

Tabulka č. 5: Členění exekučních srážek z důchodu podle jejich výše

Výše exekuce	Počet
do 100	2 995
101–500	11 067
501–1 000	14 258
1 001–3 000	32 505
3 001–5 000	4 503
5 001–7 000	1 393
7 001–10 000	98
10 001–12 000	10
nad 12 000	7
Celkem	66 836

Zdroj: Interní materiály ČSSZ

(1,7 % u žen a 3,1 % u mužů). Ženy mohou mít opravdu méně problémů se splácením dluhů, na druhou stranu bychom měli přihlídnout ke skutečnosti, že ženy mají v průměru nižší důchod a ten nemusí ve více případech dosahovat zabavitelné výše.

Nejvíce zatíženy exekučními srážkami jsou důchodci občanů ve věku 40–55 let – v procentním poměru k celkovému počtu vyplácených důchodů dané věkové kategorie, a dále ve věku od 25 do 39 let (tabulka č. 4). Vzhledem k věkové podmínce nároku na starobní důchod jde v naprosté většině o příjemce invalidních nebo pozůstalostních důchodů. Od věku 55 let se počet důchodců s exekučními srážkami postupně snižuje.

Výše exekučních srážek z důchodu je stanovena podle právních předpisů a u důcho-

dů, které jsou nižší než mzda, hraje významnou roli institut základní částky, která nesmí být povinnému z důchodu sražena. Srážky z důchodu jsou tak poměrně nízké; do 3000 Kč je prováděna exekuce v 91 % případů. Nejvíce je zastoupeno pásmo od 1000 Kč do 3000 Kč, kdy v tomto rozmezí jsou prováděny exekuční srážky u poloviny případů (tabulka č. 5). Zajímavé je i poměrně vysoké zastoupení srážek jen do 100 Kč. Zde ovšem nezbyvá než podotknout, že náklady ČSSZ na realizaci výkonu rozhodnutí jednoznačně převyšují finanční efekt exekuce.

Závěr

Míra zadluženosti české společnosti, byť dosud nedosahuje výše průměrného zadlužení běžného ve vyspělých státech, má zřejmě dopady i na sociální situaci občanů s nižšími příjmy. Údaje předložené v článku potvrzují skutečnost, že důchodci se stali jednou z ohrožených skupin obyvatelstva a problematiku zadlužení je potřeba řešit nejen pomocí legislativních nástrojů, ale je nutné využít dalších forem prevence. ČSSZ bude v nejbližší době přijata za člena Aliance proti dluhům, platformy založené k řešení zadluženosti obyvatelstva s akcentem na sociálně slabší skupiny.

Zadluženost občanů má ovšem také zřejmě dopady na činnost státních orgánů. V článku je poukázáno na významné problémy, které přináší ČSSZ plnění úkolů, které má jako plátce příjmu zadlužených důchodců, a způsob, jakým problémy řeši-

la. ČSSZ vynakládá nemalé finanční prostředky, ať již mzdové nebo investiční a správní, za účelem vymožení dluhu ve většině případů ve prospěch nestátních subjektů. Otázka, zda je tento princip zcela správný, stojí za zamýšlení.

Literatura:

Důvodová zpráva k zákonu č. 120/2001 Sb. [online]. [citováno 6. 8. 2012]. Dostupné z <aspi.cssz.cz>.

Eurostat [online]. 13. 8. 2012 [citováno 13. 8. 2012]. Dostupné z <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/dataset?p_product_code=TEC00104>.

Interní materiály ČSSZ.

Měnový přehled – Česká národní banka [online]. 2012 [citováno 13. 8. 2012]. Dostupné z <http://www.cnb.cz/cs/statistika/menova_bankovni_stat/narodni_stat_data/mp.htm>.

Usnesení Městského soudu v Praze ze dne 30. prosince 2011, č.j. 18 C 127/2011-30.

