací zaměstnavatelů.

Kontinuitu ve vývoji systémů kolektivního vyjednávání v Evropě lze spatřovat i v pokračující decentralizaci kolektivního vyjednávání a postupným přesouváním

jeho ťžiště na podnikovou úroveň. Tento trend je reflektován řadou autorů (H. C. Katz, 1993; E. Leopard, 2001; P. Marginson, K. Sisson, J. Arrowsmith, 2003; F. Traxler, 2003 aj.). Podněty k decentralizaci kolektivního vyjednávání přicházejí ze strany zaměstnavatelů (odborové centrály se staví proti prohlubování decentralizačních tendencí¹²), zejména velkých nadnárodních korporací, jejichž přístup k nadpodnikovému kolektivnímu vyjednávání je ovlivňován mimo jiné:

- hospodářskou globalizací, jež se promítá v relativizaci významu opatření omezujících konkurenci ve mzdových nákladech v rámci národního státu,
- potřebou větší flexibility v pracovních vztazích (především v důsledku decentralizace organizačních struktur korporací a na výkonu založeného rozpočtového řízení jako významného prostředku řízení nákladů),
- měnícími se preferencemi pracovní síly v souvislosti se změnami způsobu života (ve prospěch sladování rodinného a profesního života, pružné pracovní doby, částečných pracovních úvazků) a vzdělanostní úrovně,
- prohlubujícím se rozporem mezi nediferencovanými opatřeními uzavřených odvětvových kolektivních smluv a diverzifikovanými, často navzájem protikladnými zájmy jednotlivých podniků, a to za situace, kdy se tradiční výhody sektorového kolektivního vyjednávání (kontrola mezd jako klíčového konkurenčního faktoru, zabránění mzdovému vztláčení, „neutralizace“ odborů na podnikové úrovni a tím omezení prostoru pro vyjednávání, apod.) stávají zejména v segmentu velkých nadnárodních firem stále méně přesvědčivými.

Podle F. Traxlera¹³ se evropské sektorové kolektivní vyjednávání ubírá buď tzv. organizovanou, nebo naopak neorganizovanou variantou decentralizace. V případě organizované formy probíhá decentralizace v rámci odvětvové smlouvy, naproti tomu neorganizovaná decentralizace spočívá v substituci centrálního vyjednávání odvětvovým, respektive v nahrazování odvětvového vyjednávání kolektivními smlouvami sjednanými v podnicích. Hlavní tendencí ve vývoji systémů kolektivního vyjednávání v západní Evropě je podle tohoto konceptu organizovaná decentralizace, přičemž rozvolnění závazků a výjimky v odvětvových smlouvách, jakož i posun od unifikujících k minimálním standardům, jsou základní prostředky, jimiž sektorové vyjednávání přispívá k dosažení větší míry flexibility na podnikové úrovni¹⁴.

Z výše uvedeného je zřejmé, že otázku (de)centralizace kolektivního vyjednávání nelze chápat izolovaně, to znamená jen v souvislosti s typologií kolektivního vyjednávání, už proto, že se na tento speciální aspekt tradičně vážou významné ekonomické konsekvence. Zatímco mikroekonomických cílů lze zjednodušeně řečeno

snáze dosáhnout za decentralizovanějšího uspořádání, makroekonomické cíle je možné spíše prosadit v systému koordinovaného, centralizovanějšího kolektivního vyjednávání zajišťujícího sociální smír v odvětvovém nebo celospolečenském měřítku.

Proces decentralizace kolektivního vyjednávání¹⁵ z pohledu výše zmíněných autorů souvisí s opouštěním tradičního poptávkového korporativismu¹⁶ a přechodem na korporativismus nabídkový,¹⁷ který zajišťuje sociální smír na základě odlišného způsobu ovlivňování mezd. V rámci poptávkového uspořádání je regulace mezd utvářena jako antiinflační opatření, u nabídkového korporativismu je ústředním tématem regulace mezd snižování srovnatelných mzdových nákladů a současně zvyšování konkurenceschopnosti podniků. Vazba mezi ovlivňováním mezd a solidární mzdovou politikou poptávkového způsobu regulace je nahrazena flexibilitou pracovního trhu, nabídkovými politikami a potřebou většího mzdového rozptylu. Nabídkový korporativismus umožňuje mzdový nárůst, který nepředstihuje růst produktivity a vytváří prostor pro mzdovou diferenciaci. Za těchto podmínek se konkurence a flexibilita stávají základem sociálního smíru. Efektivní usměrňování mezd vyžaduje soustavnou koordinaci v co nejširším institucionálním kontextu, zatímco flexibilita předpokládá delegování kolektivního vyjednávání na nižší, podnikovou úroveň.

Podle citovaných autorů má míra, v níž se sociálním partnerům podařilo přejít z poptávkového na nabídkový korporativismus, a související převaha podnikové nebo nadpodnikové úrovně kolektivního vyjednávání v národním systému sociálního dialogu přímý dopad na stabilitu sociálního partnerství. Traxler upozorňuje také na souvislost mezi převažující úrovní kolektivního vyjednávání a angažovaností odborů při formulaci průmyslové politiky a při uplatnění regionálních rozvojových programů, aktivní politiky zaměstnanosti, programů vědy a výzkumu aj. Národní konfederace participují na zmíněných politikách častěji a v širším rozsahu, pokud v systému sociálního dialogu převažuje nadpodnikové vyjednávání, které ve svém důsledku působí jako stimul vzájemné spolupráce státu a sociálních partnerů. Pokud jsou aktéři zapojeni v rámci provázané institucionální sítě politik, je pro ně obtížnější odstoupit od kompromisních principů na nadpodnikové a podnikové úrovni kolektivního vyjednávání. Toto uspořádání tak podle Traxlera odměňuje spolupráci a naopak znevýhodňuje nekooperativní přístup.

Z hlediska míry centralizace kolektivního vyjednávání rozlišuje evropský výzkum - přes významné rozdíly mezi uplatňovanými národními koncepty - obvykle dvě skupiny členských zemí EU, přičemž větší z nich se vyznačuje spíše centralizovanými systémy kolektivního vyjednávání, a druhá naopak spíše nebo zcela decent-

ralizovaným vyjednáváním. První skupina zahrnuje většinu „starých“ členských států EU a je charakteristická poměrně silným vlivem národních konfederací a odvětvových organizací sociálních partnerů, jakož i relativně vysokým rozsahem pokrytí kolektivními smlouvami. Druhou skupinu tvoří Velká Británie s dlouhou liberální tradicí v oblasti pracovních vztahů, částečně (zejména v poslední době) i Irsko, jež v roce 2009 odstoupilo od kolektivního vyjednávání na národní úrovni, a dále většina „nových“ členských států EU. Země v této druhé skupině uplatňují modely s převládajícím vyjednáváním na podnikové úrovni¹⁸ a relativně nižší mírou pokrytí kolektivními smlouvami.

Členění založené na sledování míry (de)centralizace vyjednávání má své oprávnění i v rámci skupiny sedmi sledovaných zemí, jejichž systémům sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání byly v rámci výzkumného projektu věnovány již zmíněné samostatné monografie. Na jedné straně lze identifikovat (jak je zřejmé i z níže uvedeného přehledu) francouzský, německý a rakouský model s převážně odvětvovým vyjednáváním a s vysokou, respektive vyšší mírou pokrytí kolektivními smlouvami, na druhé straně britský, irský, polský a slovenský systém s převažujícím vyjednáváním na podnikové úrovni a nižší kapacitou kolektivního vyjednávání¹⁹.

Charakteristické vlastnosti sledovaných sedmi národních systémů

Následující přehled²⁰ zahrnuje některé konstitutivní prvky národních systémů (tj. prvky, bez nichž by systém nemohl fungovat), prvky systémově významné, jež dotvářejí podobu sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání v dané zemi a ovlivňují jeho kapacitu, ale i prvky pozoruhodné jinak (obvykle svou odlišností od české praxe). Uvedené dílčí charakteristiky specifických aspektů národních systémů ukazují ve svém souhrnu, jak široké spektrum někdy i protichůdných, avšak vesměs historicky podmínených systémových řešení, uplatňovaných ve sledovaných zemích k dosažení těchto cílů, může vést k požadovaným výsledkům.

Francie

Neodmyslitelným aspektem francouzského bipartitního sociálního dialogu je zásadní role vlády, zejména při prosazování změn v systému kolektivního vyjednávání a jeho inovaci nebo v rámci dohledu nad institucemi společně řízenými odbory a zaměstnavateli. Během let došlo k řadě vládních legislativních iniciativ ingerujících do vztahů mezi sociálními partnery²¹.

Podmínky pro založení odborové organizace stanoví zákon. Kterýkoliv odborový svaz existující alespoň dva roky má právo založit odborovou organizaci v podniku s více než 50 zaměstnanci.

Mezi stěžejní prvky francouzského systému kolektivního vyjednávání patří po-

žadavek reprezentativnosti odborových organizací pro účely sjednávání kolektivních smluv. Pro posouzení odborové reprezentativnosti jsou rozhodující výsledky voleb na pracovištích. Nominovat delegáty (zástupce odborů pro kolektivní vyjednávání na pracovišti) a účastnit se kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni může odborová organizace, jež obdrží v prvním kole voleb rad zaměstnanců a zástupců zaměstnanců na pracovišti alespoň 10 % odevzdaných hlasů. Volební výsledek na úrovni alespoň 8 % opravňuje odborovou organizaci k účasti na kolektivním vyjednávání na sektorové úrovni. Aby byla odvětvová kolektivní smlouva platná, musí mít většinovou podporu, vyjádřenou buď v souladu s dohodnutými pravidly, nebo - nejsou-li taková pravidla k dispozici - aplikací principu blokační procedury (odvětvová kolektivní smlouva nenabude platnosti, pokud vůči ní uplatní většina odborových organizací v daném odvětví námitky)²². Na úrovni podniku nebo závodu mohou být kolektivní smlouvy uzavírány pouze odbory působícími na pracovišti, a to v zastoupení odborovými delegáty, kteří musí být nominováni odbory, jež ve volbách získaly minimálně 10 % odevzdaných hlasů, a kteří jako jednotlivci musí v prvním kole voleb rad zaměstnanců nebo zástupců zaměstnanců obdržet rovněž alespoň 10 % hlasů. V případě, že by odboroví kandidáti nezískali v prvním kole voleb alespoň jednu polovinu odevzdaných hlasů, uskuteční se druhé kolo, v němž se vedle odborových delegátů o zvolení už mohou ucházet také neodboroví kandidáti. Pokud jde o národní kolektivní smlouvy, do konce roku 2012 je mohlo uzavřít pouze 5 stávajících velkých národních odborových konfederací. Podle pravidel platných od roku 2013 bude meziodvětvová kolektivní smlouva platná, bude-li uzavřena jednou nebo více národními odborovými konfederacemi, jež ve volbách na pracovištích obdrží alespoň 30 % hlasů, a dále za předpokladu, že přinejmenším jedna odborová konfederace, jež v těchto volbách získá majoritu, nepodá proti smlouvě protest.

Za určitých podmínek není právo kolektivně vyjednat omezeno jen na odbory. V odvětvích, kde došlo k extenzi kolektivní smlouvy, mohou v podnicích, kde nepůsobí odborový delegát, vyjednat a uzavřít podnikovou kolektivní smlouvu jiní zástupci zaměstnanců. Pro stanovení vhodného vyjednávacího mechanismu je v takovém případě nezbytný společný postup smluvních stran odvětvové kolektivní smlouvy, jež rozhodují např. o předmětu kolektivního vyjednávání na podnikcích nebo o pravidlech ověřování většinové podpory podnikových kolektivních smluv. Pokud bylo dohodnuto, že kolektivní vyjednávání v podniku může přes absenci odborových delegátů proběhnout, vedou je za zaměstnance rady zaměstnanců, a v případě, že v podniku nepůsobí, disponují právem kolektivně vyjednat zvo-

lení zmocněnci zaměstnanců (takto uzavřené kolektivní smlouvy však musí potvrdit bipartitní komise sestávající z reprezentantů zaměstnavatelů a odborů, ustanovená v daném odvětví). V podnicích, kde nepůsobí odboroví delegáti ani zvolení zástupci zaměstnanců, mohou odbory zaměstnance k vyjednávání zmocnit, sjednanou smlouvu ale musí hlasováním většina zaměstnanců podniku potvrdit.

Systém kolektivního vyjednávání disponuje úplnou strukturou vyjednávacích úrovní. Kolektivní vyjednávání může probíhat na všech úrovních ekonomické aktivity - vedle podnikové a odvětvové i na úrovni národní, v rámci závodu, regionu nebo na úrovni místní. Smluvní volnost sociálních partnerů je limitována minimálními standardy ochrany (stanovenými zákoníkem práce) a dodržením zásady rovnosti zaměstnanců. Pokud by se uplatnění principu smluvní volnosti mělo dostat do rozporu s principem rovnosti, má rovnost přednost.

Sociální partneři mají povinnost kolektivně vyjednat. Zákon pro kolektivní vyjednávání na podnikové úrovni požaduje, aby se v podnicích s více než 50 zaměstnanci jednou ročně uskutečnilo kolektivní vyjednávání o mzdách, pracovní době a organizaci práce. V podnicích s více než 300 zaměstnanci se musí uskutečnit vyjednávání rovněž o způsobu, jakým bude informována a konzultována rada zaměstnanců v otázkách vývoje zaměstnanosti a jak budou projednávány změny v oblasti zaměstnanosti a kvalifikace zaměstnanců. Neplnění povinnosti kolektivně vyjednat v těchto oblastech je sankcionováno peněžní pokutou. Povinnost uzavřít kolektivní smlouvu ovšem smluvní strany nemají, takže zaměstnavatelé požadavku vyjednat mohou vyhovět i tehdy, jestliže po seznámení se s odborovými návrhy stanoví mzdy a ostatní podmínky jednostranným rozhodnutím. Pokud jde o odvětvové kolektivní smlouvy, jejich roční frekvenci a předmět kolektivního vyjednávání (nikoliv povinnost uzavřít kolektivní smlouvu) rovněž stanoví zákon, neplnění povinnosti kolektivně vyjednat však v tomto případě není sankcionováno.

Kolektivní vyjednávání má dle stávající právní úpravy sloužit ke zlepšování pracovních podmínek z pohledu zaměstnance, a to obvykle nad zákonem stanovený rámec. Základem je princip výhodnosti pro zaměstnance, aplikovatelný též při řešení případných sporů. Jeho uplatnění může být omezeno nebo zrušeno pouze zákonem.

Právní úprava umožňuje uzavření tzv. derogačních smluv (s výhradou výslovného zákazu derogace přijatého na vyšší úrovni vyjednávání), které dovolují sjednat úpravu, jež není pro zaměstnance výhodnější než zákonná úprava. Zároveň však platí, a to bez ohledu na úroveň, na níž byla kolektivní smlouva sjednána, že princip výhodnosti je vždy třeba respekto-

vat při sjednávání minimální mzdy, při kategorizaci zaměstnání, v oblasti sociálního zabezpečení a financování odborného vzdělávání.

Na vysoké míře pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami (jež se blíží 100 %) má - vedle povinnosti zaměstnavatelů vyjednat - podíl zejména jednoduchý koncept a nekomplikovaný proces rozšiřování závaznosti odvětvových kolektivních smluv na celá hospodářská odvětví. Na základě ustanovení zákoníku práce může k rozšíření dojít nejen na žádost jedné nebo obou smluvních stran, ale i z iniciativy ministerstva práce (obvykle je podnětem pro rozšíření, jež je ale všeobecně považováno za zaručené a dochází k němu téměř automaticky, žádost smluvních stran). Účelem je dosáhnout zlepšení pracovních podmínek pro zaměstnance a eliminovat nežádoucí konkurenci mezi zaměstnavateli. Extenzi zajišťuje ministerstvo práce prováděcí vyhláškou, a to po konzultaci s příslušnou národní komisí (rozhodnutí přísluší pouze ministrom, bez ohledu na doporučení komise). Rozšiřovat lze nejen závaznost odvětvových kolektivních smluv, ale i kolektivních smluv uzavřených na národní úrovni. Ministerstvo má povinnost vyložit z rozhodnutí o extenzi taková ustanovení smlouvy, jež jsou v rozporu s právní úpravou. Platnost vyhlášky o rozšíření závaznosti smlouvy je možné napadnout ve správním řízení.

Ve Francii existuje komplexní systém zastoupení zaměstnanců na pracovišti. Zastupovat zaměstnance mohou odbory, ale i různé reprezentativní orgány přímo volené všemi zaměstnanci. Pro většinu záležitostí jsou relevantní zmocněnci zaměstnanců a rady zaměstnanců, působící na podnikové úrovni a na úrovni závodu. Zmocněnci zaměstnanců jsou voleni všemi zaměstnanci v podnicích s více než 10 zaměstnanci. Jejich úkolem je zprostředkovat managementu stížnosti personálu a dohlížet na plnění právních předpisů a kolektivních smluv. Rady zaměstnanců jsou zřizovány v soukromých podnicích s více než 50 zaměstnanci a skládají se ze zástupců podnikového vedení a ze zástupců zaměstnanců volených všemi pracovníky podniku každé dva roky.

Za jeden z důvodů, proč ve Francii dochází poměrně často ke stávkám, bývá považován nedostatek koordinace mezi státem a sociálními partnery, mezi sociálními partnery navzájem, i uvnitř jejich organizací. Právo na kolektivní akci je považováno za právo individuální (platnost pracovní smlouvy je během stávky přerušena). Právo na stávku je zakotveno v ústavě (zákonem je blíže upraveno pouze ve veřejném sektoru, v soukromém sektoru se tato oblast řídí především soudní judikaturou). Stávkující nesmějí být zaměstnavatelem pro účast ve stávce propuštěni. Stávkovat je možné pouze za „profesionální požadavky“, nikoliv z politických důvodů. Najímání stávkokazů je trestné, zaměstnavatel však může práci

stávkujících přidělovat jiným svým zaměstnancům, případně od nich vyžadovat práci přesčas. Právo stávkovat nemají stanovené profese, ve strategických sektorech (včetně dopravy) musí být zajištěna tzv. minimální služba.

Irsko

Charakteristickým znakem irského systému je (nebo přinejmenším donedávna byl) jeho liberální charakter, minimální rozsah právní úpravy a vládních intervencí. Systémové prvky nejsou obvykle pozitivně právně vymezeny, zásahy státu se většinou omezují na usnadnění procesu kolektivního vyjednávání a poskytnutí podpory při řešení případných sporů. V posledních letech se však irský systém sociálního dialogu pod vlivem evropské legislativy a světové hospodářské krize postupně mění, do právního řádu jsou postupně inkorporována individuální práva zaměstnanců, která se tak už nadále neopírají jen o kolektivní smlouvy.

Sociální partneři mohou kolektivně vyjednávat, pokud disponují vyjednávací licencí. U odborů je udělení licence podmíněno především minimálním počtem 1000 členů, což z kolektivního vyjednávání vylučuje méně významné odborové organizace. Dalším předpokladem pro účast odborů na kolektivním vyjednávání je souhlas zaměstnavatele, který má právo rozhodnout, zda bude s odbory jednat a uzná je za partnery pro kolektivní vyjednávání²³. Pokud zaměstnavatel odmítne s odbory vyjednávat, může se odborová organizace obrátit na orgány vymáhající práva zaměstnanců, jež ovšem nemohou kolektivní vyjednávání zaměstnavateli přikázat, mají pouze možnost nařídít, aby zaměstnavatel uznal odbory za partnery pro kolektivní vyjednávání a zajistil dohodnuté pracovní podmínky. Specifickým institutem jsou tzv. předprodukční smlouvy, které bývají sjednávány při zakládání nových firemních poboček (je-li dohoda o uznání odborů uzavřena ještě před uvedením pobočky do provozu).

Za jeden z charakteristických znaků irského modelu pracovních vztahů byl donedávna považován tzv. social partnership, tj. centralizovaný model kolektivního vyjednávání, který usměrňoval jinak poměrně rozvolněnou strukturu vyjednávání a přispíval k většímu vlivu odborů. Do roku 2009 se stěžejní část kolektivního vyjednávání v Irsku odehrávala v rámci národní tripartity, což vedlo mimo jiné i k rozsáhlému pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami (jež se vztahovaly i na nečleny odborů). Právní vymahatelnost sjednaných závazků byla ovšem omezená, neboť ani národní kolektivní smlouvy neměly právní účinek a mezi kolektivními smlouvami sjednanými na národní a podnikové úrovni neexistovala přímá vazba. Bez ohledu na to však odborové svazy i organizace zaměstnavatelů dokázaly u svých členských organizací dodržování závazků sjednaných v národních kolektiv-

ních smlouvách obvykle prosadit (pro sociální partnery na nižších úrovních tato ujednání představovala doporučený standard pro kolektivní vyjednávání a společné východisko při řešení pracovních sporů). V posledních letech dochází ale k přesunu těžiště kolektivního vyjednávání na podnikovou úroveň, přičemž za hlavní příčinu odklonu od centralizovaného kolektivního vyjednávání je považována skutečnost, že kolektivní vyjednávání na národní úrovni nedokázalo pružně reagovat na zhoršené podmínky v době světové hospodářské krize.

Právně vymahatelné jsou kolektivní smlouvy, pokud jsou z nich vyplývající ustanovení součástí pracovních smluv. Výjimku tvoří případy, kdy sociální partneři zaregistrují uzavřenou kolektivní smlouvu u Pracovního soudu. Registraci lze uskutečnit pouze za určitých podmínek, např. je-li splněn požadavek dostatečné reprezentativnosti smluvních stran. Pokud je kolektivní smlouva registrována, vztahuje se automaticky na všechny zaměstnance a zaměstnavatele, za něž byla uzavřena. Registrační mechanismus je ale využíván zřídka, většinou u podnikových kolektivních smluv.

Regulace v oblasti kolektivních pracovních sporů je zajišťována především prostřednictvím kolektivních smluv. Právní úprava nestanoví právo na stávku (oproti tomu definici stávky zákon upravuje), vymezuje však podmínky, za nichž není stávka považována za nezákonnou²⁴ (u nezákonných stávek může zaměstnavatel požádat o vydání soudního příkazu, který stávku zakáže). V případě legální stávky poskytuje zákon odborovým organizacím disponujícím licencí pro vyjednávání, jejich členům a funkcionářům imunitu před trestním stíháním a občanskoprávní odpovědností. Zároveň je však účast na kolektivní akci považována za porušení pracovní smlouvy a za důvod k propuštění ze zaměstnání. Vzhledem k uvedeným podmínkám dochází v Irsku ke stávkám jen zřídka.

Německo

Za konstitutivní prvek německého systému sociálního dialogu je především považováno systémové uplatnění konceptu spolurozhodování. Zaměstnanci zastupení podnikovými radami nebo prostřednictvím svých zástupců v dozorčích radách mohou spolurozhodovat o některých provozních záležitostech a ovlivňovat pracovní podmínky v podnicích²⁵. Právní úprava zevrubně vymezuje záležitosti, o nichž musí být podniková rada informována (volná pracovní místa, změny ve výrobě a administrativě atd.), jakož i oblasti, kde má právo spolurozhodovat (zkrácení či prodloužení pracovní doby, rozvržení přestávek v práci atd.).

K uzavření kolektivní smlouvy musí být partneři dostatečně reprezentativní. Vzhledem k tomu, že reprezentativita není právně upravena (nejsou vymezena její krité-

ria), rozhodují v případě sporů o reprezentativitě soudy.

V systému kolektivního vyjednávání převažuje vyjednávání v odvětvích. Přestože od konce 20. století je model kolektivního vyjednávání s rozhodující úlohou odvětvových kolektivních smluv považován v Německu z různých důvodů za nevhodující (hospodářský pokles v některých odvětvích znemožňuje vést efektivní odvětvový sociální dialog, změny v organizaci práce stírají rozdíly mezi administrativními pracovníky a manuálně pracujícími atd.), k posunu těžiště v tradiční struktuře vyjednávacích úrovní nedošlo. Význam odvětvových kolektivních smluv v německém systému pracovních vztahů podtrhuje např. i skutečnost, že tyto smlouvy stanoví minimální mzdu²⁶. Odvětvové kolektivní smlouvy se vztahují i na zaměstnavatele, který vystoupil z organizace zaměstnavatelů v době, kdy kolektivní smlouva sjednaná touto organizací byla v platnosti.

Tzv. otevřené klauzule v odvětvových kolektivních smlouvách umožňují za určitých podmínek a ve stanoveném rozsahu odchýlit se od platné odvětvové kolektivní smlouvy. Uplatnění otevřených klauzulí přispívá k větší flexibilitě kolektivního vyjednávání, neboť umožňuje firmám, jež nejsou schopné splnit standard daný odvětvovou kolektivní smlouvou, odchýlit se v omezeném rozsahu od ujednání odvětvové kolektivní smlouvy a zachovat tak pracovní místa. Původně odmítavý přístup odborů k institutu otevřených klauzulí se postupně změnil, v současné době jej odbory považují za nástroj řízené decentralizace kolektivního vyjednávání a respektují jej.

Kolektivní smlouvy mohou mít platnost i po skončení explicitně uvedené platnosti, a to případně až do uzavření nové kolektivní smlouvy (tzv. after-effect kolektivních smluv).

Uzavřít kolektivní smlouvu mohou pouze odbory a zaměstnavatelé. Vedle kolektivních smluv lze sjednávat i podnikové dohody (jejich uzavírání upravuje zákon). Jde o ujednání, uzavřené mezi individuálním zaměstnavatelem a podnikovou radou, jež však nemůže upravovat oblasti tradičně dotčené kolektivní smlouvou (např. mzdy), pokud tuto možnost kolektivní smlouva výslovně nestanoví.

Podniková rada nereprezentuje pouze zájmy zaměstnanců a nejedná výlučně jen v jejich prospěch. Podle zákona spolupracuje se zaměstnavatelem na základě vzájemné důvěry a v souladu s platnými kolektivními smlouvami, v součinnosti s odbory a zaměstnavatelskými asociacemi působícími ve firmě, a to ve prospěch zaměstnanců i podniku. Po právní stránce je nezávislá jak na zaměstnavateli, tak na odborech.

Právo na stávku není zakotveno v ústavě, je ale odvozováno od svobody sdružování, jež v ústavě zakotvena je (státní zaměstnanci však právo na stávku nemají). Realizováno může být výhradně pro-

střednictvím odborů. Německá úprava pracovněprávních sporů vychází téměř výlučně z judikatury (základním pramenem práva jsou rozhodnutí Spolkového ústavního soudu), přičemž se řeší především otázka legálnosti daného kolektivního sporu. Cílem stávky musí být zajištění nebo zlepšení pracovních podmínek (politické stávky jsou zakázány, nelegální jsou však i stávky týkající se záležitostí, které jsou předmětem platné smlouvy), stávka může být použita pouze jako krajní řešení²⁷ a musí být respektována pravidla fair play. Zaměstnavateli je stávku nutno oznámit alespoň týden před jejím konáním, platnost pracovní smlouvy je na dobu konání stávky přerušena. Práci stávkujících mohou vykonávat jiní zaměstnanci, jen pokud se k jejímu výkonu sami přihlásí. Zaměstnancům, kteří se stávky neúčastní, ale nemohou v jejím důsledku pracovat, není - stejně jako stávkujícím - vyplacena mzda. Při řešení kolektivních pracovních sporů je uplatňována tzv. smířčí povinnost (tj. okruh sporných záležitostí, kdy jsou sociální partneri povinni zdržet se uplatnění nátlakových prostředků). Rozsah smířčí povinnosti a oblasti, kdy lze v případě sporu použít stávku či vyluku, vymezují tzv. rozhodčí smlouvy uzavírané v řadě odvětví. Uvedené instituty smířčí povinnosti a rozhodčích smluv ovlivňují frekvenci pracovních sporů - stávková aktivita v Německu není ve srovnání s některými jinými zeměmi EU (např. Dánskem, Belgií nebo Francií) tak výrazná.

Polsko

Problémem polského systému sociálního dialogu je relativně nízká odborová organizovanost, a to zvláště v malých a středně velkých soukromých podnicích. Faktorem podvazujícím sociální dialog zejména na národní úrovni je provázanost nejméně významnějších odborových konfederací s politickými stranami. V porovnání s jinými zeměmi EU je zřejmá i nízká míra zaměstnavatelské organizovanosti. Kolektivní smlouvy pokrývají pouze minoritní část polských zaměstnanců, rozhodující úlohu v oblasti úprav pracovních podmínek kolektivní smlouvy nemají.

Tripartitní sociální dialog probíhá na národní úrovni, v odvětvích i regionech, přičemž na všech těchto úrovních působí příslušné tripartitní struktury.

K založení odborové organizace je třeba alespoň 10 osob, právní subjektivitu organizace získává registrací. K založení organizace zaměstnavatelů je zapotřebí alespoň 10 zaměstnavatelských subjektů. Zákon organizacím zaměstnavatelů výslovně přiznává právo účastnit se kolektivního vyjednávání (respektive stanoví povinnost této účasti, je-li iniciátorem kolektivního vyjednávání odborová organizace).

Právo sociálních partnerů svobodně uzavírat kolektivní smlouvy je zakotveno v ústavě. Zákon umožňuje zahájit kolektivní vyjednávání jak zaměstnavateli, tak kterékoli z odborových organizací, jež u něj

působí, přičemž při jednání musí být stanovena nejdéle třicetidenní lhůta, během níž se mohou o vyjednávání připojit další odborové organizace působící u zaměstnavatele. Podmínkou uzavření kolektivní smlouvy je účast alespoň jedné reprezentativní odborové organizace při vyjednávání, respektive společný postup všech zúčastněných reprezentativních odborových organizací. Zákoník práce vymezuje okruh otázek, které nemohou být předmětem kolektivních smluv. Zaměstnavatel může v případě závažných finančních potíží a za předpokladu, že k tomu obdrží souhlas od odborových organizací, jež smlouvu uzavřely, pozastavit platnost kolektivní smlouvy až na dobu tří let. Zavedena je registrace uzavřených kolektivních smluv.

Kolektivní smlouvu vyššího stupně mohou sjednat pouze organizace sociálních partnerů působící na příslušné úrovni. Odborová konfederace působící na národní úrovni ji může uzavřít, je-li k jednání přizvána formou opodstatněné písemné žádosti ze strany alespoň jedné členské odborové organizace oprávněné se příslušného kolektivního vyjednávání zúčastnit (v takovém případě odborová konfederace ani nesmí účast při vyjednávání odmítnout).

Pro účely reprezentativity národní odborové konfederace zákon stanoví, že musí zastupovat více než 300 000 zaměstnanců. Národní organizace zaměstnavatelů musí zastupovat podniky, jež zaměstnávají v souhrnu více než 300 000 zaměstnanců. Kromě toho musí reprezentativní organizace sociálních partnerů na národní úrovni působit v celostátním rozsahu a být aktivní alespoň v jedné polovině všech oblastí národního hospodářství, jež jsou na seznamu platné klasifikace činnosti.

Pro účely uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně je za reprezentativní považována odborová organizace, která zastupuje alespoň 10 % z celkového počtu zaměstnanců, na něž se má smlouva vztahovat (nikoliv však méně než 1000 zaměstnanců), případně odborová organizace, jež zastupuje nejvíce zaměstnanců působících v oblasti, pro niž je kolektivní smlouva sjednána.

Podnikové kolektivní smlouvy mohou sjednat pouze příslušní zaměstnavatelé a odbory působící v daném podniku. Organizačně nadřazené odborové organizace se kolektivního vyjednávání na podniku účastnit nemohou. Pokud jde o reprezentativitu odborových organizací na podnikové úrovni, je za reprezentativní považována členská organizace reprezentativní národní odborové konfederace, případně odborová organizace zastupující u zaměstnavatele alespoň 10 % všech zaměstnanců. Pokud žádná z odborových organizací s takto vymezenou reprezentativitou u zaměstnavatele nepůsobí, je za reprezentativní pokládána odborová organizace zastupující u něj největší počet zaměstnanců.

K rozšíření závaznosti kolektivních smluv v Polsku zatím nedošlo, přestože je mechanismus extenzí k dispozici.²⁸ Podnětem k extenzi kolektivních smluv vyššího stupně je žádost smluvních stran, rozhodovací pravomocí disponuje ministr práce a sociálních věcí, který může závaznost smlouvy nebo její části nařízením rozšířit na zaměstnance vykonávající stejnou nebo obdobnou činnost jako zaměstnanci, na něž se daná kolektivní smlouva vyššího stupně vztahuje přímo. Extenze by měla být podmíněna důležitým sociálním zájmem a rozhodnutí o ní by měly předcházet konzultace se zaměstnavateli, na něž se má vztahovat, jakož i s odborovými organizacemi v těchto podnicích.

