

1



FÓRUM ODBORNÝ RECENZOVANÝ ČASOPIS
sociální politiky

dvouměsíčník/ročník 1

2007

Editorial

Studie a stati

Přístupy k transformaci
a sociální reforma v České republice
Mezinárodní migrace odborníků
a riziko odchodu českých lékařů do zahraničí
Práce z domova a její zásah do rodinného života

Z Evropské unie

Vývoj na trzích práce nových členských zemí
Evropské unie po roce 2000

Projekty podporované EU

Projekt „Cesta ke kvalitě“
s podporou Iniciativy Společenství EQUAL

Statistiky a analýzy

Směrnice EU o pracovní době:
stručná charakteristika vývoje a přetrvávajících problémů

1	Poznatky z praxe	
	Otcovská (rodičovská) dovolená	25
	Mateřská centra - fenomén občanské společnosti	26
2	Zajímavosti ze zahraničního tisku	
6	Od závislosti na dávkách k zapojení do trhu práce	28
11	Informační servis čtenářům	
	Monitoring cílových skupin na regionálním trhu práce	30
	Recenze	
	Sociální ekonomika v evropském kontextu	30
	Seminář o podpoře rodin s dětmi	31
	Novinky v knižním fondu ČICSO	32
	Ze zahraničního tisku	32
	Z domácího 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 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 v editoru Word musí vedle vlastního textu obsahovat překlad názvu do angličtiny a cca 20řádkové resumé v angličtině. 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.

Připojeny musí být i jejich zdrojové soubory.

Redakce provádí jazykovou úpravu textu.

FÓRUM

sociální politiky

odborný recenzovaný časopis

1/2007

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

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

Redakce: Dagmar Maličková
kontakt: dagmar.malicka@vupsv.cz
tel. 224 972 645

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 10 44 10 (bezplatná infolinka ČR)
www.periodik.cz

Cena jednotlivého čísla: 50 Kč

Vychází: 6krát ročně

Dáno do tisku: 9. 8. 2007

Registrace MK ČR E 17566
ISSN 1802-5854
© VÚPSV

Redakční rada:

Doc. Ing. Ladislav Průša, CSc. (předseda - VÚPSV)
Doc. Ing. Marie Dohnalová, CSc. (FHS UK)
Prof. Ing. Vojtěch Krebs, CSc. (VŠE)
Mgr. Aleš Kroupa (VÚPSV)
PhDr. Věra Kuchařová (VÚPSV)
Prof. PhDr. Tomáš Sirovátka, CSc. (MU)

Vážení čtenáři,

dostává se Vám do rukou první číslo nového dvouměsíčníku FÓRUM sociální politiky. Cílem nás jako vydavatele je vyplnit mezeru v širokém spektru odborných časopisů, která vznikla před několika lety poté, co zanikl časopis Sociální politika, na který si jistě řadě z Vás ještě velmi dobře vzpomíná, a nabídnout Vám nový odborný recenzovaný časopis zaměřený na sociální otázky a na sociální problematiku. Doufáme, že se pro Vás tento nový časopis stane vítaným zdrojem informací i pomocníkem při Vaší práci.

Tak jako každá nová věc, i náš časopis se rodil dlouze a Vy zcela určitě při čtení tohoto čísla objevíte množství detailů a chyb, které by časopis, který se chce jednou stát časopisem impact-faktorovým - a takovou ambicí opravdu máme - mít neměl. Jak jistě víte, nikdo není dokonalý, a já Vám slibuji, že se velmi rychle pokusíme všech těchto tzv. porodních bolestí zbavit, aby každé další číslo bylo na vyšší úrovni než číslo předchozí. Veškerá Vaše doporučení a náměty pro zkvalitnění našeho časopisu proto přivítáme.

Strukturu našeho časopisu jsme rozdělili do dvou částí. V první části, kterou jsme nazvali „Stati a studie“ a která má převážně teoretický charakter, budou pravidelně zařazovány příspěvky, které budou čerpat z výsledků výzkumné činnosti, popř. články, které budou zaměřeny na záměry a filozofii připravovaných legislativních změn. O zařazení příspěvků do této rubriky rozhoduje redakční rada na základě výsledků recenzního řízení (každý příspěvek je anonymně hodnocen dvěma recenzenty).

V tomto prvním čísle jsme do této rubriky zařadili příspěvek zabývající se úlohou sociální politiky v ovlivňování vývoje společnosti a její sociální struktury, významem sociálních jistot a perspektiv pro jednotlivce, jeho chování a volbu životních strategií, rolí sociálního začleňování při zajišťování stability společnosti a definováním největších problémů, jimiž současný sociální systém trpí, včetně kroků, které by měly být v oblasti sociální politiky učiněny k dosažení dlouhodobějších cílů v zájmu dosažení stabilní společenské struktury, a to bez ohledu na politické cykly.

Pravděpodobnost migrace lékařů za prací do ciziny byla předmětem výzkumu, s jehož výsledky se můžete seznámit v dalším příspěvku.

Flexibility trhu práce i sladění práce a péče o rodinu je možné dosáhnout využíváním různých forem organizace práce, mj. prací z domova. Jak zasahuje do rodinného života, zkoumaly autorky dalšího recenzovaného příspěvku.

Do druhé, nerecenzované části časopisu budeme zařazovat informace o dění v oblasti sociální politiky, a to jak v zemích EU, tak i jednotlivých regionech, obcích a městech v naší zemi. Své místo zde najdou rovněž výtahy ze zajímavých článků v zahraničních časopisech či analýzy vývoje v jednotlivých oblastech sociálního zabezpečení. K informovanosti čtenářů mají přispět články zaměřené na projekty podporované z prostředků Evropské unie, stejnému účelu by měly sloužit i články přibližující poznatky z praxe. V rámci informačního servisu bychom Vám - čtenářům - chtěli nabídnout recenze zajímavých knih z oboru, výběr názvů článků publikovaných v domácím i zahraničním tisku, informace o realizovaných i připravovaných akcích či odkazy na zajímavé zdroje informací. Abychom nezapomínali na cizojazyčné čtenáře, budou součástí jednotlivých čísel i stručné anotace recenzovaných statí a studií v angličtině.

Věřím, že prezentované poznatky budou znamenat přínos pro Vaši práci.

Ladislav Průša
ředitel Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí

Přístupy k transformaci a sociální reforma v České republice¹

Jiří Večerník

V tomto příspěvku chceme ukázat důležitost širšího a dlouhodobějšího přístupu k sociální politice. Na rozdíl od korigující úlohy v kontinuitně se vyvíjejících společnostech má sociální politika v transformačních zemích zakladatelskou roli. To se netýká jen její specifické zájmové oblasti, ale jde i o její významný příspěvek k utváření sociální struktury, jež dlouhodobě rozhoduje o ekonomické zdatnosti a růstu - a tedy zpětně zase o sociálních výdajích a možnostech jejich pokrytí. Pokud společnost nebuduje integrující a dynamickou sociálně-ekonomickou strukturu, roztáčí se kolo dílčích politik krátkodobého charakteru a stupňuje se tlak na přerozdělování. Páteří takové stabilizující struktury je výkonná a soběstačná střední třída. Ta je ovšem vždy sociálním útvarem poněkud neurčitým, který vzniká z průniku objektivních a subjektivních, absolutních a relativních, průřezových a dynamických charakteristik².

Ekonomický a sociálně-ekonomický přístup

Postkomunistická transformace není nějakým návratem do optimálního stavu věcí, neboť nic takového ve společnosti neexistuje. Jde tedy v podstatě o nápravu jedné intervence do systému jinou intervencí, jakkoli v užších politických mantinelech a s nesrovnatelně vyšší funkcí a transparentí. Tento proces se zásadně liší od zkušenosti tradičních společností, v nichž pozvolné změny v sociálně-ekonomické struktuře vyvolávají sociální problémy, na něž pak reagují určité politiky. Potom platí to, co ukázal Gösta Esping-Andersen, že totiž sociální režim je možné kvalitativně definovat zájmy společenských tříd, jež prosazují určité sociální politiky (Esping-Andersen, 1990).

Na rozdíl od korigující role politik v kontinuitně se vyvíjejících společnostech je v transformaci úloha politik zakladatelská. Především politickou cestou shora se formuje nová struktura vlastnictví a do značné míry také úloha institucí, jakož i rozsah a kanály přerozdělování příjmů. Manévrovací prostor politik však nepředstavuje nějaká „tabula rasa“, nýbrž jde o prostředí plné zabudovaných silných zájmů. Český převrat svým „sametovým charakterem“ dovolil ponechat sociální vazby z minulosti a zájmové struktury funkční. Navíc slabá vůle k vynucování nových pravidel umožnila insiderům operovat jak při dělení obrovského majetku, tak při formální adaptaci institucí na nové poměry.

V takové situaci je historický sled „sociální struktura - sociální problémy - sociální politiky“ obrácený. Předchozí systém je demontován právě politickými nástroji a současně s tím nové politiky reagují na problémy pocházející z proměněné situace. Jakoby v druhém plánu a nepříliš manifestně se v tomto procesu vynořuje i nová sociálně-ekonomická struktura. Ta může otupovat či naopak vyostřovat staré problémy a přitom současně buď generovat problémy nové, anebo naopak zamezovat jejich vzniku. Transformační proces konverzí a revizí je možné objasnit analýzou institucí a struktur.

Studie o institucích a sociální struktuře vznikaly zčásti v odpověď na zjednodušující ekonomické výklady. Mezi ně patří například institucionálně zaměřená práce Jona Elstera, Clause Offeho a dalších o „rekonstrukci lodě na moři“ (Elster, Offe a Preuss, 1998) nebo sociálně strukturní studie Ivana Szelenyiho a dalších o „budování kapitalismu bez kapitalistů“ (Eyal, Szelenyi a Townsley, 1998). Oblast specifického zájmu představuje politické a institucionální zázemí sociální politiky obecně a penzijní reformy pak zvláště (Cook, Orenstein a Rueschemeyer, 1999; Orenstein, 2000; Müller, 1999). Jiný významný proud představují analýzy ekonomického a sociálního postavení střední třídy (Landes, 1998; Adelman a Morris, 1967; Kreml, 1967; Tilkičiev, 1998; Easterly, 2000; Pressman, 2001).

Zjednodušeně je ekonomický a sociálně-ekonomický přístup stylizován ve schématu č. 1. V ekonomickém pojetí jsou sociální problémy považovány za cenu placenou za reformy, takže potom hovoříme o sociálních nákladech transformace. Na společenskou změnu se díváme jakoby zvětšenu a především z hlediska převratu, který transformace přináší. Sociálně-ekonomický přístup sleduje změnu z nitra společnosti a spíše z hlediska kontinuity, kterou transformace připouští. Kvalitativní proměna sociálně-ekonomické struktury je zde důležitější než kvantitativní posuny. V díce ekonomické sociologie jde o zakotvení (embeddedness podle Granovettera, 1985) či zapouzdření (encapsulation podle Etzioniho, 1988) ekonomického jednání v sociální struktuře.

Ze sociálně-ekonomického hlediska nejsou sociální problémy nutné jen sekundárními efekty, nýbrž jde v jistém smyslu o atributy obsahu a směřování sociální struktury společnosti. Hlavním „sociálním problémem“ tak může vlastně být sociálně-ekonomická struktura sama, pokud v ní přetrvávají nebo se vytvářejí či posilují napětí. Krátkozraké politiky, které jsou zaměřeny na důsledky namísto příčin, tak mohou přispívat k nežádoucím změnám v sociální struktuře a postupně vyvolávat hlubší a setrvalejší problémy. Jejich názorovou indikací je pak růst mandatorních výdajů

v rámci státního rozpočtu, který limituje klíčové funkce státu v oblasti tvorby a udržování veřejných statků.

Sociální jistoty a sociální perspektivy

Koncipovat a zejména pak prosazovat opravdu dalekozraké politiky není ovšem v demokratické společnosti jednoduché, pakliže vůbec možné. Jde o to, že jednotlivé dílčí politiky musí být prosazeny z výšin oné jedné „vysoké“ politiky, o jejímž směřování se rozhoduje ve všeobecných volbách. Do vládnoucí elity na jedné straně buší hlas ekonomických expertů požadujících efektivnost a racionalitu, a tedy úspornost a adresnost dávek, větší podíl občanů na zabezpečení, efektivní regulaci a kontroly výdajových kanálů. Na druhé straně však zní mnohem mocnější „hlas lidu“, který žádá vyšší výdaje státu, silnější sociální ochranu a větší jistoty. Mediálně hojně využívané výzkumy veřejného mínění sotva mohou někdy zjistit něco jiného.

Nicméně nejde jen o sociální jistoty, ale také o perspektivy. Zatímco úloha sociální politiky v prevenci chudoby je zřejmá, není vztahována k reprodukci středních vrstev integrujících společnost. Ekonom Robert R. Kaufman chválil středoevropské tranzitivní země za jejich prozíravou sociální politiku, která nesklouzla do reziduálního modelu, nýbrž zahrнула rovněž „ekonomicky zranitelnou, leč politicky vlivnou střední třídu“ (Kaufman, 2007). Podle srovnávací analýzy provedené švédskými sociology nejsou adresné dávky tím neúčinnějším nástrojem pro zmenšení nerovnosti, nýbrž jsou jim povinné příspěvky zajišťující diferencované příjmy, tedy právě středostavovský systém (Korpi a Palme, 1997).

Občané považují stát za sociálně nevládný a jsou přesvědčeni o existenci dostatečně silné vrstvy bohatých, které je nutné více zdanit. Jejich hlas není přitom prost ambivalence. Podle výzkumu CVVM z března 2006 se většina dotázaných občanů vyjadřuje pro potřebnost reformy. Nejsilnější je takový názor v oblasti bydlení a zdravotnictví, avšak převládající je rovněž v oblasti důchodů, sociálních dávek a dani:

65-70 % dotázaných se přiklonilo k názoru, že v uvedených oblastech jsou zásadní reformy nutné. Když ale dojde na konkrétní záležitosti, převládá důraz na posílení sociálních opatření, a tedy i vládních výdajů. V hlavních oblastech byly názory rozptýleny takto:

- V oblasti důchodů většina lidí souhlasila s tím, že na zajištění svého stáří by se lidé měli sami podílet. Současně ale polovina dotázaných vyjádřila názor, že povinné odvody zaměstnaných osob musí růst tak, aby vždy stačily na důchody a jejich valorizaci. Pouze menšina jich souhlasila se zvyšováním věku odchodu do důchodu úměrně tomu, jak se lidé dožívají vyššího věku a v lepší zdravotní kondici.
- V oblasti daní téměř 80 % dotázaných sdělilo, že našemu systému daní nerozumí. Ještě více jich chce, aby na výplatních páskách bylo uvedeno také sociální a zdravotní pojistné, které platí zaměstnavatel. Dvakrát více dotázaných preferuje daně přímé před nepřímými. Rovnou daň odmítla necelá polovina dotázaných, ostatní by ji přijali nebo nemají vyhraněný názor.
- V oblasti sociálních dávek panuje souhlas s tím, že náleží pouze těm nejpotřebnějším, přičemž těm, kteří se vyhýbají práci, by měly být sníženy nebo odebrány. Neméně dotázaných ovšem považuje sociální dávky za důležité pro podporu rodiny. Mnohem více lidí však souhlasí s názorem, že důležité je umožnit rodičům rozhodnout se, zda chtějí pracovat naplno, na částečný úvazek, nebo zda chtějí zůstat s malými dětmi doma.

Nejde však jen o jednotlivé názory, nýbrž také o jejich souvislosti a kontext. Lidé zpravidla posuzují každou z oblastí zvlášť, vědomí provázanosti mezi důchody, daněmi a dávkami je proto slabé. Nebere se v úvahu, že požadovaný růst odvodů na důchodové pojištění by vedl k problémům v oblasti zaměstnanosti a že je také v rozporu s neméně většinovým názorem, že rodina by měla být podpořena snižováním daňové zátěže. Stejně tak nespokojenost s výší dávek životního minima neodpovídá přání nižších daní. Priorita dávaná většímu a progresivnějšímu zdanění příjmů vychází z představy, že vyšší zdanění „bohatých“ by zajistilo financování sociální oblasti.