Zákon č. 71/1967 Sb., o správním řízení, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 328/1991 Sb., o konkursu a vyrovnání, ve znění pozdějších předpisů.

Zamrazilová, E. Zadlužení českých domácností je nízké, hrozí ale sociální problém [online]. 25. 11. 2011 [citováno 13. 8. 2012]. Dostupné z <http://byznys.ihned.cz/c1-53816650-zamrazilova-z-cnb-zadluzeni-ceskych-domacnosti>.

Autor donedávna působil ve funkci ústředního ředitele ČSSZ.

Poznatky z praxe

Spokojený zaměstnanec rovná se i spokojený klient

Aleš Kroupa

O zaměstnancích pracujících v pomáhajících profesích a o jejich nelehké pracovní náplni a souvisejících problémech bylo z odborného hlediska napsáno už mnoho. Vedení organizací či pracovních týmů poskytujících sociální nebo zdravotní služby je věc nelehká. Často komplikované vztahy mezi řídicími a řízenými pracovníky ovlivňují pracovní spokojenost jak samotných zaměstnanců, tak zprostředkovaně i spokojenost klientů, jimž je péče poskytována.

Vedení zaměstnanců mj. předpokládá mít dostatek informací, které je v malých organizacích možné získat přirozeným zájmem o podřízené a ve větších firmách jejich systematickým „sběrem“ a vyhodnocováním. Tento postup lze obohatit o firemní průzkumy, které umožňují získat detailnější informace o postojích a hodnotách zaměstnanců. Řada vedoucích pracovníků na využití podobných výzkumů namítá, že své zaměstnance zná, často i osobně, a nepotřebuje tudíž žádné dodatečné informace. Anonymita dotazování však umožňuje zjistit před kolegy a nadřízenými neverbalizované postoje a současně je kvantifikovat v podobě různých škál,

srovnávat je jak mezi útvary organizace, tak mezi profesními a sociálními skupinami zaměstnanců či mezi podniky navzájem, proto vedoucím pracovníkům nepochybně přináší přidanou hodnotu.

Co vše je možné v podobných průzkumech sledovat, si ukážeme na příkladu diagnostického nástroje – dotazníku a manuálu pro jeho vyhodnocení – vyvinutého VÚPSV pro organizace, které potřebují identifikovat tušené nebo již se manifestující problémy, případně se ucházejí o udělení certifikátů dle ISO, EFQM nebo Národní ceny ČR za jakost. Dotazník se skládá ze soustavy indikátorů rozdělených do devíti tematických celků, tzv. modulů, které by

měly podat komplexní obraz o podniku z pohledu jeho zaměstnanců. Jedná se o následující moduly:

● Spokojenost s prací

Měří celkovou spokojenost s prací a spokojenost s dílčími aspekty práce.

● Komunikace a sdílení informací

Zjišťuje informovanost ze strany vedení podniku a systém komunikace obecně, komunikaci s přímým nadřízeným, připomínky a reakce zaměstnanců, komunikaci se spolupracovníky o pracovních záležitostech a komunikaci napříč odděleními.

● Interpersonální vztahy na pracovišti

Podává informace o vztazích mezi zaměstnanci, o vzájemné důvěře, spraved-

livém a férovém jednání, vstřícnosti a ochotě pomoci jak mezi spolupracovníky, tak mezi řadovými pracovníky a jejich nadřízenými. Zabývá se otázkou diskriminace na pracovišti.

Profesionální rozvoj a kariérní růst

Hodnotí firmou vytvořené podmínky pro profesní rozvoj a kariérní růst zaměstnanců. Zaměřuje se na to, jakou roli hraje přímý nadřízený v podpoře odborného růstu a zda práce přináší zaměstnancům dostatek příležitostí k rozšiřování jejich dovedností a možnost využít v práci své schopnosti a dovednosti. Modul zjišťuje také názory zaměstnanců na užitečnost školení organizovaných zaměstnavatelem.