Kolektivní pracovní spory definuje zákon jako spory, které vedou zaměstnanci se zaměstnavatelem, respektive zaměstnavateli, ohledně pracovních podmínek, mezd, sociálních výhod a odborových práv a svobod. Stávku zákon vymezuje jako kolektivní přerušování práce zaměstnanci s cílem vyřešit spor se zaměstnavatelem ve výše uvedených záležitostech. Oprávnění organizovat stávky náleží pouze odborovým organizacím, zaměstnanci mají právo účastnit se stávek. Stávky nesmějí být zaměřeny proti zaměstnavatelům, na něž se vztahuje platná kolektivní smlouva. Stávkovat nesmějí zaměstnanci státních orgánů, veřejné správy, státních zastupitelství a soudů. Zúčastnit se stávky nesmějí zaměstnanci v profesích souvisejících s lidskými životy a zdravím nebo s bezpečností státu.

Odborové organizace v podnicích organizují volby zástupců zaměstnanců pro tzv. sociální inspekci práce, která dohlíží na uplatňování zásad bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a sleduje i dodržování pracovních předpisů a plnění kolektivních smluv. Inspektorem práce se může stát pouze zaměstnanec podniku, nezastávající manažerskou pozici. Zaznamená-li inspektor na pracovišti v oblasti své působnosti nedostatky, doporučí zaměstnavateli, aby je odstranil. Pokud jde o závažný nedostatek a zaměstnavatel doporučení k odstranění nevyhoví, může inspektor vydat doporučení k zastavení práce (zároveň musí informovat odborovou organizaci). Zaměstnavatel je povinen jednat v souladu s doporučením zastavit práci, je-li však přesvědčen o jeho neopodstatněnosti, může podat námitku ke státnímu orgánu odpovědnému za dohled nad dodržováním pracovních předpisů.

Rakousko

Charakteristické pro rakouský systém sociálního dialogu je široké uplatnění konceptu sociálního partnerství, spočívajícího v neformální a úzké spolupráci mezi zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců²⁹. Princip sociálního partnerství není legislativně zakotven, má však v zemi dlouhou historii a souvisí s tradiční snahou rakouské politiké reprezentace podpořit součinnost sociálních partnerů a jejich

dialog s cieľom vyhnout se sociálnym sporům. Všeobecne je uplatňovaný tohoto konceptu pričítána dlhodobá stabilita rakúskeho systému kolektívneho vyjednávaní, vysoká míra pokrytí kolektívnymi smlouvami, jakož i minimální výskyt stávek.

Specifickým rysem rakúskeho pracovného práva je kategorizace zaměstnanců pro potřebu úpravy pracovních podmínek na tzv. bílé a modré límečky, přičemž rozhodujícím kritériem je povaha vykonávané profese. Toto rozlišování se promítá i do oblastí sociálního dialogu, neboť kategorie bílých límečků (v zásadě zaměstnanci v administrativních a technických profesích) a modrých límečků (zaměstnanci v manuálních profesích) se liší v odborovém zastoupení - v Rakousku působí odbory se skladbou členské základny orientovanou podle uvedených skupin³⁰.

Pravomoc kolektivně vyjednávat mají ze zákona Hospodářské komory a Pracovní komory. Odborové organizace a zaměstnavatelské asociace mohou uzavírat kolektivní smlouvy, jen pokud to schválí Spolkový arbitrážní úřad, který posuzuje reprezentativitu organizace³¹ (cílem je zajistit, aby kolektivní smlouvy sjednávaly pouze dostatečně silné a významné organizace).

Členství zaměstnavatelů v Hospodářské komoře je ze zákona povinné, což vede mimo jiné k vysokému pokrytí kolektivními smlouvami. Vzhledem k povinné registraci firem u komory se na zaměstnavatele automaticky vztahují kolektivní smlouvy uzavřené Hospodářskou komorou v příslušném odvětví. Pokud jde o dobrovolné asociace zaměstnavatelů, mají sice oprávnění kolektivně vyjednávat, ale až na výjimky (např. v odvětví peněžnictví) toto právo neuplatňují.

Obdobně je vyžadováno i povinné členství zaměstnanců v Pracovní komoře (s výjimkou sektoru veřejné správy a odvětví zemědělství³²). Přestože ze zákona komora může uzavírat kolektivní smlouvy, nevyužívá toho a kolektivního vyjednávaní se zpravidla neúčastní (za zaměstnance sjednává kolektivní smlouvy nejčastěji Rakouský odborový svaz).

Kromě odvětvových kolektivních smluv³³ umožňuje zákon uzavřít i tzv. generální kolektivní smlouvy (na vrcholové úrovni). Tato ujednání, pokrývající prakticky celý soukromý sektor a upravující nejzávažnější témata, jsou však sjednávána jen výjimečně.

Postup při rozšiřování závaznosti kolektivních smluv je upraven zákonem, v praxi však vzhledem k povinnému členství firem v Hospodářské komoře nejsou extenze příliš významné. Přicházejí v úvahu pouze v případě, že odvětvová kolektivní smlouva byla na straně zaměstnavatele uzavřena organizací s dobrovolným členstvím (nikoliv tedy Hospodářskou komorou),³⁴ nebo pokud je působnost kolektivní smlouvy omezena na spolko-

vou zemi a má být rozšířena i na regiony, kde žádná kolektivní smlouva uzavřena nebyla. Návrh na extenzi kolektivní smlouvy nebo její části předkládá jedna nebo obě smluvní strany, a to jménem zaměstnavatelů, respektive zaměstnanců, na něž má být závaznost smlouvy rozšířena. Příslušný k rozhodnutí o extenzi je Spolkový arbitrážní úřad, který při splnění stanovených podmínek musí návrhu na rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyhovět.

Právo na stávkou rakouská ústava ani zákonná úprava nezná. Uzavřené kolektivní smlouvy implikují smluvní povinnost zdržet se kolektivní akce ve vztahu ke všem záležitostem upraveným pracovní smlouvou. Stávka, která není zaměřena proti zaměstnavateli, ale má jiné cíle, např. politická nebo solidární stávka, není legální. Nezákonná je rovněž kolektivní akce, pro niž nebyl přiměřený důvod. Účast na kolektivní akci (bez ohledu na její legálnost) je považována za porušení pracovní smlouvy. Pokud dojde ke stávce, není v jejím průběhu možné nahrazovat stávkující agenturními zaměstnanci nebo nezaměstnanými registrovanými na úřadech práce. Není také povoleno zaměstnance převádět od jiných firem. Cizincům, pokud by měli zastoupit stávkující zaměstnance, nelze vydat pracovní povolení.

Slovensko

Právo svobodně se sdružovat je zaručeno ústavou. Jednotlivé odborové organizace a organizace zaměstnavatelů mohou uzavírat písemné dohody o spolupráci, které vedou k zakládání odborových nebo zaměstnavatelských svazů, jež jsou (stejně jako odborové organizace na podnikové úrovni) evidovány ministerstvem vnitra.

Ústava rovněž zaručuje právo na kolektivní vyjednávaní. Zákon stanoví, že pokud u zaměstnavatele působí více odborových organizací a nedohodnou se na společném postupu při uzavírání kolektivní smlouvy, je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s nejméně třemi odborovými organizacemi nebo s odborovými organizacemi, jejichž úhrnný počet členů je vyšší než počet členů největší odborové organizace. Tato úprava platí i pro uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně.

Právní řád kodifikuje princip výhodnosti a jeho uplatnění ve vztahu zákon - kolektivní smlouva - pracovní smlouva. Ve vymezených případech však stanoví i výjimky a v kolektivní smlouvě umožňuje sjednat i pro zaměstnance méně výhodné podmínky, než jaké stanoví zákon.

Kolektivní vyjednávaní na straně zaměstnanců je v zásadě doménou odborových organizací. Za určitý průlom lze však považovat právní úpravu, jež s účinností od září 2011 umožňuje uzavřít mezi zaměstnaneckou radou, respektive zaměstnaneckým důvěrníkem a zaměstnavatelem, u něhož nepůsobí odborová organizace, dohodu s obdobným obsahem jako u kolektivní smlouvy³⁵. Zaměstnanecká

rada a zaměstnanecký důvěrník mohou plnění dohody kontrolovat, na rozdíl od odborové organizace však tito zástupci zaměstnanců nedisponují právní subjektivitou, takže uzavřená dohoda sama o sobě postrádá právní závaznost³⁶.

Podniková kolektivní smlouva se vztahuje na všechny zaměstnance u zaměstnavatele,³⁷ bez ohledu na jejich případné členství v odborové organizaci, která podnikovou kolektivní smlouvou uzavřela. Právní úprava účinná od počátku září 2011 stanoví, že mají-li odbory u zaměstnavatele zastupovat všechny zaměstnance, musí prokázat, že sdružují alespoň 30 % všech zaměstnanců působících u zaměstnavatele, a tuto skutečnost na vyžádání zaměstnavatele doložit.

Pokud jde o kolektivní smlouvy vyššího stupně, rozlišuje právní úprava kolektivní smlouvy uzavřenou mezi příslušným vyšším odborovým orgánem a organizací zaměstnavatelů pro větší počet zaměstnavatelů, kolektivní smlouvu sjednanou mezi příslušným vyšším odborovým orgánem a státem (kolektivní smlouva vyššího stupně ve státní službě) a jako třetí typ kolektivní smlouvy uzavřenou mezi příslušným vyšším odborovým orgánem, vládou pověřenými zástupci a reprezentativními zástupci zaměstnavatelů (kolektivní smlouva vyššího stupně pro sektor veřejné služby). Kolektivní smlouvy vyššího stupně musí obsahovat seznam všech subjektů na straně zaměstnavatelů, za něž byly uzavřeny.³⁸ Ve vztahu ke státním zaměstnancům jsou kolektivní smlouvy vyššího stupně uzavírány mezi příslušným vyšším odborovým orgánem a státem, přičemž za stát tuto smlouvu sjednávají a podepisují osoby ad hoc pověřené vládou (jsou jimi zpravidla ministr práce, sociálních věcí a rodiny, ministr financí a ministr vnitra). Ve vztahu k zaměstnancům, kteří vykonávají práci ve veřejném zájmu, jsou kolektivní smlouvy vyššího stupně uzavírány mezi příslušným vyšším odborovým orgánem a vládou pověřenými zástupci (zpravidla jde o ministry práce, financí, vnitra, školství a zdravotnictví) a reprezentativními zástupci zaměstnavatelů³⁹.

K rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně na zaměstnavatele v odvětví, v němž byla tato smlouva uzavřena, dávají podnět smluvní strany, a to společným písemným návrhem na její extenzi. Od roku 2011 je pro extenzi vyžadován souhlas dotčených zaměstnavatelů.

Kolektivní spory o uzavření kolektivní smlouvy a o plnění závazků z kolektivní smlouvy, z nichž nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, se řeší řízením před mediátorem, případně rozhodcem. Právo na stávkou je zaručeno ústavou s tím, že podmínky stanoví zákon. Zákonem je upravena stávka ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy⁴⁰. Stávku je možné vyhlásit, jestliže s ní souhlasí nadpoloviční většina hlasujících zaměstnanců, jichž se má tato kolektivní smlouva týkat, za

předpokladu, že se hlasování účastní alespoň polovina všech zaměstnanců. Zaměstnavatel, organizace zaměstnavatelů nebo prokurátor mohou podat návrh na určení nezákonnosti stávky ke krajskému soudu, v jehož obvodu má sídlo příslušný odborový orgán, proti němuž tento návrh směřuje. Jestliže soud rozhodne, že stávka je nezákonná, pokládá se účast zaměstnanců na stávce za neomluvenou pracovní absenci, jež je důvodem pro ukončení pracovního poměru bez nároku na odstupné, a odborová organizace, jejíž orgán stávku vyhlásil, odpovídá zaměstnavateli za škodu, která mu v důsledku stávky vznikla.

Velká Británie

Systém kolektivního vyjednávání se vyznačuje malým rozsahem státních intervencí, absencí právní úpravy v oblasti sdružování zaměstnavatelů a minimální mírou regulace působení odborů prostřednictvím pozitivních práv, neformálním charakterem vztahů mezi sociálními partnery⁴¹ a existencí paralelního vyjednávání (žádná z kolektivních smluv uzavřených na různých úrovních vyjednávání nemá prioritu). Značná míra decentralizace kolektivního vyjednávání a omezený rozsah koordinace postupu jednotlivých organizací zaměstnanců i zaměstnavatelů mají za následek, že sociální dialog probíhá ve značně konkurenčním prostředí projevujícím se snahou o získání politického vlivu. Typickým rysem britského systému je i skutečnost, že ke kolektivnímu vyjednávání dochází častěji v nadnárodních společnostech než v britských soukromých firmách. V některých odvětvích nadnárodní společnosti sehrávají rozhodující úlohu v kolektivním vyjednávání, přičemž mzdy a další pracovní podmínky vyjednané v těchto společnostech představují referenční rámec pro danou oblast pracovních vztahů.

Jednou z tendencí současného britského systému sociálního dialogu je slučování odborových organizací v důsledku poklesu členské základny. Původně byl tento proces motivován snahou o upevnění pozice a navýšení disponibilních zdrojů, v posledních letech je cílem slučujících se organizací přežití v podmínkách poklesu počtu členů a všeobecných finančních těžkostí. Z pohledu zaměstnavatelů představuje slučování odborových organizací vítanou okolnost (nutnost paralelního vyjednávání s více odborovými organizacemi je považováno za zdroj komplikací a problémů).

Přes neexistenci formálních mechanismů pro koordinaci kolektivního vyjednávání si zaměstnavatelé i odbory v různých odvětvích poskytují informace o dosažených ujednáních a dokážou tak získat přehled o standardní úrovni mezd a dalších pracovních podmínkách pro vyjednávání. Kolektivní vyjednávání se řídí soukromým smluvním právem. Kolektivní smlouvy musí respektovat právní rámec regulující

pracovní podmínky a pouze výjimečně se mohou odchýlovat od zákonných ustanovení v neprospěch zaměstnanců.

Obdobně jako v Irsku dochází i v Británii ke kolektivnímu vyjednávání pouze za předpokladu, že zaměstnavatel uzná odborovou organizaci a akceptuje ji jako partnera pro sjednávání kolektivních smluv. Přestože bylo již před lety uzákoněno právo odborů kolektivně vyjednat v podnicích, kde odbory disponují většinou podporou, přistupují sociální partneři k využití zákonem stanovené procedury velmi zřídka a dohody mezi zaměstnavateli a odbory o uznání odborové organizace na pracovišti bývají obvykle uzavírány jen na neformální bázi⁴². Pokud zaměstnavatel uzná některou odborovou organizaci jako jediného zástupce zaměstnanců pro kolektivní vyjednávání, má pouze tato organizace právo kolektivně vyjednat a je také jediným partnerem zaměstnavatele pro uzavírání kolektivních smluv. Po dobu tří let rovněž disponuje právem na informace a příslušní odborovní funkcionáři mají nárok na placené volno pro výkon odborové funkce včetně účasti při kolektivním vyjednávání.

S tradicí neintervence státu do sféry vztahů mezi sociálními partnery souvisí absence právní závaznosti uzavřených kolektivních smluv.⁴³ Respektování sjednaných závazků je sice v tomto pojetí pouze otázkou etiky smluvních stran,⁴⁴ podmínky vymezené v kolektivních smlouvách se nicméně stávají běžnou součástí pracovních smluv a z tohoto titulu mohou být soudně vymáhány jednotlivými zaměstnanci.⁴⁵

Vzhledem k tomu, co bylo o sociálním dialogu a kolektivním vyjednávání ve Velké Británii uvedeno výše, nepřekvapí, že britský systém nezná institut extenze kolektivních smluv. Mechanismy rozšiřování nejsou zavedeny.⁴⁶

Jedním z důsledků neformálního charakteru britského systému kolektivního vyjednávání je rovněž skutečnost, že kolektivní pracovní spory nemohou být řešeny soudní cestou. Nástrojem k vymáhání smluvních závazků jsou spíše kolektivní nátlakové akce, případně mohou zúčastněné strany využít institutu smířčího řízení.⁴⁷ Počet kolektivních akcí dlouhodobě klesá, což bývá přičítáno slabé právní ochraně stávkujících zaměstnanců, poklesu odborové organizovanosti a právní úpravě omezující pravomoci odborů při organizaci těchto akcí.⁴⁸ Právo na stávku není v Británii základním občanským právem. Účast na stávce je považována za hrubé porušení pracovní smlouvy, což zaměstnavatele opravňuje k propuštění stávkujících zaměstnanců po uplynutí zákonné ochranné lhůty.⁴⁹ Politické ani solidární stávky nejsou legální⁵⁰.

Závěr: srovnání analyzovaných systémů

Sociální dialog a kolektivní vyjednávání hrají klíčovou roli v pracovněprávních

vztazích ve všech členských státech EU (zhruba dvě třetiny zaměstnanců jsou kryty kolektivním vyjednáváním⁵¹) včetně sedmi sledovaných zemí. Ve většině sledovaných zemí je svoboda sdružování garantována ústavou a podmínky v oblasti sdružování upraveny zákonem (zvláštním zákonem jsou pak ve třech sledovaných zemích upraveny podmínky pro založení a činnost odborů a zaměstnavatelských asociací).

Uplatňované národní systémy se zejména v souvislosti s již zmíněným dosaženým stupněm (de)centralizace v řadě významných aspektů značně odlišují. Srovnání základních parametrů vybraných sedmi evropských národních systémů sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání nabízí tabulka č. 1.

Uvedené údaje naznačují (kromě již zmíněné dichotomie v členění podle míry centralizace a pokrytí kolektivním vyjednáváním) hlavně rozsáhlou parametrickou diverzitu systémů kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu ve vybraných zemích EU.

Pokud jde o některé společné rysy, spočívají především v míře zaměstnavatelské organizovanosti, která téměř ve všech zemích (s výjimkou Slovenska) přesahuje rozsah odborové organizovanosti⁵².

Se skutečností, že kolektivní smlouvy se ve většině sledovaných systémů vztahují na všechny zaměstnance, souvisí zjištění, že míra pokrytí kolektivními smlouvami obvykle dalece přesahuje odborovou densitu. Existuje rovněž zřejmá korelace mezi kapacitou kolektivního vyjednávání (pokrytím kolektivními smlouvami) a relativním významem vyjednávacích úrovní. Modely s převahou odvětvového vyjednávání se obvykle vyznačují i vyšší mírou pokrytí kolektivními smlouvami než systémy s kolektivním vyjednáváním probíhající převážně na podnikové úrovni.

S již zmíněnou mírou centralizace národních systémů souvisí další hledisko, a to vztah mezi zákonem a kolektivní smlouvou (zákon většinou stanoví minimální přípustný standard, který kolektivní smlouvy respektují) a mezi kolektivními smlouvami (sjednanými na různých úrovních) navzájem. Ve většině sledovaných systémů existují mezi jednotlivými úrovněmi vyjednávání hierarchické vazby nadřazenosti a podřízenosti, a to na principu výhodnosti (kdy podmínky sjednané na vyšší úrovni mohou být vyjednáváním na nižší úrovni z pohledu zaměstnanců zlepšeny, nikoliv však zhoršeny). Přestože z těchto pravidel existují výjimky⁵³ (v Německu, Rakousku, výjimečně ve Francii, do roku 2009 i v Irsku v rámci národních kolektivních smluv), jež za určitých podmínek umožňují na nižší úrovni dohodnout pro zaměstnance méně výhodné ujednání, může být většina ze sledovaných národních modelů považována za víceúrovňové systémy kolektivního vyjednávání s interakcí mezi vyjednáváním na různých úrovních. To platí v první řadě pro

Tabulka č. 1: Některé základní parametry sledovaných systémů⁵⁴

Země	Míra organizovanosti zaměstnavatelů (%)	Míra odborové organizovanosti (%)	Národní tripartita ano/ne	Stěžejní úroveň kolektivního vyjednávání A: národní B: odvětvová C: podniková	Rozšiřování závaznosti kolektivních smluv ano/ne	Pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami v % (EU celkem 66 %) ⁵⁵	Průměrný počet prostavkovaných pracovních dnů ročně ⁵⁶ v přepočtu na tisíc zaměstnanců (dny) (EU celkem 30,6 dne)
Francie	75	8	Ano	B,C (obě úrovně kolektivního vyjednávání mají zhruba stejně velký význam)	Ano	98	132
Irsko	Neuvádí se	34	Ne (tripartita na národní úrovni působila do roku 2009, od té doby k tripartitnímu jednání nedošlo)	C (kolektivní smlouvy na národní úrovni do roku 2009)	Ano	44	38,5
Německo	63	19	Ne (tripartita na národní úrovni působila především do roku 2002, od té doby jen výjimečně.)	B	Ano	62	6,2
Polsko	20	15	Ano	C	Ano	30	6,5
Rakousko	Téměř 100	28	Ano	B	Ano	98	0
Slovensko	20	20	Ano	C	Ano	35–40	2
Velká Británie	40	26	Ne	C	Ano	33 (68 % ve veřejném sektoru, 18 % v soukromém sektoru)	23,8

všechny země, kde odvětvové vyjednávání převažuje, ale i pro Polsko nebo Slovensko, kde tato úroveň nemá dominantní pozici.

Pokud jde o právní rámec kolektivního vyjednávání, ve třech ze sedmi sledovaných zemí je právo na kolektivní vyjednávání explicitně nebo implicitně zajištěno ústavou⁵⁷ (v Německu, Polsku a Slovensku). Kromě toho právní řády téměř všech sledovaných zemí (s výjimkou Británie) disponují více či méně dopodrobna propracovaným právním rámcem kolektivního vyjednávání⁵⁸, zahrnujícím vymezení stran oprávněných uzavírat kolektivní smlouvy, stanovení úrovně kolektivního vyjednávání včetně jejich případné hierar-

chie, rozsahu působnosti kolektivních smluv (tj. na koho se vztahují), procesních pravidel pro vedení kolektivního vyjednávání a v některých případech rovněž vymezení podmínek kolektivních sporů a pravidel pro jejich řešení.⁵⁹ Právní rámec kolektivního vyjednávání je upraven buď zákoníkem práce, nebo jinými pracovní právními předpisy, případně zvláštním zákonem. V přístupu k působnosti kolektivního vyjednávání ovšem existují významné národní rozdíly, např. na Slovensku normativní část kolektivních smluv přímo zakládá práva jednotlivým zaměstnancům, a to bez nutnosti transpozice do individuální pracovní smlouvy, a kolektiv-

ní smlouvy mají přímý účinek na individuální pracovní smlouvy, ve Velké Británii je tomu opačně.

Všechny sledované země s výjimkou Británie disponují poměrně zevrubnou právní úpravou podmínek, za nichž jsou strany oprávněny kolektivně vyjednat a uzavírat kolektivní smlouvu.

Pokud jde o zaměstnavatele, mohou většinou vyjednat nejen na podnikové úrovni, ale (v zastoupení organizací zaměstnavatelů) i na úrovni odvětvové, případně národní (Francie, do roku 2009 Irsko). Složitější je situace na straně zástupců zaměstnanců (zejména na podnikách). Ve všech sledovaných zemích

mohou kolektivně vyjednávat především odbory, ve Francii, Německu, Rakousku a Slovensku za určitých okolností mohou v podnicích vyjednávat i další zástupci zaměstnanců, zejména podnikové rady. Panují také rozdíly, pokud jde o vymezení odborového oprávnění vyjednávat, v některých případech je vyžadováno uznávání odborů pro kolektivní vyjednávání, nebo je ponecháno na zaměstnavateli, zda odbory za partnera kolektivního vyjednávání uzná.

Kolektivní smlouvy zavazují⁶¹ v první řadě strany, jež je sjednaly, a vztahují se na všechny zaměstnance (s výjimkou Německa, kde se uzavřené kolektivní smlouvy vztahují pouze na členy odborů)⁶². Důležitým (nikoliv však rozhodujícím, jak vyplývá i z uvedené tabulky) faktorem kapacity kolektivního vyjednávání je extenze závaznosti kolektivních smluv, jež okruh subjektů vázaných kolektivní smlouvou rozšiřuje. Mechanismus extenzí je uplatňován - s výjimkou Británie a Polska⁶³ - ve všech sledovaných zemích⁶⁴, ovšem za odlišných podmínek a v různém rozsahu, respektive s různou frekvencí (s výjimkou Francie a Německa nízkou, v Polsku byl kodifikován, není však uplatňován).

Z pohledu vývoje pokrytí kolektivním vyjednáváním⁶⁵ převažuje v Evropě spíše klesající trend, což se v zásadě týká i sledovaného souboru sedmi národních systémů. Zatímco silně centralizované vyjednávací systémy v Rakousku a Francii je možné z hlediska jejich kapacity považovat za poměrně stabilní, systémy německý, polský, slovenský a britský zaznamenaly úbytky (pokud jde o vývoj kapacity irského systému kolektivního vyjednávání, relevantní informace chybí).

Předmětem výzkumu byla též oblast tripartitního sociálního dialogu ve sledovaných zemích. S výjimkou Británie, kde od roku 1992 institucionální platforma pro národní tripartitu chybí, Irsku, kde se tripartitní vyjednávání nekonají od roku 2009, a také Německa, kde se národní tripartita neschází od roku 2002, disponují ostatní sledované země národní tripartitní platformou. Rozdíly ovšem existují, a to nejen v právním a organizačním uspořádání, případně v rozsahu a tematickém spektru tripartitně projednávané problematiky,⁶⁶ jakož i významu tripartity,⁶⁷ ale i v účastnické struktuře (např. ve Francii jsou účastníky CESE vedle zástupců sociálních partnerů rovněž zástupci dalších občanských sdružení a odborníci nominovali vládou).

Význam a vliv sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání přirozeně nelze hodnotit pouze z pohledu jeho institucionálního zakotvení nebo legislativního vymezení, případně z hlediska přijatých dílčích systémových řešení. Nezastupitelné jsou i rozsah a kvalita zkušeností jeho aktérů na všech organizačních úrovních. To je zvláště důležité v době hospodářské krize, kdy jsou evropské národní systémy sociálního partnerství a dialogu vystavo-

vány novým výzvám, jejichž překonávání závisí především na tom, jak velkou podporu veřejnosti si až doposud sociální partneré získali, a hlavně, do jaké míry si tuto důvěru dokážou udržet i do budoucna.

1 Výzkumný projekt realizoval výzkumný tým ve složení (abecedně): Monika Čambálíková, Sociologický ústav SAV, Jaroslav Hála, VUPSV, v. v. i., Aleš Kroupa, VUPSV, v. v. i., Štěpánka Pfeiferová, VUPSV, v. v. i., Radek Pišl, externí pracovník VUPSV, v. v. i., Jan Vácha, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Soňa Veverková, VUPSV, v. v. i. Uvedení autoři se podíleli na zpracování závěrečné studie nazvané Analýza systémů sociálního dialogu se zaměřením na zaměstnavatelskou sféru ve vybraných zemích EU. VUPSV, v. v. i., Praha 2012. Dostupné z: <http://www.socialnidialog.cz/images/stories/Analýzy/Analýza-systemu-socialniho-dialogu-2012.pdf>

2 Carley, M., Trade union membership 2003-2008, Eurofound, 2009, dostupné z: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/t0904019s/t0904019s.htm>

3 Členství v odborech dlouhodobě klesá (úbytek odborové členské základny se však vyznačuje velkými odchylkami mezi jednotlivými zeměmi, např. v roce 2008 se odborová denzita pohybovala v rozmezí od cca 69 % ve Švédsku do necelých 8 % v Estonsku). Podle zprávy Evropské komise (viz European Commission, Industrial Relations in Europe 2010, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2011, dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments>) klesl v členských státech EU podíl členů odborů mezi zaměstnanci z téměř 28 % v roce 2000 na necelých 23,5 % v roce 2008, což představuje propad o téměř 3 miliony osob. Na tomto trendu se podílejí zejména problémy s náborem členů a stabilizací členské základny v odvětví služeb, v malých firmách a mezi zaměstnanci s pružnými pracovními režimy a pracovními smlouvami na dobu určitou, a také klesající participace mladých lidí na odborovém sdružování. Hrozbu pro odbor představuje hlavně úbytek pracovních míst v souvislosti s úsporami ve veřejném sektoru, protože téměř ve všech zemích EU je právě v tomto sektoru největší počet odborové organizovaných zaměstnanců.

4 V literatuře stále častěji užívaný výraz jako ekvivalent pro „hustotu“.

5 Viz již cit. zprávu Evropské komise.

6 Tamtéž.

7 Tamtéž.

8 Vrcholové zaměstnavatelské konfederace působí převážně v soukromém sektoru, v posledních letech v souvislosti s postupem privatizace rozšiřují svou členskou základnu o podniky nebo asociace ve veřejné sféře (hlavně v oblasti spojů, pošt, železnic, energetiky, zdravotnictví a vysokého školství).

9 Mzdová ujednání na národní úrovni za účasti zaměstnavatelských konfederací se v uvedeném období uskutečnila v Belgii, Estonsku, Finsku, Nizozemsku, Irsku, Portugalsku, Rumunsku, Řecku, Slovinsku a Španělsku.

10 Vrcholové zaměstnavatelské konfederace se všeobecně zaměřenou členskou základnou sdružují v evropských státech podle odhadu Komise celkem 1700 svazů, průměrně 74 v každé členské zemi EU, oproti tomu národní odborové konfederace tvoří průměrně 29 členských svazů. Členská základna odvětvových zaměstnavatelských asociací ovšem často přesahuje do více odvětví a běžné je též členství ve více zaměstnavatelských sdruženích (což se obvykle projevuje i omezeným oprávněním takových organizací zaměstnavatelů v oblasti odvětvového kolektivního vyjednávání).

11 Odvětvové organizace zaměstnavatelů s mandátem ke kolektivnímu vyjednávání jsou charakteristické pro sociální dialog v Belgii, Dánsku, Finsku, Francii, Nizozemsku, Itálii, Německu, Portu-

galsku, Rakousku, Španělsku a Švédsku, naproti tomu v postkomunistických zemích odvětvové vyjednávání nehraje hlavní roli (s výjimkou Slovinska).

12 Hodnotící stanovisko evropských odborů k tomuto decentralizačnímu trendu přináší rezoluce Výkonného výboru Evropské odborové konfederace z března 2012 (v českém překladu publikovaná v Interním zpravodaji Evropského integračního týmu Českomoravské konfederace odborových svazů, č. 9/2012, ze dne 24. dubna 2012, pod názvem „Kolektivní vyjednávání: priority EOK a pracovní program“. Dostupné z: www.cmkos.cz/data/articles/down_3381.doc). Rezoluce se o procesu „zavádění decentralizace“ kolektivního vyjednávání v Evropě zmiňuje v souvislosti s konstatováním oslabené role sociálních partnerů a koordinace vyjednávání v období hospodářské recese, kdy „úspěšná opatření, o kterých rozhodly evropské instituce a vlády, mají závažné a negativní dopady na vývoj mezd, na systémy tvorby mezd, na kolektivní vyjednávání“. V popředí programových opatření navržených k posílení kolektivního vyjednávání uvádí EOK - hned po obraně autonomie sociálních partnerů v kolektivním vyjednávání - „bojovat proti nežádoucí decentralizaci kolektivního vyjednávání, ke které dochází odstraňováním nebo oslabováním kolektivních smluv uzavřených na národní úrovni“.

13 Franz Traxler, profesor sociologie na vídeňské univerzitě, je autorem, spoluautorem i editorem řady významných srovnávacích studií zabývajících se problematikou sociálního dialogu a jeho vývoje v evropském i světovém měřítku, z nichž lze zmínit např. následující práce:

Crouch, C., Traxler, F. (eds), Organized Industrial Relations in Europe: What Future? Aldeshot, Avebury 1995.

Traxler, F., Kittel, B. The Bargaining System and Performance: A Comparison of 18 OECD Countries. Comparative Political Studies, 33, 2000, s. 1154-1190.

Traxler, F. The Metamorphoses of Corporatism: From Classical to Lean Patterns. Paper presented at the 12th Annual Meeting on Socio-Economics, London School of Economics, July 7-10, 2000.

Traxler, F. Coordinated Bargaining: a Stocktaking of its Preconditions, Practices and Performance. Industrial Relations Journal, 34, 2003, s. 194-209.

Traxler, F. Bargaining, State Regulation and the Trajectories of Industrial Relations. European Journal of Industrial Relations, 9, 2003, č. 2, s. 141-161.