Dále se ukázalo, že politické preference mají váhu pouze v mediálně frekventovaných kauzách. Názory jsou přitom vyhraněné jen na extrémech osy levice-pravice, na něž se však řadí nepatrně dotázaných. Rozdíly mezi sympatizanty hlavních politických stran jsou největší v případě daňové progresivity, s níž rozhodně souhlasí pouze pětina stoupců ODS, avšak 60 % stoupců komunistů. Totéž se týká i míry souhlasu s případnou rovnou daní. Mezi potenciálními voliči různých stran jsou rovněž významné rozdíly v ujasnění postupu: voliči ČSSD a KSČM častěji žádají jak větší osobní podíl na starobním zabezpečení, tak další růst zaměstnaneckých odvodů.

Zajímavé je rovněž, že rozdíly v názorech jsou u nás výraznější, hodnotíme-li odpovědi dotázaných podle úrovně vzdělání ne uplatníme-li věkové hledisko. V západoevropských zemích s vysokou mírou vzdělanosti i sociálních garancí vzniká generační konflikt, kdy mladí požadují stejné jistoty, jaké mají jejich rodiče, což však ekonomické podmínky nedovolují. U nás jsou rozdíly mezi generacemi důležité v oblasti důchodů (mladí častěji souhlasí se zvyšováním věku odchodu do důchodu a odmítají růst povinných odvodů), jinak ale dominují rozdíly podle vzdělání: vzdělanější častěji podporují názor, že na zabezpečení ve stáří by se měli lidé více podílet, považují snížení daní za vhodnější cestu podpory rodiny než zvýšení dávek a nejsou tak nadšenými přívrženci progresivního zdanění.

V hlavních oblastech ovšem většina populace požaduje posílení prvků, které český systém přerozdělování již v dostatečné míře má. Je jím například značná progresivita zdanění a současně i adresnost sociálních dávek (Večerník, 2006a). Rovněž zdanění práce je u nás nad průměrem EU a těžko lze jít cestou jeho dalšího růstu. I když podíl odvodů na starobní zabezpečení na HDP je u nás nižší než v průměru EU (8:11 %), zpráva Bezděkova týmu upozorňuje na tři důvody, proč jej nelze považovat za nízký: 1. také podíl mezd a příslušných odvodů na HDP je u nás výrazně nižší než v zemích EU, 2. česká populace je výrazně mladší než ve starých členských zemích a 3. na rozdíl od důchodových systémů v EU se u nás důchody nezdaňují (Důchodová reforma 2005, s. 77).

Je vcelku pochopitelné, že lidé mají silný zájem na sociálních jistotách. Vývoj v moderní společnosti se zrychlil, tradiční mezigenerační soudržnost erodovala a naopak ingerence státu do soukromého života posílila. Vývoj produktivních sil a globalizace přinesly nová rizika spojená se zaměstnaností, která jsou rovněž přenášena na stát. Problémem demokratické politiky je, že musí nějak reagovat na rostoucí očekávání, která se rozvíjejí v krátkém časovém horizontu a berou si za vzor nejvyspělejší sociální systémy. Jejich narůstající problémy nejsou příliš brány v potaz. To jistě neznamená, že by vize sociálních perspektiv byla ve společenském vědomí úplně potlačena. Totéž se týká i „vysoké“ politiky, kde se však i dobré snahy rozměňují v denních politických tahanicích.

Sociální začleňování a začleňující společnost

Lidské jednání neovlivňují jednotlivé faktory zvlášť, nýbrž jejich konfigurace, neřídí se jen stavem věcí, ale také směrem vývoje. Společnost je třeba vnímat v její genezi, jedinečnosti a dynamice: argumentace založená na statickém průřezu nemusí platit pro změnu v čase, uplatnění „dobré praxe“ vyžaduje zpravidla také odpovídající kontext. Politiky jsou důležité, protože však

jsou vždy jen dílčí, jiné mechanismy či vyvolané efekty mohou deformovat jejich dopad. Poznání procesů, které by sloužily jako vhodný podklad, není jednoduché, agregátní data a standardní postupy zde nestačí. To se týká i sociálního začleňování, jehož pochopení jako reálného procesu vyžaduje sociálně-ekonomický a strukturální přístup⁴.

Především je nutné vyjít z toho, že začleňování je oboustranným vztahem, že tedy vyžaduje ohled nejen k těm, kdo se mají začleňovat, ale také ke strukturám, do nichž se mají začleňovat. Takové struktury musí být silné a otevřené. Inkluzivní společnost tvoří početné a dynamické střední vrstvy, spolu s funkční občanskou společností. Jde ovšem také o sílu a zejména povahu sociálního kapitálu, která může být dvojitá - může být veřejným statkem produkujícím důvěru a vytvářejícím tak efektivní motivační prostředí, anebo naopak soukromým statkem produkujícím síť distribuující výhody pro své členy (Matějů a Vitásková, 2006). Inkluzivní společností těžko může být taková, kde druhý typ sociálního kapitálu převažuje, neboť narušená legitimita přerozdělování oslabuje „přijímající stranu“ začleňovacího vztahu.

Mezinárodní srovnání je v této oblasti ošidné. Jsou-li u nás výdaje nižší v porovnání s průměrem evropské patnáctky, nelze z toho dovozovat, že v tomto ohledu máme jakési „rezervy“, že je třeba Evropu v těch či oněch sociálních parametrech „dohánět“. Za prvé, mezi zeměmi jsou extrémní rozdíly a průměr nevyjadřuje žádnou optimální hodnotu. Za druhé, vysoké výdaje zapadají do určitých historicky se vyvinuvších modelů, které nelze libovolně přenášet z jedné země do druhé. A za třetí, právě vysoké hodnoty sociálních výdajů v „sociálně vyspělých“ zemích jsou dnes velmi často předmětem přehodnocování. Argumentace, o níž se dohánění a napodobování opírá, má některé význačné nedostatky - srovnávání průměrů, nevšímavost ke kontextu, vyvozování příčinných vztahů ze statistických korelací.

V ekonomických komparacích je obvyklý postup takový, že se ze statistik „vykondenzují“ průměrné veličiny za různé země a období. Sledujeme-li pak korelace mezi nimi, můžeme si namlouvat, že víme, jak spolu souvisejí například zaměstnanost, mzdové rozdíly, chudoba a sociální výdaje a v důsledku čeho se tyto veličiny mění - vyšší zaměstnanost přináší méně chudoby, vyšší přerozdělování znamená menší nerovnost. A hlavně: vyšší státní transfery snižují chudobu. Analýza Catillona, Marxe a Bosche (2002) na 12 vyspělých zemích však ukázala, že většina uvedených vazeb je nulových a ani zbytek z nich není jednoznačný. S výjimkou Velké Británie je citlivost míry chudoby na velikost státních transferů nízká, anebo omezená pouze na domácnosti s nejnižšími příjmy. Mezistátní srovnání zemí neukazuje ani nějakou jednoznačnou vazbu mezi sociálními výdaji a mírou zaměstnanosti.

Protože chybí pochopení reálných procesů a souvislostí, závěrům selského rozumu život nastrojuje překvapení. Jestliže ve vyspělých zemích zaměstnanost rostla a státní výdaje neklesaly, proč v nich tedy v minulém desetiletí rostla příjmová nerovnost a chudoba? To, že se vysoká zaměstnanost může snoubit s relativní příjmovou chudobou, je známo z USA, kde jsou lidé tlačeni k přijímání hůře placených míst. Ale jak to, že v sociálně velkorysé Belgii se zvýšila zaměstnanost a s ní narostla i chudoba? Musíme se obrátit k mechanismům a diferenciacím: z vyšší zaměstnanosti těžily v této zemi domácnosti, kde již někdo byl zaměstnaný, a naopak přibýlo rodin žijících pouze z podpory. Podobně byl také růst zaměstnanosti v Nizozemsku doprovázen jen malým poklesem chudoby v absolutním vyjádření a dokonce růstem relativní chudoby.

Časté jsou korelační analýzy mezinárodních dat, z nichž se pak odvozují zdánlivě přesvědčivé politické programy. Nepřihlíží se k tomu, že srovnání zemí vypovídá o realitě jen málo, že podstatná je dynamika, nikoli porovnání stavů. Teprve souběžný vývoj indikátorů může případně indikovat souvislost. Tak například vazba mezi státními výdaji a mírou chudoby (čím více prvního, tím méně druhého) není vůbec jednoznačná. Jak ukázal Michael F. Förster (2004) na datech z 20 zemí OECD, zatímco korelace mezi úrovněmi sociálních výdajů a chudobou byla vysoká (koeficient determinace 0,62), korelace mezi změnou (zvýšením) sociálních výdajů a změnou (snížením) podílu chudých za 90. léta byla nulová (koeficient determinace 0,01).

Statistická indikace sociálních procesů je mnohem větším problémem, než se na první pohled zdá. Žádný jednotlivý indikátor nemá dostatečně širokou výpovědní schopnost, přičemž i z jiných důvodů má hodnocení efektu politické intervence značnou úskalí. Uvedme jako příklady nejprve ukazatel rizika chudoby vyzíselovaný komisí expertů a posvěcený EU v balíku tzv. laekenských indikátorů sledujících sociální kohezi a inkluzi a poté způsob výpočtu efektivnosti přerozdělování (viz Atkinson et al., 2002).

I když chudobu omezíme jen na její monetární aspekt, od zjištění rodinných příjmů k jejímu stanovení vede řada voleb. Nejprve se musí příjmy za různě velké domácnosti převést na nějaký společný základ beroucí v úvahu úspory z počtu osob v rámci domácnosti. Metodika indikátoru ohrožení chudobou EU propočítává spotřební jednotky tak, že první dospělá osoba v domácnosti se bere jako jedna celá, další osoby se započítávají jednou polovinou a každé dítě (do 13 let) necelou třetinou. Další je volba příjmového mediánu či průměru - dnes je to medián, předtím to byl průměr, který ukazoval chudobu vyšší. Zásadní význam má pak stanovení procenta mediánu jako hranice chudoby, které je často variantní, takže rozlišuje populaci ohroženou méně či více.

Použitý přepočítání spotřebních jednotek je vůči české realitě posunut ve dvou směrech. Především uvažuje vyšší úspory z počtu, než jaké jsou u nás, s ohledem na menší společné výdaje domácností. Druhým problémem jsou náklady na děti, které jsou u nás podle šetření ČSÚ z roku 2003 vyšší, než jak jsou stanoveny podle metodiky EU (70 % oproti 60 % nákladů na dospělého). Relativní výdaje jsou tak u rodin s dětmi podceněny a u domácností jednotlivců a dvojic přeceněny - o něco podceněna je tudíž i chudoba dětí, která beztak již nyní dosahuje dvojnásobku průměru. V dalších parametrech existuje ještě větší libovůle, která může být ovlivněna sociální zkušeností výzkumníků z jejich vlastní země. V každém případě však jde o ukazatel, který měří spíše relativní příjmovou diferenciaci než samotnou chudobu, o čemž svědčí jeho nesoulad s jinými indikátory chudoby (Večerník, 2004).

Tzv. „standardní metoda“ pro zjištění dopadu přerozdělování je založena na counterfactual (faktům odporujícím) předpokladu, že totiž kdyby neexistovalo státní přerozdělování příjmů, nebylo by žádné jiné, což by mělo fatální důsledky pro zabezpečení jednotlivců a rodin. Tato metoda má své oprávnění a je nejen běžně používána (mj. v agendě Evropské komise, viz naposledy EU 2007), nýbrž je také teoreticky obhajována (Ringen, 1998). Na druhé straně však není pochyb o tom, že existuje trade-off mezi tradičním (rodinným či charitativním) a státním přerozdělováním. Státní transfery nejenže postupně vytlačují jiné, nýbrž současně vytvářejí příslušná očekávání s možnými demotivačními důsledky.

V této oblasti - stejně jako v mnoha jiných - jde o to, jak přejít od statistických veličin k ekonomické realitě. Ve statistice oddělené oblasti a ukazatele jsou fakticky různými stránkami téhož. V realitě neexistuje žádná zeď mezi ekonomikou a společností, mezi sociálním systémem a trhem práce, mezi individuální motivací a státními transfery. Lidé váží nejruznější pro a proti a podle toho zpravidla jednají. Společnost je tedy třeba vnímat z hlediska všech mechanismů a diferenciací, a to včetně oněch méně zjevných. To znamená, že je nutné uvažovat rovněž alternativní formy chování - spekulaci, rent-seeking či morální hazard. Jinými slovy to, že mnohé rodiny mají více dětí kvůli „startovnímu zvýhodnění“ a předavkům, že pobírají dávky a přitom si vydělávají postranní cestou nebo že spoléhají na stát, který případné problémy vyřeší.

Hlavním problémem přerozdělování je skutečnost, že dává-li se jednomu, bere se druhému. Předpoklad, že přerozdělování probíhá od bohatých k chudým, je iluzorní, neboť v realitě probíhá od střední třídy k nižší a někdy dokonce odzola nahoru. Neméně iluzorní je domnívat se, že „ostatní okolnosti“ zůstanou stejné (známá to podmínka ekonomických modelů), když změníme míru zdanění nebo restrukturuje-me dávky. Lidé reagují aktivně a snaží se

změněm nějak přizpůsobit. Za zjevnými finančními toky se tedy skrývají přesuny motivačního potenciálu. To jsou přitom hlavní, bohužel však statisticky neměřitelné externality redistribuce: demotivace k práci a podnikání, lapací efekt sociálních dávek a nakonec i posilování moci byrokracie.

Reformy minulé a budoucí

I když český systém funguje přiměřeně, problémy zůstávají. K těm větším patří jeho jednosměrnost, absence zpětných vazeb vůči trhu práce a v důsledku tedy rostoucí absolutní i relativní nákladnost. Prognózovaný růst podílu mandatorních výdajů na výdajích státního rozpočtu je hrozivý. Závažné jsou rovněž distributivní problémy, a to z hlediska kategorií populace, generací a míry ekonomické aktivity: 1. rozdělení příjmů se dlouhodobě posunuje v neprospěch dětí, 2. populace čelí výhledu rychlého stárnutí a 3. podíl dlouhodobé nezaměstnanosti (v četných případech v podstatě trvalé) dosáhl poloviny nezaměstnaných a nadále se zvyšuje. K jednotlivým problémům trochu podrobněji:

Ad 1. Mezi vývojem příjmů dvou „ostře sledovaných“ kategorií populace - důchodců a rodin s dětmi - existuje nepoměr. Zatímco příjmové postavení domácností důchodců se až do roku 2002 zlepšovalo, pozice dětí z hlediska příjmů rodin, v nichž žijí, se zhoršovala. Podle současného kritéria EU pouze 6 % důchodců žije v domácnostech ohrožených chudobou, zatímco z dětí je to 18 % (šetření Životní podmínky 2005). Tento protikladný vývoj je umocněn faktem, že s ubývajícím počtem dětí ve společnosti se jejich relativní příjmový standard snižuje, zatímco stále početnějším důchodcům se naopak zvyšuje. Jakkoli nejde o primární distributivní konflikt, ingerence „velké“ politiky je v tomto případě dobře pochopitelná (Večerník 2006b).

Některá opatření v posledních letech pomohla situaci rodin s dětmi mírně zlepšit. V daňové oblasti k nim patří tzv. baby bonus, dále snížení daní pro poplatníky s nejnižšími příjmy a společné zdanění manželů. V oblasti zaměstnanosti jde o umožnění přivýdělku k rodičovským dávkám. Významný je vyšší rodičovský příspěvek, který však čerpají převážně mladé páry. Daňová reforma navrhovaná současnou vládní koalicí rovněž směřuje ve prospěch rodin s dětmi, jakkoli by výsledné posuny v příjmové distribuci byly pouze malé. Na druhé straně je ovšem třeba uvážit strmě rostoucí souhrnné výdaje na bydlení.