Odměňování a hodnocení – zdroje motivace

Mapuje důležitost jednotlivých aspektů práce pro kvalitní pracovní výkon. Systémově rozlišuje tzv. vnitřní zdroje motivace - uspokojení, smysluplnost a zajímavost práce, autonomie při práci a vnější zdroje motivace - odměňování.

Styl řízení

Podává přehled o situaci v podniku vzhledem ke klasifikaci stylů řízení, hodnocení schopností a dovedností přímých nadřízených v souvislosti s rozdělováním úkolů, delegováním pravomocí a hodnocením a kontrolou výsledků.

Vztah k organizaci

Zjišťuje loajalitu zaměstnanců a mapuje flukтуаční potenciál zaměstnanců.

Organizace práce

Hodnotí úroveň organizace práce z hlediska jasnosti zadávaných úkolů a dostatku času, spolupracovníků, informací a vybavení potřebných pro kvalitní provedení práce. Dále je sledována míra autonomie zaměstnanců při práci.

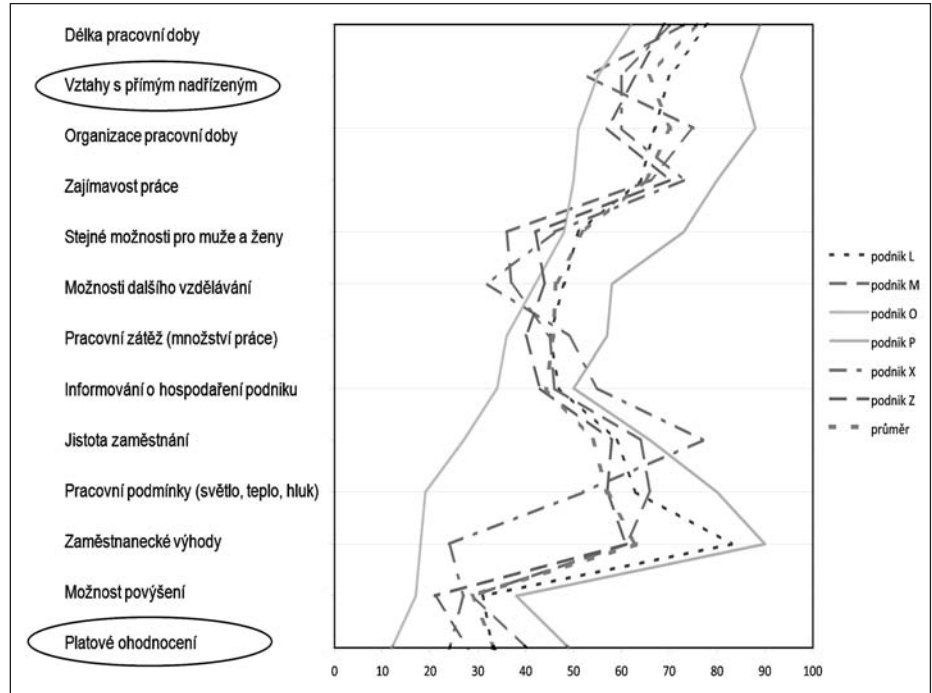
Atributy práce, BOZP

Přináší informaci o charakteru práce zaměstnanců z hlediska její fyzické a psychologické náročnosti. Součástí modulu je i zhodnocení subjektivně vnímaných zdravotních rizik plynoucích z práce a hodnocení přístupu zaměstnavatele k bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Dotazováním zjištěné skutečnosti se odrážejí ve spokojenosti zaměstnanců s jednotlivými aspekty práce. Příklad naměřených rozdílů v úrovni spokojenosti ve vybraných organizacích ukazuje graf č. 1, ze kterého je zřejmé, že nižší procento kladných odpovědí se u podniků vyskytuje v řadě položek. Jsou ale organizace, v našem případě firma „O“, kde byla zaznamenána významně nízká spokojenost s většinou položek, a naopak organizace, např. „P“, s vysoce nadprůměrnou mírou spokojenosti zaměstnanců.