14 Podle již zmíněné Traxlerovy a Kittelovy studie v Comparative Political Studies (2000) probíhala organizovaná decentralizace kolektivního vyjednávání v Evropě po etapách (od poloviny 80. let se prosadila při úpravě pracovní doby, od počátku 90. let ovlivnil proces decentralizace i vyjednávání o mzdách).

15 Z aplikačního hlediska jsou možnosti operacionalizace konceptu decentralizace kolektivního vyjednávání problematické. Za situace, kdy jsou různé systémy víceúrovňového vyjednávání uplatňovány ve většině evropských zemí (přičemž změna v míře decentralizace je jen obtížně měřitelná), byl Traxler pro účely evropského komparativního výzkumu nucen zavést kritérium „nejvýznamnější vyjednávací úroveň“, zohledňující počet zaměstnanců krytých v daném národním systému kolektivními smlouvami sjednanými na jednotlivých vyjednávacích úrovních. Zároveň uvedl do výzkumu i sledování míry tzv. „makrokoordinace kolektivního vyjednávání“ pojímané jako stupeň synchronizace chování vyjednávacích jednotek (působících v systému), uplatňované pro účely dosažení hospodářských a stěžejních sociálních cílů na národní úrovni.

16 Poptávkový korporativismus se zaměřuje na zachování plně zaměstnanosti a participace občanů na výsledcích národní ekonomiky prostřednictvím kolektivního vyjednávání a státních intervencí. Stát má v tomto modelu ekonomického uspořádání rozhodující úlohu a kompenzuje nerovnováhu a poruchu trhu.

- 17 Nabídkový korporativismus je zacílen na zvyšování mezinárodní konkurence prostřednictvím Human Resource Management (HRM). Vyznačuje se vysokou mírou koordinace na makroekonomické úrovni, společným úsilím korporátních aktérů a posilováním jejich spolupráce, investicemi do lidského kapitálu, veřejnými investicemi do strategických oborů, to vše na pozadí probíhající organizační flexibility a decentralizace. Pokud korporátní aktéři spolupracují více na této nabídkové politice než na politice poptávkové, převažuje nabídkový korporativismus. Příkladem země, která v 90. letech přešla z poptávkového na nabídkový korporativismus, je Rakousko. Podrobnější srovnání obou typů korporativismu viz např.: Siegel, Nico A. Social Pacts Revisited: Competitive Concentration and Complex Causality in Negotiated Welfare State Reforms. *European Journal of Industrial Relations*, 11, 2005, č. 1, s. 107-126.
- 18 V posledních letech dochází k postupnému odklonu irského systému od archetypálního britského (respektive anglosaského) modelu s decentralizovanými, navzájem si konkurujícími odbory vybavenými menším rozsahem práv, než mají odbory na kontinentě. Individuální smlouva je v anglosaském modelu nadřazena kolektivní smlouvě - ustanovení kolektivní smlouvy nabývají právní závaznosti inkorporováním v rámci pracovní smlouvy). Zvláštností irského systému je zejména menší legitimita a vyjednávací síla odborů, a to přes poměrně vysokou odborovou organizovanost v zemi (nadmárodní společnosti, zejména americké, působící v Irsku ve velkém počtu, se jednání s irskými odbory často vyhýbají nebo uplatňují taktiku dvojího postoje, kdy společnost uznává odborovou organizaci v jednom svém podniku, avšak odmítá ji uznat v jiném). Kolektivní vyjednávání je v Irsku založeno na principu dobrovolnosti a při implementaci dohodnutých ujednání se spoléhá do značné míry na morální závaznost. Zaměstnavatelé i odbory se mohou od smluvených závazků odchýlit.
- 19 Nejde tedy jen o systémy vyjednávání v „nových“ zemích EU, jak se v souvislosti s decentralizací kolektivního vyjednávání a jeho nižší kapacitou někdy zjednodušeně uvádí.
- 20 Zakládá se na zjištěných prezentovaných v rámci již zmíněných portrétních monografií sledovaných národních systémů sociálního dialogu.
- 21 Na druhé straně je však ve francouzském právním řádu zakotvena např. povinnost vlády konzultovat připravované návrhy reforem systému sociálního dialogu se sociálními partnery. Zákon o modernizaci sociálního dialogu nařizuje vládě přistoupit ke konzultacím, předcházejícím jakýmkoli vládním reformním krokům v oblasti úpravy pracovních vztahů, zaměstnanosti a profesního vzdělávání. Vláda je povinna poskytnout sociálním partnerům písemnou informaci obsahující identifikaci problému, cíle a alternativní návrhy řešení. Sociální partneři poté mohou rozhodnout, zda zahájí k danému tématu kolektivní vyjednávání na národní úrovni.
- 22 Od roku 2013 má být ze zákona považována za platnou odvětvová kolektivní smlouva uzavřená odborovou organizací disponující v odvětví alespoň 30% podporou, pokud tato smlouva není rozporována odbory, jež ve volbách obdržely většinu.
- 23 Právě nízký podíl podniků s uznanými odbory byl v minulosti jednou z příčin poklesu odborové organizovanosti v zemi.
- 24 Musí se především týkat příslušného pracoviště, odhlasovat ji musí zaměstnanci v tajném hlasování (pokud není povinnost tajného hlasování respektována, je odborové organizaci odebrána licence pro kolektivní vyjednávání) a její konání musí být s týdenním předstihem oznámeno zaměstnavateli.
- 25 Možnost ovlivnit provozní a pracovní podmínky prostřednictvím účasti v dozorčích radách se liší podle velikosti a právní formy zaměstnavatele. Zákon stanoví počet zástupců zaměstnanců v dozorčí radě společnosti na základě počtu zaměstnanců (právo obsazovat svými zástupci jednu třetinu míst v dozorčí radě přísluší odborům v podnicích s více než 500 zaměstnanci, v podnicích s více než 2000 zaměstnanci mohou odbory obsadit jednu polovinu dozorčí rady). Zvláštní úprava je zavedena v uhelném průmyslu a v odvětví železa a oceli.
- 26 Sociální partneři v otázce formy regulace minimální mzdy nejsou jednotní. Odbory, podle nichž pouze legislativně regulovaná minimální mzda může účinně ochránit zaměstnance před poklesem životní úrovně, se opakovaně pokoušejí prosadit stanovení minimální mzdy prostřednictvím zákona. Zaměstnavatelé naopak zavedení zákonné minimální mzdy oponují s tím, že by to ohrozilo zaměstnanost (není-li minimální mzda stanovena zákonem, může se její výše v jednotlivých odvětvích lišit a lépe tak reagovat na odvětvové podmínky).
- 27 Pokud byl princip krajního řešení dohodnut v kolektivní smlouvě, nelze stávku vyhlásit, dokud nebyly vyčerpány všechny možnosti smírného řešení sporu.
- 28 Skutečnost, že rozšiřování závaznosti kolektivních smluv v Polsku není aplikováno, je jedním z důvodů omezeného vlivu kolektivních smluv na pracovní podmínky.
- 29 Koncept sociálního partnerství se promítá i v účasti zaměstnanců při řízení firmy. Podniková rada má právo obsadit jednu třetinu dozorčí rady akciové společnosti a jednu třetinu dozorčí rady společnosti s ručením omezeným s alespoň 300 zaměstnanci. Tito zástupci zaměstnanců disponují stejnými právy a povinnostmi jako ostatní členové dozorčí rady, za svou účast v dozorčí radě ale nejsou odměňováni.
- 30 Rovněž podnikové rady zastupují zaměstnance ve skupině modrých nebo bílých límečků.
- 31 Výhodiskem pro posouzení reprezentativnosti je nezávislost organizace, četnost její členské základny (předpokladem je dobrovolné členství) a rozsah její územní působnosti.
- 32 Pracovní komora hájí zájmy zaměstnanců a spotřebitelů.
- 33 Podnikové kolektivní smlouvy v Rakousku sjednávány nejsou. Ekvivalentem podnikové kolektivní smlouvy je tzv. podniková dohoda, již může zaměstnavatel uzavřít s podnikovou radou. Takové ujednání však upravuje pouze oblasti stanovené zákonem nebo odvětvovou kolektivní smlouvou (v kolektivní smlouvě bývají obvykle specifikovány oblasti, jež podléhají úpravě podnikovou dohodou).
- 34 Taková kolektivní smlouva se nevztahuje na zaměstnavatele v sektoru, kteří nejsou členy organizace.
- 35 Pracovní a mzdové podmínky, jakož i podmínky zaměstnávání lze touto dohodou sjednat v rozsahu, v němž mohou být upraveny v kolektivních smlouvách.
- 36 Absenci právní závaznosti se zákonodárcé pokusil překlenout ustanovením, že zaměstnavatel nemůže v pracovní smlouvě nebo při změně pracovní smlouvy poskytovat méně výhodné podmínky, než byly sjednány ve zmíněné dohodě. Nároky vyplývající z dohody však mohou být uplatňovány pouze v rozsahu sjednaném v pracovní smlouvě.
- 37 Přestože se uzavřené kolektivní smlouvy vztahují na všechny zaměstnance u zaměstnavatele, nesou náklady spojené s kolektivním vyjednáváním a uzavíráním kolektivních smluv pouze členové odborů. Z tohoto důvodu umožnil zákon poskytování příspěvků zaměstnavateli na úhradu nákladů odborové organizace spojených s kolektivním vyjednáváním.
- 35 Kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná pro zaměstnavatele sdružené v organizaci zaměstnavatelů, která kolektivní smlouvu uzavřela, pokud kód statistické klasifikace ekonomických činností těchto zaměstnavatelů na úrovni skupiny je stejný jako označení odvětví, pro něž je smlouva uzavřena, a pokud pro tyto zaměstnavatele není závazná jiná kolektivní smlouva vyššího stupně. Kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro zaměstnavatele, který není členem organizace zaměstnavatelů, jež smlouvu uzavřela, pokud zaměstnavatel požádá smluvní strany o přistoupení ke smlouvě a smluvní strany s přistoupením souhlasí. Kolektivní smlouva vyššího stupně může případně být závazná i pro zaměstnavatele v daném odvětví z titulu její extenze.
- 39 Za reprezentativní zástupce zaměstnavatelů jsou považovány i samosprávné kraje, ale také např. Sdružení měst a obcí Slovenska.
- 40 Otázkou právního výkladu tedy zůstává legalnost stávek vyhlášených z jiných důvodů než ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy.
- 41 Kolektivní smlouva může například mít i ústní formu.
- 42 V takovém případě nejsou ovšem tyto dohody právně závazné a mohou být kdykoli vypovězeny.
- 43 Plnění kolektivní smlouvy jako takové může být vymahatelné za podmínky, že obsahuje písemné ujednání o vymahatelnosti - s tím se lze v praxi setkat ale jen výjimečně.
- 44 Například v případě kolektivních smluv uzavíraných na nižší než podnikové úrovni jde obvykle o neformální ujednání mezi zástupci odborů a nižšími vedoucími zaměstnanci.
- 45 Všechna ujednání obsažená v kolektivních smlouvách vymahatelná nejsou, pouze ta ustanovená, jež jsou považována za součást individuálních práv zaměstnance. Vymáhat naopak nelze dodržování práv kolektivních, např. pravidel pro hromadné propouštění, pro kolektivní projednání apod.
- 46 K extenzi většiny kolektivních smluv nelze přikročit už s ohledem na již zmínovanou absenci jejich právní závaznosti.
- 47 Řešení kolektivních pracovních sporů týkajících se uznávání odborů, poskytování informací ke kolektivnímu vyjednávání, informování a projednání se zaměstnanci apod. je v kompetenci Ústřední smírčí komise.
- 48 Odbory mají povinnost před zahájením stávky uspořádat tajné hlasování, získat pro stávku nadpoloviční většinu zaměstnanců a informovat o ní v předstihu zaměstnavatele.
- 49 Podle právní úpravy je propuštění zaměstnance pokládáno za neoprávněné, pokud k němu došlo do 12 týdnů od začátku legální kolektivní akce.
- 50 V případě nelegální stávky musí organizátor uhradit zaměstnavateli způsobené škody.
- 51 Pokud jde o přesnost a spolehlivost údajů zveřejňovaných národními monitorovacími orgány i samotnými sociálními partnery v oblasti sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání, není v řadě případů vysoká, často jde jen o velmi příbližné hodnoty nebo odhady, a to ať už jde o míru zaměstnavatelského nebo zaměstnaneckého sdružování a kapacitu organizací sociálních partnerů, nebo o míru pokrytí kolektivními smlouvami, rozsah stávkové činnosti apod. Obecně v případě údajové základny v oblasti sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání platí, že méně ambiciózní (tj. nižší) údaje pro dané časové období je obvykle možné považovat za více odpovídající realitě. Ve vztahu k údajům o pokrytí zaměstnanců kolektivním vyjednáváním je nutno také vzít v úvahu, že uzavřené kolektivní smlouvy v některých případech pouze přejímají minimální zákonné standardy a mohou tak mít na vývoj v oblasti pracovních podmínek (včetně mzdových) jen omezený vliv.
- 52 Zajímavé konsekvence nabízí i srovnání některých parametrů uvnitř národních systémů. Pozoruhodná je např. relativně vysoká míra zaměstnavatelské organizovanosti v porovnání s extrémně nízkou mírou odborové organizovanosti ve Francii, a to zvláště ve vztahu k vysoké míře pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami za podmínek frekventovaně podnikové úrovně kolektivního vyjednávání.
- 53 Tzv. „open clauses“.
- 54 Zdrojem prezentovaných údajů jsou jednak stručné přehledy o sociálním dialogu v zemích EU uveřejněné na stránkách EIRO (Industrial Relations Profiles), data k organizovanosti zaměstnavatelů

- a prostávkované době byla čerpána i z tematických průřezových monografií v rámci monitoringu EIRO zajišťovaného nadací Eurofound. Některá takto získaná data, (zejména pokud jde o odborovou organizovanost a pokrytí kolektivními smlouvami) byla korigována srovnáním s údaji publikovanými ETUI (European Trade Union Institute). Většina údajů v tabulce č. 1 se týká období 2006 až 2009.
- 55 Dostupné z internetového portálu ETUI, worker-participation.eu, na adrese: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries>.
- 56 Roční průměr za období 2005–2009. Viz: Carley, M. Developments in industrial action 2005–2009, Eurofound, 2010. Dostupné z: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1004049s/tn1004049s.htm#hd7>.
- 57 V rámci EU je to nadpoloviční většina zemí.
- 58 To platí i v evropském měřítku.
- 59 Protestní akce patří k oblastem, kde jsou mezinárodní srovnání proveditelná jen velmi obtížně. Jde zejména o to, že se navzájem výrazně odlišují jednotlivé národní monitorovací a statistické systémy co do institucionálního zabezpečení monitoringu, způsobu shromažďování a evidence dat, typů evidovaných protestních akcí apod. Přes různé pokusy a snahy o mezinárodní harmonizaci definic existují i nadále odlišná kritéria pro určení minimální délky akce podléhající evidenci, počtu účastníků, závažnosti akce apod. Získané údaje se nevztahují vždy na celé národní hospodářství, například ve Francii statistiky evidují pouze akce v soukromých podnicích s více než 10 zaměstnanci ve všech odvětvích kromě zemědělství.
- 60 Otázku reprezentativity odborů v souvislosti s oprávněním kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy (komplikovaným vývojem v této oblasti prošel zejména francouzský systém) zmiňují v rámci výzkumného projektu jednotlivé národní monografie.
- 61 Nejde vždy o právní závaznost, např. v Británii mají závazky z kolektivních smluv morální závaznost.
- 62 Tato alternativa je menšinová i v evropském měřítku.
- 63 Jak již bylo zmíněno, v Polsku byl mechanismus extenzí právně kodifikován, v praxi však k rozšiřování nedochází.
- 64 S výjimkou Francie a částečně i Německa nedochází k rozšiřování automaticky, viz Rodríguez, R. et al. Study on the characteristics and legal effects of agreements between companies and workers' representatives, 2011.
- 65 Blíže viz Schulten, T. Changes in national collective bargaining systems since 1990, Eurofound, 2005, dostupné z: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/03/study/tn0503102s.htm>.
- 66 Důležitá jsou ať už pravidelná, nebo i nepravidelná tripartitní mzdová vyjednávání (např. pro stanovení minimální mzdy), přestože většinou nemají právně závazný charakter.
- 67 Např. ve Francii je tripartitní dialog (s odhlédnutím od sjednávání národních kolektivních smluv) považován spíše za slabý, naopak v Rakousku jsou tripartitně vedená jednání na principu „sociálního partnerství“ významnou součástí systému sociálního dialogu.
- Literatura:**
Analýza systémů sociálního dialogu se zaměřením na zaměstnavatelskou sféru ve vybraných zemích EU. VÚPSV, v. v. i., Praha 2012. Dostupné z: <http://www.socialnidialog.cz/images/stories/Analzy/Analzya-systemu-socialního-dialogu-2012.pdf>
Bílá kniha sociální politiky, COM(94) 333 final. European Social Policy - a Way Forward for the Union. Brusel, 1994. Dostupné (v českém přeladu) z: <http://www.uef.cz/dokumenty/dokumenty/dokument42.pdf>
Carley, M. Developments in industrial action 2005–2009, Eurofound, 2010. Dostupné z: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1004049s/tn1004049s.htm#hd7>
Carley, M. Trade union membership 2003–2008, Eurofound, 2009. Dostupné z: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0904019s/tn0904019s.htm>
Crouch, C., Traxler, F. (eds). Organized Industrial Relations in Europe: What Future? Aldershot, Avebury 1995.
European Commission. Employee representatives in an enlarged Europe. Vol. 1. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008.
European Commission, Industrial Relations in Europe 2010, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2011. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments>
Industrial relations country profiles. Dostupné z: http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country_index.htm
Internetový portál ETUI, worker-participation.eu. Dostupné z: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries>
Katz, H. The decentralization of collective bargaining: a literature review and comparative analysis. Industrial and Labour Relations Review, Volume 47, Number 1, Cornell University ILR School 1993, s. 3-22.
Kerckhofs, Peter: Extension of collective bargaining agreements in the EU. Dublin, Eurofound, 2011. Dostupné z: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/54/en/1/EF1154EN.pdf>
Kolektivní vyjednávání: priority EOK a pracovní program. Interní zpráva Evropského integračního týmu Českomoravské konfederace odborových svazů, č. 9, 2012 (24. 4.). Dostupné z: www.cmkos.cz/data/articles/down_3381.doc
Marginson, P., Sisson, K., Arrowsmith, J. Between Decentralization and Europeanization: Sectoral Bargaining in Four Countries and Two Sectors. European Journal of Industrial Relations, Volume 9, Number 2, SAGE 2003, s. 163-187.
Léonard, E. Industrial Relations and the Regulation of Employment in Europe. European Journal of Industrial Relations, Volume 7, Number 1, SAGE 2001, s. 27-47.
Rodríguez, R. et al. Study on the characteristics and legal effects of agreements between companies and workers' representatives, 2011.
Schulten, Thorsten: Changes in national collective bargaining systems since 1990. Eurofound, 2005. Dostupné z: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/03/study/TN0503102S.htm>
Traxler, F. Bargaining, State Regulation and the Trajectories of Industrial Relations. European Journal of Industrial Relations, 9, 2003, č. 2, s. 141-161.
Traxler, F. Coordinated Bargaining: a Stocktaking of its Preconditions. Practices and Performance. Industrial Relations Journal, 34, 2003, s. 194-209.
Traxler, F. Kittel, B. The Bargaining System and Performance: A Comparison of 18 OECD Countries. Comparative Political Studies, 33, 2000, s. 1154-1190.
Traxler, F. The Metamorphoses of Corporatism: From Classical to Lean Patterns. Paper presented at the 12th Annual Meeting on Socio-Economics, London School of Economics, July 7-10, 2000.
Warneck, W. Strike rules in the EU27 and beyond. A comparative overview. Brusel, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), 2007. Dostupné z: http://www.asi.is/Portaldata/1/Resources/vinnurettur/yomislegt/Strike_rules_in_the_EU27.pdf

Autor byl po dlouhou dobu pracovníkem VÚPSV, v. v. i.

Projekt „Udržitelnost sociálního dialogu v ČR - rozvoj kvality služeb zástupců zaměstnavatelů“

Předkladatelem projektu „Udržitelnost sociálního dialogu v ČR - rozvoj kvality služeb zástupců zaměstnavatelů“, který byl realizován v období od 1. 6. 2010 do 31. 5. 2013, výsledkům jedné z jeho dílčích aktivit se předchozí článek o sociálním dialogu věnuje, byl Svaz průmyslu a dopravy ČR. Jeho cílem bylo rozšířit znalosti, profesní kompetence a schopnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců, tj. sociálních partnerů, ve vybraných problematikách, rozšířit a zlepšit kvalitu služeb sociálních partnerů na regionální i národní úrovni, zkvalitnit tripartitní a bipartitní dialog a rozvíjet systém dalšího vzdělávání pracovníků sociálních partnerů. Cílovou skupinou, na niž byl zaměřen, tvořili sociální partneři, jejich organizace a jejich zaměstnanci.

Ke klíčovým aktivitám projektu patřily: sociální dialog v ČR a zahraničí - zpracování analýz; strategie odpovídajících služeb a strategie udržitelnosti sociálních partnerů; nastavení vzdělávacích aktivit a systému vzdělávání; realizace vzdělávacích aktivit; e-learningové vzdělávání; kulaté stoly, konference, sociální dialog na podnikové a odvětvové úrovni; přenos zkušeností ze zahraničí; sociální partnerství; informační a metodické publikace; sociální dialog a kolektivní vyjednávání v praxi; podpora sociálního dialogu na regionální úrovni; řízení projektu; evaluace vzdělávacích, konzultačních a poradenských aktivit projektu.

V rámci projektu bylo naplánováno více než 250 seminářů a 160 kulatých stolů, proškolení mělo být 6,5 tisíce osob a podpořeno více než 11 tisíc osob.

V průběhu tříletého projektu mělo být zpracováno 25 analýz, vzniknout 5 odborných publikací a 2 e-learningové kurzy. Analytická činnost se měla zaměřit na tři okruhy, a to na:

1. členskou základnu - analýzy dle odvětví, sektorů, územní působnosti apod.;
2. sociální dialog v českém prostředí - především analýzy vybraných legislativních úprav;
3. sociální dialog v zahraničí - porovnání, rešerše dostupné literatury, dopady sociálního dialogu, systémy komunikace sociálních partnerů.

Poradenství cílové skupině má být poskytováno nadále, jak formou přímého kontaktu, tak i prostřednictvím portálu www.socialnidialog.cz.

Projekt byl podpořen z prostředků ESF, Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost - Adaptabilita - Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků.

Více na www.SocialniDialog.cz, www.esf.cz

Zdroj: www.SocialniDialog.cz

Jak vnímáme lidi bez domova? Postoje, názory a aktivity veřejnosti

Martin Vávra

Článek se zabývá postoji veřejnosti k bezdomovcům. Tyto postoje jsou důležité, neboť přímo ovlivňují chování většinové populace vůči lidem bez domova a zprostředkovaně mají vliv i na formulování veřejné politiky. Při mezinárodním srovnání můžeme vidět, že postoje jsou podobně negativní ve všech zemích zařazených do analýzy (Francie, Nizozemsko, Německo, Itálie, Dánsko, Řecko, Finsko, Švédsko, Rakousko, Česká republika, Maďarsko, Polsko a Slovensko). Ve všech těchto zemích pokládají respondenti za nejvýznamnější příčiny stojící za bezdomovectvím ztrátu práce, dluhy a závislost na drogách či alkoholu. Mezi státy ovšem ohledně postojů existují i významné rozdíly. Například v České republice si téměř 36 % respondentů myslí, že nejlepší je nepomáhat bezdomovcům vůbec. V ostatních analyzovaných zemích sdílí tento názor „jen“ zhruba 20 % dospělé populace. Rozdíly ovšem existují i napříč českou společností. Více vzdělaní lidé vidí příčinu toho, že je někdo bez domova, spíše v nedostatku vůle a lenosti, zatímco méně vzdělaní vidí relativně častěji příčinu v společenské nespravedlnosti. Data použitá pro analýzu pocházejí především z výzkumné série Eurobarometr (konkrétně z výzkumu provedeného v roce 2009) a také z několika výzkumů provedených Institutem pro výzkum veřejného mínění mezi lety 1992 a 2001.

Tento text se věnuje postojům veřejnosti vůči lidem bez domova. Od počátku devadesátých let, kdy začalo být bezdomovectví jako sociální problém odborně reflektováno¹, bylo publikováno několik studií, které lze řadit spíše k aplikovanému výzkumu bezdomovectví (Hradecký, Hradecká, 1996; Horáková, 1997; Štěchová a kol., 2008; Mikeszová, Lux, 2013). V posledních letech se zdá, že přibývají i studie, které lze řadit k primárnímu výzkumu² (Prudký, Šmídová, 2010; Holpuch, 2011; Vašát, 2012). Všechny tyto studie se zabývají přímo samotným bezdomovectvím, respektive lidmi bez domova, z různých úhlů pohledu - příčinami bezdomovectví (například Prudký, Šmídová, 2010), životními strategiemi bezdomovců (zejména Holpuch, 2011 a Vašát, 2012), možnými cestami, jak se z bezdomovectví dostat (například Mikeszová, Lux, 2013). Toto zaměření na fenomén samotný je pochopitelné. Proč je podle mého názoru důležité zabývat se mimo „bezdomovectví o sobě“ i postoji a aktivitami veřejnosti vůči bezdomovcům³? Hlavním důvodem je to, že sociální problém (a bezdomovectví sociálním problémem je, problémem, který má vážné, často naprosto destruktivní dopady na samotné bezdomovce i jejich sociální okolí) neexistuje ve společenském vakuu a nedá se řešit bez ohledu na postoje a jednání veřejnosti. Pokud je velká část společnosti například přesvědčena, že si bezdomovci mohou za svůj osud sami a nemá smysl jim pomáhat, pak takový postoj má své reálné dopady na chování vůči lidem bez domova i na podporu politik a organizací, které mají těmto lidem pomoci⁴. Postoje veřejnosti jsou důležitým aspektem prostředí, v kterém se lidé bez domova pohybují. Jak ukazuje ve svém článku Holpuch (2011), lidé žijící na ulici („zjevní bezdomovci“) si své životní strategie, své postoje, hodnoty a přesvědčení budují do značné míry

právě na základě očekávaných postojů, reakcí a hodnocení členů společnosti, ve které se pohybují. Proto také ti, kdo jsou bez domova krátkou dobu, nechtějí být považováni za bezdomovce a cíl svého jednání upínají často k návratu k předchozímu životu⁵. V průběhu času, pod tlakem situace lidé, které Holpuch zkoumal, přijímají takový pohled na sebe sama i na společnost, který je vzdaluje možnosti dosáhnout integrace do společnosti. Z hlediska tohoto textu je důležité, že k onomu „tlaku situace“ nepatří pouze nějaká prostá materiální nouze, ale také zkušenost odmítání ze strany členů společnosti. Na postoje veřejnosti se odvolávají i političtí aktéři při vytváření různých akčních plánů i konkrétních programů týkajících se bezdomovectví⁶.

Jak uvidíme, postoje veřejnosti k bezdomovcům jsou v převážné většině negativní a spojené s přesvědčením o vině a odpovědnosti lidí žijících bez domova za to, v jaké situaci se nacházejí. To samozřejmě není charakteristické pouze pro situaci v České republice. I výzkum provedený ve Spojených státech v polovině devadesátých let ukazuje, že lidé žijící „na ulici“ patří k nejstigmatizovanějším skupinám ve společnosti vůbec. Lidé na ně pohlížejí hůře než na „obyčejně chudé“, kteří mají kde bydlet. Srovnatelné je jejich stigma například se stigmatem lidí těžce duševně nemocných (Phelan a kol., 1997). Výraz stigma zde není náhodný - odkazuje ke stejnojmennému dílu Ervinga Goffmana (Goffman, 2003). Goffman v něm ukazuje, jak jsou lidé mající určité charakteristiky (fyzické, psychické, ale i také sociální) vystaveni, reálné nebo potenciálně, odsouzení ze strany svého okolí. Goffman se zabývá zejména tím, jak tito samotní lidé se stigmatem svou situaci zvládají. Goffmanův koncept využili pro výzkum lidí bez domova také Snow a Anderson (1997). I Snow s Andersonem ukazují, že bezdomovectví

představuje velmi silné stigma. V reakci na něj si lidé bez domova vytvářejí různé strategie, jak toto stigma zvládat (zde lze znovu odkázat na Holpuchův text popisující jednání pražských bezdomovců nebo článek Vašátův (2012), který se věnuje situaci v Plzni). Jejich situace je ztížena tím, že k tomu mají k dispozici velmi málo prostředků. Proto mohou být některé jejich strategie v očích veřejnosti podivné a ve svém důsledku ztěžující možnost uniknout z pozice bezdomovce⁷. Vzhledem k síle tohoto stigmatu lze pochybovat, že by postoje veřejnosti vůči bezdomovcům mohly být zlepšeny častějším kontaktem. Jak upozorňuje už Allport (2004) ve své slavné knize O povaze předsudků, vzájemné kontakty mezi členy různých skupin jsou sice dobrým nástrojem ke zmírňování předsudečných postojů, ovšem pouze za předpokladu, že se odehrávají za situace, kdy jsou si lidé, kteří se setkávají, svým postavením v zásadě rovni a interakce samotná je motivována nějakými sdílenými zájmy - což bývá pravý opak typické situace setkání člověka bez domova s členem většinové společnosti. Navíc, jak ukazují Knecht a Martinez (2009) na základě svého výzkumu v americkém Denveru, ani intenzivní kontakt zprostředkovaný dobrovolnickou prací s bezdomovci nemusí být všelékem. Platí sice, že ti, kdo takovýmito intenzivními přímými interakcemi prošli, změnili náhled na dominantní příčiny bezdomovectví (méně často uváděli individuální charakteristiky a naopak častěji příčiny strukturální), ovšem jejich názor na to, jakým způsobem by mělo být bezdomovectví řešeno, se nezměnil téměř vůbec. Navíc platí, že už samotný fakt, že je někdo ochotný vykonávat dobrovolnickou práci ve prospěch lidí bez domova, představuje výraznou charakteristiku jedince a rozhodně tedy nelze ani závěry o relativní prospěšnosti kontaktu generalizovat na celou populaci⁸.

Výzkumné otázky a použitá data

V tomto textu si ukážeme, jaký je pohled respondentů z několika evropských zemí na bezdomovce a jaká je v této oblasti pozice obyvatel ČR ve srovnání s respondenty z jiných evropských zemí. Provedl jsem rešerši dostupných dat z dotazníkových šetření měřících nějakým způsobem postoje k lidem bez domova. Vyhledával jsem zejména v rámci datového katalogu Českého sociálněvědního datového archivu (<http://nesstar.soc.cas.cz/webview/>) a v on-line katalogu ZACAT (<http://zocat.gesis.org/webview/index.jsp>), provozovaném německým institutem pro sociální vědy GESIS. Zatímco český archiv pokrývá většinu relevantních dotazníkových výzkumů prováděných na území ČR, v německém archivu ZACAT lze dohledat data z mezinárodních výzkumů. Mezinárodní komparaci tak můžeme provést díky tomu, že ve výzkumech série Eurobarometer, prováděné ve všech členských zemích EU, byla v roce 2009 zařazena i série otázek týkajících se bezdomovectví a příbuzných témat (celý tento výzkum byl zaměřen na téma sociálního vyloučení). Pro analýzy použijeme i výzkumy Centra pro výzkum veřejného mínění (CVVM) z roku 2001 a jeho předchůdce Institutu pro výzkum veřejného mínění (IVVM) z let 1992 a 1995. V něm byl zařazen také blok otázek týkajících se bezdomovectví⁹. Pro doplnění analýz z výše uvedených zdrojů jsem využil odpovědi na jednotlivé otázky z výzkumů Aktér 2009 a Sociální a kulturní soudržnost, který proběhl v roce 2006. Přestože tedy relevantní data existují, obecně lze říci, že bezdomovectví je tématem v dotazníkových šetřeních velmi zřídka zkoumaným, a pokud pomíneme výzkum Eurobarometer, tak pro období po roce 2001 jsem nebyl schopen dohledat žádný akademický výzkum, který by se postojům k lidem bez domova věnoval širěji nad rámec jedné otázky.¹⁰ Je to paradoxní i vzhledem k tomu, že rozsah bezdomovectví - zejména pokud bereme do úvahy nejen zjevné bezdomovectví, ale i bezdomovectví skryté a potenciální - je značný¹¹ (Prudký a kol., 2012).

Na základě dostupných dat jsem formuloval následující výzkumné otázky, odrážející různé dimenze postojů vůči bezdomovcům.