Ad 2. Ačkoliv zatížení státního rozpočtu výdaji na penzijní dávky neodhaluje akutní či krátkodobé problémy, o to varovnější je dlouhodobý výhled. Závěry analýz „Výkonného týmu pro přípravu podkladů pro rozhodnutí o důchodové reformě v ČR“ pod vedením ekonomů ČNB Vladimíra Bezděka hovoří o stabilizaci současného systému na příštích dvacet let, zároveň však o jeho

dlohodobé neudržitelnosti. Propočtení sděluje, že současný důchodový systém by vytvořil rozpočtový deficit ve výši 43 % HDP k roku 2050, přičemž náhradový poměr by klesl ze 42 % na 38 % (Závěrečná zpráva, 2005:16).

Z analýzy byl nejprve politicky vytěžen jen ten příjemnější závěr, totiž že pro příštích 20 let je systém stabilizovaný⁵. Současná vládní koalice však vidí problémy jasně a navrhuje penzijní reformu ve třech etapách: v první bude pokračovat zvyšování důchodového věku na 65 let, budou provedeny některé změny týkající se dob pojištění a zaveden bude rovněž tzv. částečný odchod do důchodu; ve druhé etapě by měly být vytvořeny rezervy pro důchodovou reformu, zavedeny platby za náhradní doby pojištění, sníženy pojistné sazby a uskutečnena některé změny v oblasti soukromého důchodového pojištění; ve třetí etapě by pak měla být zavedena možnost přesměrování části příspěvků na důchodové pojištění na individuální účet v penzijního fondu.

Ad 3. Systém sociálních dávek funguje uspokojivě, pokud jde o prevenci chudoby, nicméně nepříliš efektivně z hlediska trhu práce. Od roku 1997 podstatně vzrostla nezaměstnanost a vytvořila tzv. „novou chudobu“, vyvolanou selháním pracovního trhu. Největším problémem je podíl dlouhodobě nezaměstnaných, který mezi roky 1999 a 2006 narostl z 37% na 54% z celkového počtu nezaměstnaných. Téměř pětina nezaměstnaných setrvává v tomto stavu již déle než čtyři roky, takže lze již hovořit o trvalé závislosti na dávkách. Systém k uvedenému růstu nepochybně přispívá, neboť dlouhodobě nezaměstnaní jsou i v lokalitách, kde jsou volná místa nebo kde jsou zaměstnávání cizinci, což nasvědčuje nezájmu místních lidí o práci za daných podmínek.

Sociální legislativa připravená v letech 2005-2006 a platná od roku 2007 má napomoci smířit sociální ochranu a zaměstnanost, tak aby se vyplatilo pracovat: zatímco lidé aktivně hledající zaměstnání budou zvýhodněni, podpora pro osoby v tomto ohledu pasivní se zmenší, popř. bude zcela odebrána. Efekt nových opatření bude

ovšem záviset na výkonu a důslednosti příslušných institucí a jejich souhře. Návrh sociální reformy nové vládní koalice pak zahrnuje odstranění automatických valorizačních schémat, zpřísnění hranic poskytování dávek státní sociální podpory a sociální péče, volbu čerpání rodičovského příspěvku a některá další opatření s cílem mírných úspor a zejména pak zvýhodnění aktivních osob a utlumení sociální závislosti.

Reformy předložené v návrhu na jaře roku 2007 novou vládní koalicí jsou mírné, přesto však vstoupily do ostrého politického střetu s levicí (ČMKOS, 2007; Škromach, 2007). Reformní snahy zpravidla selhávají v politickém klání, neboť zatímco jejich pozitivní dopady se vztahují ke vzdálenější budoucnosti, „politickou cenu“ je třeba zaplatit hned. O to těžší bude proto pokračovat v reformách v jejich připravovaných dalších etapách, jejichž společným jmenovatelem je buď opětovné, anebo účinnější propojení toho, co logicky k sobě patří: aktivní a postaktivní život, sociální systém a trh práce, ekonomika a rodina, administrativy dávek a zaměstnanosti⁶.

Hovoří-li se v současné době o zadlužení a budoucích problémech, je třeba myslet nejen na dluh ekonomický (který lze definovat v přesných kvantitativních termínech), ale současně také na dluh sociální (definovaný spíše v kvalitativním pojetí sociálně-ekonomické struktury).

Zadlužení v ekonomických termínech je explicitní a lze je finančně dobře vyjádřit. Zatímco ekonomický růst byl v posledních letech úspěšný, stát hospodaří s deficitem. Zatímco růst nezaměstnanosti se v roce 2003 zastavil a poměr závislosti zůstává doposud příznivý s ohledem na ekonomicky aktivní silně populační ročníky, podíl sociálních výdajů ze státního rozpočtu stále roste. Zejména pokud by se ekonomický růst - nesený exportem zahraničních a českých firem a spotřebou domácností - v důsledku různých vnějších okolností zpomalil, finanční zatížení dané vysokými mandatorními výdaji by se stalo neúnosným.

Zadlužení v sociálních termínech je implicitní, pokud ovšem sociální sféru

nepojímáme jako pole transferů, nýbrž jako tvorbu dynamické sociální struktury, v níž se tvoří podněty a podmínky pro ocenění pracovitosti, znalosti a podnikavosti. Jde o vlídné institucionální prostředí a motivaci pro střední a drobné podnikání, terciární vzdělání, rozvoj výzkumu a znalostně založených strategických služeb. Namísto návratnosti sociálních investic v úzkém slova smyslu může situace vyústit v past, kdy rostoucí množství lidí využívajících štědrý sociální stát bude oponovat reformním snahám, takže průchodnost reformem - již dnes nepříliš velká - se dále omezí.

- 1 Výzkum byl podpořen grantem Grantové agentury ČR 403/03/0339 „Proměny socio-ekonomických hodnot v procesu přiblížování k EU“.
- 2 Blíže k vymezení a osudům středních vrstev v české transformaci viz Večerník 1999.
- 3 Podrobněji viz Tiskovou zprávu z uvedeného výzkumu CVVM přístupnou na http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100570s_es60406.pdf (Večerník 2006c).
- 4 Zde vycházím ze svého příspěvku „Considering social inclusion: broader understanding, better advertising“ prezentovaného na zasedání národních expertů pro sociální začleňování konaném v European University Institute ve Fiesole 8.-9. prosince 2004.
- 5 Autoři zprávy však hovoří jinak: „Česká republika bude muset zlikvidovat svůj vysoký primární deficit a současně reformovat svůj důchodový a zdravotní systém. Naše dlouhodobé projekce nám poskytují silné argumenty, jimiž chceme přesvědčit všechny významné účastníky systému, že je nejvyšší čas začít situaci řešit. Další strmý vzrůst státního dluhu a úrokových plateb je neudržitelný“ (Krejdl a Bezdek, 2004).
- 6 Viz Sociální reformy. Vše o návrzích změn v sociální politice. Aktuální stav k 29.5.2007. <http://www.mpsv.cz/cs/4074>

Literatura:

Adelman, I. a Taft Morris, C. 1967. *Society, Politics, and Economic Development: A Quantitative Approach*. Baltimore: Johns Hopkins Press.

Atkinson, B. Cantillon, E. Marlier a B. Nolan 2002. *Social Indicators: The EU and Social Inclusion*. Oxford: Oxford University Press.

Cantillon, B., Marx, I. a van den Bosch, K. 2002. *The puzzle of egalitarianism: about the relationships between employment, wage inequality, social expenditures and poverty*. Antwerpen: UFSIA, CSB.

Cook, L.J. Orenstein, M.A. a Rueschemeyer, M. 1999. *Left Parties and Social Policy in Postcommunist Europe*. Boulder, CO and Oxford: Westview Press.

ČMKOS 2007. Analýza dopadů reformy veřejných financí stran ODS-KDU/ČSL-SZ. 19.4. 2007.

Důchodová reforma 2005. Závěrečná zpráva Výkonného týmu pro přípravu podkladů pro rozhodnutí o důchodové reformě v ČR. Úřad vlády ČR.

Easterly, W. 2000. The middle class consensus and economic development. The World Bank Working Papers No. 2346.

EC 2007. Joint Report on Social Protection and Social Inclusion. Supporting document. Brussels: European Commission. SEC 329.

Elster, J., Offe, C. a Preuss, U.K. 1998. *Institutional Design in Post-Communist Societies. Rebuilding the Ship at Sea*. Cambridge: Cambridge University Press.

Esping-Andersen, G. 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.

Etzioni, A. 1988. *The Moral Dimension. Toward A New Economics*. New York: The Free Press.

Eyal, G., Szelenyi, I. a Townsley, E. 1998. *Making Capitalism without Capitalists. The New Ruling Elites in Eastern Europe*. London and New York: Verso.

Schéma č. 1: Ekonomický a sociálně-ekonomický přístup k transformaci

Charakteristika	Ekonomický přístup	Sociálně-ekonomický přístup
Pojednávání sociálních problémů	náklady transformace	součást sociální změny
Úhel pohledu	zvenčí	zevnitř
Úloha historie	diskontinuita (reformní kroky zakončené v určitém čase)	kontinuita (path dependency, nekonečný příběh)
Lokalizace sociálních problémů	poruchy hlavního procesu, spíše na jeho okraji	v jádru sociálně-ekonomické struktury
„Normální stav“ systému	rovnováha (a její distorze)	zájmový konflikt (a uzavíraný kompromis)
Sociální strukturaje viděna jako	sekundární produkt transformace	primární zdroj a rámec sociální změny
Ekonomie je konceptualizována jako	formální disciplína (racionální výběr)	substantivní disciplína (institucionalizované vztahy)
Ekonomika je chápána jako	ovládaná vlastní logikou, autonomní a dominantní	„zapouzdřená“ v sociálně-ekonomické struktuře
Zdroje a kanály změny	mechanismy (trhy)	aktéři (sociální skupiny)

- Granovetter, M. 1985. Economic action and social structure: the problem of embeddedness. *American Journal of Sociology* 91:481-510.
- Kaufman R. R. 2007. Market Reform and Social Protection: Lessons from the Czech Republic, Hungary, and Poland. *East European Politics & Societies* 21:111-125.
- Korpi, W. a Palme, J. 1997. The paradox of redistribution and strategies of equality: Welfare state institutions, inequality and poverty in the Western countries. *American Sociological Review*, 63: 661-668.
- Kreml, W. P. 1997. *America's Middle Class: From Subsidy to Abandonment*. Carolina Durham NC: Academic Press.
- Landes, D. 1998. *The Wealth and Poverty of Nations*. New York: Norton.
- Matějů, P. a Vitásková, A. 2006. Interpersonal Trust and Mutually Beneficial Exchanges: Measuring Social Capital for Comparative Analyses. *Czech Sociological Review* 42:493-516.
- Müller, K. 1999. *The Political Economy of Pension Reform in Central-Eastern Europe*. Cheltenham and Northampton, MA: Edward Elgar.
- Nelson, J. M., Tilly, Ch. a Walker, L. (eds.) 1997. *Transforming Post-Communist Political Economies*. Washington: National Academy Press.
- Orenstein, M. 2000. How Politics and Institutions affect pension reform in three postcommunist countries. Policy Research Working Papers No. 2310. Washington: The World Bank.
- Pressman, S. 2001. The decline of the middle class. An international perspective. Luxembourg Income Study Working Paper No. 280.
- Ringen, S. 1987. *The Possibility of Politics. A Study in the Political Economy of the Welfare State*. Oxford: Clarendon Press.
- Škromach, Z. 2007. Vládní reforma sociálního systému - největší sociální experiment s českou společností od doby kuponové privatizace. Prezentace 24.4.2007 (www.cssd.cz).
- Tilkidjiev, N. ed. 1998. *The Middle Class as a Precondition of a Sustainable Society*. Sofia: Association for Middle Class Development.
- Tomeš, I. 1997. *Sociální politika. Teorie a mezinárodní zkušenost*. Praha: Socioklub.
- Večerník, J. 1999. The middle classes in the Czech reforms: The interplay between policies and social stratification. *Communist and Post-Communist Studies* 32:397-416.
- Večerník, J. 2004. Who Is Poor in the Czech Republic? The Changing Structure and Faces of Poverty after 1989. *Czech Sociological Review* 40:807-833.
- Večerník, J. 2006a. Income taxes and benefits among Czech employees. *Czech Journal of Economics and Finance* 56:2-17.
- Večerník, J. 2006b. Changing social status of pensioners and the prospects of pension reform in the Czech Republic. *Prague Economic Papers* 15(3):195-213.
- Večerník, J. 2006c. Postoje k reformě daní, dávek a penzí. Reformy ano nebo ne? Tisková zpráva CVVM tisková zpráva ES60406 http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100570s_es60406.pdf.

Autor je vědeckým pracovníkem a vedoucím oddělení ekonomické sociologie v Sociologickém ústavu AV ČR. Publikuje v oblasti trhu práce, ekonomických nerovností a sociální politiky v domácích i zahraničních odborných časopisech. Je šéfredaktorem Czech Sociological Review, spolupracuje s ILO a OECD, od roku 1999 působí jako evaluátor výzkumných projektů Evropské komise a v letech 2004-2007 byl nezávislým expertem pro sociální začleňování Evropské komise za Českou republiku. Vybrané publikace v angličtině ke stažení viz <http://ssrn.com/author=32949>.

Mezinárodní migrace odborníků a riziko odchodu českých lékařů do zahraničí*

Jana Vavrečková

Mobilita vysoce kvalifikovaných osob je vedle toku zboží, informací a kapitálu typickým projevem globalizace ekonomiky, která pro mobilitu odborníků vytváří konkrétní podmínky. Děje se tak přesunem kvalifikovaných odborníků v rámci nadnárodních společností, mezinárodních korporací bez ohledu na hranice jednotlivých států. Tyto aktivity přispívají k postupnému vytváření jednotného (globálního) pracovního trhu, na kterém Česká republika sehrává zatím spíše periferní úlohu. Nicméně je nespornou realitou, že o české odborníky je v Evropě zájem.

Teoretické aspekty mezinárodní migrace odborníků

Z teoretického hlediska lze problém mobility odborníků chápat z různých úhlů a anglosaská literatura disponuje řadou různých přístupů [viz. Lowell 2003]. Problém lze analyzovat jak z hlediska makroúrovně, tak z pohledu mikroúrovně.

Autoři prvního přístupu se zaměřují na mezinárodní ekonomické podmínky, význam vládních (národních) migračních politik, na studium mobility kvalifikovaných odborníků v rámci nadnárodních společností a jejich sítí atd. Rozsah mezinárodní mobility odborníků je institucionálními formami výrazně ovlivněn.

Jinou úroveň poznání představuje mikroúroveň, která vychází z potřeb, postojů a motivů migrujícího jedince. Jedná se o muže a ženy s širokým vzdělanostním a profesním potenciálem, někteří migrují dočasně nebo s úmyslem trvale se usadit v hostitelské zemi. Každé rozhodnutí migrovat do zahraničí v sobě zahrnuje též hluboce lidský rozměr, např. individuálně odlišnou míru adaptace na cizí prostředí, vztah k domovu, vazbu na rodinu a přátele, vlastní postoj ke kariéře a perspektivě profesního růstu ve vlastní zemi atd. Potenciální migranti provádí v zásadě vnitřní analýzu „push a pull“ motivů a kalkulaci výhodnosti toho, zda zůstat či odejít. [viz. Vavrečková a kol. 2005].

Migrační pohyby odborníků v mezinárodním pojetí zahrnují různé typy a formy. Jedná se o klasický odliv mozků („brain drain“), který se projevuje ztrátou talentovaných, vysoce kvalifikovaných lidí v zemi původu migranta, o cirkulaci mozků („brain circulation“) zahrnující pohyb migrantů mezi vysílající a hostitelskou zemí (např. při návratové migraci odborníků) a konečně výměnu mozků („brain exchange“) mezi vyspělými zeměmi [viz. Than 2004].