Vedle těchto na první pohled zřejmých rozdílů je možné pomocí složitějších metod (faktorová analýza) rozdělit zaměstnance podle spokojenosti do několika skupin. Například v případě podniku „P“ byla identifikována skupina zaměstnanců, jejichž spokojenost je „sycena“ převážně spokojeností s profesním a kariérním roz-

Graf č. 1: Spokojenost zaměstnanců s jednotlivými aspekty práce (v % kladných odpovědí)



Pozn. V grafu je vyneseno počet respondentů v % kladně hodnotících (součet odpovědí rozhodně a spíše souhlasím) jednotlivé aspekty práce.

vojem a odpovídajícím ohodnocením. Dále skupina charakteristická převažující spokojeností s pracovními podmínkami, ať už fyzickými či sociálními (mezilidské vztahy, jistota zaměstnání, aj.), a konečně skupina třetí, jejíž spokojenost se převážně generovala ze spokojenosti s organizací a délkou pracovní doby a odpovídající pracovní zátěží. Čím se takto vytvořené skupiny vyznačují? Z hlediska postojů k práci je pro zaměstnance poslední jmenované skupiny například charakteristický výrazně vyšší flukтуаční potenciál a současně malá vůle kladně ohodnotit stávajícího zaměstnavatele a někomu jej doporučit. Z uvedeného zjištění plyne známá skutečnost, že jen dobré pracovní podmínky nezajistí loajalitu k firmě, ale že je potřeba klást důraz na faktory svázané s motivací a osobností zaměstnanců.

Z čeho se spokojenost v jednotlivých poločkách generuje? Pro ilustraci vezme-me položku „Spokojenost se vztahy s nad-

řízeným“ a srovnáme výsledky s hodnocením manažera v rámci modulu „Styl řízení“, kde se pracuje se škálami „Orientace manažera na mezilidské vztahy“, „Orientace manažera na výkon“ a „Orientace manažera na profesní rozvoj zaměstnanců“. Škály jsou vytvořeny na základě řady otázek podrobně hodnotících klíčové činnosti vedoucích pracovníků. V tabulce č. 1 na základě průměrných hodnot vypočtených ze zmíněných škál vidíme pořadí hodnocených organizací, respektive jejich vedoucích pracovníků, od nejhůře hodnocených vedoucích pracovníků v podniku O k těm nejlépe hodnoceným v podniku L. Pokud se podíváme zpět na graf spokojenosti, registrujeme obdobné pořadí organizací tentokrát podle spokojenosti se vztahy s přímým nadřízeným. Nejnižší míra spokojenosti byla zaznamenána u podniků M a O, dále se spokojenost zvyšuje přes podniky X a Z, až k nejvyšším hodnotám registrovaným u podniku P.

Tabulka č. 1: Hodnocení vedoucích pracovníků - průměrné hodnoty ze škál: „Orientace manažera na mezilidské vztahy“, „Orientace manažera na výkon“, „Orientace manažera na profesní rozvoj zaměstnanců“

	Orientace manažera na mezilidské vztahy	Orientace manažera na výkon	Orientace manažera na profesní rozvoj zaměstnanců	Průměr
podnik L	2,17	2,02	2,01	2,07
podnik P	2,10	1,99	2,47	2,19
podnik X	2,42	2,42	2,97	2,60
podnik M	2,53	2,54	3,06	2,71
podnik Z	2,50	2,56	3,08	2,71
podnik O	2,50	2,57	3,10	2,72

Pozn. Čím vyšší hodnota, tím hůře zaměstnanci vnímají schopnosti a kompetence nadřízeného.

Tabulka č. 2: Průměrné hodnoty vypočtené ze škály „Transparentnost a spravedlnost odměňování“

	Transparentní a spravedlivé odměňování
podnik P	2,56
podnik X	2,75
podnik L	2,77
podnik M	2,82
podnik Z	3,00
podnik O	3,24

Pozn. Čím vyšší hodnota průměru, tím hůře zaměstnanci transparentnost, spravedlnost odměňování vnímají.