- První zní, zda je bezdomovectví (respektive lidé bez domova) vnímáno respondenty jako sociální problém.
- Druhá otázka se ptá po veřejnosti vnímaných příčinách toho, že se někdo dostane do pozice bezdomovce.
- Třetí otázka se týká toho, jak by měla podle respondentů vypadat pomoc lidem bez domova, tedy jakou by měla mít formu a kdo by ji měl poskytovat.
- Čtvrtá otázka zjišťuje, zda respondenti vnímají lidi bez domova jako někoho, kdo je jim sociálně blízko, a to ve dvou významech této blízkosti. Nejprve v tom smys-

lu, do jaké (sociální i geografické) vzdálenosti jsou ochotni připustit bezdomovce, a následně zda vidí jako pravděpodobné, že by se sami mohli stát bezdomovci.

- Poslední otázka se vztahuje ke všem předchozím otázkám s tím, že se ptá, s jakými charakteristikami respondentů tyto postoje a přesvědčení souvisí.

V tomto článku jde o analýzu postojů veřejnosti, postojů, které jsou respondenty vyjádřeny během dotazování vůči většinou blíže nespecifikovaným pojmům „bezdomovec“ či „člověk bez domova“¹². Na základě dat tohoto typu lze jen obtížně zjistit, jaký přesný mentální model člověka bez domova si respondenti vytvořili, to by vyžadovalo zapojení kvalitativních forem výzkumu, jakou je například hloubkový rozhovor. Lze ovšem předpokládat, že se ve zjištěných postojích odráží především zkušenost (přímá či mediálně zprostředkovaná) s těmi bezdomovci, kteří se vyskytují ve veřejných prostorech měst, shánějí zde obživu či alespoň dočasný úkryt a jsou také jakožto bezdomovci nejčastěji představováni masovými médii.

Je ovšem potřeba si uvědomit, že jde o definici dosti úzkou, jejíž aplikace značně zužuje vnímání problému bezdomovectví. Čtenář, který by se chtěl seznámit s tím, jak široce či úzce lze kategorii lidí bez domova vymezit a kdo vše tam na základě těchto různých definic spadá, může využít například Typologii bezdomovectví a vyloučení z bydlení v prostředí ČR, kterou vytvořila organizace FEANTSA¹³. Pro české prostředí jednotlivé kategorie a jejich definice upravil tým pod vedením Ilij Hradeckého. V rámci této definice je „bezdomovectví chápáno v širším pojetí, které kromě lidí bez střechy zahrnuje také osoby bez bytu a další osoby žijící v nejistém nebo nevyhovujícím bydlení nebo ubytování“ (Hradecký a kol., 2007: 31). Rozlišují se zde „osoby bez střechy“, „osoby bez bytu“, „osoby mající nejisté bydlení“ a konečně „osoby, které mají nevyhovující bydlení“. Pouze velká část „osob bez střechy“, tedy těch, kteří přezívají „na ulici“, popřípadě nocují v zařízeních, která provozují organizace, jako jsou Naděje nebo Charita, by pravděpodobně byla velkou částí společnosti rozpoznána a uznána jako „skuteční bezdomovci“¹⁴. Je ovšem potřeba vzít v potaz, že zde žijí také tisíce lidí bez bytu například v azylových domech, v institucionální péči a že další těžko odhadnutelné množství lidí sice žije v nějaké bytové jednotce, ovšem buď je toto bydlení zcela nevyhovující, a/nebo mohou velmi snadno o toto bydlení přijít a jsou tedy potenciálními bezdomovci (k odhadům počtů viz poznámka pod čarou číslo 11).

Do srovnávací části analýzy jsem kromě ČR zařadil třináct zemí, které reprezentují významné evropské makroregiony Skandinávie (Finsko, Švédsko), Středomoří (Řecko, Itálie), „středozápadní“ Evropu (Rakousko, Německo, u kterého jsem vyhodnocoval data zvláště za území bývalé

NDR a NSR) i Evropu západní (Francie, Nizozemsko) a tři země ze „středovýchodní“ Evropy, které s ČR sdílejí mnohé historické, kulturní i sociální rysy - Maďarsko, Polsko a samozřejmě Slovensko¹⁵. Zároveň tyto země představují i rozdílné podoby sociálního státu. V jiných analýzách (Šmídová, Rákoczyová, 2007) bylo navíc ukázáno, že jde o země navzájem odlišné, co se týče vztahů společenské důvěry a solidarity. Mezinárodní srovnání jsem provedl z toho důvodu, že podoba nějakého jevu (v našem případě postoje k bezdomovcům a bezdomovectví) se ukáže neostřeji na pozadí tvořeném srovnatelnými jevy v různých zemích.

Analýza

Podívejme se nejprve na to, jaký podíl českých respondentů má s bezdomovci osobní zkušenost ze svého okolí. První výzkum, ve kterém byla otázka na zkušenost s lidmi bez domova zařazena¹⁶, byl proveden IVVM v roce 1992. Pouze 19 % respondentů uvedlo, že lidi bez domova vidělo, 6 % procent o nich slyšelo od jiných lidí a 37 % o nich vědělo z médií. Zbýlých 38 % nemělo o jejich existenci žádné informace. V roce 1995¹⁷ už vidělo ve svém okolí lidi bez domova 33 % respondentů. Ve výzkumu CVVM z roku 2001 54 % z nich uvedlo, že takovou zkušenost má, 36 % uvedlo, že nemá a 10 % si nedokázalo vybavit, zda takové zkušenosti má, či nemá. Přestože byly otázky i možnosti odpovědi v letech 1992, 1995 a 2001 formulovány poněkud odlišně, rozdíl mezi 19 % respondentů v roce 1992 a 54 % v roce 2001 je natolik výrazný, že lze soudit, že během devíti let došlo k výraznému rozšíření zkušenosti s bezdomovectvím. Tato zkušenost souvisela velmi silně s velikostí místa bydliště, kdy v roce 2001 v obcích do 5 tisíc obyvatel 37 % respondentů uvedlo, že mají zkušenost s bezdomovci ve svém okolí, v menších městech s počtem obyvatel od 5 do 20 tisíc to bylo 45 %, ve větších městech mezi 20 a 100 tisíci obyvateli to bylo 64 % respondentů a konečně v městech na 100 tisíc obyvatel zkušenost s lidmi bez domova deklarovalo už 77 % z nich. Lidé žijící v menších sídlech mají tedy zkušenost méně často, což odpovídá očekávání. Tato data tak pouze potvrzují, že lidé „žijící na ulici“ se koncentrují především ve velkých sídlech. Důležité ovšem není ani tak to, zda lidé mají s bezdomovci kontakt, ale spíše to, jak je vnímají. V tabulce číslo 1 je ukázáno, jak velká část populace vidí bezdomovce jako problém, a to na úrovni lokální a na úrovni celé společnosti.

Pokud budeme počítat pouze s těmi respondenty, kteří uvedli, že bezdomovci v místě jejich bydliště jsou, pak zjistíme, že mezi lety 1995 a 2001 stoupl podíl těch, kdo si myslí, že nepředstavují v místě jejich bydliště problém z 54 % na 65 %, tedy že nelze říci, že by se vnímání mezi těmito lety zhoršilo, spíše naopak. Z vý-

sledků je také patrné, že podstatně větší část respondentů vnímá bezdomovce a bezdomovectví jako problém více na celostátní úrovni, než jako problém lokální. Jak tento výsledek interpretovat? Možným vysvětlením je, že zatímco ze své vlastní zkušenosti většina respondentů bezdomovce buď nezná, nebo pro ně nepředstavují problém, tak na celostátní úrovni, pro kterou berou informace z médií, problém představují právě díky negativnímu mediálnímu pokrytí¹⁸. Lze to vnímat i tak, že odsunutím bezdomovectví jako problému na jakousi vyšší úroveň dávají respondenti najevo, že to pro ně není problém, na jehož řešení by se měli podílet oni sami, případně jejich komunita. Ovšem jak uvidíme níže, když se ptáme na to, kdo by měl bezdomovcům pomáhat, pak nejmenší podíl respondentů volí stát a naopak nejvíce vybírá možnost, že pomoci by si měli samotní bezdomovci, popřípadě možnosti, které říkají, že by bezdomovcům měla pomoci jejich rodina nebo charitativní organizace. Bezdomovectví je tak respondenty definované jako problém spíše celospolečenský, který by ovšem měl být řešen individuálními a lokálními prostředky. Zároveň také platí, že ti, kdo mají zkušenost s bezdomovci z okolí místa svého bydliště, podstatně častěji odpovídají, že bezdomovci představují „problém“, a to nejen v místě, kde respondent bydlí (to je asi málo překvapivé), ale také v rámci celé společnosti. Dochází tedy k přenosu individuální zkušenosti (která samozřejmě nemusí být a pravděpodobně ani není nijak hluboká) se zkoumaným jevem na úroveň celé České republiky.

Nyní již k výzkumné otázce číslo 2, tedy k vnímaným příčinám bezdomovectví. První baterie z Eurobarometru, kterou se zde budeme zabývat, zjišťovala hlavní důvody, které podle respondentů vysvětlují, proč se lidé stanou bezdomovci. Respondenti mohli vybrat z nabízených 10 důvodů nejvýše tři. Podívejme se nejdříve podrobněji na možnosti, z kterých mohli respondenti vybírat. Lze je kategorizovat do určitých skupin vyjadřujících společný význam? Abychom toto zjistili, aplikovali jsme na ně shlukovou analýzu¹⁹. Jejich výsledky vidíme v grafu č. 1.

Pro interpretaci grafu č. 1 je potřebné poznamenat, že spojení položek (to že jsou v jednom „shluku“) znamená, že položky mají v očích respondentů k sobě navzájem blízko a že je volili společně. Podívejme se na úroveň shlukování, kde existují dva shluky. V prvním jsou ty, které pravděpodobně podle respondentů odkazují k jednání samotného respondenta - patří sem dluhy, závislost a také to, že někdo nemá práci. To, že se nezaměstnanost vyskytuje v blízkosti dluhů a závislosti, bychom neměli ztrácet ze zřetele. Naznačuje to, že velká část respondentů nahlíží nezaměstnanost bezdomovců spíše jako důsledek jejich neochoty či neschopnosti pracovat než jako dopad proměn ekonomické struk-

Tabulka č. 1: Bezdomovci jakožto problém na lokální a celorepublikové úrovni (sloupcová procenta).

	Představují bezdomovci problém:			
	v roce 1995		v roce 2001	
	v místě bydliště	v rámci společnosti	v místě bydliště	v rámci společnosti
Velmi naléhavý	3,9	18,5	3,4	11,9
Dost naléhavý	10,8	41,6	13,8	40,9
Málo naléhavý	19,2	22,6	32,4	26,7
Nenaléhavý	10,9	4,5	19,5	6,9
Neví	10,9	10,9	10,4	12,6
Nejsou v místě bydliště	44,6	1,9	20,4	0,9

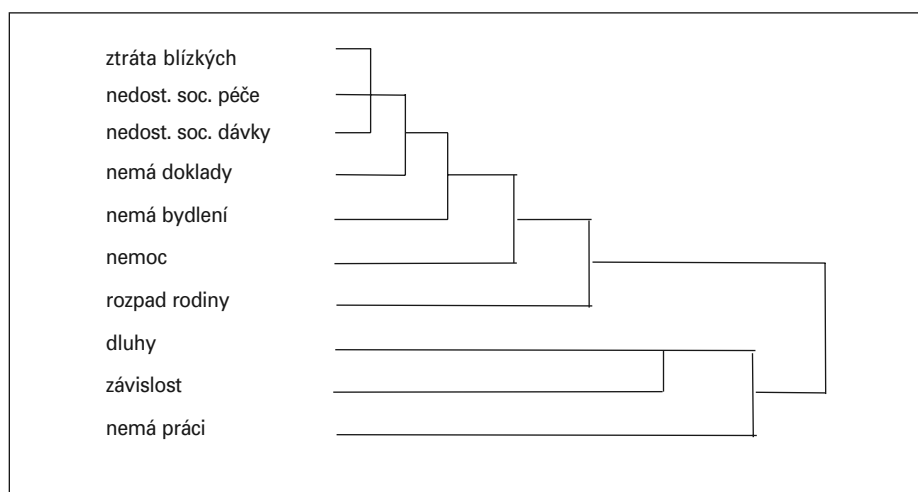
Zdroj: CVVM 2001, IVVM 1995

tury nebo nedostatků politiky zaměstnanosti. To odpovídá zjištěním Pakosty a Rabušice (2010). Ti ve své komparativní analýze odpovědí na otázku v EVS ukázali, že čeští respondenti konzistentně od roku 1991 (kdy proběhla první vlna tohoto výzkumu na území ČR) volí odpověď „lenost a nedostatek pevné vůle“ nejen nejčastěji mezi ostatními variantami, ale také nejčastěji ve srovnání s příslušníky jiných evropských států. Do druhé skupiny pak patří ty příčiny bezdomovectví, které na člověka spíše dopadají z vnějšku, než že by za nimi stál on sám svou ne/aktivitou. Vidíme tu nemoc, rozpad rodiny, špatný přístup k bydlení a nedostatky systému sociálního zabezpečení.

A jaké důvody tedy respondenti v jednotlivých zemích zařazených do analýzy vybírali nejčastěji? Přehledně znázorněné odpovědi za jednotlivé země zařazené do analýzy vidíme v tabulce v příloze číslo 1. Vidíme, že dva nejčastěji uváděné²¹ důvody („nemají práci“ a „dluhy“) se v podílu respondentů, kteří je zvolili, mezi zeměmi příliš nelišily. Ve většině zemí je uvedlo více než 50 % z nich. Najdou se ovšem i výjimky. Například v Dánsku zvolilo jak

nezaměstnanost, tak i dluhy pouze okolo 30 % respondentů. Význam těchto důvodů byl v Dánsku „vytěsněn“ závislostmi a rozpadem rodin. U třetího nejčastěji uváděného důvodu, závislosti, již jsou ale rozdíly značné. Zatímco ve skandinávských zemích (a také Nizozemsku) byla tato možnost volena nejčastěji, ve středomořských zemích a Francii byla volena podstatně méně. Pro všechny analyzované země ovšem platí, že respondenti volili především příčiny bezdomovectví spadající do shluku těch charakteristik a jednání, za kterými stojí spíše jednání samotných bezdomovců. To naznačuje, že ve všech šesti zemích jsou bezdomovci vnímáni jako ti, kdo si mohou za svou situaci především sami. Mezi příčinami z druhého shluku (příčiny mimo vliv respondenta) má největší zastoupení rozpad rodiny. I zde nacházíme výrazné (a pozoruhodné) diference. V Dánsku a Maďarsku ji zvolilo okolo 50 % respondentů, zatímco v Řecku méně než desetina z nich. To, že v Řecku zvolilo rozpad rodiny jako příčinu bezdomovectví relativně velmi málo respondentů, je možné vysvětlit tím, že v této zemi je ve srovnání s ostatními analyzovanými

Graf č. 1: Výsledky shlukové analýzy



Zdroj: data Eurobarometer 2009

Tabulka 2.: Kdo by měl podle respondentů bezdomovcům pomáhat (řádková procenta)

	rok 1995			rok 2001		
	ano	ne	neví	ano	ne	neví
Měli by pomoci:						
sami sobě	83,8	6,4	9,8	82,3	7,6	10,1
příbuzní	86,9	8,5	4,6	84,9	8,4	6,7
charita	88,5	7,8	3,7	85,5	9,6	4,9
obce	74,3	20,9	4,8	69,9	23,8	6,4
stát	68,4	27,2	4,5	54,6	37,6	7,8

Zdroj: IVVM 1995 - leden; CVVM 2001 - leden

velmi málo rozvodů, tedy pravděpodobně i méně rozpadlých rodin²². Lze předpokládat, že rozpad vztahu a fakt, že někdo vypadne z rodinné sítě, je v realitě jedním z významných fenoménů stojících za definitivním „pádem do bezdomovectví“²³ (Průdková, Novotný, 2008). Relativně často respondenti volili i možnosti „nemoc“ a „špatný přístup k bydlení“. Zbylé možnosti byly vybírány málo často, ovšem za pozornost stojí čtvrtina francouzských a nizozemských respondentů, kteří zvolili jako jednu z důležitých příčin bezdomovectví ztrátu dokladů.

Druhým velkým tématem zkoumaným v tomto výzkumu ze série Eurobarometer je pomoc bezdomovcům. Pomáhají Evropané bezdomovcům? A pokud ano, jakým způsobem²⁴? Nejvíce zastoupená je v průměru za všechny země možnost „dávat peníze charitativním organizacím“, ovšem zatímco ve Finsku ji volí přes 70 % respondentů, v Maďarsku méně než 20 %. V Řecku pak nejvíce lidí dává peníze přímo bezdomovcům, v ČR je to pak nejméně (méně než 10 %). Pozoruhodné (a pro nás nepříliš lichotivé) jsou výsledky u možnosti „nejlepší je nepomáhat“, kde se suverénně „nejlépe“ umístili respondenti z ČR - vybralo ji 36 % z nich. Na otázku, proč tomu tak je, dostupná dotazníková data neodpovídají, ale je potřeba vnímat tento výsledek v kontextu výše uvedených stereotypů široce rozšířených v populaci, že bezdomovci, stejně jako širší skupina lidí žijících v chudobě, si za svou situaci mohou převážně sami, a proto si pomoc vlastně nezaslouží. Takový závěr naznačují výsledky zjišťování příčin bezdomovectví znázorněné v příloze č. 1, stejně jako již zmíněné výsledky analýz Pakosty a Rabušice (2010)²⁵. Podle dat z výzkumu Eurobarometer jsou ovšem negativní stereotypy vztahující se k lidem bez domova do značné míry rozšířené ve všech zkoumaných zemích a nevysvětlují tedy, proč právě respondenti v ČR tak často vybírali možnost „nejlepší je nepomáhat“.

Tabulka v příloze č. 2 nás informuje o tom, jak lidé ve vybraných evropských zemích bezdomovcům pomáhají. V tabulce č. 2 pak vidíme, kdo by podle respondentů z ČR měl bezdomovcům pomáhat, a to ve srovnání výzkumů z let 1995 a 2001.

Z dat vyplývá, že nejvíce lidí (o obou rocích mezi 82 % a 89 %) se domnívá, že bezdomovcům by měly pomáhat charitativní organizace, jejich příbuzní anebo by si měli pomáhat sami²⁶. Podstatně méně si jich pak myslí, že by to měly být obce²⁷, a nejméně pak klade odpovědnost na bedra státu, navíc jak u odpovědi „obec“, tak i „stát“ došlo mezi lety 1995 a 2001 k významnému poklesu podílu těch, kdo pomoc z těchto zdrojů podporovali. U ostatních zdrojů pomoci jsou posuny mezi oběma roky v rozmezí výběrové chyby. Pokud se podíváme na vzájemné vztahy (měřené korelačními koeficienty) mezi těmito zdroji pomoci, pak vidíme, že jsou zformovány do dvou základních faktorů - na jedné straně jsou stát a obce a na straně druhé pak ostatní aktéři. Významné korelace nacházíme i mezi tím, zda respondent vidí hlavní příčinu bezdomovectví na straně bezdomovců samotných, nebo ji spíše hledá v jiných procesech a fenoménech. Ti, kdo vidí jako odpovědné bezdomovce, si zároveň častěji myslí, že by si bezdomovci měli pomoci především sami. Oproti tomu ti, kdo vidí příčinu bezdomovectví u okolí bezdomovců nebo v zásahu osudu, častěji volí jako vhodného aktéra pomoci stát či obec. Platí také, že ti, kdo mají osobní zkušenost s lidmi bez domova v místě svého bydliště, si ve srovnání s těmi, kdo takovou zkušenost nemají, častěji myslí, že by těmito lidem měl pomáhat stát a také charitativní organizace. Méně často si ovšem myslí, že by lidem bez domova měly pomáhat obce. I zde se tedy ukazuje jisté odsouvání řešení nebo alespoň pomoci jinam z komunity, kde se projevuje.

Pro dokreslení relativní míry ochoty pomáhat lidem bez domova lze využít data z výzkumu Třídní struktura a sociální mobilita, který byl proveden v roce 2009²⁸. Zde byla položena otázka „Jak bychom podle Vás měli v České republice postupovat vůči těmto skupinám lidí?“, kde jednou z posuzovaných skupin byli i bezdomovci. Na pětistupňové škále zvolilo krajní možnost „vůbec jim nepomáhat, ať si poradí sami“ 11 % respondentů. Relativně nejlépe dopadli dlouhodobě nezaměstnaní, u kterých zvolilo tuto možnost 8 %, u drogově závislých však 25 % a u Romů 36 %.

Mezi postoji vůči všem skupinám jsou velmi vysoké korelace²⁹, to znamená, že pokud se někdo klonil k tomu nepomáhat jedné ze skupin, pak se významně častěji klonil k obdobné odpovědi i u skupin ostatních. Lze tedy usuzovat, že za postoji k jednotlivým skupinám existuje určitý společný latentní faktor (pokud bych měl použít terminologii faktorové analýzy) ochoty pomáhat lidem sociálně ohroženým.

Pojďme nyní k tématu vnímané sociální vzdálenosti mezi lidmi bez domova a respondenty, tak jak se projevila v odpovědích respondentů. Vzhledem k tomu, že v dosud využívaných datech není k tomuto tématu dostatek informací, využijeme zde doplňková data z výzkumů Aktér, pro který byla data sbírána roku 2009, a výzkum Sociální a kulturní soudržnost 2006. Oba výzkumy jsou reprezentativní pro dospělou populaci ČR. Výzkum Aktér zjišťoval sílu sympatií k různým skupinám ve společnosti. Respondenti se zařazovali na škále 1 až 7, kde 1 značilo „zcela nesympatičtí“ a 7 „velmi sympatičtí“, a bezdomovci získali průměrné hodnocení 2,7³⁰. I data z tohoto výzkumu ukazují, že postoje k bezdomovcům jsou výrazně negativní a zároveň nejsou příliš diferencované podle sociodemografických proměnných. Ve výzkumu Sociální a kulturní soudržnost pak byla zařazena i modifikovaná Bogardusova škála sociální distance, s jejíž pomocí byla měřena, mimo jiné, i vnímaná sociální blízkost k lidem bez domova³¹. Výsledky ukazuje tabulka č. 3. Dominantní odpověď představuje „byl bych rád, kdyby nebydli v sousedství“, což lze chápat tak, že lidé bez domova spíše než že by z hlediska respondentů představovali nějaké ekonomické či kulturní riziko, jsou vnímáni spíše jako narušení pořádku a jde především o to, dostat je z dohledu.

Ve výzkumu Eurobarometer 2009 pak byla zařazena otázka zjišťující, nakolik je podle respondenta pravděpodobné, že by se on sám mohl stát bezdomovcem. Odpověď na tuto otázku lze interpretovat také jako ukazatel vnímané sociální vzdálenosti v tom smyslu, že pokud považujeme za možné či dokonce pravděpodobné, že se dostaneme do jejich pozice, nevnímáme je pak jako někoho zcela „jiného“. Co nám říkají data (příloha č 3)? Především to, že část respondentů, která vnímá toto jako pravděpodobné (velmi pravděpodobné nebo spíše pravděpodobné), je velice malá, v průměru přibližně 4 % respondentů. Nejméně je to ve skandinávských zemích a Nizozemsku, kde jsou to necelá dvě procenta (v těchto zemích by bylo možné usuzovat o důvěře v sociální stát a také v hospodářský výkon země jako zdroji tohoto „optimismu“), významně více pak v zemích postsocialistických (v ČR jde o více než 6 % respondentů), středomořských a zejména ve Francii, kde si více než 13 % těch, kdo vyplnili dotazník, myslí, že jejich pád do bezdomovectví je pravděpodobný. Celkově je ale možné říci, že výrazná většina respondentů ve všech

zemích i z tohoto úhlu pohledu vidí bezdomovce jako „ty druhé“, s kterými nemají nic společného a jejichž osud je rozhodně nečeká.

Zatím jsme pojímali jednotlivé národní populace jako jednolitě „masy“. Existují ale významné strukturující proměnné, které rozdělují společnost na ty, kdo mají k bezdomovcům pozitivnější postoje, a ty, kdo se drží postojů spíše negativních? Na základě statistických metod (ANOVA, korelace) zjišťujících vztahy mezi proměnnými jsme se o takový popis strukturace české společnosti vzhledem ke vztahu k bezdomovcům pokusili. V tabulce č. 4 uvádíme popis vlivu jednotlivých proměnných³².

K tabulce je potřeba dodat, že pokud je popsán nějaký vztah, například mezi věkem a postoji, pak jde pouze o určitou tendenci, nikoli fundamentální rozdíl mezi postoji či jednáním „starých“ a „mladých“ respondentů. Další fakt, který je potřeba vzít v potaz, je, že i pokud zařadíme všechny v tabulce uvedené proměnné do jednoho modelu vysvětlujícího postoje k bezdomovcům, respektive jednání vůči nim, pak velká část variance zůstane nevysvětlena. To ukazuje, že tyto postoje jsou do značné míry určeny i dalšími fenomény.

Pokud bych se měl pokusit o nějakou shrnující interpretaci tabulky, pak lze říci, že řada proměnných, u kterých bychom očekávali, že budou mít výrazný vliv, tento vliv nemá. Jde zejména o proměnné odrážející tradiční atributy socioekonomického statusu respondenta. Silný vztah má k hodnocení bezdomovců i k formám pomoci, které respondenti využívají, velikost sídla, v kterém bydlí. Zde jde ovšem pravděpodobně o dopad diferencovaných příležitostí - lidé na venkově a v malých městech se zkrátka s bezdomovci setkávají méně (jak jsem ukázal u odpovědi na první výzkumnou otázku) a mají také méně příležitostí jim přímo pomáhat. Na základě dostupných dat se také ukazuje, že lidé spíše mladší a také více vzdělaní častěji vidí za bezdomovectvím individuální příčiny a zároveň jsou méně ochotni bezdomovcům pomáhat. Tento výsledek je zajímavý i proto, že je v rozporu s nálezy z některých jiných zemí. Můžeme také provést stručné srovnání s výsledky výzkumu postojů k bezdomovcům, který byl proveden v USA (Toro, McDonell, 1992). Podle něj pro mladší respondenty představovalo bezdomovectví závažnější problém a současně tyto respondenti méně často hledali příčinu tohoto jevu v samotných bezdomovcích. Vyšší vzdělání pak ve Spojených státech přispívá k větší toleranci vůči bezdomovcům, ovšem současně souvisí i s menší ochotou bezdomovcům pomáhat.

Shrnutí a závěry

Bezdomovci žijí mezi námi (a 54 % respondentů již v roce 2001 uvedlo, že s nimi má osobní zkušenost), ale lze se domnívat, že vzájemné interakce, které by sahaly za poskytování drobných finančních

Tabulka č. 3: Vztah k lidem bez domova

Mohli bychom být přáteli	6,80 %
Mohli bychom být sousedy	6,40 %
Mohli bychom být známými	16,40 %
Byl bych rád, kdyby nebydleli v sousedství	45,70 %
Byl bych rád, kdyby nebydleli ve stejném městě	17,30 %
Byl bych rád, kdyby bydleli v jiné zemi	7,30 %

Zdroj: data Sociální a kulturní soudržnost 2006

částek (či odmítání je poskytnout) mezi lidmi bez domova a ostatními členy společnosti, jsou řídké. Je to svým způsobem paradoxní, protože bezdomovci - alespoň ti zjevně, žijící „na ulici“, kteří odpovídají nejtýpčtější představě bezdomovce (Vašát, 2012), jsou dobře viditelní, díky tomu, že se pohybují často ve vnitřních částech velkých měst, jsou nejviditelnější částí sociálně vyloučených³³. Přes tuto nízkou intenzitu kontaktů většina respondentů nějaký názor na bezdomovce vyjádřila (jen minimum volilo odpověď „nevím“), ať už na to, zda představují společenský problém, nebo například na to, jaké jsou nejčastější příčiny bezdomovectví. Důležitým poznatkem v tomto ohledu je, že většina respondentů (alespoň v ČR) vidí bezdomovce jako problém na celostátní úrov-

ni, zatímco ve svém okolí vidí bezdomovce jako problém podstatně menší část z nich³⁴. Z dat zde prezentovaných nelze přímo odvodit, z jakých zdrojů respondenti berou oporu pro své postoje, zejména postoje vůči jevům, které přesahují jejich přímou zkušenost (jako je třeba právě „celostátní úroveň“), ale lze se domnívat, že jsou do značné míry určeny mediálním diskursem, což ovšem platí pro významnou část postojů, které jako příslušníci určité společnosti vystavení každodenně mediálním informacím zastáváme, a neznamená to, že tyto názory a postoje jsou irrelevantní. Jsou významné proto, že ať už jsou jakkoli povrchní, mají své reálné dopady v jednání. Většina respondentů v analyzované šesti zemi vidí jako nejdůležitější příčiny bezdomovectví neza-

Tabulka č. 4: Postoje k bezdomovcům ve vztahu k dalším proměnným

Vzdělání	Více vzdělaní lidé vidí příčinu toho, že je někdo bez domova, spíše v nedostatku vůle a lenosti, zatímco méně vzdělaní vidí častěji příčinu ve společenské nespravedlnosti. Vzdělaní lidé také méně často volí možnost, že se jich tento problém netýká/nezajímají se o něj.
Velikost obce	Ti, kdo bydlí v menších obcích, podstatně častěji volí možnost, že v místě jejich bydliště žádní bezdomovci nejsou. Velikost místa bydliště nemá signifikantní vliv na vnímání příčin bezdomovectví ani příčin chudoby. Co se týče forem pomoci, pak se zde uplatňují očekávatelná omezení - lidé z malých obcí si méně často kupují tiskoviny prodávané bezdomovci a častěji dávají peníze charitativním organizacím, které s bezdomovci pracují. Respondenti z malých obcí ovšem méně často volili možnost „bezdomovcům je lepší nepomáhat“.
Pohlaví	Pohlaví nemá signifikantní vliv na vnímání příčin bezdomovectví ani příčin chudoby. Ženy ovšem častěji dávají peníze charitativním organizacím pomáhajícím bezdomovcům. Muži častěji volili možnost „bezdomovcům nepomáhám“.
Čistý měsíční příjem domácnosti Životní úroveň domácnosti Zařazení na škále levice - pravice	Žádná z těchto proměnných nemá signifikantní vliv.
Věk	Možnost, že bezdomovcům nepomáhají, zmínili spíše mladší lidé, zatímco starší častěji volili možnost, že se jich tento problém netýká. Starší častěji zmiňují jako častou příčinu bezdomovectví nemoc a také rozpad rodiny.

Zdroj: vlastní analýzy na základě datových souborů Eurobarometer 2009 (data za ČR) a Naše společnost 2001 - leden

městnanost, nějakou formu závislosti a zadlužení. Podle shlukové analýzy tyto příčiny vyjadřují jednu společnou dimenzi. Protože se zde nezaměstnanost ocitá vedle dluhů a závislosti, můžeme se domnívat, že ji respondenti vnímají také především jako důsledek vlastností a jednání bezdomovců samotných spíše než jako dopad vnějších podmínek - je to tedy pro respondenty spíše individuální záležitost než problém institucionální nebo strukturální. Na základě dostupných dat jak o vnímání bezdomovectví, tak o vnímání chudoby se zdá, že česká společnost tyto jevy hodnotí podobně, zejména co se týče jejich příčin (viz Pakosta, Rabušic, 2010).

Co se týče pomoci bezdomovcům, kromě darování peněz charitativním organizacím (což podle výzkumu dělá přes 20 % respondentů v ČR, ovšem například více než 70 % Finů) se všech dalších aktivit účastní jen velmi malá část respondentů. Nelze samozřejmě očekávat, že významná část populace bude bezdomovcům systematicky a přímo pomáhat způsoby, jako je hle-

dání bydlení nebo práce - jak ukazuje tabulka č. 2 v příloze, není tomu tak konečniců v žádné z analyzovaných zemí. Na druhou stranu je nutno říci, že respondenti v ČR u většiny z forem pomoci nedopadli příliš dobře (ve většině zemí na nich participuje větší podíl dospělé populace) a navíc nejčastěji ze všech analyzovaných zemí volí možnosti odpovědi „nepomáhám“ a „nezajímá mě to/není to pro mě relevantní problém“. Relativně často volí tyto možnosti i respondenti v dalších analyzovaných postsocialistických zemích - Maďarsku a Slovensku. To by naznačovalo, že jednou z příčin může být to, že lidé nejsou na fenomén bezdomovectví zvyklí a považují ho a jeho nositele za individuální deviaci spíše než za sociální problém, na jehož řešení by se měli podílet. Data, která jsem využíval, podávají zprávu o (stereotypním) konstruování jedné společenské kategorie. Konstruování, které má reálné negativní dopady v tom, že snižuje pravděpodobnost dlouhodobého zlepšení situace lidí bez domova.