Odliv mozků je jedním z problémů EU, neboť přední vědecké a inženýrské kapa-

city hledají své pracovní uplatnění mimo evropský prostor, především ve Spojených státech, Kanadě, Austrálii a jiných zaoceánských státech. Důsledkem toho je technologické zaostávání Evropy především za USA a Japonskem. Třebaže v relativním vyjádření vychovává EU více absolventů vysokých škol s doktorskými tituly než Spojené státy, disponuje menším podílem vědců v populaci - EU 5,36 vědců na 1000 pracujících obyvatel, USA 8,66 vědců na pracovní sílu, Japonsko dokonce 9,72 vědců [OECD 2002].

K dosažení ambiciózního cíle 3% podílu investic do výzkumu a vývoje na celkovém HDP bude EU potřebovat dalších 700 000 vědeckých kapacit. Pokud nepřijme Evropská unie adekvátní opatření k udržení (motivaci) vědeckých kapacit a nebude investovat do vědy a výzkumu, situace se ještě zhorší [viz. Lowel, Findlay, Steward 2004].

Z hlediska migrační přitažlivosti jsou mezi jednotlivými státy značné rozdíly. Pro vědce a špičkovou inteligenci z kontinentu je přitažlivá především Velká Británie a USA (např. počet německých vědců v Británii se v posledních pěti letech zdvojnásobil). Pro odborníky z nových členských zemí je migračně přitažlivé v řadě případů právě Německo. Pro odborníky z nových členských zemí (Českou republiku nevyjímaje) je rozdíl v úrovni mezd stále velmi důležitým (nikoliv však jediným) motivem, zatímco jejich německé kolegy láká ve Velké Británii např. pružnější systém na vysokých školách i vědeckých pracovištích.

Fenomén nazvaný „brain drain“, který byl zaznamenán již v 60. letech a stal se součástí celoevropských debat o problémech mezi „bohatým“ severem a „chudým“ jihem, postupně přerostl do diskusí o rozdílech v ekonomické úrovni západoevropských a východoevropských států.

Po rozšíření EU v roce 2004 se stále častěji diskutuje o odchodu vysoce kvalifiko-

vaných odborníků z nových členských zemí do států staré Evropy. V nových členských státech již existují větší či menší obavy z nedostatku vysoce kvalifikovaných pracovních sil, neboť opouští-li zemi vysoký počet vzdělaných odborníků, investice do vzdělání v zemi původu migranta nevedou k rychlejšímu ekonomickému růstu.

Hromadnější odliv mladých lidí v ekonomicky produktivním věku by mohl dále zhoršovat nepříznivou bilanci věkové struktury praceschopného obyvatelstva v zemi původu migranta. Možné riziko potvrzují nepříznivé demografické prognózy ve většině evropských zemí. Výsledky realizovaných průzkumů migračních postojů obyvatelstva potvrzují, že pracovat do zahraničí odcházejí mladí, kvalifikovaní a zpravidla svobodní lidé [viz. Vavrečková 2003].

Odliv mozků může být pro vysílající zemi i přínosný. Podstatnou skutečností je, zda migranti svou mateřskou zemi opouštějí trvale nebo jen dočasně s úmyslem návratu zpět. Pozitivní efekty pro vysílající zemi může mít mobilita vědců a ostatních špičkových expertů v případech, kdy se odborníci ze zahraničí do rodných zemí vrací a zúročí tam získané poznatky. Odliv mozků je tedy pro vysílající zemi přínosný, pokud po odlivu bude následovat příliv.

Žádání odborníci na evropském trhu práce

Ve Výzkumném ústavu práce a sociálních věcí (VÚPSV) v Praze je dlouhodobě řešen výzkumný projekt „Riziko možného odlivu kvalifikovaných odborníků z ČR do zahraničí“ [viz. Vavrečková 2005]. V první etapě řešení se autoři zamýšleli nad problémem, zda vstup České republiky do Evropské unie, migrační programy pro získání zahraničních kvalifikovaných pracovních sil, Evropská strategie zaměstnanosti a budoucí volný pohyb pracovních sil v rámci Unie vyvolají odchod českých odborníků do zahraničí a v jaké míře a v kterých odvětvích/oborech a profesích je možno očekávat nejvyšší ohrožení.

V této souvislosti byl monitorován profil žádaných expertů na evropském trhu práce. Poptávka po odbornících v zemích EU byla zjišťována pomocí několika poznatkových zdrojů. Základním zdrojem se stalo kvalitativní šetření s představiteli agentur pro zprostředkování legálního zaměstnání českým občanům v zahraničí. Jeho výsledky byly doplněny analýzou dostupných evropských nabídkových programů pro získání zahraniční kvalifikované pracovní síly a monitorováním poptávky po kvalifikovaných odbornících na evropských sítích mobility, především v systému EURES⁵.

Na českém trhu práce působí řada soukromých agentur, které zprostředkovávají zaměstnání českým občanům v zahraničí

včetně hledání zaměstnání pro vysoce kvalifikované odborníky².

Zahraníční zaměstnavatelé hledají zejména tyto konkrétní odborníky:

- **lékaře téměř všech specializací a kvalifikovaný zdravotnický personál**

Z lékařů je v zahraničí zájem o anesteziology, internisty, ortopedy, pediatry, stomatology, psychiatry, terapeuty atd. Poptávány jsou kvalifikované zdravotní sestry, rehabilitační pracovníci, ošetrovatelky dlouhodobě nemocných, pečovatelky o seniory. Zájem o české lékaře stoupl se vstupem ČR do EU v souvislosti s uznáváním českých diplomů a atestací ve státech Unie.

- **experty z oblasti informačních technologií a komunikací**

V zahraničí jsou vyhledávány především pozice analytiků, programátorů, administrátorů a správců sítí (programovací jazyky JAWA, C++, operační systémy UNIX). Některé agentury byly přímo napojeny na program „zelených karet“ pro získání IT odborníků do Německa. Podle názoru oslovených expertů se v oblasti IT paušálně uplatní všichni se znalostí nejnovějších technologií a jazykovými předpoklady. Nejsou však poptávány střední a vyšší manažerské pozice.

- **manažery různých úrovní a oborů**

Předpokladem obsazení českých uchazečů do manažerských pozic v zahraničí jsou výborné jazykové znalosti, flexibilita, schopnost pozitivní motivace týmu, zkušenosti v manažerské funkci a znalost situace v oboru v konkrétní zemi. Zkušenosti v managementu v zahraničí získali čeští uchazeči především přesunem v rámci nadnárodních společností. V posledních letech zaznamenaly agentury zvýšenou poptávku po české kvalifikované pracovní síle do manažerských pozic. V ČR již existuje skupina manažerů se schopnostmi srovnatelnými se znalostmi jejich zahraničními kolegy; předností českých manažerů je znalost češtiny, ruštiny, příp. jiných slovanských jazyků, znalost prostředí východních zemí, příp. přímé kontakty v tzv. východním bloku.

- **farmaceuty a vědecké pracovníky z oboru zdravotnictví a farmacie**

Většina farmaceutických firem na evropském trhu práce nebyla postižena hospodářskou krizí. Farmaceutické firmy hledají kvalifikované zdravotníky - nejčastěji lékaře nebo absolventy farmaceutických fakult - do různých odborných pozic včetně vědy, výzkumu a farmaceutického vývoje.

- **vysokoškolsky vzdělané inženýry**

V řadě evropských velmocí (např. Německu, Velké Británii apod.) chybí experti do kvalifikovaných inženýrských pozic, především strojní a elektrotechničtí inženýři a další experti technického zaměření.

Vycházíme-li z výsledků šetření agentur pro zprostředkování práce, pak zjišťujeme, že většina oslovených agentur obstaráva-

la práci českým občanům v **Irsku, Velké Británii a Německu**. Méně často bylo zprostředkováno zaměstnání v Rakousku, Švýcarsku, Francii a Itálii. Agentury zprostředkovávají zaměstnání českým odborníkům i mimo evropský prostor. Jedná se však spíše o ojedinělé případy výjezdu do USA, Kanady, na Nový Zéland nebo do Austrálie.

Pro Irsko jsou rekrutovány téměř všechny profese od řemeslníků po vysokoškolsky vzdělané odborníky; největší zájem je o experty z oborů informačních technologií a kvalifikované zdravotníky.

Ve Velké Británii a Německu jsou poptávány zejména odborníci z IT (programátoři, správci sítí, vývojáři a jiné IT profese) a lékaři téměř všech specializací (vítání jsou i veterináři, zdravotní sestry a ošetrovatelky).

Pro práci v Rakousku a Švýcarsku se shánějí české zdravotní sestry, rehabilitační pracovníci, ošetrovatelky dlouhodobě nemocných, zdravotně postižených pacientů a ošetrovatelky seniorů, ale nedostatek zdravotních sester a ošetrovatelů je typický i pro další vyspělé evropské státy.

Zůstaneme-li ještě u sousedního **Německa**, zjišťujeme, že poptávka na německém trhu práce se soustřeďuje především na **kvalifikačně náročná pracovní místa a uchazeče s nejvyšším akademickým vzděláním**. Německo se obdobně jako Irsko a Anglie ocitlo v situaci, kdy nedokáže pokrýt rostoucí potřeby průmyslu vyspělých technologií domácím kvalifikovaným personálem. V SRN je toho důkazem např. program „zelených karet“ pro získání odborníků z IT oborů i výjimky z přistěhovaleckého zákona pro usídlení vysoce kvalifikovaných pracovních sil z nových zemí Unie i z „třetích zemí“³.

Podle informací Profesního svazu německých elektrotechniků a informatiků (VDE) pouze v **oboru lékařské techniky a v technologii optiky chybí v SRN 20 000 kvalifikovaných pracovních sil**. V elektronickém průmyslu zůstalo v Německu v roce 2004 každé druhé pracovní místo pro absolventy vysokých škol neobsazené a Svaz německých inženýrů (VDI) upozorňuje na skutečnost, že v **Německu chybí ročně 15 000 technických inženýrů**. Paradoxem je, že v Německu je současně 64 000 diplomovaných inženýrů bez zaměstnání. Jedná se o pracovníky s chybějícími znalostmi v oblasti High-Technology, 60 % z nich je však starších 50 let [www.job.pilot.de - cit. 15.2.2006].

Vysoké požadavky na imigranty jsou charakteristické i pro USA a Kanadu; uplatnit se v těchto zaoceánských státech vyžaduje špičkové kvality, neboť konkurence ze států „Staré Evropy“, ale i z rozvojových zemí (s angličtinou jako mateřským jazykem) je obrovská. Pro USA je klasický „lov mozků“ se snahou získat odborníky se špičkovou kvalifikací, zejména renomované vědce a výzkumníky; Česká republika má v konkurenci ostat-

ních států spíše periferní postavení. Zájem je především o české zdravotní sestry, ale zde si nemocnice pečlivě vybírají. Ziskat práci v USA je problematické i proto, že imigrační zákony vyžadují nejprve ověřit vzdělání a veškerou požadovanou dokumentaci, poté úspěšně absolvovat jazykovou zkoušku a zkoušku ze znalostí v oboru.

Čeští lékaři jako jedna z nejžádanějších profesních skupin v Evropě

Všeobecná potřeba lékařů a kvalifikovaných zdravotníků vyplývá z nepříznivého demografického vývoje ve většině států Evropy. Nízká porodnost způsobí v budoucích letech redukcí potenciálu ekonomicky aktivních osob a celkové stárnutí obyvatelstva. Tento vývoj, potvrzený demografickou prognózou ve většině členských států Unie podmní zvýšenou potřebu kvalifikovaných pracovních sil ve zdravotnictví, sociálních a pečovatelských službách. Již dnes pociťuje řada vyspělých zemí akutní nedostatek lékařů různých specializací, zdravotních sester, pečovatelů o seniory a osoby zdravotně postižené. Čeští lékaři jsou v zahraničí žádáni pro jejich vysokou kvalifikaci a odbornou erudovanost, a to i v těch evropských státech, které přístup na trh práce českým občanům dosud uzavřely a uplatňují pro volný pohyb pracovních sil režim přechodného omezení. Ve statistickém srovnání počtu lékařů na obyvatele zaujímá Česká republika průměrnou pozici v relaci k státům OECD. Přesto již dnes existují lékařské obory a regiony s problémem získat dostatek lékařských odborníků. Je to dáno několika důvody:

- stárnutím lékařů a jejich neadekvátním doplňováním novými absolventy (např. stomatology),
- fyzickou náročností oboru (např. ortopedie),
- tradičně nízkou atraktivností oboru (např. patologie),
- nízkou atraktivností regionu (např. Severní Čechy) nebo malou možností požadované odborníky zaplatit a tím i získat (případ menších regionálních nemocnic).

Zdánlivý nedostatek lékařů v ČR může být i odrazem neregulovanosti zdravotnických služeb a zbytečných návštěv u lékařů. Statistiky OECD dokládají, že Češi navštěvují lékaře výrazně častěji než obyvatelé většiny jiných států. Z dvaceti osmi srovnávaných zemí stála ČR v ukazateli „počet návštěv u praktického lékaře na osobu a rok“ na třetím místě. Častěji navštěvovali lékaře pouze obyvatelé Slovenska a Japonska (OECD, Health Data 2004, 3rd Edition, Paris 2004).

Nicméně v ČR existují lékařské specializace, regiony a konkrétní zdravotnická zařízení (nemocnice), kde je nedostatek lékařů již dnes patrný a jejich migrace do zahraničí za příjmově lukrativní pracovní

nabídkou by mohla situaci ještě zkomplikovat.

Postoj českých lékařů k zahraniční pracovní migraci

Postoj lékařů k možnému odchodu za prací do zahraničí sledoval terénní průzkum, který proběhl v první polovině roku 2006.

Dotazníkové šetření migrační připravenosti českých lékařů navazovalo na dva zdroje informací:

- rozsáhlé kvantitativní průzkumy migračního potenciálu obyvatelstva České republiky, které byly realizovány v letech 2000-2005 v souvislosti se vstupem ČR do EU a bouřlivě diskutovaným právem volného pohybu osob a pracovníků v prostoru zemí EU,
- kvalitativní průzkum řízených rozhovorů s vybranými experty z resortu zdravotnictví.

Cílem šetření bylo objektivizovat poznatky o migračních tendencích uvedené cílové skupiny, zjistit pravděpodobnost jejich migračního úmyslu, hlavní cílová migrační teritoria, předpokládanou délku zahraničního pracovního pobytu, základní motivy a bariéry práce v zahraničí a další s migrací související fenomény.

Předmětem šetření se stali lékaři s širokým spektrem lékařských specializací, z různých typů zdravotnických zařízení (od fakultních nemocnic po soukromé ordinace) s regionálním zastoupením v celé České republice.

Výběr respondentů byl nahodilý s omezující podmínkou věku lékařů (do průzkumu nebyli zařazeni lékaři starší 55 let), s přihlédnutím k dosavadním znalostem o požadovaných lékařských specializacích v zahraničí a k jiným aktuálním okolnostem. Sběr dotazníků byl realizován dvěma způsoby⁴. Z hlediska teritoriálního rozložení pocházela téměř polovina testovaných lékařů z Prahy a Středočeského kraje (lékaři z Prahy tvořili více než třetinu).

Celkem bylo shromážděno 462 dotazníků, což představuje cca 1,5% zastoupení lékařské populace v ČR. Výběrový vzorek lékařů si sice nečiní nároky na reprezentativnost - jedná se o **sondáž postojů** k zahraniční pracovní migraci u specifické, migračně rizikové skupiny vysoce kvalifikovaných odborníků - nicméně přináší řadu nových poznatků, které lze s jistotou

mírou opatrnosti na profesní skupinu lékařů zobecnit.

Souběžně s průzkumem lékařů probíhal výzkum migračních tendencí studentů medicíny. Výzkum mediků tvořilo 376 osob studujících na pěti lékařských fakultách. Jedná se o cca 5 % celkového počtu studentů medicíny v ČR. Výsledky průzkumu migračních postojů mediků se od lékařů významně neodlišují. Zjištěna byla pouze vyšší míra migračního potenciálu, což je s ohledem na věk a relativní volnost v rozhodování pochopitelné.