Dalším důležitým faktorem ovlivňujícím spokojenost je odměňování. Vyjdeme-li z modulu „Odměňování a hodnocení – zdroj motivace“, který využívá škálu „Transparentnost a spravedlnost odměňování“ sestavenou z otázek postihujících vazbu mezi výkonem a výší odměny a současně transparentnost a spravedlnost mzdového systému, získáme opět pořadí podniků od nejhůře hodnoceného podniku O až k nejlépe hodnocenému podniku P. Průměry pro jednotlivé podniky zobrazuje tabulka č. 2.

Pořadí podniků z hlediska hodnocení transparentnosti a spravedlnosti odměňování rovněž více méně koresponduje s rozložením

spokojenosti s platovým ohodnocením v jednotlivých podnicích, kdy nejmenší spokojenost byla zaregistrována u podniku O, zatímco nejvyšší spokojenost byla v podniku P.

Jak vidíme, rozdíly mezi organizacemi jsou v jednotlivých aspektech velké, a to jak z hlediska stylu řízení, tak následně i spokojenosti jejich zaměstnanců. Je pak skoro nemožné, aby se tyto rozdíly nepromítly do kvality služeb či péče poskytované klientům. V článku uvedené skutečnosti představují výzvu pro vedoucí pracovníky, aby se jak spokojeností vlastních zaměstnanců, tak i klientů pravidelně zabývali.

Autor působí ve VÚPSV, v. v. i.

Zajímavosti ze zahraničního tisku

V Eurozóně hrozí ztráta dalších 4,5 milionu pracovních míst

Ze zprávy „Eurozone job crisis: trends and policy responses“, vypracované institutem ILO (International Institute for Labour Studies), vyplývá, že by počet nezaměstnaných v Eurozóně mohl z dosavadních 17,4 mil. vzrůst během příštích čtyř let až na 22 mil., pokud se nezmění dosavadní směřování politiky ve všech zemích Eurozóny. Pokud se nepřijmou cílená opatření na posílení investic v reálné ekonomice, ekonomická krize zesílí a nikdy nenastane ozdravení v oblasti zaměstnanosti.

Dlouhodobější útlum na trhu práce by měl dopady zejména na mladé osoby hledající práci. Nezaměstnanost se od roku 2010 zvýšila ve více než polovině ze 17 zemí euroregionu a více než tři miliony mladých ve věku 15–25 let jsou bez práce. Více než třetina osob v produktivním věku v Eurozóně je nezaměstnaná nebo vyloučená z trhu práce a dlouhodobě nezaměstnanost stoupá.

Riziko se týká i silnějších ekonomik Eurozóny, i v zemích, kde zaměstnanost od roku 2008 stoupla (v Rakousku, Belgii, Německu, Lucembursku a na Maltě), se začínají objevovat známky toho, že by se situace na trhu práce nemusela dále zlepšovat. Úbytek pracovních míst se může dokonce prohloubit, protože podniky se podle všeho snažily udržet si zaměstnance v naději, že se ekonomické podmínky zlepší. Pokud se tak nestane, nebudou toho schopny a dojde ke ztrátám pracovních míst. Všechno ukazuje na riziko prodloužení recese na trhu práce ohrožující udržitelnost jednotné měny. Situace na trhu práce současně vyvolává sociální neklid a podkopává důvěru v banky a finanční systém, národní vlády a evropské instituce.

Podle zprávy však existuje možnost docílit v Eurozóně oživení, pokud jádrem strategie růstu budou pracovní místa. Doba pro přijetí odpovídajících opatření se však podle autorů krátí. Materiály přijaté nedávno Mezinárodní konferencí práce „ILO Global Jobs Pact“ a „Call for Action on the youth employ-

ment crisis“ nabízejí portfolio politik, jak by mohly země Eurozóny pokračovat.