1 Což neznamená, že před rokem 1989 problém bezdomovectví, zejména v jeho širším vymezení - viz definice Evropské federace národních sdružení pracujících s bezdomovci (FEANTSA) níže v textu, která zahrnuje i ty, kdo žijí v nejistém a/nebo nevyhovujícím bydlení, neexistoval. Prostřednictvím „extenzivní státní podpory bytové výstavby a represivního systému sociální kontroly“ (Lux, Mikeszová, 2013: 30) byla ovšem potlačena jeho nejzjevnější stránka. Navíc chudoba a s ní spjaté problémy představovaly v době socialismu významné ideologické téma, které sloužilo například k vymezení se vůči zemím „západu“. Z tohoto důvodu nebyl v období komunistické vlády výzkum chudoby a tím spíše bezdomovectví vůbec možný (Večerník, 2011).

2 Toto dělení na články patří k aplikovanému a základnímu výzkumu je pouze heuristické a vychází především z toho, jak výrazná část uvedených textů se věnuje aplikacím v nich prezentovaných analýz, zejména možnostem zlepšení situace lidí bez domova.

3 Článek je napsán v rámci projektu GAČR č. GAP404/12/2072, nazvaného „Hodnotové pozadí postojů vůči vybraným vyloučeným skupinám“.

4 To se týká jak populace obecně, tak ještě výrazněji těch lidí, kteří pracují v povoláních, která přicházejí s bezdomovci do styku a která by jim měla pomáhat. Patří sem například policisté, úředníci sociálních odborů nebo zdravotníci.

Příloha 1: Vnímané příčiny bezdomovectví v mezinárodní perspektivě

	Francie	Nizozemí	Německo (území byv. NSFR)	Itálie	Dánsko	Řecko	Německo (území byv. NDR)	Finsko	Švédsko	Rakousko	Česká republika	Maďarsko	Polsko	Slovensko
Nemá práci	81,3%	31,6%	72,1%	59,2%	31,3%	75,3%	71,0%	59,6%	57,8%	63,6%	61,5%	72,0%	69,2%	65,5%
<i>Adjustovaná rezidua</i>	13,9	-19,7	7,5	-1,2	-20,0	9,6	4,8	-0,9	-2,2	1,8	0,4	7,4	5,5	3,2
Nemá přístup k bydlení	39,4%	12,3%	17,8%	33,9%	22,0%	9,7%	14,2%	17,9%	13,0%	20,8%	17,8%	21,3%	21,2%	18,2%
<i>Adjustovaná rezidua</i>	16,0	-6,4	-1,9	11,3	1,6	-8,5	-3,4	-1,8	-5,9	0,6	-1,9	1,0	0,9	-1,6
Dluhy	41,4%	61,5%	53,2%	39,5%	30,1%	62,6%	55,5%	51,6%	45,3%	61,6%	60,8%	56,9%	49,3%	58,5%
<i>Adjustovaná rezidua</i>	-6,1	7,2	1,7	-7,3	-13,5	7,9	2,3	0,7	-3,5	7,3	6,9	4,1	-0,8	5,4
Nemoc	10,0%	6,9%	16,4%	17,7%	26,7%	34,0%	15,9%	26,0%	18,3%	30,9%	18,5%	16,5%	16,0%	16,8%
<i>Adjustovaná rezidua</i>	-7,7	-10,2	-2,2	-1,2	6,4	12,4	-1,9	5,9	-0,7	9,9	-0,5	-2,2	-2,6	-2,0
Závislost	23,0%	75,1%	51,8%	26,4%	79,1%	33,8%	51,5%	67,8%	82,6%	46,1%	63,0%	41,2%	58,0%	61,1%
<i>Adjustovaná rezidua</i>	-20,8	13,8	-1,5	-18,2	16,5	-13,3	-1,2	9,2	18,8	-5,3	6,0	-8,5	2,6	4,8
Rozpad rodiny	35,1%	31,5%	37,7%	24,1%	56,2%	8,2%	36,7%	27,5%	33,5%	26,2%	28,6%	48,6%	25,5%	36,7%
<i>Adjustovaná rezidua</i>	2,3	-0,2	4,1	-5,4	17,2	-16,6	2,5	-3,1	1,2	-4,0	-2,4	11,8	-4,5	3,6
Ztráta blízkých	3,7%	2,9%	1,6%	3,4%	5,6%	5,9%	2,3%	1,7%	2,1%	4,1%	4,4%	2,4%	5,2%	7,0%
<i>Adjustovaná rezidua</i>	-0,3	-1,6	-3,9	-0,8	2,9	3,5	-1,9	-3,7	-3,1	0,3	1,0	-2,5	2,3	5,7
Nedostatečný přístup k sociálním službám	10,2%	12,7%	13,4%	16,3%	8,3%	17,6%	15,9%	13,5%	8,1%	16,3%	6,7%	7,0%	12,7%	10,9%
<i>Adjustovaná rezidua</i>	-2,3	0,2	0,9	3,8	-4,1	5,1	2,4	1,0	-4,3	3,8	-5,9	-5,4	0,2	-1,7
Nedostatečná sociální péče	8,1%	16,9%	9,9%	12,8%	9,7%	12,7%	13,3%	8,6%	13,7%	13,7%	4,9%	7,9%	9,1%	4,8%
<i>Adjustovaná rezidua</i>	-2,5	6,9	-0,5	2,5	-0,8	2,4	2,2	-2,1	3,6	3,6	-6,1	-2,7	-1,4	-6,3
Nemá doklady	26,2%	26,5%	7,3%	4,9%	6,2%	4,5%	4,7%	4,7%	7,8%	4,1%	8,7%	1,8%	1,4%	5,4%
<i>Adjustovaná rezidua</i>	20,2	20,2	-1,9	-4,6	-3,2	-5,1	-3,4	-4,9	-1,3	-5,6	-0,3	-8,2	-8,6	-4,3
Jiný důvod	1,6%	2,5%	1,0%	2,2%	1,5%	1,6%	0,4%	1,1%	0,9%	0,4%	0,7%	1,4%	0,7%	1,2%
<i>Adjustovaná rezidua</i>	0,7	3,0	-1,2	2,2	0,2	0,5	-2,0	-1,0	-1,5	-2,8	-2,2	0,0	-2,0	-0,7
Neví	1,0%	1,0%	0,6%	3,7%	2,8%	0,1%	0,9%	0,2%	0,7%	1,0%	1,0%	0,5%	1,5%	0,5%
<i>Adjustovaná rezidua</i>	-0,9	-0,8	-2,0	7,0	4,3	-3,5	-0,7	-3,3	-1,7	-0,9	-0,8	-2,3	0,6	-2,3

Příloha 2: Pomoc bezdomovcům v mezinárodním srovnání

	Francie	Nizozemí	Německo (území býv. NSR)	Itálie	Dánsko	Řecko	Německo (území býv. NDR)	Finsko	Švédsko	Rakousko	Česká republika	Maďarsko	Polsko	Slovensko
Dávat peníze														
charitativním org.	30,6%	27,9%	49,8%	23,3%	53,8%	41,3%	35,0%	72,4%	59,9%	35,9%	25,3%	18,4%	30,5%	33,4%
Adjustovaná rezidua	-5,8	-7,5	7,0	-10,5	9,6	1,4	-2,0	22,3	13,7	-2,2	-9,5	-13,7	-5,8	-4,1
Dávat peníze														
bezdomovcům	39,4%	14,5%	33,5%	24,3%	30,4%	43,1%	22,9%	14,8%	16,5%	22,4%	8,5%	24,8%	40,1%	24,5%
Adjustovaná rezidua	7,6	-10,2	3,3	-3,3	1,0	10,1	-3,1	-10,2	-8,8	-4,7	-14,9	-2,9	8,0	-3,3
Kupovat tiskoviny														
prodávané bezdom.	17,2%	42,1%	23,9%	6,8%	29,5%	6,0%	20,5%	5,0%	37,3%	25,7%	11,8%	20,2%	5,6%	29,7%
Adjustovaná rezidua	2,2	24,8	8,3	-7,2	13,4	-8,0	3,7	-9,1	20,5	10,0	-2,8	4,9	-8,3	14,2
Pomáhat najít přístřeší														
	4,7%	2,1%	3,1%	5,5%	2,3%	2,5%	2,8%	3,0%	3,1%	3,3%	1,6%	2,4%	2,5%	2,7%
Adjustovaná rezidua	3,2	-1,7	0,2	4,8	-1,3	-0,9	-0,2	0,0	0,2	0,5	-2,7	-1,1	-0,9	-0,7
Pomáhat najít práci														
	7,7%	0,9%	3,1%	5,7%	1,8%	8,9%	4,0%	4,5%	2,7%	2,9%	1,1%	2,0%	2,6%	3,7%
Adjustovaná rezidua	5,7	-5,3	-1,7	2,5	-3,8	7,6	-0,2	0,6	-2,4	-2,1	-5,0	-3,5	-2,5	-0,7
Odkázat na organizace														
pomáhající bezdom.	10,0%	4,6%	6,7%	5,8%	4,3%	4,3%	6,3%	11,6%	5,7%	4,4%	4,3%	5,0%	4,9%	9,7%
Adjustovaná rezidua	3,8	-3,0	-0,4	-1,5	-3,5	-3,4	-0,7	6,0	-1,6	-3,4	-3,5	-2,5	-2,7	3,6
Nejlepší je nepomáhat														
	13,4%	16,5%	13,9%	14,0%	16,9%	14,7%	17,8%	9,4%	11,0%	9,2%	35,8%	21,3%	18,3%	18,4%
Adjustovaná rezidua	-2,4	0,4	-1,9	-1,8	0,7	-1,2	1,1	-6,0	-4,5	-6,1	17,9	4,6	2,0	2,1
Nezajímá mě to														
	11,0%	7,3%	7,8%	20,1%	5,5%	11,0%	15,3%	4,6%	5,2%	19,9%	18,0%	19,1%	10,2%	9,8%
Adjustovaná rezidua	0,4	-3,5	-3,0	9,9	-5,4	0,4	3,6	-6,4	-5,7	9,7	8,0	8,9	-0,4	-0,9
Jiná pomoc														
	6,8%	1,4%	2,8%	5,2%	3,0%	0,9%	2,1%	3,3%	2,3%	3,9%	1,3%	7,0%	5,8%	3,0%
Adjustovaná rezidua	4,4	-4,4	-2,2	1,8	-1,8	-5,2	-2,4	-1,4	-3,0	-0,4	-4,7	4,7	2,8	-1,9
Neví														
	4,4%	1,2%	3,3%	6,9%	2,2%	0,1%	2,7%	1,7%	2,2%	6,1%	2,8%	1,2%	4,2%	2,5%
Adjustovaná rezidua	0,3	-4,8	-1,4	4,4	-3,2	-6,6	-1,8	-4,0	-3,2	3,2	-2,2	-4,8	0,0	-2,9

Příloha 3: Jak je podle respondentů v různých zemích pravděpodobné, že by se mohli dostat mezi bezdomovce

	Francie	Nizozemí	Německo (území býv. NSR)	Itálie	Dánsko	Řecko	Německo (území býv. NDR)	Finsko	Švédsko	Rakousko	Česká republika	Maďarsko	Polsko	Slovensko
Velmi pravděpodobné	2,1%	0,4%	0,7%	2,1%	3%	1,0%	0,6%	0,4%	0,2%	0,6%	2,1%	1,1%	1,8%	0,8%
Adjustovaná rezidua	3,5	-2,0	-1,1	3,3	-2,4	-0,1	-0,9	-2,1	-2,7	-1,4	3,5	0,3	2,3	-0,9
Spíše pravděpodobné	10,8%	0,2%	1,7%	11,3%	1,1%	3,4%	2,4%	1,1%	0,8%	2,6%	5,0%	3,4%	9,2%	3,6%
Adjustovaná rezidua	11,3	-6,4	-3,7	11,5	-4,9	-1,1	-1,9	-5,1	-5,4	-2,2	1,5	-1,1	8,0	-0,8
Spíše nepravděpod.	38,8%	18,6%	23,8%	20,6%	15,5%	20,3%	34,9%	25,2%	16,9%	39,2%	39,2%	31,9%	40,3%	37,2%
Adjustovaná rezidua	7,2	-7,3	-3,5	-5,7	-9,7	-6,2	3,1	-2,7	-8,6	7,0	7,6	2,2	7,9	6,2
Velmi nepravděpod.	48,3%	80,7%	73,8%	66,0%	83,1%	75,3%	62,0%	73,4%	82,1%	57,6%	53,7%	63,6%	48,8%	58,5%
Adjustovaná rezidua	-12,4	10,1	5,1	-0,1	11,8	6,4	-1,9	5,1	11,1	-5,5	-8,6	-1,7	-11,4	-5,4

Data ve všech přílohách pocházejí z výzkumu Erobarometer 2009. Adjustovaná rezidua vyznačují, zda se procentuální podíl v té které buňce odlišuje statisticky významně od hodnot, které bychom očekávali, pokud by mezi zeměmi žádné rozdíly nebyly. Díky tomu, že jsou rezidua standardizována, platí, že, pokud je jejich absolutní hodnota větší než přibližně 1,9, pak lze zjednodušeně říci, že daná hodnota se odlišuje (v případě kladné hodnoty je významně vyšší, v případě záporné pak významně nižší) od „průměru“ na pětiprocentní hladině významnosti nebo na hladině vyšší.

5 Tomu odpovídá i jejich jednání - spíše se vyhýbají kontaktům s dalšími lidmi žijícími „na ulici“ a nedopouští se (pokud se cítí pozorováni) jednání, které by je mohlo snadno „prozradit“ (prosby o peníze, nahlížení do odpadkových košů).

6 Jako příklad zde může sloužit dlouhou projednávaný a diskutovaný pražský „Akční plán řešení problematiky bezdomovectví pro rok 2008“ (Magistrát, 2008). Jeho součástí byly výsledky výzkumu mínění obyvatel Prahy, který pro Magistrát pro-

vedla společnost Focus a který zjišťoval právě postoje veřejnosti vůči lidem bez domova.

7 Snow s Andersenem například zmiňují to, že čím déle žijí lidé „na ulici“, tím častěji zmiňují jako hlavní příčinu své situace vlastní volbu. Podle autorů výzkumu ovšem jde spíše o určitý druh sebe prezentace lidí, kteří ztratili naději, že se jejich život změní k lepšímu. Chtějí tak alespoň dávat najevo, že žijí tak, jak chtějí, a že tedy mají svůj osud v rukou. V očích většiny společnosti ovšem

taková sebe prezentace pouze posiluje postoj, že lidé bez domova si svou situaci zavinili sami. Holpuch (2011) pak například zmiňuje, že opilst bezdomovců v situacích, kdy žádají o peníze, zejména právě u těch, kdo jsou „na ulici“ krátkou dobu, je motivována i snahou překonat stud.

8 Toto je ovšem obecný problém pro ověřování kontaktní hypotézy, neboť ve většině empirických studií je sice měřen efekt proběhlého kontaktu mezi členy určitých skupin, ovšem platí, že samotný

- fakt, že někdo byl ochoten tento kontakt podstupit, už naznačuje, že jde o člověka, který má větší potenciál pro pozitivní změnu postojů.
- 9 Tato data pokrývají pouze území ČR, a nelze je proto použít pro mezinárodní srovnávací analýzu. Navíc i ta nejnovější jsou již 11 let stará. Přesto jsem se nakonec rozhodl využít je pro nedostatek aktuálnějších dat, která by téma komplexněji pokrývala.
- 10 Což je případ využitých výzkumů Aktér 2009 a Sociální a kulturní soudržnost 2006, kde byla otázka na postoje k lidem bez domova zařazena jako součást rozsáhlejších postojových baterií.
- 11 Tým vedený Liborem Prudkým odhadl v roce 2012 počet zjevných a skrytých bezdomovců na území ČR na přibližně 28,5 tisíce osob. Vedle toho ovšem existuje značný počet potenciálních bezdomovců. Tam patří velká část lidí, kteří žijí v institucionální péči (dětské domovy, vězení, psychiatrické léčebny) a také osoby bezprostředně ohrožené ztrátou bydlení. V takovém pojetí „odhad 100 000 potenciálních bezdomovců v České republice v roce 2012 není pravděpodobně příliš vzdálený skutečnosti“ (Prudký a kol., 2012: 74).
- 12 Pokud nějaká specifikace těchto pojmů byla u otázky připojena, byla spíše zavádějící, jako příklad lze uvést „člověk, který se toulá“ ve výzkumech IVVM v letech 1992 a 1995.
- 13 Z vývojového hlediska a na příkladu společnosti USA se proměnlivými definicemi bezdomovectví zabývá Vašát (2012b).
- 14 Ale jde pouze o hypotézu, kterou je potřeba empiricky ověřit.
- 15 Je potřeba si uvědomit, že data byla sebrána ještě před tím, než se začala naplno projevovat současná ekonomická krize, která dopadla na všechny země (a na Maďarsko a Řecko mimořádně tvrdě). Z hlediska aktuálního dění je to nevhodné, ovšem z širší časové perspektivy, kdy pravděpodobně dojde ke zmírnění a posléze i překonání krize a i postoje veřejnosti se zřejmě začnou přibližovat dlouhodobému normálu, je to spíše přínosem.
- 16 Otázka zněla „řekněte prosím, jakou máte zkušenost s našimi občany, tzv. bezdomovci?“, bez bližšího vysvětlení, kdo bezdomovci jsou, jaké mají charakteristiky. Tazatelé se tak museli spoléhat na to, jak tomuto pojmu rozumí sami respondenti.
- 17 Šlo znovu o výzkum IVVM. Otázka zformulována jako „vidáte ve svém okolí lidí, kteří se toulají, jsou bezdomovci?“.
- 18 Stejný efekt lze nalézt i vztahů k imigrantům, viz (Leontiyeva, Vávra, 2009).
- 19 Graf číslo 1 ukazuje řešení při použití metody „between groups linkage“ v SPSS. Abychom zjistili, zda je toto řešení stabilní (a není pouhým náhodným artefaktem vzniklým použitím jedné statistické metody), aplikovali jsme na data i jiné metody shlukování (Wardovu; centroidní shlukování). Výsledky byly obdobné nebo dokonce totožné, což ukazuje, že za těmito výsledky leží v datech skutečně existující vzorec.
- 20 Respondenti odpovídali na otázku: „Které tři následující věci podle Vašeho mínění nejlépe vysvětlují důvody, proč se lidé stanou bezdomovci?“. Vybírali pak ze seznamu možných odpovědí.
- 21 Míněno v průměru za všechny země.
- 22 V roce 2003 to bylo pouze 20 rozvodů na 100 uzavřených manželství, zatímco v ostatních zemích EU došlo ve stejném roce k podstatně většímu počtu rozvodů na 100 uzavřených manželství - jejich počet se pohyboval mezi 41 (Slovensko) po 67 (Česká republika): <http://www.eurofound.europa.eu/areas/qualityoflife/eurlife/index.php?template=3&radioindic=54&idDomain=5>
- 23 Stojí za zmínku uvést, jaké důvody pro svou situaci uvádějí sami lidé bez domova. Mezi nejčastěji deklarované patří ztráta bydlení, finanční problémy a nezaměstnanost. Oproti tomu rozpad vztahu či rodiny jako takové k těm nejčastěji zmiňovaným nepatří. Takové výsledky alespoň vyplývají z údajů, které o sobě poskytli klienti organizace Naděje (Prudký, Šmídová, 2010).
- 24 Konkrétní čísla za všechny země lze nalézt v příloze číslo dva.
- 25 K podobnému závěru vedou ovšem i data z jiných výzkumů. Například ve výzkumu Sociální a kulturní soudržnost 2006, který je reprezentativní pro celou dospělou populaci ČR, byla zařazena otázka „Proč jsou lidé, kteří žijí v nouzi?“ . Mezi respondenty bylo 37,8 % těch, kteří uvedli, že z lenosti a nedostatku pevné vůle, 21,8 % míní, že příčinou je to, že mají smůlu, ale jen necelá třetina respondentů (31,3 %) vidí život v nouzi jako výsledek pokroku a bezpráví, tj. nějakých nadindividuálních sil - jde tedy z hlediska větší části veřejnosti primárně o osobní záležitost chudých.
- 26 Za pozornost stojí, že největší podíl odpovědí „nevím“ byl v obou letech u možnosti „měli by si pomoci sami“, zdá se, že zde existuje mezi respondenty největší nejistota, do jaké míry je tato varianta pomoci v situaci lidí bez domova využitelná.
- 27 Pozice obce, která je jako zdroj pomoci preferována před státem, má možná i historické kořeny. V kolektivní paměti se mohou uchovávat vzpomínky na starší podobu sociální péče, kdy její značná část spočívala právě na obci jako instituci a/nebo obecní komunitě.
- 28 Výzkum je, stejně jako všechny zde uváděné, reprezentativní pro dospělou populaci ČR.
- 29 Míněno Spearmanovy pořadové korelace, jejich hodnota je v korelační matici zahrnující párové korelace mezi postoji ke každé ze skupin ve všech případech vyšší než 0,3, což je výsledek významný nejen statisticky (ve všech případech na hladině významnosti > 0,01), ale i věcně.
- 30 Cítili se tak v sousedství skupin „drogově závislí“, „skinheadi“, „členové náboženských sekt“, „Romové, prostitutky a bezdomovci“.
- 31 Respondenti dostali následující podnět: „A řekněte, prosím, jak byste vycházel(a) s příslušníkem/příslušnicí těchto skupin: Bezdomovci“. Poté již vybírali z nabízených položek, do jaké blízkosti by bezdomovce byli ochotni pustit.
- 32 Toto zjišťování vztahů mezi proměnnými jsem prováděl na datových souborech z výzkumu Naše společnost 2001 - leden a Eurobarometer 2009 (data za ČR), tedy na výzkumech, kde bylo téma bezdomovectví pokryto relativně nekomplexněji.
- 33 Tato viditelnost ovšem také znamená, že se na ně dá mimo jiné v politické agitaci velmi dobře ukázat a volat po odstranění tohoto problému. Jde o traktování bezdomovectví ve velmi okleštěné variantě, která se příliš nezabývá příčinami ani dlouhodobými řešeními. Tento politický diskurs může reagovat i na výzkumy veřejného mínění - „hlas lidu“, jak ukazuje již zmiňovaný návrh pražského Akčního plánu řešení problematiky bezdomovectví.
- 34 To ovšem ve vztahu k „druhým“ není nijak vzácné - lidé se například obávají „cizinců obecně“, ale pokud se vyskytují blízko nich, tak s nimi tak často problémy nemají, viz (Leontiyeva, Vávra, 2009).

Literatura:

- Allport, G. O povaze předsudků. Praha: Prostor, 2004. 574 s., ISBN 80-7260-125-3
- FEANTSA, Evropská typologie bezdomovství a vyloučení z bydlení v prostředí ČR. dostupné z: http://www.feant-sa.org/fi_les/freshstart/Tools/Ethos/Leaflet/CZ.pdf (navštíveno 15. 4. 2013)
- Goffman, E. Stigma: poznámky k problému zvládnání narušené identity. 1. vyd. Praha: Slon. 2003. 167 s. ISBN 80-86429-21-0.
- Holpuch, P. Bezdomovectví jako přístup k životu. Biograf, č. 54. nestránkováno, rozsah 112 odst. Dostupné na adrese <http://www.biograf.org/clanek/clanek.php?clanek=v5401>. ISSN 1211-5770
- Horáková, M. Současné podoby bezdomovství v České republice. Pilotní sonda. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1997.
- Hradecký, I. - V. Hradecká. Bezdomovství - Extrémní vyloučení. Praha: Naděje, 1996. 107 s. ISBN 80-902292-0-4

- Knecht, T. - L. Martinez. Humanizing the homeless: Does contact erode stereotypes? Social Science Research, 2009, roč 38, s. 521-534. ISSN: 0049-089X
- Leontiyeva, Y - M. Vávra. Postoje k imigrantům. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2009. 121 s. ISBN 978-80-7330-173-6.
- Magistrát hlavního města Prahy, Akční plán řešení problematiky bezdomovectví pro rok 2008. Praha: Magistrát hlavního města Prahy.
- Mikeszová, M. - Lux, M. Faktory úspěšné reintegrace bezdomovců a nástroje bytové politiky pro řešení bezdomovství v ČR. Sociologický časopis / Czech Sociological Review, 2013, roč. 49, č. 1., s. 29-52. ISSN 0038-0288
- Muhic, S. - Smith, J. Young. Homeless People in the Czech Republic: A Comparative Perspective. European Journal of Homelessness, roč. 5, č. 1, s. 67-83, ISSN : 2030-2762
- Pakosta, P. - Rabušic, L. Postoje k příčinám chudoby v České republice v letech 1991 až 2008. Sociální studia. 2010. roč. 7, č. 4, s. 101-120, ISSN 1214-813X
- Phelan, J. et al. The Stigma of Homelessness: The impact of the Label „Homeless“ on Attitudes Toward Poor Persons. Social Psychology Quarterly, 1997, roč. 60, č. 4, s. 323-337, ISSN: 0190-2725
- Prudková, T. - Novotný, P. Bezdomovectví. 1. vyd. Praha: Triton. 2008. 93 s. ISBN 978-80-7387-100-0.
- Prudký, L. - Šmídová, M. Kudy ke dnu: analýza charakteristik klientů Naděje, o. s., středisko Praha, Bolzanova. Praha: Socioklub, 2010, 135 s. ISBN 978-80-86140-68-1
- Prudký a kol. Souhrnný materiál pro tvorbu Koncepte práce s bezdomovci v ČR na období do roku 2020, 2012. Dostupné na <http://www.esfcr.cz/file/8471/>
- Snow, D. - Anderson, L. Identity work among the homeless: The verbal construction and avowal of personal identities. American Journal of Sociology, 1997, roč. 96, č. 6, s. 1336-1371, ISSN: 0002-9602
- Štěchová, M. - Luptáková, M. - Kopoldová, L. Bezdomovectví a bezdomovci z pohledu kriminologie: závěrečná zpráva. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci. 2008. 112 s. ISBN 978-80-7338-069-4 Dostupné na <http://www.ok.cz/iksp/docs/344.pdf> (navštíveno 22. 4. 2012)
- Toro, P. - McDonell, D. Beliefs, attitudes, and knowledge about homelessness: A survey of the general public. American Journal of Community Psychology, 1992, roč. 20, č. 1, s. 53-80, ISSN: 1573-2770
- Vašát, P. Studium bezdomovectví v USA: inspirace pro výzkum v České republice. Český lid, 2012b, roč. 99, č. 2, s. 129-147. ISSN 0009-0794
- Vašát, P. Mezi rezistencí a adaptací: Každodenní praxe třídy nejchudších. Sociologický časopis, 2012, roč. 48, č. 2, s. 247-283. ISSN 0038-0288

Autor působí v Sociologickém ústavu Akademie věd ČR.

V rámci projektu „**Jak aktivně naházet náhradní rodiče - profesionalizace procesů při výběru adeptů na nový typ zaměstnání**“ financovaného z OPLZZ jsou pořádány semináře pro pracovníky OSPOD a neziskových organizací poskytujících služby náhradním rodičům i zájemcům o náhradní rodinnou péči. Vzdělávací program se zaměřuje na legislativu, psychologii a pěstounství a na PR a marketing, přičemž v jednotlivých modulech jsou využívány příklady dobré praxe. Na webových stránkách projektu funguje on-line poradna a program mentoringu na další podporu školených účastníků.

Více na www.nahradnirodic.cz.

Změny sociálního a ekonomického postavení osob samostatně výdělečně činných v roce 2012 ve srovnání s rokem 2006

Jan Vlach

V rámci výzkumného projektu „Změny sociálně ekonomického postavení osob samostatně výdělečně činných (sebezaměstnaných) v ČR v důsledku hospodářské krize a souvislosti se systémem sociálního zabezpečení“, podporovaného Technologickou agenturou ČR v rámci programu OMEGA, se výzkumný tým Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i., věnoval změnám v sociálním a ekonomickém postavení sebezaměstnaných v ČR v letech 2006 a 2012.

V rámci EU vykazuje ČR vysoký podíl osob samostatně výdělečně činných na zaměstnanosti. Počet sebezaměstnaných se stále zvyšuje, a to i v období hospodářské krize (viz tabulka č. 1).

Vzhledem k omezeným a často rozporným statistickým a administrativním datům se článek opírá o výstupy terénního šetření sociálních a ekonomických podmínek sebezaměstnaných v ČR v roce 2012¹, tj. v období hospodářské krize. Terénní šetření řešitelé orientovali na zjištění postojů fyzických osob, podnikajících buď jako jednotlivci (jde o nepoččetnější skupinu sebezaměstnaných) nebo provo-

Tabulka č. 1: Podíl OSVČ na zaměstnanosti v zemích EU v roce 2006 a 2011 v %

	2006	2011	přírůstek 2006–2011 v p. b.
Belgie	15,9	16,2	0,3
Bulharsko	27,2	27,3	0,1
Česká republika	16,8	18,5	1,7
Dánsko	6,3	6,1	-0,2
Německo	11,4	11	-0,4
Estonsko	8,0	8,5	0,5
Irsko	16,3	16,7	0,4
Řecko	35,1	34,5	-0,6
Španělsko	13,8	13,1	-0,7
Francie	8,9	9,0	0,1
Itálie	24,7	21,3	-3,4
Kypr	20,4	17,5	-2,9
Lotyšsko	11,8	11,6	-0,2
Litva	15,6	10,6	-5,0
Lucembursko	9,4	6,1	-3,3
Maďarsko	9,3	10,8	1,5
Malta	11,8	12,1	0,3
Nizozemsko	14,0	14,0	0,0
Rakousko	13,6	13,2	-0,4
Polsko	24,4	22,7	-1,7
Portugalsko	14,9	12,4	-2,5
Rumunsko	31,6	34,6	3,0
Slovensko	17,1	18,3	1,2
Slovensko	13,0	16,0	3,0
Finsko	11,5	12,0	0,5
Švédsko	5,7	5,3	-0,4
Velká Británie	13,5	13,8	0,3

Zdroj: Eurostat: *Economy and finance - National accounts*, dostupné na http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/national_accounts/data/atabase, březen 2013, výpočty VÚPSV

Poznámka: V době zpracování nebyla k dispozici data za rok 2012

zujících malé podniky. Významným zdrojem informací bylo šetření o daních z příjmů fyzických osob - sebezaměstnaných².

Získané výstupy doplňují a rozšiřují informace ze statistických zjišťování a administrativních zdrojů. Statistické a administrativní informace o této společenské skupině jsou ve srovnání s ostatními velkými společenskými skupinami (zaměstnanci, důchodci) omezené a bez vnitřní strukturalizace.

Interpretace výsledků šetření musí přihlížet k omezením, která plynou z rozsahu a kvality výběru respondentů (technicky nebylo možné zachytit zdánlivou samostatnou výdělečnou činnost - „švarcsystém“ a cizince). Na druhé straně jasně vystupují rozdíly:

- stanovisek mezi respondenty, pro které je podnikání hlavním zdrojem příjmů (dále „hlavní činnost“) nebo si jím jen přivydělávají (dále „vedlejší činnost“),
- mezi hlavními segmenty podnikatelů, které jsou vymezeny zákonnými úpravami (soukromí zemědělci, živnostníci, svobodná povolání, např. lékaři, advokáti, notáři, architekti atd., kteří podnikají podle jiných zákonů, než je zákon o zemědělství a živnostenský zákon).

Šetření bylo druhým komplexnějším průzkumem odrážejícím aktuální názory společenské vrstvy drobných podnikatelů na podstatné okruhy jejich sociálně-ekonomického postavení, motivů chování a sebehodnocení v období hospodářské krize; šetření zahrnuje více než 1000 respondentů. Průzkum navazoval na obdobné šetření s více než 1100 respondenty v roce 2006, tj. v období konjunktury. Porovnání výsledků z let 2006 a 2012 umožňuje charakterizovat změny v sociálně ekonomickém postavení sebezaměstnaných v důsledku ekonomické krize, která zasáhla ekonomiku a sociální vztahy po roce 2008.

Obdobně jako v roce 2006 existuje kvalitativně vysoká míra shody respondentů na nejsilnějších motivech jejich orientace na podnikání. V souhrnu všech dotázaných i v jejich hlavních strukturách převažují:

- samostatnost rozhodování,
- vyšší uspokojení a seberealizace oproti zaměstnaneckému postavení,
- aktivní, tvůrčí charakter podnikatelské činnosti.