Základní výsledky terénního šetření migračních úmyslů lékařů

Migrační potenciál českých lékařů měřený odpovědí na dotaz na úmysl pracovat v zahraničí je relativně vysoký. **O práci v zahraničí uvažuje 45 % dotázaných lékařů.** Pravděpodobnost či reálnost deklarovaného migračního úmyslu je již výrazně nižší. **Celkový potenciál (45 % z dotázaných) je strmě redukován s ohledem na realizační kroky vedoucí k pobytu a práci v zahraničí.**

Redukce dostává tuto konkrétní podobu:

- 30 % lékařů pomýšlejících na práci v zahraničí pro tento úmysl nic ne učinilo, jedná se o skupinu, pro kterou zůstává práce v zahraničí v rovině věcných, teoretických úvah,
- dalších 38 % migračně orientovaných lékařů zatím také nic nečinilo, ale chystají se k tomu. Zástupce v této skupině možno označit za hypoteticko-pravděpodobné migranty, kteří mohou (ale i nemusí) za určitých předpokladů svůj záměr zrealizovat,
- konkrétní kroky k uskutečnění práce a pobytu v zahraničí zrealizovala zhruba třetina (32 %) pozitivně laděných lékařů. Pouze v tomto případě je možno předpokládat, že oslovení lékaři v dohledné době s větší či menší pravděpodobností Českou republiku opustí.

Rozsah poslední skupiny až překvapivě koresponduje s frekvencí lékařů, kteří již v minulosti získali s pobytem v zahraničí konkrétní zkušenosti. V zahraničí studovalo nebo pracovalo zhruba 30 % dotázaných lékařů a přibližně stejný počet (33 %) z nich má v současné době pracovní kontakty v rámci vědeckovýzkumné nebo jiné

Tabulka č. 1: Jak dlouho hodláte v cizině zůstat?

varianty odpovědi	absolutně	v %
méně než 1 rok	9	4,5
1-2 roky	46	22,3
2-5 let	48	23,3
déle než 5 let, ale ne natrvalo	28	13,4
bude-li to možné, tak natrvalo	27	12,9
zatím nevím	49	23,8

spolupráce s kolegy z jiných zemí. Potvrzuje se tak, že zkušenost s pobytem v zahraničí bývá signifikantním impulzem k další migraci do zahraničí.

Nejčastějšími realizačními kroky k pobytu a práci v zahraničí bylo získání informací o možnostech zaměstnání v zahraničí, oslovení potenciálního zaměstnavatele, hledání zaměstnání prostřednictvím internetu, což nelze ještě považovat za aktivity, které by dokazovaly reálnost migračního úmyslu.

Příslib pracovního místa získalo 35 lékařů (tj. 17 % z potenciálních migrantů), o bydlení v zahraničí se postaralo 6 lékařů (3 %), podepsanou pracovní smlouvu má

vání. Nicméně frekvence trvalých migrantů je u lékařů třikrát vyšší než u průzkumů potenciálu zahraniční migrace u celkové české populace.

Nejběžnější délka pobytu lékařů s úmyslem vycestovat do zahraničí se pohybuje od jednoho do pěti let (46 %); déle by chtěl v cizině zůstat pouze každý osmý lékař s pozitivním postojem k migraci. Zbývající necelá čtvrtina potenciálních migrantů připadá na lékaře zatím nerozhodnuté.

Nejpřitažlivější migrační cíl lékařů tvořily tři evropské země - **Velká Británie, Irsko** (tj. státy s otevřeným trhem práce od vstupu ČR do EU) a geograficky blízké **Němec-**

bude reálnost migračního záměru. Vyšší pravděpodobnost zahraniční migrace byla připisována zhruba pětina potenciálně migrujících lékařů, kteří plánují do zahraničí odjet během následujícího roku.

Daleko vyšší podíl je těch (35 %), kteří předpokládají práci v zahraničí v horizontu jednoho až dvou let a později. Zhruba 30 % z nich nemá svůj migrační záměr z hlediska časových relací ujasněn.

Obecné motivy odchodu do zahraničí splývají do jisté míry s motivy výběru cílové migrační země. Na prvním místě jednoznačně dominuje vyšší finanční ohodnocení (za důležitý impulz k zahraniční migraci jej považuje 94 % migračně orientovaných lékařů).

Výraznou motivací k práci v zahraničí jsou **jazykové důvody a motivy vázící se k rozvoji odborných a profesních předpokladů** - získat mezinárodní rozhled a kontakty, naučit se pracovat se špičkovou lékařskou technikou a vyšetřovacími a léčebnými postupy. Většina lékařů si od práce v zahraničí slibuje i profesionálnější vztahy na pracovišti a možnost pracovat v renomovaném zdravotnickém zařízení.

Vysoká důležitost je připisována rodinným důvodům - možnost navštěvovat několikrát ročně členy rodiny zůstávající v ČR, přímo s rodinou nebo s partnerem do zahraničí odjet a vytvořit lepší podmínky pro budoucnost dětí. Pro více než dvě třetiny lékařů je důležitý fakt, zda manžel/ka sežene v zahraničí pracovní uplatnění.

Pokud se podíváme na **strukturu potenciálně migrujících lékařů**, pak zjišťujeme, že ve skupině dominují muži ve věkové kategorii 30-39 let a 25-29 let. S postupujícím věkem i zde sklon k migraci výrazně slábne. Nicméně na rozdíl od běžné české populace mají o práci v zahraničí zájem i zkušení, kvalifikovaní odborníci. Průzkum ukázal, že o zahraniční migraci uvažuje 13 % lékařů ve věku od 50 do 55 let.

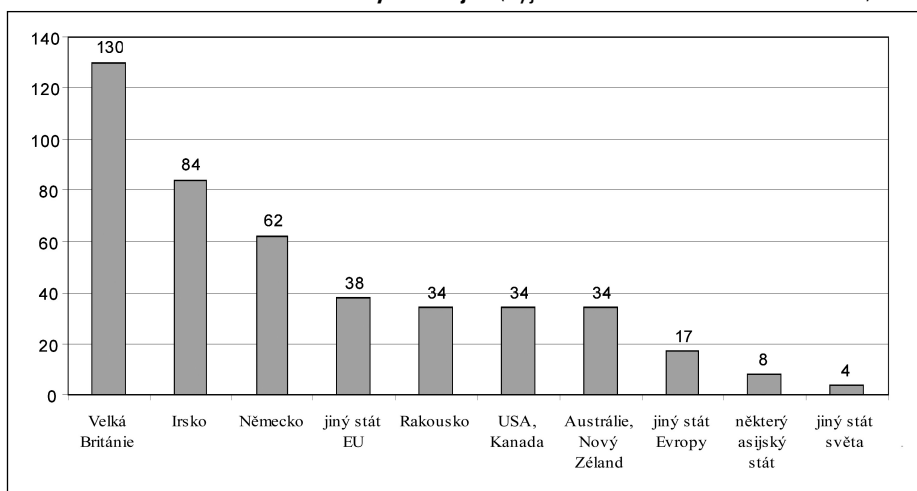
Majoritní část lékařů (43 %) s kladným postojem k migraci pracuje ve fakultních nemocnicích, další desetina v krajských nemocnicích; pětina připadá na lékaře z bývalých okresních nemocnic, lékaře ze soukromé sféry a jiného typu zdravotnického zařízení (LDN, ambulance, záchranná služba, rehabilitační ústavy atd.).

O práci v zahraničí přemýšlejí především sekundární lékaři, ale i lékaři se základní atestací v oboru a lékaři zatím bez atestace.

Základní **bariérou odchodu lékařů do zahraničí** je jejich dobré uplatnění v ČR a obava z odloučení od rodiny. Třetí nejfrekventovanější překážkou zahraničního pobytu jsou jazykové důvody - u výkonu lékařské profese je potřeba dobré komunikativní jazykové znalosti ještě umocněna.

Vážnou bariérou zahraničního pracovního pobytu je i nesouhlas partnera a obavy z horšího pracovního uplatnění, než mají lékaři doma.

Graf č. 1: Do které země máte v úmyslu odejít? (vyjádřeno v absolutních hodnotách)



Pozn.: Lékaři mohli uvést v dotazníku maximálně tři cílové země, celek tedy nepředstavuje 100 %, ale vypovídá o nejčastěji volených teritoriích.

pouze jeden z oslovených lékařů. Z tohoto pohledu lze **reálný migrační potenciál odhadnout přibližně v rozmezí 10-15 % ze skupiny lékařů s pozitivním postojem k zahraniční migraci, v přepočtu na celkový počet dotázaných lékařů je tento podíl 4,5-6,7 %.**

Většina (tři čtvrtiny) lékařů, kteří chtějí do zahraničí odejít, předpokládá, že budou pracovat v nemocnicích, dalších 17 % v ambulantní sféře, necelá desetina plánuje aktivní činnost na místní univerzitě nebo zapojení do mezinárodních výzkumných projektů.

Oslovení lékařů volí v drtivé většině případů migraci návratovou. Trvalou migraci

ko. Počet zájemců o Rakousko byl totožný se zájmem lékařů o zámořské státy, a to jednak o USA a Kanadu, jednak o poměrně nové migrační cíle - Austrálii a Nový Zéland. V žebříčku zemí preferovaných lékaři se zámořské státy dělily o páté, šesté a sedmé místo z deseti možných variant.

Při výběru migrační země jsou důležité jazykové důvody, a to znalost jazyka příslušné země, ale i možnost jeho dalšího zdokonalení. Naopak se ukázalo, že motiv v zemi žijících příbuzných a známých nehraje při volbě země pobytu podstatnou roli (z deseti možných variant se umísťuje až na sedmém místě).

Tabulka č. 2: V jakém časovém horizontu se chystáte odejít do zahraničí?

varianty odpovědí	absolutně	v %
během následujících šesti měsíců	8	3,9
v období od půl do 1 roku	32	15,3
za 1-2 roky	71	34,5
později	38	18,2
zatím nevím	58	28,1

do zahraničí deklaruje 13 % potenciálních migrantů. Tento podíl koresponduje s rozsahem odhadovaného potenciálu lékařů, u nichž se předpokládá skutečné vycesto-

Údaje o **zamýšleném zahájení pracovní činnosti v zahraničí** korespondují s mírou reálnosti těchto úvah. **Čím vzdálenější je plánovaný odchod ze země, tím nižší**

Postoje oslovených zdravotnických expertů k zahraniční migraci lékařů a závěrečné stanovisko

Dotazníkové šetření migračních postojů lékařů a studentů medicíny navazovalo na kvalitativní průzkum řízených rozhovorů s vybranými zdravotnickými experty.⁵

Většina oslovených zdravotnických expertů zastávala názor, že české zdravotnictví je v současné době v nelehké situaci a časté výměny vedení resortu nepřispívají k stabilizaci poměrů v tomto odvětví. Problémy ve zdravotnictví, jeho financování prostřednictvím zdravotních pojišťoven, realizace zásadních reforem, příjmové a pracovní podmínky zdravotnického personálu a řada dalších okolností mohou do určité míry ovlivňovat i rozhodnutí lékařů o odchodu z ČR.

Mezi dotázanými převažoval názor, že příjmová motivace českých lékařů k práci v zahraničí je značná. Zatímco společenská prestiž lékařů v ČR je na dobré úrovni, jejich odměňování tomu, podle názorů oslovených, neodpovídá.⁶ Vyšší nespokojenost s platovým ohodnocením panuje u lékařů v lůžkových zařízeních nestátního sektoru. Velmi kriticky bylo posuzováno platové podhodnocení začínajících lékařů, u kterých není dostatečně zohledněno jejich dlouholeté studium.

Samotný postoj k odchodu českých lékařů do zahraničí není jednoznačný. Zahraniční migraci považují za aktuální problém zhruba dvě třetiny dotázaných expertů. Rizikovou skupinu představují začínající lékaři a absolventi škol. V generaci starších lékařů není práce v zahraničí aktuální i proto, že v klinické medicíně je podstatná komunikace s pacientem a významnou bariéru představují u zkušených lékařů jazykové znalosti.

Zbývající oslovení experti se domnívají, že problém odchodu lékařů do zahraničí není zatím v ČR kritický, ale jeho závažnost by se mohla projevit v budoucích letech, např. v situaci plného otevření hranic směrem na západ.

Někteří dotázaní chápou zahraniční migraci lékařů jako přirozený projev globalizačních procesů. Na jedné straně budou odborníci ze zdravotnictví z ČR odcházet, na straně druhé zaznamenáme imigraci lékařů z ekonomicky chudších států (např. již dnes v nemocnicích působící slovenští lékaři, lékaři z Ukrajiny atd.).

S tímto stanoviskem lze v podstatě souhlasit. Statistické analýzy [Michalička, L., 2006] a empirická šetření postojů lékařů a studentů vyšších ročníků lékařských fakult k jejich možnému odchodu do zahraničí neprokázaly akutní dramatickosti situace. Navíc obě terénní šetření potvrdila dočasnost pracovního pobytu lékařů (budoucích lékařů) v zahraničí.

Vše nasvědčuje tomu, že lze očekávat kaskádový typ migrace. Určitý počet lékařů

z ČR odejde, určitý počet se do ní bude po čase vracet a kromě toho budou do země proudit zahraniční lékaři z ekonomicky chudších zemí. Závažným fenoménem se v tomto případě může jevit uplatnění zkušených lékařů po jejich návratu ze zahraničí domů. Je totiž známou skutečností, že Česká republika zatím nedovede zkušenosti a v cizině získané know-how navrátivších se migrantů řádně využít. Pokud nenaleznou z ciziny se vracějící lékaři odpovídající uplatnění v mateřské zemi, zvyšuje se nebezpečí opakované migrace a následné riziko trvalého odchodu ze země.

* Tento článek byl vytvořen v rámci projektu „Riziko možného odlivu kvalifikovaných odborníků z České republiky do zahraničí“ (registrační číslo: 1J 019/04-DP2), který je finančně podporován Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR. Projekt je součástí vládou schváleného tematického bloku TP-5 „Moderní společnost a její proměny“.

¹ Snahou autorů bylo využít i portál Evropské mobility vědeckých a výzkumných pracovníků - ERA-MORE, ale vzhledem k relativně krátké historii jeho činnosti portál v době průzkumu neumožňoval kvantifikaci potřeb vědců a výzkumníků v zemích EU a EHS.

² V rámci šetření byli osloveni představitelé dvaceti agentur působících na českém trhu práce. Agentury zpravidla vycházely z poptávky konkrétního zaměstnavatele, nikoliv z všeobecné poptávky na trhu práce v cílové zemi. Spolupracovaly buď s partnerským subjektem v zahraničí, nebo měly v cílové zemi osobní kontakty. Druhý, značně ojedinělý způsob zprostředkování zaměstnání vysoce kvalifikovaným osobám vycházel z ambic, kvalifikace a zkušenosti českého odborníka se snahou vyhovět jeho požadavkům a nalézt mu v zahraničí odpovídající pozici. Z dvaceti oslovených agentur uvedl pouze jeden oslovený napojení na centrální zdroje zprostředkování práce v cílové zemi.

³ Problém sjednocení Německa se nepodařilo do dnešních dnů uspokojivě vyřešit a důsledky hromadné migrace kvalifikovaných odborníků z východu na západ jsou patrné v „nových spolkových zemích“ dosud.

⁴ Jednak v rámci postgraduálního vzdělávání lékařů prostřednictvím Institutu pro další vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví (IVPZ), jednak přímým oslovením vybraných zdravotnických zařízení s využitím externích spolupracovníků. Získané dotazníky byly předávány osobně (v rámci výukového procesu) nebo zaslány na kontaktní osoby v tištěné podobě i on-line.

⁵ V první polovině roku 2006 bylo realizováno kvalitativní šetření na bázi řízených rozhovorů s vybranými experty z resortu zdravotnictví. Do průzkumu byli zapojeni představitelé Ministerstva zdravotnictví, Lékařského odborového klubu, České lékařské komory, České stomatologické komory, Světové zdravotnické organizace, Institutu pro postgraduální vzdělávání zdravotníků i odborníci z vybraných fakultních nemocnic. Kromě zástupců z pražských institucí se průzkumu účastnili i experti z lékařských kruhů ze Středočeského a Západočeského regionu.