Podle autorů zprávy vedla úsporná opatření k slabšímu ekonomickému růstu a zhoršení ekonomické situace bank, nižším investicím a ztrátám pracovních míst. Autoři také upozorňují na to, že ekonomiky Eurozóny, kde stoupá nezaměstnanost, mají omezené zdroje na pomoc osobám hledajícím práci. Opačná situace je v silnějších ekonomikách. Financovat programy na podporu zaměstnanosti tam, kde je to třeba, by mohla pomoci dohoda o rozšíření daňového základu dosažená prostřednictvím sociálního dialogu.

K překonání pasti úsporných opatření zpráva doporučuje

- obnovit poskytování úvěrů malým podnikům ze strany finančních institucí a dosáhnout toho, aby jejich ztráty šly k tíži majitelů, což by bylo nejen spravedlivé, ale snížilo by to také potřebu využívat k tomu prostředky daňových poplatníků a přijímat další úsporná opatření;
- podpořit investice a osoby hledající práci, zejména mladé nezaměstnané. Jistá „garance pro mladé (youth guarantee)“ s náklady odhadovanými na méně než 0,5 vládních výdajů Eurozóny by mohla být zavedena velmi rychle. K jejímu finančnímu

Ženy ve veřejném sektoru jsou více ohroženy ztrátou zaměstnání

Veřejný sektor v zemích EU nabízí mnoho vysoce kvalifikovaných pracovních příležitostí a je hlavním zdrojem zaměstnanosti pro ženy, v poslední době však byly tyto pozice rušeny v důsledku úsporných opatření. Podle společné studie ILO a EK „Public Sector Adjustment in Europe“ byly ženy pracující ve veřejném sektoru zvláště silně zasaženy snižováním počtu pracovních míst, mezd a benefitů, což by mohlo vážně negativně ovlivnit pokrok dosažený v oblasti genderové rovnosti.

Ze studie vyplývá, že ženy ve Francii, Irsku, Nizozemsku, Švédsku a ve Velké Británii mají nejvíce co ztratit vzhledem k vážné závislosti (45–50 %) jejich zaměstnanosti na veřejném sektoru, zvláště pokud jde o výše postavené pozice.

Po celé Evropě jsou ženy ve veřejném sektoru lépe zastoupeny než v sektoru soukromém, což je dáno vyššími mzdami stejně jako existencí většího podílu kvalifikovaných pracovních míst, jež vyžadují vzdělanější pracovní sílu.

Ve Velké Británii je 28 % žen ve veřejném sektoru považováno za „lépe vzdělané“ ve srovnání s pouze 18 % v soukromém sektoru. V Litvě je počet „lépe vzdělaných“ žen pracujících ve veřejném sektoru dvojnásobný oproti sektoru soukromému.

A právě tato vysoce kvalifikovaná místa, jež nejde snadno nahradit podobnými pracovními místy v soukromém sektoru, byla zrušena v důsledku úsporné politiky ve veřejném sektoru.

I v případě nízkokvalifikovaných pracovních míst byly mzdy ve veřejném sektoru obecně vyšší než v soukromém sektoru a přispívaly k redukci mzdové diskriminace, zvláště v zemích s nízkou nebo nestanovenou minimální mzdou v soukromém sektoru.

Tato mzdová výhoda pro ženy pracující ve veřejném sektoru se změnila v mzdovou nevýhodu, jak je možné vidět v řadě evropských zemí, jako je Maďarsko, Rumunsko či Nizozemsko. Dosud platilo, že mzdové rozdíly mezi muži a ženami byly ve veřejném sektoru menší než v ostatních sektorech. Úsporná opatření však povedou k tomu, že více žen opustí trh práce, bude pokračovat krácení sociálních výdajů, zvýší se podíl neplacené práce tradičně vykonávané ženami, což dále přispěje k genderové nerovnosti. Jedinou nadějí v tomto směru je, že země EU brzy upustí od úsporných opatření.