Tyto faktory preferovali respondenti v téměř dvou třetinách odpovědí. Jejich vyšší podíl je zaznamenán u respondentů s podnikáním jako hlavním příjmovým

zdrojem (zejména u podnikatelů ve svobodných povoláních). Nižší míra těchto faktorů je v odpovědích přítomna u osob s podnikáním jako vedlejším příjmovým zdrojem (mírně přes polovinu), kteří ve vyšší míře uvádějí ekonomické důvody (možnost dosažení vyššího příjmu, přátelské daňové prostředí). Váha „tradicionálních“ motivů (restituce, pokračování v rodinné tradici, předání firmy dědicům) je významná pouze u soukromých zemědělců.

Z malého podílu preferencí motivů k podnikání, jako je kontinuita podnikání, lze usuzovat na vliv přerušování samostatné výdělečné činnosti v období po roce 1948 a před rokem 1990. Zejména okrajově je tento motiv u živnostníků a svobodných povolání. Počátek podnikání je alokován do období devadesátých let a pro podnikatelskou kontinuitu, resp. pro vytváření tradic je zřejmě dosavadní období podnikání časově nedostatečné³. Rodinné tradice v podnikání narušil dvoupříjmový model domácností rozvíjený ve druhé polovině 20. století a z něho vyplývající relativní ekonomická samostatnost životních partnerů a členů domácnosti. Pouze necelá 1/5 podniká za pomoci rodinných příslušníků. V současnosti většina domácností sebezaměstnaných kombinuje příjmy partnerů ze samostatné výdělečné činnosti a ze zaměstnání.

Preference seberealizace v samostatném podnikání se projevuje i v hodnocení svých celkových pracovních a životních podmínek, které osoby samostatně výdělečně činné hodnotí ve srovnání se zaměstnanci jako lepší. Přesto, že ve srovnání s rokem 2006 vzrostlo kritické sebehodnocení a svoji společenskou prestiž považují za rovnocennou se zaměstnanci, neměly by v případě vyššího nebo stabilního příjmu ze zaměstnání svoje samostatné ekonomické aktivity za závislé pracovní vztah.

Ekonomická krize se odrazila v tržní orientaci firem drobných podnikatelů. Vyšší flexibilita se projevila v poklesu tržní orientace na jiné firmy ve prospěch konečné spotřeby obyvatelstva. Základní soubor nezachytil zdánlivou samostatně výdělečnou činnost, protože šetření se realizovalo v sídle firmy⁴. Jestliže v roce 2006 se na zboží a služby pro obyvatelstvo orientovaly 3/4 firem, potom v roce 2012 jejich podíl vzrostl na více než 4/5. Nižší nároky na administrativu v tomto tržním segmentu provází i přátelské daňové prostředí

a vyšší volnost při daňové optimalizaci. Zvyšování „nákladových paušálů“⁵ na počátku krize vytvořilo i při poklesu tržeb, resp. produktivity⁶ prostor pro aktivitu firem sebezaměstnaných. Podíl sebezaměstnaných, kteří své podnikání v krátkodobé perspektivě omezí nebo ukončí, popř. se zatím nerozhodli, se mírně zvýšil (o 4 p. b.) na zhruba 1/5. Ve vysoké míře se sebezaměstnaní zaměřují na udržení stávajícího stavu (zvýšení podílu ve srovnání s rokem 2006 o 4 p. b. na zhruba 2/3 odpovědí). Pouze 17 % sebezaměstnaných uvažuje o rozšíření svého podnikání, jejich podíl však ve srovnání s konjunkturou v roce 2006 klesl o 8 p. b.

Prognózy jsou však strukturovány podle postavení samostatně výdělečné činnosti jako zdroje příjmů:

- sebezaměstnaní v hlavní činnosti předpokládají útlum, ukončení nebo uvádějí nevhodnost ve 20 %,
- sebezaměstnaní ve vedlejší činnosti předpokládají útlum, ukončení a nevhodnost uvádějí v 52 %.

Nízký podíl podniků osob samostatně výdělečně činných, které plánují rozšíření své aktivity, však již signalizuje problémy v sektoru drobného „individuálního“ podnikání. Podnikatel, který neuvažuje o dalším rozvoji, v podstatě nastupuje cestu ztráty své konkurenční pozice a následně ekonomické výkonnosti a zúžené reprodukce.

Kultivace a zlepšování tržní pozice mimo jiné předpokládají rozšiřování vědomostí o široké škále nových technologií, pracovních postupů, obchodních praktik, financování, právních podmínek podnikání atd. Z tohoto pohledu vystupuje význam vzdělání jako podmínky pro udržení a zvýšení konkurenceschopnosti jednotlivých podniků. Práce se znalostmi není založena na zkušenostech, jako tomu bývalo dříve u manuální práce. Je založena na učení.

Ve srovnání s rokem 2006 se však o 19 p. b., na více než 43 %, zvýšil podíl podnikatelů v hlavní činnosti, kteří necítí potřebu se dále vzdělávat. Průběžné zvyšování znalostí se vyskytuje v necelých 4/5 u svobodných povolání (aktualizace znalostí a jejich rozšiřování je integrální součástí jejich výkonu práce). V případě soukromých farmářů se vzdělává zhruba 1/3 a živnostníků 2/5. Zhruba 15 % sebezaměstnaných cítí potřebu rozšiřování znalostí, avšak neuspokojuje ji. Více než 50% podíl vzdělávajících se je u podnikatelů, kteří předpokládají další rozvoj firmy. Obdobné proporce existují i u osob, které si podnikáním přivydělávají.

Sektorově-odvětvová struktura respondentů v zásadě potvrzuje informace statistických služeb (ČSÚ, Eurostat):

- vysoký podíl sebezaměstnaných v ČR ve II. sektoru, tj. v průmyslu a ve stavebnictví (po Slovensku nejvyšší podíl v EU); v rámci sektoru je tradičně významný podíl stavebnictví, jako odraz organizace práce v odvětví, která umožňuje přenos podnikatelských rizik kapi-

tálově silných firem na podniky sebezaměstnaných, které zajišťují širokou škálu činností (významný zdroj „švarc-systému“),

- nízký podíl soukromých zemědělců (po Slovensku druhý nejnižší podíl v EU); v ČR působí značný rozsah velkých zemědělských firem, který rozsah soukromých zemědělců omezuje.

V charakteru pracovní činnosti drobných podnikatelů převažuje manuální činnost. Její podíl se v souhrnu všech respondentů pohybuje okolo 4/5 oproti 3/4 v roce 2006 (v ekonomice ČR jejich podíl mírně přesahuje polovinu). Manuální charakter výkonu práce převažuje u soukromých zemědělců a u živnostníků. U svobodných povolání je vyšší váha duševní práce (více než 4/5 v hlavní a vedlejší činnosti).

Vysoký podíl osob samostatně výdělečně činných na české zaměstnanosti s vysokým podílem kvalifikovaných řemesníků deformuje trh práce. Již v současné krizi korporace upozorňují na nedostatek kvalifikovaných dělníků. Deficit může ohrožovat oživení. Sebezaměstnaní jsou spokojeni se svými pracovními a životními podmínkami a nejeví ochotu přecházet do zaměstnaneckého vztahu i při vyšším příjmu.

Hodnocení pracovních podmínek je obtížné vzhledem k prolínání osobního a pracovního života. Rozsáhlé je využívání osobního majetku pro podnikání. Respondenti deklarovali uvedený případ ve 2/3. Ve většině případů sebezaměstnaní pracují doma nebo v minimální vzdálenosti od domova. Cesta do firmy ve více 50 %⁸ není delší než 15 minut. Významně se zvýšil rozsah volného času měřeného časem pro rodinu, přátele, péči o zdraví, vzděláváním, týdenní pracovní dobou a délkou dovolené. V šetření v roce 2006 si časový rozvrh řídili duševně pracující, u manuálních zaměstnání čas práce a volna splýval. Časový režim sebezaměstnaných se v roce 2012 přiblížil pevně organizovanému času zaměstnanců. Vyšší stupeň rozlišení doby práce a odpočinku může odrážet:

- rostoucí schopnost organizace vlastního času,
- menší objem zakázek, vyšší rozsah volného času.

Odpověď na uvedené otázky může dát šetření v době příští konjunktury.

Zhruba 80 % sebezaměstnaných v roce 2012 nepracovalo déle než 60 hodin týdně (65 % v roce 2006). Práce ve dnech pracovního klidu není počítována jako újma, nikdy v nich nepracuje pouze 1/4. Pravidelnou roční dovolenou delší než 2 týdny čerpá zhruba polovina dotázaných osob (36 % v roce 2006). Nejčastější je dovolená v délce 3–4 týdny.

Příjmové podmínky domácnosti sebezaměstnaných je prakticky nemožné kvantifikovat. ČSÚ je sleduje v šetření rodinných účtů a v modulu EU-SILC (European Union - Statistics on Income and Living Conditions). Výsledky obou šetření jsou odlišné⁹. Důvodem je značný subjektivismus a metodická nejasnost zachycení

příjmů použitých pro osobní spotřebu osob samostatně výdělečně činných a jejich rodin (podnikatelská mzda). O skutečné příjmové situaci lze usuzovat nepřímo podle odpovědí na stupeň uspokojení jejich potřeb.

Příjmy domácností sebezaměstnaných zůstávají stejně jako v roce 2006 z hlediska příjmových zdrojů různorodé. Významnou část úhrnu příjmů domácností v čele s osobou samostatně výdělečně činnou tvoří příjmy ze závislé činnosti partnera. Heterogenost příjmové struktury má zřejmě určitou funkci ochrany proti rizikům podnikatelské činnosti. V podstatě však odráží ekonomickou samostatnost členů domácnosti.

Více než polovina respondentů se domnívá, že podnikání vedlo ke zlepšení hmotných podmínek jejich domácností oproti situaci před zahájením jejich samostatné výdělečné činnosti. Zhruba 1/3 neshledává podstatné rozdíly a 1/8 deklaruje zhoršení. Příznivěji hodnotí změnu hmotné pozice podnikatelů ve svobodných povoláních a nejhůře soukromí zemědělci. V případě přivydělku podnikáním je situace přirozeně pozitivní.

Převážná část respondentů s hlavním i vedlejším příjmem z podnikání zastává názor, že příjmová situace je natolik příznivá, že umožňuje bez problémů krýt všechny spotřební výdaje včetně zbytných (viz graf č. 1). Tento postoj je vyjádřen ve zhruba 75 % odpovědí (80 % v roce 2006). Dílčí nedostatek a omezení na nejlevnější zboží se projevily u soukromých zemědělců, a to u 14 % z nich. Ohrožení chudobou a nouzí osoby samostatně výdělečně činné nepociťují.

S vysokým stupněm uspokojení potřeb nekoresponduje nízký podíl sebezaměstnaných, kteří si vytvářejí rezervy pro nenadálé a nepříznivé životní situace a na stáří. Podrobný rozbor dospěl k závěru, že podíl respondentů, kteří se cílevědomě zajišťují pro nepříznivé životní situace a na stáří, nedosahuje ani 50 %.

Nemocenské pojištění je pro sebezaměstnané dobrovolné. Počet pojištěnců vykazuje dlouhodobý a trvalý trend poklesu, podle údajů ČSSZ v roce 2011 klesl na pouhých 11 %. Reforma nemocenského pojištění decelerační tendenci prohloubila. Při 3týdenní karenční době, kdy si praceschopný samostatně podnikající pojištěnec hradí životní náklady ze svých prostředků, je pro něj nemocenské pojištění zbytečným vícenákladem. Nemocenské pojištění je za těchto podmínek zajímavé pouze v případech očekávaného rizika dlouhodobé pracovní neschopnosti, případně při potřebě peněžité pomoci v mateřství.

Jestliže téměř 3/4 domácností sebezaměstnaných nemají problémy se svými příjmy, potom připravě na stárnutí, resp. na starobní důchod, nevěnují pozornost. Vyšší než minimální důchodové pojištění si platí pouze 1/4 z nich. Vyšší zájem lze sledovat u produktů komerčních pojišťoven. Téměř polovina respondentů se účastní

penzijního připojištění. Životní pojištění si platí 1/3 šetřených osob¹⁰. Ve srovnání s rokem 2006 však došlo k výraznému poklesu podílu osob využívajících pojišťovenské produkty, u důchodového pojištění nad zákonné minimum o 25 p. b., u penzijního připojištění o 20 p. b., u životního kapitálového pojištění o 16 p. b.¹¹.

Radikálnější odklon od pojištění na stáří se projevuje u skupiny, která si vlastním podnikáním přivydělává. Vzhledem k sociálnímu pojištění u zaměstnavatele je nízký podíl pojištění nad zákonné minimum přirozený. Nízký je však podíl komerčního pojištění. Zaměstnanci se patrně spoléhají na povinné důchodové pojištění ze závislé činnosti.

Vyšší stupeň vzdělání, zejména absolvování vysoké školy s sebou nese i vyšší stupeň finanční gramotnosti, schopnosti perspektivního uvažování a osobní odpovědnosti. Pokles váhy osob s vysokoškolským vzděláním v sektoru samostatné výdělečné činnosti ve srovnání s rokem 2006 odhalil nízký stupeň zabezpečení na stáří a nemoc pojištěními produkty, zákonnými a komerčními.

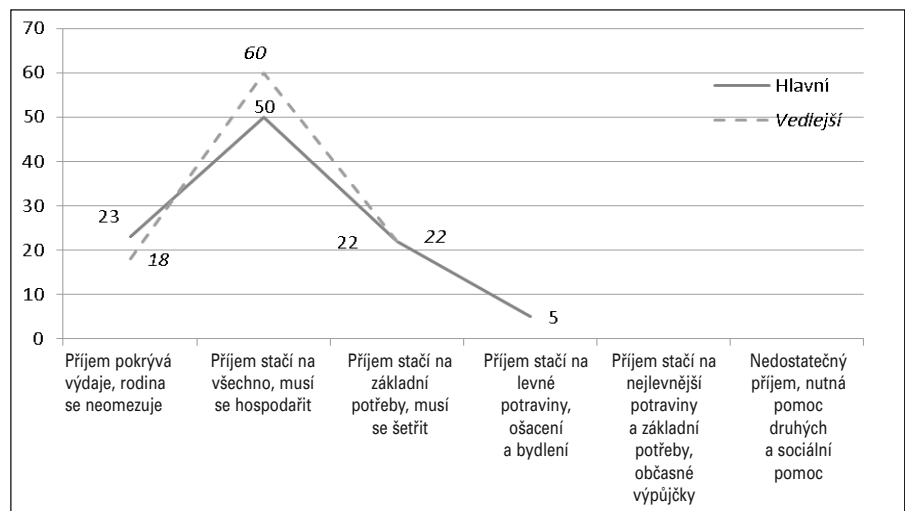
Občané mají možnost tvorby rezervních prostředků i jinými formami. Podle výstupů šetření význam ostatních forem zajištění v rámci sociální skupiny osob samostatně výdělečně činných není významný (necelá 1/5 respondentů). Nejvíce zastoupený je nákup nemovitosti. V rámci svobodných povolání, která předpokládají vyšší kvalifikaci a v mnoha případech i podrobnou znalost ekonomických vztahů, patří důležité místo kapitálovým investicím. I v této oblasti se projevuje vyšší finanční gramotnost vysokoškoláků, která zřetelně vystupuje u svobodných zaměstnání.

Specifickými prostředky zabezpečení jsou rovněž prodej firmy, resp. její části nebo obchodních kontaktů a též předání firmy mladším členům rodiny (rozsah předávání není významný). Ve skutečnosti jsou živnostenské podniky s minimálním kapitálovým vybavením vč. jejich lokálního trhu obtížně prodejné. Po zastavení aktivity uvolněný trh přebírá sousední konkurenční firma. Jako pojistka může v rámci domácnosti osob samostatně výdělečně činných působit i kombinace příjmů ze samostatné výdělečné činnosti a ze zaměstnání v domácnostech sebezaměstnaných.

Problém zabezpečení sebezaměstnaných ve stáří není zatím společensky naléhavý. Většina z nich byla pojištěna v předchozím zaměstnání¹². Význam příjmů ze zaměstnání však bude postupně klesat s trváním samostatné výdělečné činnosti a výše starobního důchodu bude rovněž klesat. Stále více sebezaměstnaných se bude nacházet v úrovni minimálního starobního důchodu a životního minima. Řešení obtížných životních situací bude ve stále rostoucí míře přecházet na veřejné rozpočty, na sociální dávky.

Obdobnou situaci lze sledovat i v oblasti zdravotního pojištění. Ve 2/3 sebeza-

Graf č. 1: Příjem a uspokojování potřeb domácností sebezaměstnaných v %



Zdroj: Terénní šetření OSVČ 2012, výpočty VÚPSV

městnaní přispívají do zdravotního zabezpečení pouze minimální částkou.

Vyměřovací základy pro sociální a zdravotní pojištění se odvíjejí od daňových základů. V případech podnikání podle zemědělského zákona a podle živnostenského zákona při produkci zboží a služeb pro konečnou spotřebu obyvatelstva jsou široké možnosti pro daňovou optimalizaci¹³. Prostor je omezen pouze v případech subdodávek středním a velkým podnikům¹⁴ a u většiny svobodných povolání, kde jsou výkony systémově kontrolovány. Systém nerespektuje princip solidarity, na kterém je založen evropský sociální model, resp. jej transformuje do jednosměrného toku od korporací a zaměstnanců. Nízký, resp. nulový daňový základ předurčuje i minimální vyměřovací základ.

Sebezaměstnaní se stejně jako ostatní populace orientují na momentální efekty, nepřihlížejí k životním rizikům a ani nepředpokládají změnu příjmů, výdajů a životního stylu ve stáří. Nízká finanční gramotnost většiny z nich jim ztěžuje orientaci v existujících formách a způsobech vytváření potřebných rezerv. Nízký stupeň solidarity vyplývá ze systému podpory a rozvoje sektoru samostatně výdělečné činnosti ze začátku ekonomické transformace.

Protikrizová opatření ve fiskální oblasti umožnila pokračování v rozvoji sektoru samostatně výdělečné činnosti. Počet sebezaměstnaných se v letech 2008–2011 zvýšil o 8 %, produktivita jejich práce však reálně klesla o 6 %. Růst táhlo zvyšování podílu manuálních činností. Podíl sebezaměstnaných na zaměstnanosti patří mezi nejvyšší v EU. Ve srovnání s ostatními zeměmi se zachovala specifická struktura s minimálním podílem farmářů a relativně vysokým podílem sebezaměstnaných v sekunděru. V době krize se sektor samostatně výdělečné činnosti orientoval na konečnou spotřebu obyvatelstva. Přátelské daňové prostředí umožnilo sebezaměstnaným zachovat vysokou příjmovou hla-

dinu, která jejich domácnostem umožňuje, ve stejné míře jako v období konjunktury, bezproblémové uspokojování jejich potřeb vč. zbytných. Růst počtu manuálních pracovníků s nízkou finanční gramotností, rozšiřování prostoru daňové optimalizace a provázanost daňových a vyměřovacích základů našly svůj odraz v nízkém objemu odváděného sociálního a zdravotního pojištění a v klesající úrovni tvorby rezerv pro nepříznivé životní situace a na stáří. V budoucích letech v souvislosti se stárnutím osob samostatně výdělečně činných a ukončením jejich ekonomické aktivity hrozí reálné riziko jejich propadu do chudoby.

- 1 VÚPSV ve spolupráci s agenturou Factum Invenio.
- 2 VÚPSV, Katedra veřejných financí VŠE a Generální finanční ředitelství.
- 3 Déle než 14 let podnikala více než polovina šetřených sebezaměstnaných.
- 4 Pracovník v režimu „švarcsystému“ není v sídle své firmy dosažitelný.
- 5 Podle terénního šetření a šetření Generálního finančního ředitelství za rok 2011 pro účely projektu využívala „nákladové paušály“ zhruba polovina firem sebezaměstnaných.
- 6 Podle národních účtů se v letech 2006–2011 zvýšil počet sebezaměstnaných o 8 %, vč. „švarcsystému“ a růstu počtu cizinců o 41 % při reálném poklesu produktivity, počítané jako smíšený důchod ve stálých cenách/OSVČ, o 6 %. Snížila se i relace produktivity k národní ekonomice celkem ze 67 % v roce 2006 na 59 % v roce 2011. Bližší ČSÚ: Databáze ročních národních účtů, dostupné na http://apl.czso.cz/plll/rocnka/rocnkavyber.makroek_pracov, červen 2013, ČSÚ: Cizinci. Cizinci: zaměstnanost dostupné na http://notes.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_zamestnanost, duben 2013
- 7 V tomto případě lze předpokládat i opačný vztah. Řešitelé se neptali na využití firemního majetku pro osobní potřeby respondenta a jeho rodiny, protože předpokládali negativní reakci.
- 8 Včetně pracoviště doma.
- 9 V roce 2010 vykazala statistika rodinných účtů průměrný měsíční čistý příjem na osobu domácnosti osoby samostatně výdělečně činné ve výši 11 265 Kč, tj. 86 % úrovně zaměstnanecké domácnosti. Šetření životní úrovně domácnosti v metodice EU - SILC ve stejném roce vykazalo 13 342 Kč

měsíčně na osobu, tj. 107 % úrovně zaměstnanec-ké domácnosti. Blíže ČSÚ: Vydání a spotřeba domácností podle statistiky rodinných účtů 4. čtvrtletí 2010, ČSÚ Praha 2011, kód: w-3005-10, dostupné na http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/publ/3005-10-4_ctvrtleti_2010, ČSÚ: Příjmy a životní podmínky domácností ČR v roce 2011, ČSÚ, Praha 2012 kód e-3012-12, dostupné na <http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/p/3012-12>

10 Podle údajů poskytnutých Generálním finančním ředitelstvím v roce 2011 uplatnilo slevu na dani z příjmu z titulu penzijního připojištění pouhých 12 % sebezaměstnaných a z titulu životního pojištění 29 % sebezaměstnaných.

11 V době terénního šetření se II. důchodový pilíř teprve připravoval.

12 Podnikání delší 20 let deklarovalo necelých 15 % šetřených sebezaměstnaných v hlavní činnosti.

13 V roce 2006 odvedli sebezaměstnaní daň z příjmů fyzických osob ve výši 17,7 mld. Kč, v roce 2012 objem klesl na 3,3 mld. Kč, blíže MF: Vládní finanční statistika dostupné na http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/vlad_fin_stat.html, přístup duben 2013

14 I v těchto případech však lze v rámci „švarcsystému“ sledovat daňové úniky ve srovnání s režimem pracovněprávního vztahu. Řada zaměstnavatelů

v období krize vytěsnila své zaměstnance do zdánlivě samostatné výdělečné činnosti. Rozsah se statisticky nesleduje a je obtížně odhadnutelný.

Literatura:

Baštýř, I., Brachtl, M., Vlach, J. Terénní šetření o sociálním a ekonomickém postavení osob samostatně výdělečně činných v ČR 2006. Analýza výsledků. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2007. - ISBN 978-80-87007-85-3, dostupné na <http://praha.vupsv.cz/>

ČSSZ. Výroční zpráva 2011, Praha 2012, dostupné na http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/E546D3B5-F389-4308-BC52-80E763BDADB9/0/cssz_vz_2011.pdf

ČSÚ. Databáze ročních národních účtů, dostupné na http://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocnkavyber.makroek_pracov

ČSÚ. Cizinci. Cizinci: zaměstnanost dostupné na http://notes.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_zaměstnanost

ČSÚ. Vydání a spotřeba domácností podle statistiky rodinných účtů 4. čtvrtletí 2010, ČSÚ Praha 2011, kód: w-3005-10, dostupné na http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/publ/3005-10-4_ctvrtleti_2010

ČSÚ. Příjmy a životní podmínky domácností ČR v roce 2011, ČSÚ, Praha 2012 kód e-3012-12, dostupné na <http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/p/3012-12>

Eurostat. Economy and finance - National accounts, dostupné na http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/national_accounts/data/database

MF. Vládní finanční statistika dostupné na http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/vlad_fin_stat.html

Průša, L. a kol. Sociálně ekonomické postavení osob samostatně výdělečně činných ve společnosti II (Sborník analýz sociálně ekonomického postavení osob samostatně výdělečně činných ve společnosti). Praha: VÚPSV, v.v.i., 2008. ISBN 978-80-7416-000-4

Průša L., Baštýř I., Brachtl M., Vlach J. The Socio-economic Status of Self-employed Persons in Czech Society. Prague: Research Institute for Labour and Social Affairs, 2009. ISBN 978-80-7416-035-6

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů.

Zákona č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 252/1997 Sb., o zemědělství, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

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

Příklady přístupnosti informací lidem se sluchovým postižením

Eva Liberová

V České republice se definice přístupnosti poprvé objevila ve vyhlášce o obecných technických požadavcích zabezpečujících užívání staveb osobami s omezenou schopností pohybu. Přístup osob se zdravotním postižením není vymezen pouze jako přístup do veřejných prostor, ale zahrnuje také přístup osob se sluchovým postižením k informacím a službám, který by měl být umožněn všude tam, kde je umožněn osobám bez zdravotního postižení.

Termín handicap

Handicap je omezení příležitosti účastnit se života společnosti na stejné úrovni jako ostatní. Termín „handicap“ poukazuje na nedostatky v prostředí i v organizovaných aktivitách ve společnosti, které brání osobám se sluchovým postižením, aby se zapojily za rovných podmínek. Vyrovnání podmínek znamená proces, jehož prostřednictvím jsou různé služby, činnosti, informace či akce zpřístupněny všem osobám se sluchovým postižením.

Sluchově postižené osoby

Lidé se sluchovým postižením jsou heterogenní skupina, která se dále dělí na jedince nedoslýchavé, neslyšící, ohluchlé nebo jedince s kochleárním implantátem. Lidé ohluchlí jsou lidé, u kterých hluchota nastala po ukončení spontánního osvojení řeči. Uživatelé s kochleárním implantátem jsou osoby, které ohluchly a jimž byl voperován kochleární implantát. Lidé nedoslýchaví mají různou míru ztráty sluchu, od těch, kteří téměř normálně slyší, až po ty se ztrátou typickou pro neslyšícího člověka.

Neslyšícími označovaní velkým „N“ jsou podle kulturní definice jazyková a kulturní menšina a jsou to ti jedinci, kteří se narodili neslyšící a jejichž rodným jazykem je

jazyk znakový. Dále to mohou být i osoby, které považují znakový jazyk za svou primární formu komunikace, tj. i slyšící osoby, např. slyšící děti neslyšících rodičů, slyšící tlumočníci znakového jazyka.

Komunikační potřeby lidí se sluchovým postižením jsou proto rozdílné. Lidé, kteří ztratili sluch po osvojení řeči, komunikují normálně česky, preferují psanou češtinu a za jazykovou a kulturní menšinu se nepovažují.

O ohluchnutí má však veřejnost mylné představy. Přehled nejčastějších omylů uvádí tabulka č. 1.

Přístup k informacím

Největší problémy v přístupu k informacím pociťují osoby, které neslyší a pro které je znakový jazyk cizím jazykem. Protože neslyší mluvenou řeč, potřebují simultánní přepis mluvené řeči do textu. Jejich komunikační potřebou je rozumět ostatním pomocí psané češtiny.

Úmluva o právech osob se zdravotním postižením ve svém článku 21 zmiňuje závazek uznávat a umožnit používání všech prostředků, způsobů a formátů komunikace dle vlastní volby člověka s postižením a také požadavek, aby subjekty, které poskytují služby veřejnosti, poskytovaly informace a služby v přístup-

ných a využitelných formátech, tj. aby byly využívány odpovídající technologie ke zpřístupnění mluveného slova pro osoby se sluchovým postižením, aby služby nabízené veřejnosti byly přizpůsobeny potřebám osob se sluchovým postižením.

Přístupnost informací v současné praxi

Centrum zprostředkování simultánního přepisu

Služba Centrum zprostředkování simultánního přepisu umožňuje všem, kteří potřebují ke komunikaci se slyšícím okolím simultánní přepis mluvené řeči, aby měli k této službě přístup, aby jim byl přepisovatel zajištěn vždy, kdy si jej vyžádají, a stali se tak plnohodnotnými účastníky společenského dění. Její cílovou skupinou jsou lidé ohluchlí i lidé těžce nedoslýchaví a uživatelé kochleárních implantátů, kteří mají obtíže porozumět v určitých situacích, a také slyšící občané, kteří potřebují s těmito lidmi komunikovat.

Organizace mohou žádat objednávku k zajištění simultánního přepisu mluvené řeči pro ohluchlé osoby na webu www.eprepis.cz. Do objednávky uvedou informace - název a typ akce (přednáška, konference, jednání...), místo a datum konání, čas zahájení a předpokládaného ukončení, jméno a pří-

jmění, e-mailovou adresu, telefon a kontaktní údaje na pořadatele akce. Poté se ozve koordinátor a upřesní další. Jde tu o zajištění přepisovatele/ky na místě konání akce.

Transkript online

Transkript online s. r. o. (www.transkript.cz) je sociálně zaměřená firma, jejímž posláním je pomáhat odbourávat komunikační bariéry. Hlavní činností je poskytovat služby profesionálního přepisu online. V rámci svých aktivit se Transkript zaměřuje na klienty s velkým počtem zákazníků, mezi kterými jsou i osoby s postižením sluchu. Zajišťuje řešení online přepisu na klíč, a to ICT služby a služby profesionálních přepisovatelů. Přepisovatel slouží k tomu, aby při konverzaci mezi dvěma lidmi, z nichž jeden je se sluchovým postižením, zprostředkoval sluchový vjem do podoby textu. Text se může zobrazovat na libovolném zobrazovacím zařízení, které je možné připojit na internet a které má v sobě zabudovaný internetový prohlížeč pro připojení ke speciálně vyvinuté webové aplikaci. Takovým zařízením může být počítač, chytrý telefon smartphone, tablet, ipod. V tomto případě přepisovatel přepisuje přes internet a není na místě akce. Řeší se i označení místa s přepisem, viz obrázek č. 1.

Asistenční služba hovorů operátora Telefónica O2

Operátoři telekomunikační firmy O2 při telefonním hovoru fungují jako zprostředkovatelé pro osoby s postižením sluchu. Vyřizují komunikaci s institucemi a úřady, kontaktují lékaře, objednávají zboží, vyhledávají potřebná telefonní čísla a číslo klientovi zašlou formou SMS, faxem nebo e-mailem, předávají soukromá sdělení a zprostředkují komunikaci slyšících lidí s lidmi se sluchovým postižením. Fungují 24 hodin denně a odbourávají bariéru telefonních hovorů - převádějí hovor do písemné podoby osobám s postižením sluchu a slyšící protistraně sdělení od osob s postižením sluchu čtou.

Slyšící volající může použít telefonní číslo 800 142 142, řekne operátorovi požadavek, komu má převést mluvené slovo do písemné podoby a jakým způsobem (viz obrázek č. 2), a sdělí informaci určenou pro příjemce se sluchovým postižením, jako kdyby s ním telefonicky hovořil. Kontakt je možný také na emailové adre-

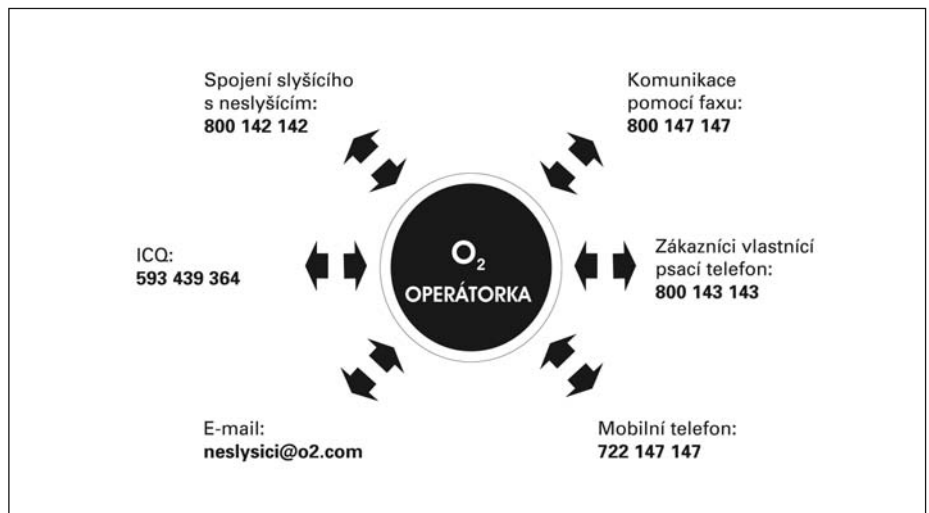
Obrázek č. 1: Označení místa s přepisem



Tabulka č. 1: 10 obvyklých mýtů o ohluchlých osobách

- Každý, kdo neslyší, používá znakový jazyk.
- Každý, kdo ohluchne, začne nosit sluchadlo.
- Každému, kdo ohluchne, může pomoci kochleární implantát.
- Na ohluchlého člověka musíme mluvit hodně nahlas a zblízka.
- Když někdo ztratí sluch, automaticky se naučí odezírat.
- Jestliže se někdo odezírat naučí, odezírat tak, jak to vidíme ve filmu.
- Ohluchlý člověk, který dovede odezírat, bude vždy rozumět.
- Ohluchlý člověk, který hned neodpoví, nemá pohotové myšlení.
- Kdyby došlo při vzájemné komunikaci k omylu, hned to poznáme.
- Odezírání je vlastně čtení ze rtů.