⁶ V rámci řešení projektu byly provedena analýza výdělkové motivace lékařů k zahraniční pracovní migraci, Baštýř I., 2006; závěry přesahují rozsah tohoto příspěvku.

Literatura:

- Lowell, B. L., Findlay, A., Steward, E. 2004. *Brain Strain*. London: Institute for Public Policy Research.
- Lowell, B. L. 2003. *Skilled Migration Abroad or Human Capital Flight?* Georgetown: Institute for the Study of International Migration, Georgetown University.
- Marešová, J., Drbohlav, D. Lhotská, V. 1996. *Migration-Europe's Integration and the Labour Force Brain-Drain*. Report of the Czech Republic. Praha: PíFUK.
- Michalička, L., Baštýř, I., Bruthansová, D. 2006. *Statistické analýzy vývoje počtu lékařů, příjmové komparace lékařů v ČR a v zahraničí, monitoring volných lékařských míst a nezbytné doklady pro práci lékařů v zahraničí*. Praha: VÚPSV.
- OECD 2002. *International Mobility of the Highly Skilled*. Paris: OECD.
- Salt, J., McLaughlan, G. 2002. *Migration Policies Towards Highly Skilled Foreign Workers*. London: University College.
- Than, N. D. 2004. *A Model of Optimal Brain Drain*. Tokyo: National Graduate Institute for Policy Studies.
- Ujházy, K. 2005. *Souvislosti sblížení ekonomické a příjmové (mzdové) úrovně ČR, Německa, Rakouska, V. Británie, Irsko a migrace odborníků za prací do zahraničí*. Praha: VÚPSV.
- Vavrečková, J. a kol. 2005. *Migrace odborníků do zahraničí*. Praha: VÚPSV.
- Vavrečková, J. a kol. 2006. *Migrace odborníků do zahraničí a potřeba kvalifikovaných pracovních sil*. Praha: VÚPSV.
- Vavrečková, J., Dobiášová, K., Hlincová H. 2006. *Migrační sklony lékařů a studentů medicíny*. Praha: VÚPSV.
- Vavrečková, J., Gazdagová, M. 2005. *Poptávka po kvalifikovaných odbornících v České republice*. (kvalitativní průzkum řízených rozhovorů s představiteli soukromých zprostředkovateli práce). Praha: VÚPSV.
- Vavrečková, J., Gazdagová, M. 2005. *Poptávka po českých kvalifikovaných odbornících v zahraničí*. (kvalitativní průzkum řízených rozhovorů s představiteli soukromých zprostředkovateli práce). Praha: VÚPSV.
- Vavrečková, J., Horová, L. 2005. *Možnosti zaměstnávání pro české občany ve vybraných státech EU a nabídkové programy pro získání zahraniční kvalifikované pracovní síly*. Praha: VÚPSV.
- Vavrečková, J. 2003. *Migrační potenciál českého obyvatelstva v procesu evropské integrace*. Praha: VÚPSV.
- Vavrečková, M. 2004. *Mobilita pracovní síly před vstupem a po vstupu do EU*. Pp 195-218 in: Aktuální otázky vstupu ČR do EU. Acta oeconomica pragensis, 3/2004. Praha: VŠE.

Autorka je zaměstnaná ve Výzkumném ústavu práce a sociálních věcí. Zabývala se sociálními problémy chudoby, nízkopříjmových domácností, sociálním vyloučením atd. Posledních sedm let se specializuje na problematiku zahraniční pracovní migrace; je spoluřešitelkou a hlavní řešitelkou řady výzkumných projektů k této tematice. V roce 2006 vydala monografii „Migrace odborníků do zahraničí a potřeba kvalifikovaných pracovních sil“, o rok později monografii „Riziko odlivu lékařů a odborníků IT/ICT z České republiky do zahraničí“. O problematice zahraniční pracovní migrace přednáší doma i v zahraničí a publikuje v odborném tisku.

Práce z domova a její zásah do rodinného života¹

Renata Kyzlinková a Kamila Svobodová

Práce z domova jako jedna z hlavních forem tzv. práce na dálku, při níž pracovník není svázán pevnou pracovní dobou a která umožňuje optimalizovat pracovní režim z hlediska času a místa výkonu práce, je v současnosti stále populárnější, jak mezi zaměstnanci, tak mezi zaměstnavateli. Pro zaměstnance znamená flexibilitu a zvýšenou autonomii, pro zaměstnavatele znamená především úsporu vynaložených nákladů.

Práce na dálku jako nástroj flexibilního zaměstnávání

Přestože jsou si již někteří zaměstnavatelé vědomi uvedených výhod, stále má řada z nich z uzavření smlouvy, která stanoví jiné pracovní místo, než je sídlo zaměstnavatele, obavy. Tyto obavy pramení především z nedostatku možné kontroly zaměstnance či omezených možností komunikace. Zaměstnavatelé tak nemají přímou kontrolu nad produktivitou pracovníka a nemohou v případě potřeby zvyšovat objem práce (Basl, J., Jandová, L., Vyhňáková, S., 2004)

Lze předpokládat, že se s rozvojem telekomunikačních prostředků a globalizované společnosti bude práce vykonávaná mimo pracoviště zaměstnavatele rozvíjet. Nárůst výskytu můžeme předpokládat především u teleworkingu, práce na dálku s využitím telekomunikačních technologií. Práce na dálku jako flexibilní forma zaměstnávání je také podporována ve veřejných dokumentech ČR (viz NAPZ 2004-2006), a to jak z důvodu vyšší zaměstnanosti, tak z důvodu snazší harmonizace rodinného a pracovního života (Horáková, 2004; Kuchařová a kol., 2006; Akselsen, 2001).

Skutečnost, že se práce na dálku stává důležitým fenoménem světa práce, lze sledovat i v mezinárodním kontextu. Práce na dálku je často předmětem vyjednávání evropských sociálních partnerů. Zásadním dokumentem je v tomto směru dohoda mezi evropskými sociálními partnery z roku 2002 vymezující, kdy se jedná o „práci na dálku“, a stanovující určitá pravidla této formy zaměstnávání² (EIRO: EU0207204F). Tato dohoda však nebyla sepsána formou direktivy jako například dohody týkající se podobných oblastí (práce na částečný úvazek, rodičovské dovolené či práce se smlouvou na dobu určitou). Dohoda má být implementována prostřednictvím členů zainteresovaných stran v souladu s národními postupy a praktikami specifickými pro oblast práce, zaměstnávání a řízení.

Práce na dálku a její rizika

Vysoký podíl lidí vykonávajících práci z domova má v rámci Evropy tradičně Dánsko a Nizozemsko (EIRO: DK0207104F). V Dánsku je práce na dálku součástí flexicurity modelu trhu práce. Ačkoliv je tento typ organizace práce stále oblíbený, je nutné zmínit i jeho rizika. Na tato rizika upo-

zorňuje řada expertů právě ze zemí, v nichž je práce z domova nejvíce rozšířena a jejichž ekonomika je založena na tzv. znalostních principech. Evidence hovoří o nárůstu tzv. „boundless work (práce bez hranic)“, která se vyznačuje neexistencí jak prostorových, tak časových hranic, kde a kdy je práce vykonávána (Pedersen, 2007). Práce z domova je toho klasickým příkladem, a to zejména u profesí vyžadujících vyšší kvalifikaci. Praxe ukazuje, že u těchto lidí významně narůstá počet odpracovaných hodin, intenzita práce, stres a intervence pracovních povinností do rodinných záležitostí. Často tedy dochází k paradoxní situaci, kdy je práce z domova volena z důvodu lepšího sladění rodinných a pracovních povinností, avšak neschopnost přesně si stanovit a evidovat rozložení a objem pracovní doby vede ve výsledku ke zvýšené stresové zátěži a nezdávajícímu zasahování práce do rodinného života. Na tento problém poukazuje i kvalitativní studie J. Bierzové provedená v ČR. Obecně lze tvrdit, že lidé pracující z domova si snáze prodlužují čas práce do večerních hodin, jelikož nejsou tlačeni žádnými vnějšími okolnostmi (zavření budovy, doprava z práce domů) práci ukončit. Bierzová (2006) ve své studii uvádí: „Ačkoliv většina z dotázaných se snažila práci po večerech bránit, je zřejmé, že práce večer se stala běžnou součástí jejich životů.“ Zasahování práce do rodinných a soukromých záležitostí se dá považovat za nejintenzivněji vnímané negativum tohoto způsobu práce, a to nejen pro zaměstnance samotné, ale, a to především, pro jejich partnery a partnerky (případně děti), kteří mají problém rozlišit, kdy má ten druhý volno a kdy pracuje. Tento způsob práce tedy může významně narušit vzájemné partnerské vztahy.

Další riziko plynoucí z práce doma bychom mohli nazvat „akumulací povinností“. Jak ukazují kvalitativní studie (Šindlerová, 2006; Bierzová, 2006), člen rodiny, který zůstává pracovat doma, často přebírá plně zodpovědnost i za chod domácnosti či péči o děti. Partneři takto zaměstnaných osob neřídka potlačují význam časové náročnosti jejich pracovních povinností a přenechávají jim také starost o chod domácnosti. Tato tendence je charakteristická především v případě, kdy doma zůstávají pracovat ženy.

V neposlední řadě může práce z domova, zejména je-li vykonávána dlouhodobě, ve svém důsledku vyvolat u některých lidí

pocity sociální izolace způsobené absencí pracovního kolektivu.

Práce z domova jako jeden z reprezentantů atypických forem zaměstnání může být též spojena s větší zranitelností zaměstnanců. Zaměstnanci pracující z domova mohou být v porovnání s kmenovými zaměstnanci kráceni např. na zaměstnaneckých výhodách či vystaveni vyšší nejistotě spojené s potencionální ztrátou pracovního místa. Jejich pracovní právní ochrana může být obecně nižší (Bullock, 1994; NgH), a to i z důvodu nedostatečné reprezentace jejich zájmů prostřednictvím odborů.

Metodologie a charakteristika výzkumu

V České republice byla „práce na dálku“ studována pouze prostřednictvím kvalitativních studií. Aktuální ucelená kvantitativní analýza tohoto fenoménu prozatím chybí. Z výběrových šetření jsou dostupná poslední data z roku 2000 (WCS)⁵ a 2001 (HWF)⁶. ČSÚ nabízí vybrané údaje práce na dálku s využitím telekomunikačních nástrojů v třídění podle ekonomické činnosti a velikosti podniku za rok 2004. Nás však v tomto kontextu zajímá především charakteristika osob pracujících z domova. Převažuje v ČR tato forma organizace práce mezi manuálně pracujícími či mezi pracovníky s vyšší kvalifikací a komplexnějšími pracovními úkoly? Pracují z domova spíše muži nebo ženy? A jaká je jejich vzdělanostní a věková skladba? Dále si v této studii klademe za cíl zmapovat rozdíly v rozložení sil partnerů v případě domácích prací a péče o děti mezi těmi, kteří pracují z domova, a těmi, kteří docházejí do zaměstnání. Zkoumány budou i rozdíly ve spokojenosti s partnerským životem a dělbu rolí v domácnosti u lidí, kteří pracují z domova, v porovnání s ostatními. Pozornost bude zaměřena i na některé problémy spojené s prací z domova, zejména na okolnosti přesouvání pracovních povinností do nesociálních hodin a na vyšší objem hodin, které lidé pracující z domova týdně odpracují.

Tento článek je založen na datech výběrového šetření *Muži a ženy v ČR: životní dráhy a mezigenerační vztahy* (GGS: Generations and Gender Survey), které je součástí mezinárodního programu *Generations and Gender Programme*, u nás nazvaného *Rodina, partnerství a demografické stárnutí: Generace a gender*. Českou část projektu, který proběhl též v Kanadě, ve

Tabulka č. 1: Struktura výzkumného souboru

	N - osoby vykonávající v referenčním týdnu placenou práci	N - respondenti, kteří odpověděli na otázku o místě výkonu práce
zaměstnanci, OSVČ, pomáhající členové rodiny	5029	4887
nezaměstnaní	17	14
studenti, žáci, profesní příprava	80	75
starobní důchodci	141	134
mateřská/rodičovská dovolená /pobírá rodičovský příspěvek	431	232
invalidní důchodci	59	57
celkem	5757	5399

Zdroj GGS2005

Spojených státech a v řadě evropských zemí, realizovala Přírodovědecká fakulta UK, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí a společnost SC&C. Sběr dat proběhl v únoru až září roku 2005. Metodou pravděpodobnostního stratifikovaného výběru se podařilo získat datový soubor o velikosti 10 006 respondentů české národnosti ve věku 18-79 let.

Vzhledem k nadprůměrné velikosti vzorku nám tedy výběrové šetření GGS dává k zodpovězení výše zmíněných otázek skvělou příležitost. Klasická celonárodní reprezentativní výběrová šetření zaměřená na pracovní podmínky či kariérní dráhy totiž mívají výběrový soubor příliš malý na to, abychom mohli podrobněji zmapovat stále ještě nepříliš rozšířený fenomén práce z domova. S celkovým počtem 358 respondentů, kteří v rámci GGS pracovali alespoň část týdne z domova, již můžeme provádět statistické analýzy podle podrobnějšího třídění.

Jelikož původní výzkumný soubor respondentů GGS zahrnuje jak osoby ekonomicky aktivní, tak osoby ekonomicky neaktivní (studenti, osoby pobírající starobní důchod, osoby na rodičovské dovolené), bylo nutné výzkumný soubor modifikovat tak, aby exponovanou skupinou byly pouze osoby, které v referenčním týdnu vykonávaly placenou práci. Úpravou souboru jsme tak dostali vzorek respondentů uvedený v tabulce č. 1.

Rozsah práce z domova a charakteristika aktérů

Práce z domova je variantou výdělečné činnosti nejen pro ekonomicky aktivní osoby, ale i pro osoby, které si přivydělávají v průběhu studia, mateřské/rodičovské dovolené nebo které si výdělkem přilepšují ke starobnímu či invalidnímu důchodu (viz tabulka č. 2). Jelikož je práce z domova považována za flexibilní nástroj politiky zaměstnanosti, zajímal nás rozsah této formy organizace práce i mezi ekonomicky neaktivními skupinami obyvatel. Vzhledem k nízkému zastoupení respondentů v těchto skupinách však můžeme hovořit pouze o orientačních hodnotách.

V České republice pracovalo alespoň část týdne z domova 6,3 % zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných (OSVČ). Domov jako jediné místo výkonu práce pak měla 3,0 % zaměstnanců a OSVČ.⁵ Pokud byly do sledovaného souboru zahrnuty i ostatní skupiny respondentů, které v referenčním týdnu vykonávaly placenou práci, pak byl tento podíl mírně vyšší, tj. 6,6 %, respektive 3,4 % (viz tabulka č. 2). Necelé dvě třetiny osob pracujících alespoň část týdne z domova ovšem tvoří osoby samostatně výdělečně činné. Mezi závislými zaměstnanci je tedy podíl osob pracujících alespoň část týdne z domova výrazně nižší než v celé populaci osob vykonávajících placenou práci, a sice 3,0 %. Práce z domo-

va (alespoň částečná) se statisticky významně¹⁰ více vyskytovala v případech placeného zaměstnání u respondentů pobírajících starobní a invalidní důchod (18,7 %, respektive 8,8 %). Stejně tak studenti, kteří si přivydělávají, využívali této formy zaměstnání častěji než běžná pracovní síla (8,0 %). Vyšší míra výskytu této formy práce u zmíněných skupin dokazuje její využívání především tam, kde je přítomná zvýšená potřeba flexibility. Fakt, že z domova nepracují pouze ženy pečující o nezaopatřené děti, dokládá i kvalitativní studie (Bierzová, 2006), která poukazuje na její využití i mezi studenty či lidmi se specifickým životním stylem. Práce z domova by mohla být pro řadu občanů odrazovým můstkem z ekonomické neaktivity do ekonomicky aktivního života. Konkrétně zdravotně handicapovaní občané či občané vyššího věku s omezenou hybností by z rozšíření tohoto způsobu organizace práce mohli velmi profitovat.