Obrázek č. 2: Schéma zprostředkování telefonních hovorů Telefónica O2



se neslysici@o2.com a prostřednictvím SMS na čísle 722 147 147 - ty naopak slouží „volajícím“ s postižením sluchu pro sdělení telefonního čísla a zprávy určené slyšícímu adresátovi.

eScribe

V 73 Era finančních centrech zavedli nedávno plošně službu Era eScribe. Era eScribe je speciální simultánní přepis, díky kterému může zákazník se sluchovým postižením sledovat odpovědi pracovníka banky na monitoru počítače. Stačí, aby si zákazník o tento přepis požádal, a pracovník pobočky se telefonicky spojí s přepisovatelem, kterého zajišťuje společnost Transkript on-line. Poté otevře soubor na webovém stránce Era eScribe a od této chvíle se veškeré promluvy pracovníka, přenášené přes telefon do sluchátek přepisovatele, budou ihned zobrazovat v textové podobě na monitoru. Era služby přizpůsobila potřebám zákazníků se sluchovým postižením.

Také mobilní operátor Vodafone zavedl ve 12 prodejnách službu Vodafone eScribe, která umožňuje bezplatným on-line přepisem řeči na dálku komunikaci sluchově postiženým klientům s pracovníky prodejn. Služba eScribe funguje podobně přes telefonické spojení se specializovaným centrem přepisu, kde se řeč převádí do textu na webovém rozhraní. Vše, co pracovník prodejny řekne, se jako text zobra-

zuje v aktuálním čase na monitoru a zákazník se sluchovým postižením si to čte.

V rámci rozvoje aktivit pro podporu spoluobčanů s postižením realizuje Nadace Vodafone nyní výzkum, ve kterém se zajímá, jak využívají mobilní technologie a přidružené služby a co v současné době v této oblasti nejvíce postrádají, případně co brání ve využívání již existujících technologií.

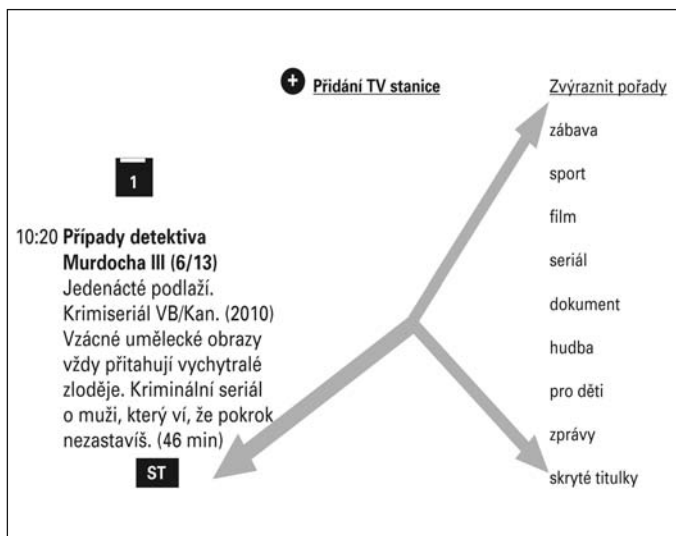
Přístupnost TV pořadů a informací

Titulkování

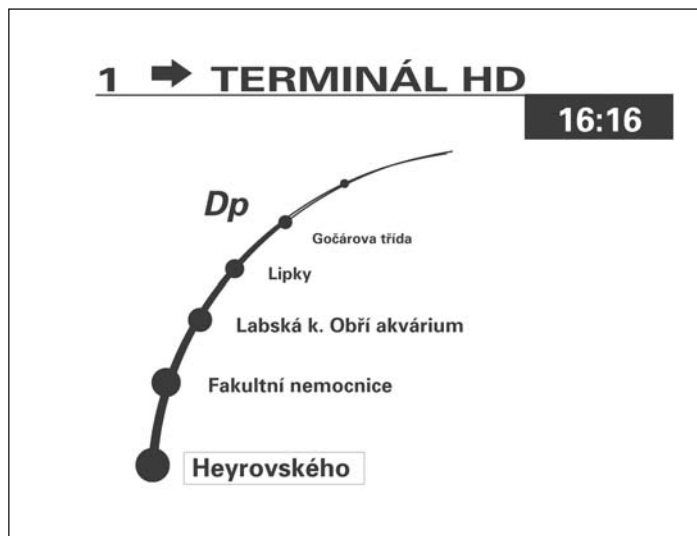
Kdo neslyší, potřebuje skryté titulky (teletext 888) k tomu, aby rozuměl, co se říká v televizi. Je docela problém najít na internetu televizní program, kde je na první pohled vidět u názvu pořadu, jestli je pořad opatřen skrytými titulky. Člověk se sluchovým postižením si nevybírá pořady podle toho, jestli se mu líbí, ale podle toho, jestli mají titulky. V TV programu na iDnes zavedli volbu, která zobrazuje sluchově postiženým divákům pořady, které jsou opatřené skrytými titulky. Na obrázku č. 3 je znázorněno rozkliknutí pořadů s ST.

Nejvíce pořadů se skrytými titulky má Česká televize. Vysílá nejen filmy se skrytými titulky, ale např. i zpravodajský pořad Otázky Václava Moravce. Letos také drží prvenství ve volebním zpravodajství z volby prezidenta - skrytými titulky byly opatřeny předvolební debaty.

Obrázek č. 3: Zobrazení pořadů opatřených skrytými titulky (teletext 888) - TV program iDnes s ST



Obrázek č. 4: Příklad přístupnosti informací na infopanelu v MHD Hradec Králové



V letošním roce poprvé došlo na otitulkování sportovního přenosu - mistrovství světa v ledním hokeji. Skryté titulky mělo 7 přenosů, kde hrál hokejový tým České republiky, a titulkováno bylo i finále již bez účasti českého týmu.

Titulky však neběží u všech pořadů. Např. u mimořádného vysílání je slyšící veřejnost informována o chystané evakuaci kvůli povodním, jsou zřízeny telefonické krizové linky, ale lidé, kteří neslyší, jsou odkázáni pouze na internet, jelikož telefonovat na krizovou linku nemohou, výzvy z rozhlasu neslyší, a když si v televizi zapnou skryté titulky, objeví se nápis „teletext není k dispozici“. Jak se má osoba s postižením sluchu dozvědět, že například její bydliště bude možná evakuováno, jaké stanice byly zavřeny (aniž by to hledala na internetu), jak má kontaktovat krizovou psychologickou linku? O přístupnost informací by šlo, kdyby se mimořádné linky daly kontaktovat písemně e-mailem.

Přístupnost dopravních informací

Pokud se nikde nezobrazuje, kudy dopravní prostředek jede a jaká je příští stanice, osoby s postižením sluchu nemohou hlášení zastávek slyšet. Zeptat se řidiče, kam jede, je pro osoby se sluchovým postižením nemožné. Mnohdy se ani dveře u řidiče neotevřou, a když ano a osoba se sluchovým postižením se zeptá, jestli autobus jede určitým směrem, řidič sice ochotně odpoví, ale třeba s otočenou hlavou a není vidět, co říká. Málokdy kývne ano/ne.

V některých městech mají již autobusy infopanel, kde se zobrazují názvy stanic, kde autobus stojí, a směr, kterým jede. Příklad je znázorněn na obr. 4.

Obhajoba přístupnosti

Sdružení obrany spotřebitelů ČR se věnuje také diskriminaci občanů se zdra-

vatním postižením v přístupu ke službám a zboží. Osoby s postižením sluchu jsou diskriminovány zejména tím, že různé společnosti vyžadují, když zákazník s nabídkou nesouhlasí, aby zavolal na uvedené telefonní číslo.

Na Českou obchodní inspekci se lze obracet s podněty na diskriminaci při poskytování zboží a služeb. Také veřejný ochránce práv je místem ochrany před diskriminací, je úřadem pro rovné zacházení a oběti s postižením sluchu se na něj se svými podněty mohou obracet.

Literatura:

- Strnadová, V. 10 obvyklých omylů u ohluchlých osobách [on-line]. Dostupné na WWW: <http://kochlear.cz/doc/10_omylu_Strnadova.pdf>.
- Centrum zprostředkování simultánního přepisu [online]. Dostupné na WWW: <www.eprepis.cz>.
- Transkript online s.r.o. [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.transkript.cz>>.

Čermák, M. Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením. NRZP ČR, Praha, 2012. ISBN 978-80-87181-08-9.

Úmluva o právech osob se zdravotním postižením [on-line]. Dostupné na WWW: <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/vvzpo/dokumenty/umluva-o-pravech-osob-se-zdravotnim-postizenim--70247/>>.

Standardní pravidla pro vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením, 1993 [on-line]. Dostupné na WWW: <www.nrzp.cz/dokumenty/zahranicni/pravidla.doc>.

Moravskoslezský krajský plán vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením na léta 2014-2020. Dostupné na WWW: <<http://verejna-sprava.kr-moravskoslezsky.cz/wai.html>>.

Kratochvíl, L. idnes vychází vstříc osobám se sluchovým postižením [on-line]. Dostupné na WWW: <<http://ladislavkratochvil.blog.idnes.cz/c/191684/idnes-vychazi-vstric-osobam-se-sluchovym-postizenim.html>>.

Autorka působí jako sociální pracovník a zaměřuje se na problematiku osob se sluchovým postižením.

Mezinárodní projekt **SocialWeb - SocialWork** o délce 24 měsíců (květen 2012 - květen 2014), financovaný Evropskou komisí, je koordinován německou organizací Stiftung Digitale Chancen. Partnery projektu jsou organizace Nobody's Children Foundation (Polsko), Fundación Esplai (Španělsko), RIAP Association (Litva) a Národní centrum bezpečnějšího internetu (Česká republika), které zprostředkuje sociálním pracovníkům vzdělávání v oblasti bezpečného užívání moderních technologií. Celodenní odborný seminář s názvem „**Sociální práce s mládeží ohroženou elektronickým násilím a kyberkriminalitou**“ během jarních měsíců absolvovalo přes 170 sociálních pracovníků, především profesionálů ze státního a neziskového sektoru pracujících s dětmi, mládeží a ohroženými rodinami. Účastníci mají k dispozici i navazující online kurs, rozvíjející témata přednášená v prezenčním semináři. Uskuteční se také třístupňová mezinárodní evaluace nově vznikajícího programu pro pomáhající profesionály. NCBI usiluje o akreditaci odborné přípravy sociálních pracovníků v oblasti prevence kyberkriminality a o začlenění tématu do celoživotního vzdělávání u těchto profesí. Národní centrum bezpečnějšího internetu je neziskové nevládní sdružení, založené v roce 2006 jako Online Safety Institute, s cílem přispívat k bezpečnějšímu užívání internetu, moderních informačních a komunikačních technologií, k dodržování etických norem v online komunikaci a napomáhat předcházení a snižování možných sociálních rizik spojených s jejich užíváním. Sdružení je členem celoevropské sítě národních osvětových center bezpečnějšího internetu INS SAFE a spolupracuje s mezinárodní sítí horkých linek INHOPE.

Více informací na: www.saferinternet.cz, www.socialweb-socialwork.eu

Zdroj: Národní centrum bezpečnějšího internetu

Komunitní práce a firmy - partneři při realizaci konceptu společenské odpovědnosti firem

Jana Žáčková, Lucie Kamrádová

Článek reaguje na současnou situaci v realizaci společenské odpovědnosti firem (dále jen CSR) v prostředí veřejné správy (resp. komunitní práce). Vychází ze zkušeností a drobných analýz, které autorky v rámci působení v těchto oblastech provedly (obě autorky působí v Centru sociálního podnikání při Fakultě veřejných politik Slezské univerzity v Opavě, J. Žáčková působí jako metodička komunitního plánování pro Moravskoslezský kraj). Článek je stručným shrnutím společných možností, které byly autorkami na poli realizace konceptu CSR ve sféře komunitní práce identifikovány. Cílem článku je upozornit na některé z výzev, které komunitní práce v obcích společensky odpovědným firmám nabízí.

V současné době je otázka společenské odpovědnosti firem natolik významná, že se hledají nové cesty k posílení a rozšíření CSR nejen mezi zástupci podnikatelského sektoru, ale i sektoru veřejného. K dosažení nových cílů by mohly dle Pavlíka a Bělčíka (2010) vést například aktivity směřující k přijetí jednotné strategie veřejného sektoru v České republice v přístupu k CSR s cílem vytvořit motivující prostředí pro veřejné a soukromé firmy a možnost vytvoření prostoru pro spolupráci s komunitami. V současnosti je jako hlavní aktér CSR vnímán soukromý sektor, v němž se koncept považuje za konkurenční výhodu. Můžeme konstatovat, že další možnou sférou působení, která zatím není efektivně rozvinuta, je neziskový sektor včetně municipalit. Důvodem je mnohdy personální nedostatečnost, omezený přístup k know-how, nedostatečné propojení hlavní činnosti organizací s určitou vizí a strategií atd. Pavlík se vyjadřuje k moderní vizi konceptu CSR jako k přístupu, v němž je možno zvýšit podíl privátních firem, organizací územní veřejné správy a neziskových organizací, které přijímají dobrovolně odpovědnost nad rámec zákonných požadavků formou CSR na podporu zvyšování kvality a efektivitu poskytování veřejných služeb. Z toho plyne, že na veřejnou správu a poskytování veřejných služeb mají vliv především dvě skupiny, tedy společnosti (veřejnost) a firmy ze soukromého sektoru, které působí na směřování veřejné správy. Tento vztah nejlépe vystihuje níže uvedené schéma, vyjadřující tendence potřeb v ČR jak u veřejnosti, tak v organizacích soukromého sektoru s celkovým efektem na organizace veřejného sektoru (Pavlík - Bělčík, 2010).

Je zřejmé, že koncepce CSR již dávno přesahuje mantinely soukromého podnikatelského sektoru a směřuje do oblasti veřejné správy a neziskového sektoru. Důkazem tohoto přesahu jsou nejen vznikající nové teorie a přístupy (např. častější využívání PPP² projektů), ale také dále uvedené okruhy realizace CSR v oblasti komunitní práce.

Komunitní práce z pozice společenské odpovědnosti firem

Univerzální definice CSR neexistuje, stejně tak absenteje jednotné legislativní

ukotvení v zemích EU. Nicméně základní myšlenky a cíle jsou zřejmé a všem zemím společné (Petříková at al., 2008). Rozhodující je především skutečnost, že vždy jde o kontinuální závazek podniků chovat se eticky a přispívat k ekonomicky udržitelnému růstu a zároveň se zasazovat o zlepšení kvality života nejen zaměstnanců a jejich rodin, ale také lokální komunity (Kunz, 2012). Český překlad „Corporate Social Responsibility“ jako „společenské“ nikoliv „sociální“ odpovědnosti firem zdůrazňuje sociální rovinnu, již lze chápat také jako odpovědnost vlastníků a manažerů organizací vůči komunitě, ve které působí. Nejedná se o systém, který by nahrazoval právní podmínky dané státem v oblasti podnikání. Stále zde funguje princip dobrovolnosti, jde o dobrovolný doplněk hlavní podnikatelské činnosti (Kol. autorů, 2005) realizovaný směrem k rozvoji komunitních vztahů a uspokojování potřeb občanů - příslušníků komunity. Z pozice konceptu CSR se nabízí možnost využít komunitní práce jako účinného prostředníka mezi občany, veřejnou správou, firmami i dalšími subjekty - jinými slovy stakeholdery. V novodobém, širším významu termín „stakeholderi“ označuje nejen osoby a instituce, které zasahují do organizace a provozu podniku, ale také „konkurenty, zástupce státní správy a samosprávy, zájmové skupiny, média, odbory, mezinárodní organizace a širokou veřejnost“ (Kunz, 2012, s. 89), tedy občany, členy komunity.

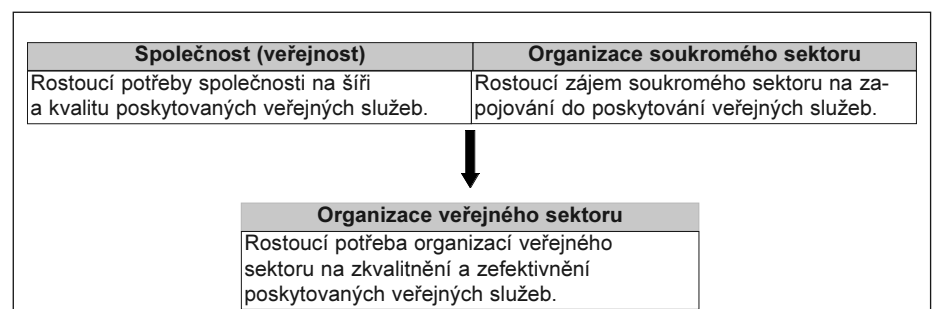
Profesionální komunitní práce je dle Navrátila (2001, s. 133) charakteristická „podporou rozvoje svépomocných skupin, úsilím o zlepšení efektivitu distribuce služeb“. Tento autor také vymezuje typické úkoly

komunitní práce, kterými jsou kontakt a komunikace s jednotlivci i sociálními skupinami v komunitě, strategické plánování, tvorba sítí vzájemné pomoci, facilitace efektivního rozvoje skupin a spolupráce s odborníky a různými organizacemi. Hlavním cílem je tedy podpora kompetencí komunity (Příhodová, 2004). Zde má své místo také CSR.

Aktuální a validní informace o problémech a potřebách komunity

Fáze monitoringu, jako první fáze komunitní práce, zahrnuje sledování lokality s cílem nalezení a odhalení podstatných problémů. Tento úkol je zpravidla naplňován sběrem sociologických dat o lokalitě prostřednictvím místních institucí (vysoké školy, výzkumné agentury). K hlubšímu poznání situace a k pochopení nalezených problémů slouží cyklicky opakované analýzy, dotazníková šetření, veřejná setkání, fokusové skupiny apod. V této fázi se nejen navazuje kontakt s členy komunity (občany města) a získávají se informace k dalšímu zpracování, ale mnohdy se také kontaktuje místní odborná veřejnost, která je přirozenou součástí komunity. Již v této fázi by do procesu mohli vstupovat představitelé místních podniků a získávat informace o hlavních potřebách komunity. Investice časová (např. účast na veřejných setkáních či fokusových skupinách) nebo materiální (finanční účast na výzkumných studiích apod.) se vrátí ve formě přehledu o oblastech, na které se filantropická činnost firmy má zaměřit. Opatření validních informací o povaze oprávněných potřeb členů komunity (občanů obce) jsou prvním a velmi důle-

Obrázek č. 1: Změny potřeb veřejnosti, soukromého a veřejného sektoru v ČR



Zdroj: Pavlík - Bělčík, 2010.

žitým krokem v procesu rozvoje místního sociálního prostředí.

Uplatnění kulturního kapitálu zaměstnanců firem

Aby byly úspěšné, musí být komunitní projekty odborné, profesionálně vytvořené a také transparentní, musí zapojit odborníky i širokou veřejnost a výsledky musí být srozumitelně publikovány (Petříková at al., 2008). Společensky odpovědná firma může poskytnout odborné znalosti svých zaměstnanců, nutné pro proces projektování, plánování a efektivní využívání existujících zdrojů například tak, že jim umožní zapojit se do přímé práce pracovní skupiny, která se projektováním zabývá. Zkušenosti firemní „plánovači“, obohaceni o znalost problémů komunity, budou jistě cennými partnery při stanovení vizí, priorit a hlavních cílů rozvoje komunity. Stejně tak jejich zkušenosti z organizace a provozu firem budou užítkovány při stanovení pravidel, která budou limitovat monitorování plnění jednotlivých kroků i celkové vyhodnocování plánu.

Přímá podpora procesu rozvoje komunity ze strany firem

Jako další etapu můžeme uvést implementaci plánu rozvoje komunity. Levická (2008) v této fázi zdůrazňuje využívání všech místních zdrojů ke zvýšení zainteresovanosti komunity na realizaci projektů. V této fázi se otevírají možnosti praktické aplikace CSR, mezi něž patří např. firemní dárčovství. Jde o nejčastější formu realizace CSR, kdy nabídnutá pomoc má formu finančního příspěvku, hmotného daru, méně pak poskytnutí služby nebo bezplatného pronájmu prostoru a techniky. Firemní filantropie zahrnuje firemní dobrovolnictví, které spočívá v dobrovolném zapojení zaměstnanců firem do procesu komunitní práce anebo přímo do práce v neziskových organizacích. Tato práce je vykonávána v pracovní době (jinak jde o dobrovolnickou činnost jednotlivce, nikoliv firmy). Náplní práce mohou být jak odborné činnosti a poradenství, tak nejručnější manuální práce. Firmou zřízené nadační fondy, matchingové fondy, společensky prospěšné projekty i zaměstnanec-
ké sbírky jsou rovněž ukázkou firemní filantropie. Právě firmy tedy mohou být tím subjektem, který prostřednictvím sociální sítě svých zaměstnanců vytvoří prostor pro společnou práci všech stakeholderů na rozvoji komunity.

Filantropická prezentace firmy - nejlepší reklama

S rozsáhlou informační kampaní souvisí i poslední etapa, kterou Navrátil (2001) spojuje s hodnocením efektivnosti daného programu a její prezentací veřejnosti (komunitě). Především poslední dvě etapy jsou prostorem pro komunikaci s komunitou, lépe řečeno prezentaci firmy a filozofie její „odpovědné činnosti“. Petříková at al. (2008, s. 89) uvádí, že „efektivní komunikace se stakeholdery je významnou hodnotou, která přináší partnerské zapojení firmy do okolního světa“ a na jiném místě (s. 93), že „firmy mají legitimní právo usilovat o to, aby se jejich stakeholderi dozvěděli o tom, které aktivity jsou firmě vlastní, která část místní komunity se stala jejich cílovou oblastí“. Jinými slovy, v této části se otevírá možnost publicity pro filantropické aktivity firmy ať už v médiích, na webových stránkách charitativních projektů a neziskových organizací, či na veřejných akcích, určených obyvatelům komunity (např. Dny partnerství, Den Země, Veletrh sociálních služeb apod.).

Propagace myšlenky CSR

Výzkumy dokazují (př. agentury IPSON, TAMBOR, viz Macků, 2013), že povědomí českých občanů o CSR i význam filantropie firem při jejich kupních rozhodnutích vzrůstá. Prostor, který se v procesu komunitního rozvoje propagací cílů CSR nabízí, by určitě měl být využit k posílení tohoto trendu. Aktivity komunitního rázu, webové stránky neziskových organizací i obcí, místní periodika apod. otevírají myšlenku CSR nebývalé možnosti.

Závěr

Oblast komunitní práce nabízí společensky odpovědným firmám dosud nevy-

užívaný prostor pro participaci na sociálním fungování občanů z různých sociálních struktur, představitelů a zaměstnanců firem dostávají možnost vstoupit do procesu řešení sociálních problémů. Není tedy bezúčelné nahlížet na komunitní práci jako na určitý prostředek pro praktickou aplikaci realizace konceptu CSR. Komunitní práce otevírá prostor pro rozvoj občanské společnosti, společnosti, kde občané i firmy a další subjekty deklarují odpovědnost za své referenční sociální prostředí. Přestože se neustále objevují nové překážky ve veřejném sektoru i v malých organizacích, objevují se stále nové tendence aktivity CSR co nejvíce podpořit. Téma lze uzavřít slovy Ernesta Hemingwaye: „Velké ideály nepotřebují jen křídla, ale též vhodný terén, z něhož by mohly vzlétnout“.

- 1 CSR - Corporate Social Responsibility (společenská odpovědnost firem).
- 2 Public-Private Partnership.

Literatura:

- Kol. autorů. Napříč společenskou odpovědností firem. 1 vyd. Kladno: AISIS, 2005. 163 s. ISBN 80-239-6111-X.
- Kunz, V. Společenská odpovědnost firem. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2012. 208 s. ISBN 978-80-247-3983-0.
- Levická, J. Na ceste za klientom. 1. vyd. Trnava: Oliva, 2008. 283 s. ISBN 978-80-89332-03-8.
- Macků, T. Lidé nejsou lhostejní k otázkám CSR ani v dnešní nelehké době. [online]. Ipsos [cit. 2013-04-25]. Dostupné z: <http://www.ipsos.cz/tiskove-zpravy/lid-nejsou-lhostejn-k-ot-zk-m-csr-ani-v-dne-n-nelehk-dob>
- Navrátil, P. Teorie a metody sociální práce. Brno: Marek Zeman, 2001. 168 s. ISBN 80-903070-0-0.
- Pavlik, M. - Bělčík, M. Společenská odpovědnost organizace. CSR v praxi a jak s ním dál. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010. 169 s. 978-80-247-3157-5.
- Petříková, R. et al. Společenská odpovědnost organizací. 1. vyd. Ostrava: DTO, 2008. 183 s. ISBN 978-80-02-02099-8.
- Příhodová, A. Koncept komunity v komunitní sociální práci. Sociální práce/Sociálna práca, 2004, roč. 4, č. 3, s. 43-56. ISSN 1213-624.

Obě autorky působí v Ústavu veřejné správy a regionální politiky FVP Slezské univerzity v Opavě.

Některé poznatky z 27. mezinárodní populační konference v Busanu

Martina Miskolczi, Petra Dotlačilová, Jana Langhamrová

Na konci srpna se ve druhém největším jihokorejském městě Busanu konala mezinárodní konference demografů a vědců zabývajících se vývojem populací. Na celosvětovém setkání se prezentovali přednášející ze všech kontinentů a účastníci přijeli z více než 170 zemí světa. Organizátoři v moderním prostředí výstavního centra BEXCO připravili a po dobu pěti dnů organizačně zajistili deset až dvanáct souběžně běžících sekcí, což čítalo 308 sekcí řádných, několik sekcí plakátových a také desítky sekcí přidružených.

Ze zaměření příspěvků bylo patrné, že zájem jednotlivých kontinentů a oblastí se liší. Velká pozornost byla věnována rodině, plánování rodiny a plodnosti, těhotenství, potratům, uspořádání rodinného života a zajištění podmínek pro výchovu dětí, a to

včetně hygienických podmínek (čistota vody) a zdravotní úrovně (HIV); dále se autoři zabývali chudobou, sociální heterogenitou populací a nerovnoměrností ve vývoji. Část příspěvků se zaměřovala na migraci a migranty, začlenění migrantů do

nové společnosti a jejich účast na trhu práce. Také bylo možné vysledovat zájem o zdravotní otázky, reprodukci, úmrtnost a prodlužování délky lidského života. Některé sekce byly zaměřeny na mladou část populace - adolescenty. Vzhledem k sou-

časným problémům moderní korejské společnosti se vybrané přidružené sekce věnovaly nízké fertilitě a možnostem, jak ji v Koreji a ve vyspělých zemích podpořit. Problémy vyspělých populací se odrážely v sekcích, které se zabývaly stárnutím, přechodovými strategiemi a dopady stárnutí do všech oblastí lidského života, tedy nejenom z čistě demografického pohledu, ale také dopadů do rodinného života a rolí jednotlivců, sociální pomoci, zdravotnictví, vzdělávání apod.

Příspěvky se ve velké míře zaměřovaly na indickou a čínskou populaci, na vývoj populací v rozvojových zemích, v menší míře i na populace evropských zemí.

Některé z 300 sekcí se zaměřily na úmrtnost v nízkém i vysokém věku, byly zde také představeny různé metody jejího výpočtu. Další pak na vnitřní migraci a dynamiku rodiny, migraci a s ní související strategie, vnitřní migraci studentů s vyšším vzděláním v asijsko-pacifickém regionu nebo na nové techniky používané pro odhadu migrace.

Řada tematických okruhů souvisela se stárnutím populace. Jednotlivé sekce se zaměřovaly na prodlužování délky lidského života, stárnutí populace a mezigenerační vztahy, prodlužování lidského života, rodinného života a sociálních tříd v asijsko-pacifickém regionu, také zde byla sekce zaměřená na zdraví a stárnutí v nízké-, středně- a vysokopříjmových zemích. Stárnutí bylo často spojováno s tématem úmrtnosti. Některé sekce se zaměřovaly na nové metody používané pro odhady úmrtnosti, jiné se zabývaly úmrtností v nejvyšším věku, mateřskou úmrtností, rozdíly mezi nadějí dožití u mužů a u žen, např. v zemích Střední a Jižní Ameriky. Neméně zajímavé byly sekce představující pokrokové metody ve výpočtech úmrtnostních tabulek nebo demografických projekcí. Další sekce byly věnovány metodám používaným pro projektování plodnosti, úmrtnosti s ohledem na příčiny úmrtí či při nízké úrovni plodnosti. Jiné se týkaly vzdělání a pracovní síly, vlivu vzdělání na plodnost (analýzy vlivů dosaženého vzdělání na narození druhého dítěte v evropských zemích nebo analýzy plodnosti mužů a žen s vyšším vzděláním v průběhu jejich života), vlivu vzdělání na pracovní příjmy a snížení příjmové nerovnosti, např. v Brazílii. Zajímavý příspěvek popisoval rozdíly ve vzdělání a mechanismy ve změnách pracovní síly tvořené vdanými ženami v Japonsku.

Významnou součástí konference byly sekce zabývající se historickou demografií, chudobou populace či populačním vývojem. Důležité byly také sekce pojednávající o posuzování rizika nákazy HIV u těžko dostupných populací, svazcích rodin stejného pohlaví nebo průzkumu zdraví adolescentů, rizikového chování a jejich úmrtnosti.

V průběhu konference byly rovněž diskutovány změny a pokroky v oblastech

týkajících se demografické metodologie, výpočetních postupů, kvality dat nebo také predikcí a odhadů.

Stárnutí

Stárnutí se postupně přenáší i do méně rozvinutých zemí. Velké populace Číny (1,35 mld. obyvatel) a Indie (1,22 mld. obyvatel) budou během několika desetiletí řešit jeho vážné dopady na fungování celé společnosti. Dopady stárnutí byly řešeny jak z pohledu teoretického (modely demografických projekcí, modely zatížení produktivní části populace, návaznost na výkonnost ekonomiky měřené makroekonomickými ukazateli apod.), tak z pohledu zdravotního a sociálního (tranzice rolí v rodině, změny v sociální péči a zdravotnictví, na trhu práce aj.).

- Kvantifikaci efektu prodlužování věku odchodu do důchodu versus zvyšování míry ekonomické aktivity z pohledu ekonomiky státu se věnoval Sergej Ščerbov, podle jehož odhadu ve většině evropských zemí v roce 2050 nahradí zvýšení míry ekonomické aktivity o jeden až dva procentní body zvýšení důchodového věku o jeden rok. Při diskusi s autorem jsme získali konkrétní výsledky i pro ČR pro náš specifický případ postupně rostoucího důchodového věku.
- Xiujian Peng z Číny prezentovala rozsáhlý a komplexní model, který propojoval demografické procesy v Číně do roku 2050 s fungováním ekonomiky, konkrétně s několika makroekonomickými indikátory, jenž ukazuje na nutnost navyšovat věk odchodu do důchodu a na hrozby vyplývající z nerovnováhy mezi počty mužů a žen.
- Obdobného tématu se dotýkal i příspěvek Elke Loichinger z Wittgenstein Centre for Demography and Global Human Capital (IIASA), která připravila projekci indické a čínské populace do roku 2060 dle pohlaví, věku a vzdělání.
- Francouzský autor Ceren Inan ukázal dopady stárnoucí pracovní síly z pohledu psychologického a sociálního (zkoumal psychosociální rizika v práci na populacích Evropské unie, tedy včetně ČR) a z pohledu věku. Podle něj starší pracovníci v období cca pět let před řádným důchodovým věkem vykazují nižší obavy ze ztráty zaměstnání a z ekonomické nejistoty. I zde jsme navázali s autorem kontakt a získáváme konkrétní informace o situaci v České republice.
- Byly představeny různé modely prostorové difúze některých demografických jevů (snižující se plodnosti, kojenecké úmrtnosti, úmrtnosti, rostoucího podílu dětí narozených mimo manželství) pro jejich analýzu v jednotlivých částech země; příspěvky se týkaly Švédska, Belgie, Alžírsko a Švýcarska.
- Velmi zajímavé byly také příspěvky, které se zabývaly dokumentováním efektů minulých konfliktů, hladomorů a přírodních katastrof na úmrtnost. Anglický

autor Richard Kapend se ve svém příspěvku zabýval posouzením počtů zabitých osob v průběhu válečného a neválečného období (vysokého počtu zemřelých během vojenských konfliktů v Demokratické republice Kongo) s cílem odhadnout pomocí projekčních technik vyšší úbytek populace.

- Mexický autor Vladimír Canudas-Romo se ve svém příspěvku zabýval stagnací naděje dožití u mužů a u žen v Mexiku během prvního desetiletí 21. století s důrazem na analýzu vlivu vražd a ostatních příčin úmrtí na hodnotu naděje dožití.

Dalšími zajímavými příspěvky byly ty, které se týkaly produktivity práce ve vyšším věku.

- Mexická autorka Isalia Nava-Bolanos se ve svém příspěvku snažila zjistit, jaké hlavní faktory ovlivňují pracovní sílu tvořenou osobami staršími 60 let k setrvání na trhu práce.
- Příspěvek indického autora Bheemeshwar Reddy Amireddy se zabýval zkoumáním účasti nejstarších osob na trhu práce v Indii od roku 1983 do roku 2010 a analýzou toho, jakým způsobem socioekonomické a demografické faktory ovlivňují rozhodnutí nejstarších osob o účasti na trhu práce.

V sekci s názvem Ohodnocení plánovaného rodičovství (reprodukční politiky) byly prezentovány příspěvky, které se soustředily na zhodnocení vlivu omezení potratů a škrťů v rozpočtu na plánování rodiny v Texasu. Další příspěvek se zabýval politikou reprodukční zdravotní péče pro etnické menšiny ve Vietnamu.

Na téma demografická okna a hospodářský růst se zaměřil Wolfgang Lutz, který se věnoval příznivému účinku změn ve věkové struktuře po poklesu plodnosti, který je znám jako demografická dividendy. Výsledky naznačují, že zlepšení v oblasti dosaženého vzdělání je klíčem k produktivitě a růstu příjmů a že podstatná část demografické dividendy je založená na dividendě ve vzdělávání. Obdobně se Anrudh Jain v příspěvku „Společné pojítka mezi politikou, přispívající ke změně plodnosti a demografické dividendě“ zabýval příležitostmi pro rychlý hospodářský růst na základě trvalého poklesu plodnosti v Indii. Autor zde poukazyval na nejednotné načasování v indických státech a tudíž rozdílné využití tohoto potenciálu.

Na jedné z přidružených sekcí odborníci z komerčních společností (Samsung, NTT) a Mezinárodní telekomunikační unie (ITU) prezentovali možnosti moderní techniky využitelné pro stárnoucí společnosti. Mezi takové inovace patří využití mobilních zařízení (mobilních telefonů, hodinek apod.) a dalších zařízení, která jsou schopna monitorovat, sbírat a vyhodnocovat informace o pohybu, životním stylu a zdraví svých majitelů a v neposlední řadě přivolat nebo i samostatně poskytnout odbornou pomoc v okamžiku krize. Tato sekce se přirozeně nazývala „Smart Technology“.

Plakátové sekce

Různorodost světového setkání byla dokreslena širokou a bohatou přehlídkou plakátů, které se lišily jak zaměřením, tak způsobem zpracování. Jejich autoři po celý den umožnili zájemcům diskutovat o tématu, vzniklo tak zajímavé otevřené diskusní

forum. Během konference proběhlo hned několik plakátových sekcí se zaměřením na demografické metody a data, zdraví a dlouhodobost populace, pracovní sílu a vzdělání, migraci a urbanizaci, kvalitu dat v demografických průzkumech, historickou demografii nebo biodemografii.

Více informací:

<http://www.iussp.org/en/event/17/info>
<http://www.iussp.org/sites/default/files/Conference%20Programme.pdf>

Autorky patří do kolektivu katedry demografie VŠE v Praze.

Informační servis čtenářům

Apel na přehodnocení přístupu k denní péči o děti

Hana Hašková a Steven Saxonberg (eds.), Jiří Mudrák. Péče o nejmenší: boření mýtů.

Praha: Sociologické nakladatelství, 2012. 199 s. ISBN 978-80-7419-114-5

Prosazování efektivního rozvoje služeb denní péče o děti stále brání stereotypní pojmání jejich koncepce a role i jistá strnulost celého systému. Autoři recenzované publikace si proto dali za cíl „odhalit a diskreditovat ty mýty, které jsou na české politické a mediální scéně reprodukovány a blokují otevřenou společenskou a politickou diskusi i reformu rodinné politiky“ (s. 8). Na tvorbě publikace se sešli politolog-ekonom, socioložka a psycholog, což odpovídá charakteru a zdrojům mýtů o denní péči o děti. Podle nich je třeba se vypořádat se sedmi základními mýty, jimž odpovídají jednotlivé kapitoly knihy.

Autoři odhalují ideologický základ kritizovaných názorů a zpochybňují jejich vědeckou podstatu a s použitím výzkumů a analýz, které považují za objektivnější a průkaznější, uvádějí názory odporující těmto mýtům. Prezentují otevřenější přístupy k úloze denní péče o děti a reformní postupy při dalším formování systému této péče i v souvisejících oblastech rodinné politiky.

První mýtus formulují slovy: „každý přece ví, že zařízení denní péče o děti jsou pro děti do tří let škodlivá“. Jsou přesvědčeni, že se zrodil před mnoha lety na základě dezinterpretace kritických studií o důsledcích života dětí v institucionálních bytových zařízeních a že se traduje jako obecně platná pravda, i když ho zahraniční studie vyvracejí. Autor této kapitoly S. Saxonberg porovnává výsledky různých studií, které poukazují na pozitivní i negativní konsekvence institucionální nerodinné denní péče o děti, a poukazuje na obtížnost provádět takové komparace vzhledem k rozmanitosti podmínek, v nichž se systém denní péče realizuje. Podle něj je při analýzách důležité brát v potaz tři zásadní faktory: 1. dlouhodobost nebo krátkodobost dopadů navštěvování zařízení denní péče; 2. kvalitu péče v zařízeních a současně „kvalitu“ rodinného zázemí dětí a 3. v jakém věku děti začaly zařízení navštěvovat (s. 19). O dlouhodobých dopadech existuje poměrně málo studií s různými výsledky. V kontextu analýzy významu kvality zařízení denní péče autor dochází k odmítavému stanovisku vůči jejím alternativním for-

mám (s. 29–30), neboť nezabezpečují tak vysokou kvalitu péče jako „tradiční“ zařízení. Přitom kvalita služeb denní péče se v autorově analýze ukázala jako klíčová při hodnocení dopadů docházky do zařízení denní péče na jedince. Autor na závěr shrnul předpoklady pozitivního přínosu docházky do těchto zařízení.

J. Mudrák se v další kapitole vypořádává s dalším mýtem, formulovaným slovy: „čeští odborníci prokázali, že jesle jsou pro děti nebezpečné“. Autor zde analyzuje jednotlivé obvykle uváděné oblasti psychologických dopadů docházky do zařízení denní péče, zejména pro děti do tří let, a snaží se dokázat, že tzv. vědecké argumenty o škodlivosti jeslí jsou využívány účelově podle hodnotových orientací autorů (s. 40). Negativní postoj českých psychologů k jeslím vysvětluje jejich konzervativními názory na rodinu a genderovou dělbu rolí. Současně ale upozorňuje, že některé odborné názory byly v rámci kritiky jeslí dezinterpretovány. Argumentům zpochybňujícím přínos jeslí kvůli negativním dopadům na sociabilitu dětí a na jejich emoční a kognitivní vývoj se autor brání s využitím výsledků výzkumů, jež ukazují složitější determinaci a diferenciaci vlivu kolektivní výchovy nejmenších dětí na jejich další život. Celkově na mne však tato kapitola působí dojmem, že se zde autor také plně neubrání použití poněkud zjednodušujících soudů o komplikované problematice a přeceňuje vliv odborného diskursu na vývoj jeselských zařízení. V dalších kapitolách jsou přitom uváděny i další příčiny.

Třetí mýtus autoři formulují slovy shrnujícími odsouzení jeslí pro jejich spjatost s předlistopadovým režimem: „jesle jsou vynálezem komunistů“. H. Hašková k vyvrácení mýtu využila historii vzniku a rozvoje jeselské péče v ČR. Ukazuje, že problémy dětí docházejících do jeslí pramenily často z externích podmínek, jako byla dlouhá pracovní doba matek či zaoštalost materiálního vybavení jeslí a převis poplatků nad nabídkou. Rozvoj zařízení péče o děti do tří let v evropských zemích, kde komunisté nikdy nebyli v moci, jsou dle autorky potvrzením toho, že podpora jeslí

komunisty nebyla až tak výjimečná a tím méně ovlivňuje současný (ne)zájem o jesle ze strany rodičů.

Čtvrtý mýtus je definován slovy „pro děti je přirozené, aby se svou matkou zůstávaly doma do tří let věku“ a jemu věnovaná kapitola je svým způsobem podrobnějším rozvinutím jedné z tezí obsažených v druhém mýtu. Rozdělení dětí z hlediska možnosti a vhodnosti denní nerodinné péče podle hranice dosažení tří let je stále velmi silně zakořeněno, ačkoliv v soukromé sféře roste nabídka individuálního a diferencovaného přístupu k předškolním dětem pod hlavičkou společného zařízení. Autoři Hašková a Saxonberg se snaží tento mýtus vyvrátit s využitím příkladů ze zahraničí, kde tato hranice uplatňována není, ale současně hledají a nacházejí kořeny tohoto rozdělení „v morálních debatách o potřebě dětí osvojit si morální hodnoty a v odhadech náboženských vůdců o tom, kdy jsou děti dostatečně staré na to, aby mohly začít chápat morální otázky“ (s. 95–96). To jistě ukazuje na ideologické vlivy, nicméně osobně bych tu viděla obecnější otázky, odkdy jsou děti schopné určitého způsobu vzdělávání, přičemž s hranicí tří let souhlasit nelze. Autoři kritizují, jak je tato hranice zdůvodňována poznatky vývojové psychologie o škodlivosti kolektivní výchovy pro „příliš malé“ děti. Do této kapitoly jsou zařazeny i úvahy o roli otců a pochybnosti o tom, zda mohou být dobrými pečovateli, jsou pojednány jako další „dílič“ mýtus.

Také ve výzkumech zjišťované postoje, že „Češi a Češky jesle nechtějí“, chápou autoři Hašková a Saxonberg jako další mýtus. Na diskrepancích mezi zjišťovanými odpověďmi na obvykle kladené otázky o zájmu o kolektivní zařízení denní péče, o vlivu těchto zařízení na děti a o roli ženy-matky autoři ukazují, že se nejedná o jednoznačné odmítání nerodinné péče, které je navíc různě determinováno a diferencováno. Ženy si přitom uvědomují, že za nedostupnost jeslí platí snížením materiální úrovně rodiny a komplikovanější profesní kariérou. Autoři též analyzují, nakolik je odmítání jeslí podmíněno jejich negativním obrazem ve společnosti.

Šestý mýtus „Česká republika si jesse nemůže dovolit“ je možné chápat také jako neschopnost nebo nezájem českých rozhodných orgánů a politiků vyhodnotit náklady a přínosy státních investic do zařízení denní péče o děti. Autor S. Saxonberg výhody vyšší zaměstnanosti matek malých dětí, jejímž předpokladem je umístění dětí do jeslí, sumarizuje a modelově vypočítává na základě těchto faktů: a) takové matky by zaplatily více na daních a pojištění; b) za tyto ženy by odváděl daně a pojistné zaměstnavatel; c) potřebný personál vyššího počtu jeslí představuje nová pracovní místa; d) stát by neplatil pojištění, které hraří za ženy na mateřské a rodičovské dovolené; e) multiplikační efekt vyšší zaměstnanosti matek přináší další ekonomické rozvojové možnosti; f) eliminují se ztráty vznikající z horšího kariérního, a tím i mzdového, růstu žen-matek. Investice do dotované denní péče o děti v zařízeních nejsou podle něj ztrátové. Kapitola obsahuje i zhodnocení vlivu využívání služeb denní péče o děti na ekonomickou situaci matek a na ekonomickou budoucnost dětí (ne)majících možnost docházky do těchto zařízení. Na základě výzkumů ukazujících pozitivní vliv raného vzdělávání na školní úspěšnost dětí (sám uznává, že dosavadní výsledky nejsou dostatečné pro jedno-

značné závěry) dovozuje, že investice do kvalitních institucí denní péče o děti jsou přispěvkem k rozvoji lidského kapitálu.

Mýtus „česká rodinná politika vychází z odborných poznatků“ je zhodnocen, a to obzvláště kriticky, v širším, zejména politickém kontextu sledované problematiky. Po úvodním představení hlavních rysů prarodinné a genderově citlivé rodinné politiky v severských zemích a ve Francii a přerodu rodinně-politické koncepce v Německu ve stejném duchu následuje kritika politiky svobodné volby v péči o děti v prostředí, kde absentuje variabilita nabídky forem nerodinné péče. Kritice je podroben nesystémový vývoj koncipování rodinné politiky v ČR a vliv zastánců konzervativního pojetí rodiny s jeho dočasnou dominancí v rozhodovací sféře, stejně jako kompetenční spor a nezájem či neschopnost dohody tří ministerstev, která dlouhodobě spravovala různé typy denní péče o děti, o sjednocení správy těchto zařízení pod jedno ministerstvo. Ze závěru kapitoly je třeba podtrhnout konstatování, že „pokud nebudou nové nebo znovuzaváděné typy nerodinné péče o děti finančně, ale také z hlediska školení a kontroly, podporovány státem, obcemi a k tomu určenými orgány, zůstane otázka jejich kvality, kontroly a dostupnosti nedořešena“ (s. 163).

Závěrečná doporučení přináší částečně nové požadavky na systém denní péče o děti oproti stávající koncepci, byť některé zmíněné ideje se již v současnosti prosazují v nově navrhovaných změnách systému (jako např. odbornost personálu, počet dětí na pečující osobu, všestranný rozvoj dítěte, individuální přístup). Autoři publikace však více podporují tradiční zařízení denní péče, zejména jeselského typu. Závěry autorů jsou výrazem kombinace odborného i politického pohledu na systém denní péče, přičemž autoři přirozeně zastávají jiný ideologický náhled, než na jakých jsou budovány názory, které autoři hodnotí jako mýty. Požadují vyšší finanční podporu systému denní péče, což je skutečně to, co dnešnímu systému chybí a co brzdí jeho rozvinutí, a zvyšování dostupnosti kolektivních zařízení i individuálních forem denní péče o děti pro rodiny ze všech sociálních skupin. Plně podpořit je třeba požadavek na odstranění posuzování vhodnosti a koncepce zařízení denní péče podle věkových kritérií namísto individuálního přístupu podle zájmů dětí a rodičů. Autoři v knize zdůrazňují genderový aspekt řešení vztahu mezi rodinnou a nerodinnou péčí, konkrétně pak v požadavku odstraňování bariér spoluúčasti otců na péči o své děti v raném věku.

Věra Kuchařová

Diskriminaci osob se zdravotním postižením je třeba bránit

Michal Čermák: *Projev a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*

Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, Praha, 2012. 64 s. ISBN: 978-80-87181-08-9

V publikaci *Projev a formy diskriminace osob se zdravotním postižením* se autor zaměřil na práva osob se zdravotním postižením, na projevy diskriminace, ale především také na to, jak se proti ní bránit. Podává ucelený obraz počínající seznámením s obecnými lidskými právy, kde nezapomíná jmenovat Listinu základních práv a svobod či Zákoník práce a zákon o zaměstnanosti. Předpokládá totiž,

že právě diskriminace v zaměstnání je nejčastějším problémem zdravotně postižených. Aby bylo možné o diskriminaci hovořit, je nutné stanovit si samotný termín a na základě pětistupňového testu určit, zda se vůbec o diskriminaci jedná. Zde autor uvádí několik názorných příkladů z praxe pro lepší pochopení dané problematiky. Nechybí ani rady, kam se v případě podezření na porušení práva obrátit.

Závěrečná kapitola se zabývá konkrétními otázkami, které si handicapovaní kladou. Publikace je logicky a přehledně uspořádána a může být užitečným pomocníkem pro osoby se zdravotním postižením. V rámci projektu *Rovná práva pro všechny* knihu vydává Národní rada osob se zdravotním postižením ČR.

Jana Skalová

Novinky v knižním fondu

The making of ageing policy. Theory and practice in Europe. / Ervik, Rune [EDI] - Lindén, Tord Skogedal [EDI]

Cheltenham: Edward Elgar, 2013. - xi, 288 s. - ISBN 978-1-78195-247-4.

Statistická ročenka trhu práce v České republice v roce 2012.

Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013. - 254 s. - ISBN 978-80-7421-064-8.

Příjmy a životní podmínky domácností v roce 2012.

Praha: Český statistický úřad, 2013. - 269 s. - ISBN 978-80-250-2360-0.

Domácnosti v ČR: příjmy, spotřeba, úspory a dluhy v letech 1993 až 2012.

Praha: Český statistický úřad, 2013. - 41 s. - ISBN 978-80-250-2362-4.

Význam standardizace sociálních služeb v době jejich liberalizace. / Halásková, Renáta

Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních

věcí, v. v. i., 2013. - 137 s. - ISBN 978-80-7416-118-6.

Encyklopedie sociální práce. / Matoušek, Oldřich a kol.

Praha: Portál, 2013. - 570 s. - ISBN 978-80-262-0366-7.

International standards-setting in social security. / Becker, Ulrich [EDI] - Pennings, Frans [EDI] - Dijkhoff, Tineke [EDI]

Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2013. - vi, 514 s. - ISBN 978-90-411-3728-9.

Nejisté vyhlídky. Proměny vědecké profese z genderové perspektivy.

Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2013. - 193 s. - ISBN 978-80-7419-145-9.

Sociální právo. / Koldinská, Kristina

Praha: C. H. Beck, 2013. - xvi, 191 s. - ISBN 978-80-7400-474-2.

Monitoring nákladů práce v ČR, ve státěch Evropské unie a v USA v letech 2006–2011.

Bulletin No. 7. / Vlach, Jan - Kozelský, Tomáš

Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., 2013. - 51 s. - ISBN 978-80-7416-117-9.

Zákon o pojistném na důchodové spoření. Komentář. / Geržová, Lenka - Kouba, Stanislav

Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. - ix, 238 s. - ISBN 978-80-7478-017-2.

Důchodový systém v České republice. / Rytířová, Lucie

Olomouc: ANAG, 2013. - 114 s. - ISBN 978-80-7263-821-5.

Postavení žen v české vědě. Monitorovací zpráva za rok 2011. NKC - ženy a věda. / Tenglerová, Hana

Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., 2012. - 59 s. - ISBN 978-80-7330-227-6.

Sociální a ekonomické postavení osob samostatně výdělečně činných v ČR v roce 2012. / Vlach, Jan - Průša, Ladislav - Szabo, Július - Pavlíček, Tomáš

Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., 2013. - 82 s. - ISBN 978-80-7416-116-2.

Odborný měsíčník Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR

SOCIÁLNÍ SLUŽBY

www.socialnisluzby.eu

Z obsahu letního dvojčísla:

- Zdeněk Kašpárek: U sv. Jakuba se sešly Dobré duše k oslavě dobrovolnictví
- MUDr. David Adameček: Adiktologické sociální služby, 3. část: Terapeutické komunity
- Mgr. Ilona Štorová: Uplatnění age managementu v ČR v kontextu sociálních služeb
- MUDr. Andrea Pekárková: Sociálně - zdravotní problematika bezdomovectví, 1. část: Zdraví osob bez domova
- Mgr. et Mgr. Eva Prošková: Podávání léků per os v pobytových zařízeních - právní analýza
- Ing. arch. David Tichý, Ph.D.: Bydlení seniorů
- Mgr. Zuzana Kameníková: VOP: Ochrana práv seniorů s demencí
- Zdeněk Kašpárek: „Nevětší problém jsou u nás peníze“ - rozhovor s D. Mostovou z americké MSSA
- Mgr. Lucie Neubertová: Právní poradna: Opatrovnictví podle nového občanského zákoníku
- JUDr. Vladimír Hort: Právní poradna: Diskriminace v odměňování zaměstnanců

Z domácího tisku

Povolování splátek pojistného a penále. / KVĚTENSKÁ, Eva

In: Národní pojištění. - Roč. 44, č. 5 (2013), s. 13-15.

Kdo může požádat o povolení splátek a jaké jsou náležitosti žádosti. Příslušnost správy sociálního zabezpečení při řízení o povolení splátek. Rozhodování o povolení či nepovolení splátek. Důsledky pro plátce při povolení splátek. Povinnosti plátce pojistného při povolení splátek.

Sociální pojištění studentů. / PŘIB, Jan

In: PSK - Personální a sociálně právní kartotéka. - Roč. 16, č. 7 (2013), s. 21-24.

Předdůchody v praxi. / PŘIB, Jan

In: Práce a mzda. - Roč. 61, č. 8 (2013), s. 26-30.

Základní srovnání II. a III. pilíře v oblasti důchodového zabezpečení v ČR po 1. lednu 2013. / VOPÁTEK, Jiří

In: Národní pojištění. - Roč. 44, č. 7 (2013), s. 9-11.:tab., -lit.

Tabulkové srovnání II. a III. pilíře z následujících hledisek: právní úprava, fond, vstup, snížení důchodu z I. pilíře, dědictví, jednorázové vyrovnání, vyplácení doživotního důchodu (= penze), nárok na státní příspěvek, možnost snížení základu daně, záruka tzv. „černé nuly“, kolísání finanční hodnoty majetku účastníka a regulace poplatků. Údaje o počtu účastníků penzijního připojištění k 31. 12. 2013 a počtu lidí, kteří vstoupili do II. pilíře za prvních pět měsíců 2013.

Chyby zaměstnavatelů v oblasti pracovnělékařských služeb. / BUKOVJAN, Petr

In: PSK - Personální a sociálně právní kartotéka. - Roč. 16, č. 7 (2013), s. 10-13.

Rozdíly v bytové situaci se prohloubily. / ZYKMUNDOVÁ, Eliška

In: Statistika a my. - Roč. 3, č. 7-8 (2013), s. 36-37.:obr.

Finanční dostupnost bydlení se mezi lety 2007 a 2012 spíše zvyšovala. Přesto mají mladé domácnosti horší bytovou situaci než domácnosti s osobou v čele starší 36 let.

Právní statut pěstounů v oblasti důchodového pojištění. / VAŇKOVÁ, Václava

In: Národní pojištění. - Roč. 44, č. 4 (2013), s. 9-12.: -lit.

Postavení pěstouna v důchodovém pojištění. Doba důchodového pojištění. Odměna pěstouna od 1. ledna 2013. Pojem „dítě“. Důchodový věk. Nárok na výplatu předčasně starobního důchodu. Zaměstnavatel pěstouna a jeho povinnosti. Pozůstalostní důchody. Situace, kdy dítěti v pěstounské péči zemře rodič s ohledem na fakt, že pěstoun není zákonným zástupcem dítěte ve smyslu zákona o rodině.

Jak se liší daňová politika pro rodiny s dětmi v zemích OECD? / GOLA, Petr

In: Práce a mzda. - Roč. 61, č. 6 (2013), s. 58-60.

Pohled na rodinnou politiku a podporu mladých rodin v ČR (daňová zvýhodnění a dávky) v porovnání se zeměmi OECD.

Ze zahraničního tisku

Policy feedback and support for the welfare state. [Zpětná vazba politiky a podpora pro sociální stát.] / JORDAN, Jason

In: Journal of European Social Policy. - Roč. 23, č. 2 (2013), s. 134-148.:tab., -lit.

Teoreticky laděná stať o vzájemném působení veřejného mínění a nastavení politiky sociálního státu. Výzkum demonstruje vazby mezi institucionální strukturou a veřejnými postoji.

Addressing the Social Determinants of Subjective Wellbeing: The Latest Challenge for Social Policy. [Řešení sociálních determinantů subjektivního pohody: Nejnovější výzva pro sociální politiku.] / DEEMING, Christopher

In: Journal of Social Policy. - Roč. 42, č. 3 (2013), s. 541-565.:tab., -lit.

Článek se zabývá sociálními determinantami subjektivního blahobytu ve Velké Británii. Pro empirickou strategii rozvíjí dvou- a vícezměrné a vícezměrné logistické regresní modely, stejně jako testování na interakci efektů v datech. Výsledky ukazují, že blahobyt není ve Velké Británii rovnoměrně distribuován.

Introduction: Welfare State Reform, Recognition and Emotional Labour. [Úvod: Refor-

ma sociálního státu, poznání a emocionální práce.] / TONKENS, Evelien - GROOTEGOED, Ellen - DUYVENDAK, Willem

In: Social Policy and Society. - Roč. 12, č. 3 (2013), s. 407-413.: -lit.

Okleštění sociálního státu a jeho důsledek, podpora „aktivního občanství“, jsou dnes v západních zemích rozšířené jevy. Zatímco veřejné a akademické debaty se zaměřily na praktické důsledky měnících se pravidel a klesajících nároků, mnohem méně pozornosti se věnuje tomu, jak občané požívají tyto reformy a jejich doprovodnou rétoriku. Ještě mnohem méně víme o tom, jak reformy sociálního státu dopadají na emoce lidí.

Die österreichische Sozialversicherung im Jahre 2012. [Rakouské sociální zabezpečení v roce 2012.] / HAYDN, Reinhard

In: Soziale Sicherheit. - Roč. 66, č. 5 (2013), s. 222-244.:obr., tab.

Podrobná zpráva o hospodaření rakouských nositelů sociálního zabezpečení v roce 2012. Příjmy, výdaje, srovnání s HDP a státním rozpočtem. Situace v jednotlivých odvětvích. Důchodové pojištění: Valorizace, pojištěnci, počty a druhy důchodů, poživatelé důchodů, výše důchodů, průměrné důchody, vyrovnávací příspěvek, příplatek na dítě, finanční situace důchodového pojištění. Nemocenské pojištění: chráněné osoby, pojištěnci, finanční situace nositelů nemocenského pojištění, příjmy, výdaje. Úrazové pojištění: pojištěnci, důchody, finanční situace.

The trade-off between choice and equity: Swedish policymakers' arguments when introducing patient choice. [Kompromis mezi výběrem a spravedlností: Argumenty švédských politiků při zavádění práva pacienta na svobodnou volbu lékaře.] / FREDRIKSSON, Mio - BLOMQUIST, Paula - WINBLAD, Ulrika

In: Journal of European Social Policy. - Roč. 23, č. 2 (2013), s. 192-209.:obr., -lit.

Politická diskuse při zavádění svobodné volby lékaře v oblasti poskytování primární zdravotní péče ve Švédsku v roce 2010.

Patterns of change in youth unemployment regimes: France and Switzerland compared. [Vzorové změn režimů nezaměstnanosti mládeže: porovnání Francie a Švýcarska.] / CHABANET, Didier - GIUGNI, Marco

In: International Journal of Social Welfare. - Roč. 22, č. 3 (2013), s. 310-318.: -lit.

Analýza přístupů k řešení nezaměstnanosti mládeže na pozadí srovnání francouzské rovnostářské politiky a švýcarské diferencialistické koncepce.

Social enterprise policy design: Constructing social enterprise in the UK and Korea. [Politika sociálního podniku: Vytváření sociálního podniku v Británii a Jižní Koreji.] / PARK, Chuszbjg - WILDING, Mark

In: International Journal of Social Welfare. - Roč. 22, č. 3 (2013), s. 236-247.:obr.,tab., -lit.

Vládní přístupy k formování sociální ekonomiky v zemích s rozdílnými podmínkami na příkladu Británie a Jižní Koreje v období let 1997 až 2010.

Social dialogue in selected European countries - research results - p. 2

This article summarises the pivotal results of a research project carried out in the second half of 2011 and in 2012 as part of the public contract "Processing analyses of social dialogue and flexible working solutions in selected European Countries", with Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. (Research Institute for Labour and Social Affairs) as the body conducting the research. The research objective, to which the content and applied methodology conformed to, was to describe and analyse selected national systems of social dialogue being applied in Europe and compare them. Social dialogue and collective bargaining play a key role in labour-law relationships, and, in the majority of the countries surveyed, the freedom to associate is guaranteed by the constitution and the conditions of association are regulated by law. The national systems examined differed substantially in a host of important aspects, such as in the degree of centralisation and, particularly, in parametric diversity. What they do share is a greater degree of involvement on the part of the employer, which, as a rule, exceeds the degree to which trade unions are involved in organisation. The degree of coverage by collective agreements generally far exceeds union density. The majority of national models can be termed multilevel systems of collective bargaining with interaction between bargaining on various levels, with the conditions under which parties are entitled to collectively bargain and conclude collective agreements being regulated comprehensively. The level of coverage by collective bargaining in Europe has a rather falling trend. Tripartite social dialogue in the surveyed countries differs both in terms of legal and organisational set-up, scope and negotiated issues and in terms of significance and structure of the stakeholders. Even the scope and quality of the experience of the people involved on all organisational levels are integral to the importance and influence of social dialogue and collective bargaining.

Keywords: social dialogue, collective bargaining, legal regulations, structure, bipartite, tripartite

How do we view people without a home? Attitudes, opinions and activities of the public - p. 13

This article addresses the public's attitude to the homeless. These attitudes are important, as they directly influence the behaviour of the majority of the population towards people without a home and, vicariously, have an influence on the formulation of public policy. When making an international comparison, we can see that attitudes are similarly negative in all countries included in the analysis (France, the Netherlands, Germany, Italy, Denmark, Greece, Finland, Sweden, Austria, Czech Republic, Hungary, Poland and Slovakia). In all these countries, respondents consider loss of work, debt and addiction to drugs or alcohol as the most significant causes behind homelessness. There are, however, significant differences between the countries with regard to attitudes. For example, in the Czech Republic, almost 36% of respondents believe that it is best not to help the homeless at all. In the other analysed

countries, this opinion is held by "only" 20% of the adult population. Of course, differences also exist across Czech society. More educated people see a lack of will and laziness as the causes behind someone becoming homeless, whereas less educated people more often see social injustice as the cause. The data used for the analysis originate in particular from the Eurobarometer series of surveys (specifically the survey conducted in 2009) and a number of surveys conducted by Institut pro výzkum veřejného mínění (Public Research Institute) between 1992 and 2001.

Keywords: homelessness, attitudes, sociology

Changes in the social and economic position of self-employed persons in 2012 compared with 2006 - p. 21

The Czech Republic reports a large percentage of self-employed (18.5% in 2013) in terms of the employment rate. Within the EU, the Czech Republic comes second only to Slovakia in terms of the highest percentage of self-employed working in industry and construction, and, as a result of agricultural mass production, the lowest percentage of private farmers. With regard to the limited and often negative statistical and administrative data, the article relies on output from field surveys of social and economic conditions of 1005 self-employed in the Czech Republic in 2012. The nature of small undertakings is predominantly manual work (about 4/5 of self-employed people). The reason for choosing to be self-employed is not economics, such as income and unemployment, but independence in decision-making, greater satisfaction from work, self-fulfilment, and the active and creative nature of entrepreneurial activity. The economic crisis resulted in a change in market orientation: the percentage of final consumption of the population grew to the detriment of sub-contracts for other companies. The self-employed evaluate their work and living conditions as better than the employed do. With regard to the overlap of personal and work life, it is difficult to assess work conditions. Roughly 80% of self-employed worked longer than 60 hours per week. Work during holidays is not perceived as a drawback. Vacations time is most often 3-4 weeks. The income of the households of the self-employed is, in terms of resources, diverse: income from the partner's employment-related income comprises a substantial part. The heterogeneity of the income structure reflects the economic independence of household members and, at the same time, protects against the risks of entrepreneurial activity. The income situation in households of the self-employed allows the problem-free coverage of essential and non-essential expenditures. The low percentage of self-employed who create reserves for unexpected and difficult life situations and for old age (just under 50% of respondents) does not correspond to the high degree of satisfaction of needs. A comparison with the results of a similar survey in 2006 indicates that the economic crisis did not affect the self-employed substantially thanks to tax policies; in fact, the number of self-employed increased by 8% between 2008 and 2011.

Keywords: Self-employed, social position, economic position, changes

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