Data ukazují, že práce z domova není pouze doménou žen, ale v nejméně stejném rozsahu i mužů. Alespoň část týdne pracovalo z domova 6,5 % žen a 7,1 % mužů. Rozdíl v místě výkonu zaměstnání mezi muži a ženami spočívá hlavně v rozsahu práce na různých místech mimo domov, kde muži jednoznačně převažují (27,1 %, respektive 6,3 %). Z tohoto důvodu pak ženy (87,5 %) významně častěji než muži (65,8 %) pracují stabilně na jednom místě. Příčinu lze opět hledat v tradičně silné účasti žen na vedení domácnosti a péči o děti, která jim nedovoluje zastávat zaměstnání vyžadující prostorovou flexibilitu.

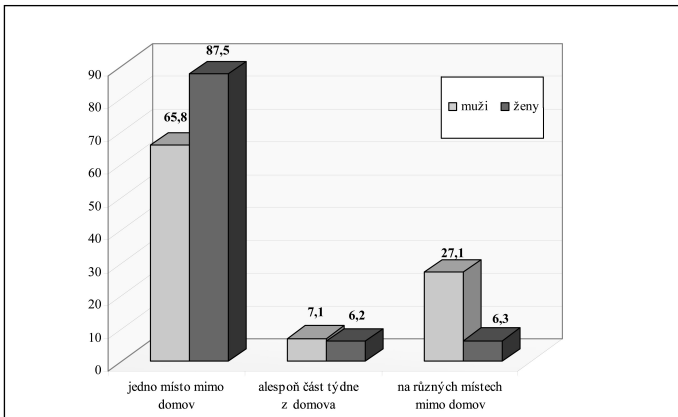
Práce z domova je také otázkou životního a profesního cyklu. Zde se muži a ženy od sebe zásadně liší. Zatímco ženy využívají flexibilitu práce z domova především v předdůchodovém věku a ve svém reprodukčním věku, tj. věku, kdy se dá předpokládat, že pečují o malé děti, muži využívají výhod práce z domova až ke sklonku své profesní kariéry, tedy v předdůchodovém období. Rozdíly mezi pohlavími byly statisticky významné na hladině významnosti $\alpha = 0,05$. Výzkum ukazuje, že ve věku 55 a více let pracovalo alespoň část týdne z domova 12,3 % mužů, což je o 5 procentních bodů více, než činil průměr (viz graf č. 2). Souvislosti

Tabulka č. 2: Místo výkonu práce podle socio-ekonomického statusu respondentů

místo výkonu práce	socio-ekonomický status													
	zaměstnanci, OSVČ, rodinní příslušníci		nezaměstnaní		studenti, žáci, profesní příprava		starobní důchodci		mateřská/rodičovská dovolená		invalidní důchodci		celkem	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1. Obvykle pracuji na jednom místě mimo domov.	3703	75,8	6	42,9	45	60,0	99	73,9	208	89,7	46	80,7	4107	76,1
2. Obvykle pracuji doma.	149	3,0	1	7,1	4	5,3	16	11,9	9	3,9	3	5,3	182	3,4
3. Obvykle pracuji část týdne doma na část týdne mimo domov.	158	3,2	0	0,0	2	2,7	9	6,7	5	2,2	2	3,5	176	3,3
mezisoučet (2+3)	307	6,3	1	7,1	6	8,0	25	18,7	14	6,0	5	8,8	358	6,6
4. Obvykle pracuji na různých místech mimo domov.	877	17,9	7	50,0	24	32,0	10	7,5	10	4,3	6	10,5	934	17,3
celkem	4887	100,0	14	100,0	75	100,0	134	100,0	232	100,0	57	100,0	5399	100,0

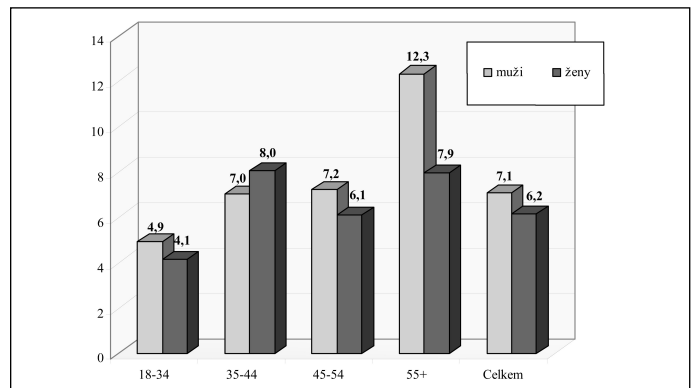
Zdroj GGS2005

Graf č. 1: Práce z domova podle pohlaví, v %



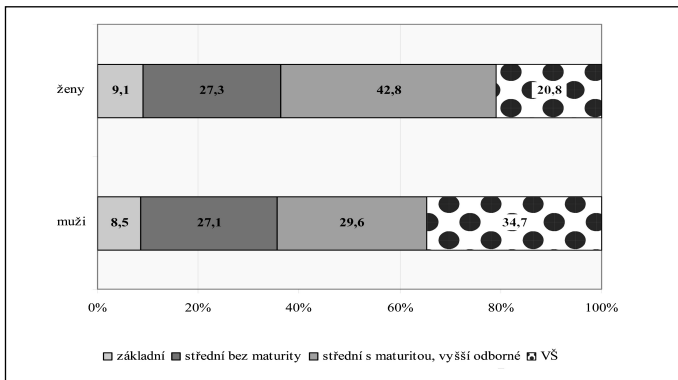
Zdroj GGS2005

Graf č. 2: Práce z domova a podíl jednotlivých věkových skupin, podle pohlaví, v %



Zdroj GGS2005

Graf č. 3: Vzdelanostní struktura pracovníků, kteří alespoň část týdne vykonávají svou práci z domova, podle pohlaví, v %



Zdroj GGS2005

se zhoršeným zdravotním stavem a případnými obtížemi s mobilitou se lze jen dohadovat. U žen byl tento podíl ve stejné věkové kategorii pouze 7,9 %. Nejméně byla práce z domova rozšířena u mladých lidí do 35 let, a to jak u mužů, tak u žen (4,9 %, respektive 4,1 %).

Pokud se zaměříme na vzdělanostní a profesní strukturu, nelze tvrdit, že práci z domova upřednostňuje pouze jedna kvalifikačně podobná skupina osob. Z hlediska vzdělání u mužů mírně převažují vysokoškolská následovní středněškolská s maturitou, neboť ze všech mužů pracujících z domova má více než jedna třetina vzdělá-

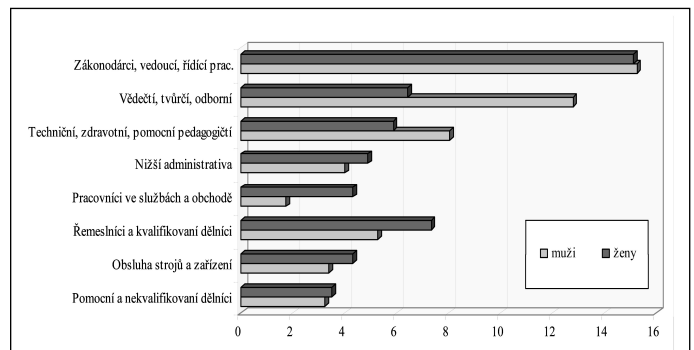
ní vysokoškolské a necelá třetina pak středoškolské s maturitou. Mezi ženami pracujícími z domova jich má nejvíce středoškolské vzdělání s maturitou (více než dvě pětiny, viz graf č. 3).

Pokud jde o profesní zaměření, v případě žen je rozmanitější a jednotlivé kategorie zaměstnání jsou rovnoměrněji zastoupeny. Nad průměrem ostře vybočují pouze ženy v řídicích a vedoucích funkcích (viz graf č. 4); v této kategorii zaměstnání pracuje alespoň část týdne z domova 15,0 % respondentek, přičemž tento podíl je shodný se zastoupením u mužů. Ženy tedy spíše než muži vyhledávají práci z domova bez

výraznějších rozdílů v profesním zařazení, a to i v těch profesích, pro které není tento způsob organizace práce typický. U mužů je tento způsob organizace práce typický pouze pro určité profese, především s vyššími kvalifikačními nároky.

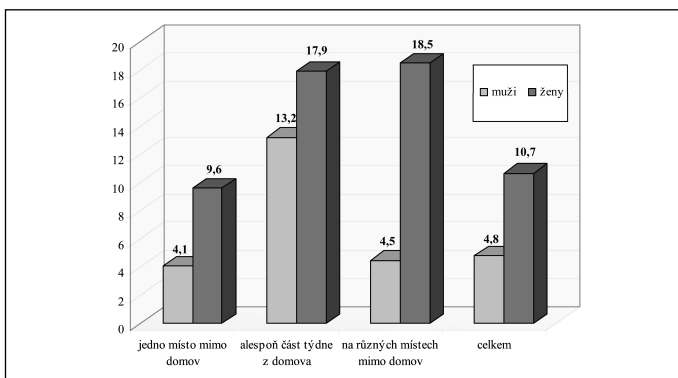
Práce z domova je také mnohdy kombinována s další formou atypického zaměstnávání, a sice částečným úvazkem. Podle VŠPS 2005 pracovalo v ČR na zkrácený pracovní úvazek asi 4,9 % zaměstnaných, podle GGS2005 byl tento podíl vyšší, a sice 7,6 %. Fakt, že na zkrácený pracovní úvazek pracují častěji ženy než muži, je obecně známý. Zajímavější je poznatek, že práce

Graf č. 4: Profesní struktura pracovníků, kteří alespoň část týdne vykonávají svou práci z domova, podle pohlaví, v %



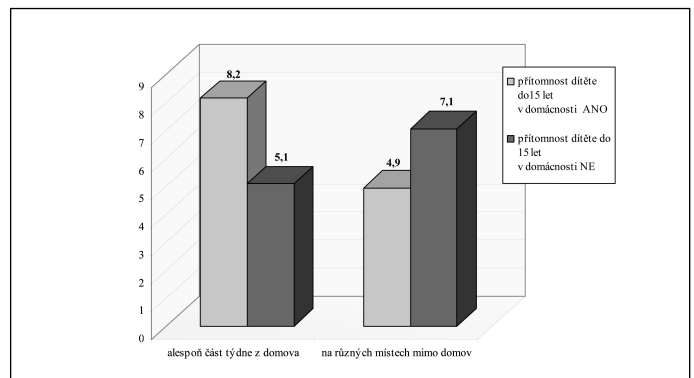
Zdroj GGS2005 Pozn.: Kategorie „kvalifikovaní dělníci v zemědělství“ byla z důvodu velmi nízkého zastoupení vypuštěna

Graf č. 5: Podíl zaměstnaných na zkrácený úvazek podle místa výkonu práce, podle pohlaví, v %



Zdroj GGS2005

Graf č. 6: Místo výkonu práce podle přítomnosti dítěte do 15 let v domácnosti, ženy, v %



Zdroj GGS2005

z domova znamená také častěji zkrácený úvazek než práce vykonávaná v místě sídla zaměstnavatele, a to jak u mužů, tak u žen. 17,9 % žen a 13,2 % mužů, kteří pracují alespoň část týdne z domova, má zkrácený pracovní úvazek (viz graf č. 5).

Lze také předpokládat, že je to právě práce z domova, kde se mužům dostává náležitě flexibility, jelikož ji často kombinují s částečnými úvazky. Naopak v případě práce vykonávané na různých místech mimo domov je podíl zkrácených úvazků u mužů podobný jako u klasických pracovních míst, tedy poměrně nízký. V tomto aspektu se prostorově nezakotvená práce výrazně genderově odlišuje, jelikož ženy, pokud pracují na různých místech mimo domov, spojují práci tohoto charakteru mnohem častěji než muži právě se zkrácenými úvazky (18,5 % žen oproti 4,5 % mužů).

Je zřejmé, že místo výkonu práce je u mužů determinováno především profesním zaměřením či situací na trhu práce. U žen hraje podstatnou roli i rodinná situace. Podíváme-li se na data v třídění podle přítomnosti dětí do 15 let v domácnosti, ženy, které žijí v domácnosti s alespoň jedním dítětem, statisticky významně častěji pracují z domova a naopak statisticky významně méně často zastávají práci, při které jsou nuceny pracovat na různých místech mimo domov. Zatímco ženy, u kterých bylo v domácnosti přítomno nezaopatřené dítě do 15 let, pracovaly z domova v 8,2 % případů, mezi ostatními ženami byl tento podíl pouze 5,1 % (viz graf č. 6). Dítě v domácnosti je tedy základním predikátorem této formy zaměstnání. To, zda byla žena samoživitelka nebo žila v jedné domácnosti s partnerem, nehrálo v tomto směru žádnou roli (podíly žen pracujících z domova byly stejné). U mužů přítomnost dítěte do 15 let v rodině neměla na místo výkonu povolání žádný vliv.

Dopad práce z domova na rozdělení povinností v domácnosti mezi partnery - pohled prostřednictvím kvantitativních údajů

Podle výsledků kvalitativních studií (Bierzová, 2006; Šindlerová, 2006) nemusí vést práce z domova pouze ke snazšímu skloubení pracovních a rodinných povinností. Studie ukazují, že v mnoha případech se situace spíše zkomplikuje. Na řadu žen se totiž zpravidla přesouvá většina povinností spojených s péčí o děti či chodem domácnosti. Ivana Šindlerová ve své zprávě uvádí, že „nároky partnerů se spíše blíží nárokům na ženy v domácnosti než na ženy pracující z domova“. Partneri osob, které pracují z domova, tak často nerespektují pracovní vytížení a povinnosti svého partnera a celková zátěž na ně kladená tak může být ve výsledku mnohem vyšší, než kdyby pracovaly mimo domov. Poznatky kvalitativního výzkumu jsme se snažili ověřit a rozšířit

prostřednictvím našich dat. Analýza byla iniciována následujícími hypotézami:

Hypotézy:

- 1) H1: Ženy/muži pracující z domova jsou méně spokojeni/ni s organizací a rozdělením domácích prací mezi partnery.
- 2) H2: Ženy/muži pracující z domova jsou méně spokojeni/ni s organizací a rozdělením povinností týkajících se péče o děti mezi partnery.
- 3) H3: Ženy/muži vykonávající svou práci z domova budou častěji než pracující v místě zaměstnavatele uvádět, že to jsou spíše ony/oni a ne jejich partner/ka, kdo je zodpovědný za konkrétní domácí práce.
- 4) H4: Ženy/muži vykonávající svou práci z domova budou častěji než pracující v místě zaměstnavatele uvádět, že to jsou spíše ony/oni a ne jejich partner/ka, kdo je zodpovědný za konkrétní činnosti spojené s péčí o děti.

Analýza kontingenčních tabulek (testování prostřednictvím χ^2) a test rozdílů průměrů (One way ANOVA test) ukazuje, že většinu nastolených hypotéz musíme zamítnout. Kvantitativní analýza tak nepotvrdila zjištění provedených kvalitativních výzkumů. Jelikož se však realita dá jen stěží redukovat na seznam hypotéz, podívejme se na naše výsledky z větší blízkosti.

H1 a H2

Muži i ženy pracující z domova jsou s partnerským/manželským rozdělením úkolů spojených s péčí o děti a domácnost spokojeni ve stejné míře jako ti, kteří pracují mimo domov. Spokojenost byla měřena na škále 0-10, kde hodnota 0 znamenala nejnižší spokojenost a hodnota 10 spokojenost nejvyšší. Průměry se v jednotlivých skupinách od sebe statisticky významně

mov, jsou vždy spokojenější s rozdělením povinností než ženy.

H3

Respondentů jsme se rovněž ptali na to, kdo převážně vykonává vybrané aktivity týkající se chodu domácnosti (příprava jídla, každodenní nákupy, vysávání, spravování financí, malé opravy v domácnosti či organizace volného času). Jak respondenti muži, tak respondenti ženy uváděli, že starost o zmíněné aktivity je převážně na ženách, s výjimkou spravování financí domácností a organizování volnočasových aktivit, které zajišťují oba partneři většinou rovnocenně, a malých oprav kolem bytu/domu, za které jsou zodpovědní převážně muži. Předpoklad, že by na ženách vykonávajících svou práci doma ležely výše uvedené povinnosti spojené s chodem domácnosti významně častěji než na ženách docházejících do zaměstnání, se statisticky nepotvrdil. Důvod může být velmi prozaický. Rozdíly jsou minimální, jelikož ženy v české společnosti vykonávají většinu domácích prací, ať již pracují z domova, na různých místech či pouze v jedné budově u svého zaměstnavatele. Z procentního rozložení lze usuzovat na slabou tendenci rovnější dělby domácích povinností v rodinách, kde partnerka pracuje na různých místech mimo domov (viz tabulka č. 4).

Naopak pro partnerky mužů pracujících z domova může být způsob výkonu práce jejich partnerů určitým odlehčením od povinností v domácnosti. Muži, kteří pracují alespoň část týdne z domova, totiž častěji než ostatní připravují jídlo, myjí nádobí nebo obstarávají nákupy potravin. Zatímco mezi muži, kteří vykonávají svou práci na jednom místě mimo domov, na sebe bere povinnost vařit a připravovat jídlo, mýt

Tabulka č. 3: Spokojenost s rozdělením úkolů spojených s péčí o děti a domácnost mezi partnery, test rozdílů průměrů

spokojenost s rozdělením úkolů a místo výkonu práce	ženy				muži			
	N	prům.	ANOVA		N	prům.	ANOVA	
			F	sign.			F	sign.
péče o děti								
jedno místo mimo domov	558	8,03	0,1472	0,8631	478	8,62	1,1102	0,3300
alespoň část týdne z domova	53	7,94			49	8,45		
na různých místech mimo domov	29	7,83			208	8,79		
celkem	640	8,01			735	8,66		
péče o domácnost								
jedno místo mimo domov	1420	7,79	0,9292	0,3951	1167	8,59	0,5589	0,5720
alespoň část týdne z domova	110	7,50			141	8,46		
na různých místech mimo domov	86	7,84			482	8,63		
celkem	1616	7,77			1790	8,59		

Zdroj GGS2005 Pozn.: Zahnuti pouze respondenti, kteří žijí ve společné domácnosti s partnerem/manželem, a se kterými, pouze v případě otázky na péči o děti, žijí v domácnosti děti do 15 let.

nelišily. Jak u mužů, tak u žen převládá spokojenost s rozdělením povinností v domácnosti a při péči o děti (průměrná hodnota spokojenosti se pohybuje okolo kategorie 8). Obecně však lze tvrdit, že muži, ať již pracují z domova či vykonávají svou práci na jednom nebo více místech mimo do-

nodobí a obstarávat nákupy 7,3 %, 8,2 % a 10,3 % respondentů, u mužů pracujících z domova jsou tyto podíly téměř dvojnásobné, a sice 13,9 %, 15,4 % a 16,3 %. Muži pracující na různých místech mimo domov jsou uvedenými domácími pracemi podle svých slov vytížení ještě méně. Stejný

model platí i v případě rovné dělby povinností souvisejících se studovanými úkony.

Zajímavé je, že muži i ženy pracující z domova obstarávají finanční záležitosti domácnosti relativně častěji než lidé pracující na jednom místě mimo domov. Zatímco respondenti-muži pracující na jednom místě mimo domov uvedli v 22,8 % případech, že jsou to obvykle oni, kdo je zodpovědný za finanční záležitosti domácnosti, muži pracující z domova spravují finance podle svého vyjádření dokonce v 33,6 % případů. Podobný rozdíl jsme zjistili u respondentek-žen, tj. 22,8 %, respektive 38,9 % (viz tabulka č. 4).

H4

Většina odborných studií zabývajících se danou tematikou je toho názoru, že ženy většinou volí práci z domova z důvodu lepší možnosti věnovat se více svým dětem (Bierzová, 2006; Broughton, 2007; Šindlerová, 2006). Podle zformulované hypotézy by měly ženy a muži vykonávající svou práci z domova častěji než lidé pracující v místě zaměstnavatele nebo na různých místech mimo domov uvádět, že to jsou spíše ony/oni a ne jejich partner/ka, kdo je zodpovědný za konkrétní činnosti spojené s péčí o děti. Ačkoliv by se z rozložení četností uvedených v tabulce č. 6 mohlo zdát, že se sledované skupiny respondentů ve svém podílu na některých povinnostech spojených s péčí o děti liší, nízké zastoupení v jednotlivých kategoriích nečiní tyto rozdíly statisticky významné. Hypotéza 4 se tedy v naší analýze nepotvrdila, a to ani u mužů, ani u žen. Přesto zde určité tendence (nicméně statisticky nepotvrzené) naznačeny jsou: ženy pracující na různých místech mimo domov častěji než ostatní ženy rozdělují zodpovědnost za některé činnosti související s péčí o děti rovnoměrně mezi sebe a své partnery, a tedy méně často než ženy pracující z domova či na jednom místě mimo domov přebírají veškerou zodpovědnost za péči o děti pouze na sebe. Souhrnně pak lze tvrdit, že za oblékání dětí a za péči o děti v době nemoci jsou ve většině rodin zodpovědné především matky. Pokud některou z činností uvedených v tabulce č. 5 vykonávají oba rodiče zhruba ve stejné míře, pak je to hraní si s dětmi a trávení volného času s nimi.

Boundless work a práce v nesociálních hodinách

Dalším rizikem, o kterém se zmiňuje odborná literatura, je kromě již analyzovaného zatížení domácími pracemi a rodinnými povinnostmi také přesouvání pracovních povinností do večerních a nočních hodin. Negativním faktorem vázaným na práci z domova může být i nárůst počtu hodin věnovaných práci z důvodu nepřítomnosti pevně daného režimu plynoucího jak ze stanov a zvyklostí zaměstnavatele, tak i z čistě provozních možností prostor zaměstnavatele.

Tabulka č. 4: Zodpovědnost za vybrané domácí práce, respondent versus partner

			jedno místo mimo domov (%)	alespoň část týdne z domova (%)	na různých místech mimo domov (%)	celkem (%)
připravuje denně jídlo	muži	vždy/obvykle respondent	7,3	13,9	6,1	7,5
		přibližně stejně s partnerem	16,9	22,6	17,3	17,4
	ženy	vždy/obvykle respondent	85,2	87,0	76,8	84,9
		přibližně stejně s partnerem	11,9	9,3	18,3	12,1
myje nádobí	muži	vždy/obvykle respondent	8,2	15,4	6,4	8,3
		přibližně stejně s partnerem	28,8	33,1	24,6	28,0
	ženy	vždy/obvykle respondent	72,9	70,0	56,6	71,8
		přibližně stejně s partnerem	22,9	22,0	36,1	23,6
nakupuje potraviny	muži	vždy/obvykle respondent	10,3	16,3	8,2	10,2
		přibližně stejně s partnerem	39,7	42,6	36,9	39,2
	ženy	vždy/obvykle respondent	59,0	63,6	53,0	59,0
		přibližně stejně s partnerem	36,3	29,9	38,6	36,0
luxuje byt/dům	muži	vždy/obvykle respondent	19,2	19,6	14,1	17,9
		přibližně stejně s partnerem	29,2	32,6	26,1	28,6
	ženy	vždy/obvykle respondent	61,0	64,6	54,1	60,9
		přibližně stejně s partnerem	25,7	20,8	32,4	25,7
vykonává malé opravy kolem bytu/domu	muži	vždy/obvykle respondent	87,9	86,9	92,6	89,1
		přibližně stejně s partnerem	7,8	9,5	3,6	6,8
	ženy	vždy/obvykle respondent	8,7	13,3	9,9	9,1
		přibližně stejně s partnerem	9,3	7,6	12,3	9,3
spravuje finance domácnosti	muži	vždy/obvykle respondent	22,8	33,6	26,5	24,6
		přibližně stejně s partnerem	57,8	52,1	51,5	55,7
	ženy	vždy/obvykle respondent	26,6	38,9	25,6	27,4
		přibližně stejně s partnerem	58,9	47,2	55,8	58,0
organizuje společenské a volnočas. aktivity	muži	vždy/obvykle respondent	12,7	13,0	13,7	13,0
		přibližně stejně s partnerem	76,1	71,7	73,0	74,9
	ženy	vždy/obvykle respondent	19,9	20,6	22,4	20,0
		přibližně stejně s partnerem	72,5	72,0	65,9	72,1

Zdroj GGS2005 Pozn.: Do analýzy nebyli zahrnuti respondenti, u kterých vykonává jednotlivé úkony třetí osoba.

Tabulka č. 5: Zodpovědnost za vybrané úkony při péči o děti, respondent versus partner

			jedno místo mimo domov (%)	alespoň část týdne z domova (%)	na různých místech mimo domov (%)	celkem (%)
obléká děti, dohlíží na řádné oblečení dětí	muži	vždy/obvykle respondent	6,1	8,9	3,8	5,6
		přibližně stejně s partnerem	24,0	26,7	31,1	26,2
	ženy	vždy/obvykle respondent	80,5	90,0	69,2	80,7
		přibližně stejně s partnerem	18,5	10,0	23,1	18,1
ukládá děti do postele, dohlíží, že jdou spát	muži	vždy/obvykle respondent	6,7	6,8	6,0	6,5
		přibližně stejně s partnerem	38,5	50,0	38,5	39,3
	ženy	vždy/obvykle respondent	62,4	68,3	48,0	62,2
		přibližně stejně s partnerem	34,7	29,3	48,0	34,9
zůstává doma, když jsou děti nemocné	muži	vždy/obvykle respondent	7,4	12,5	5,8	7,3
		přibližně stejně s partnerem	15,8	16,7	10,1	14,2
	ženy	vždy/obvykle respondent	86,0	89,8	70,4	85,6
		přibližně stejně s partnerem	10,6	8,2	22,2	10,9
hraje si s dětmi/tráví volný čas	muži	vždy/obvykle respondent	6,2	4,3	8,1	6,6
		přibližně stejně s partnerem	66,1	73,9	60,9	65,2
	ženy	vždy/obvykle respondent	37,8	39,6	40,7	38,1
		přibližně stejně s partnerem	60,2	56,3	55,6	59,7
pomáhá dětem s domácími úkoly	muži	vždy/obvykle respondent	10,9	9,1	8,4	10,1
		přibližně stejně s partnerem	48,4	54,5	40,3	46,4
	ženy	vždy/obvykle respondent	56,0	61,8	47,4	56,1
		přibližně stejně s partnerem	40,2	35,3	47,4	40,1
vodí/vyzvedává děti ze školy/jeslí/kroužků	muži	vždy/obvykle respondent	9,3	20,0	8,3	9,8
		přibližně stejně s partnerem	41,9	46,7	38,3	41,3
	ženy	vždy/obvykle respondent	57,9	67,7	46,2	58,3
		přibližně stejně s partnerem	35,5	32,3	53,8	35,9

Zdroj GGS2005 Pozn.: Do analýzy nebyli zahrnuti respondenti, u kterých vykonává jednotlivé úkony třetí osoba.

Šetření GGS2005 nám dává možnost porovnat jak míru výskytu práce v nesociální době, tak i množství obvykle odpracovaných hodin odděleně pro respondenty pracující z domova a respondenty pracující na jednom či různých místech mimo domov.

Data GGS2005 potvrdila, že lidé pracující alespoň část týdne z domova statisticky významně častěji než respondenti pracující na jednom, případně více místech mimo domov pracují večer, v noci, brzy ráno či o sobotách a nedělích, tj. v nesociálních hodinách. Dále mají též častěji než osoby pracující na jednom místě mimo domov pracovní dobu rozdělenou na dvě nebo více částí a spolu s lidmi prostorově flexibilními mají ve více případech pracovní dobu nepravidelnou, případně pracují „na zavo-

ni povinnosti plní na jednom místě mimo domov. Osoby pracující na plný úvazek odpracují podle dat GGS2005 obvykle týdně 44,8 hodin včetně přesčasů. Zatímco respondenti, kteří uvedli, že pracují převážně na jednom místě mimo domov, mají obvyklou týdenní pracovní dobu 43,6 hodin a respondenti pracující na různých místech mimo domov 48,7 hodin, respondenti vykonávající alespoň část týdne práci z domova pracují v průměru 49,0 hodin. Toto tvrzení však není úplně přesné a potřebuje doplňující informaci. Osoby pracující z domova jsou převážně tvořeny osobami samostatně výdělečně činnými, tj. osobami, které kontinuálně vykazují výrazně vyšší počty obvykle odpracovaných hodin týdně než osoby v zaměstnaneckém poměru. Provedeme-li

u zaměstnanců pracujících z domova (44,8 hodin), tento rozdíl však není, z důvodu nízkého zastoupení zaměstnanců vykonávajících práci z domova, statisticky významný (viz tabulka č. 7).

Osoby samostatně výdělečně činné mají v průměru delší týdenní pracovní dobu než osoby v zaměstnaneckém poměru, a to bez ohledu na místo výkonu jejich práce. V případě OSVČ tedy není délka pracovní doby determinována místem výkonu povolání.

Lze tedy shrnout, že delší pracovní doba je u domácích pracovníků určena spíše než místem výkonu činnosti jejich postavením v zaměstnání. Víme, že se jedná především o OSVČ s vyšší intenzitou práce a obecně delší pracovní dobou.

V této souvislosti by bylo zajímavé zabývat se otázkou, co je příčinou daného postavení v zaměstnání u domácích pracovníků. Předpokládáme, že mezi domácími pracovníky budou převažovat ti, u kterých byl prvotní zájem podnikat a rozhodování o místě výkonu činnosti bylo až na druhém místě. Na druhou stranu ale víme, že řada firem vyžaduje, ač je to často v rozporu se zákonem, k obsazení určité pracovní pozice či výkonu práce na specifických pracovních pozicích živnostenský list. Zaměstnavatelé si tímto smluvním vztahem snižují náklady na pracovní sílu, jelikož nejsou nuceni za pracovníka odvádět zdravotní a sociální pojištění¹⁴. Právě u zaměstnanců pracujících z domova se využití skrytého zaměstnaneckého vztahu přímo nabízí. Tito pracovníci jsou pak samozřejmě znevýhodněni, protože se na ně nevztahuje pracovní právní ochrana a zaměstnanecká práva a výhody. Data ukazují, že OSVČ pracující z domova jsou většinou drobní živnostníci bez zaměstnanců; 70,1 % z nich nemá žádného zaměstnance a 14,0 % má 1-2 zaměstnance. Můžeme proto předpokládat, že mezi OSVČ pracujícími z domova bude i řada osob, kteří pracují pouze pro jednoho klienta (odběratele/zaměstnavatele) a svou činnost by teoreticky mohly vykonávat i v pracovním vztahu. Domníváme se tedy, že mezi našimi respondenty (především ženami) je řada pracovníků, kteří si nestanovili jako prioritu podnikání, ale naopak práci z domova, a tomu na žádost zaměstnavatele přizpůsobili i své postavení v zaměstnání.

Tabulka č. 6: Míra výskytu práce v (ne)sociální době podle místa výkonu práce

	jedno místo mimo domov		alespoň část týdne z domova		na různých místech mimo domov	
	N	%	N	%	N	%
během dne	3061	75,7	217	62,9	622	68,9
večer, v noci, brzy ráno, o víkendech	111	2,7	17	4,9	18	2,0
prac. doba se v pravidelných intervalech mění	656	16,2	23	6,7	79	8,7
denní prac. doba rozdělena na dvě nebo více částí	83	2,1	27	7,8	23	2,5
práce na zavolání	18	0,4	12	3,5	34	3,8
nepravidelná prac. doba	117	2,9	49	14,2	127	14,1
celkem	4046	100,0	345	100,0	903	100,0

Zdroj GGS2005

lání“, tj. když si je zadavatel práce vyžádá. Pracovní doba osob pracujících z domova se tedy vyznačuje výraznější nepravidelno- stí, flexibilitou a přizpůsobivostí aktuální situaci, než je tomu o respondentů, jež pracují v místě zaměstnavatele. Ze samotné povahy práce z domova totiž vyplývá, že si člověk může pracovní dobu individuálně, tj. i z osobních důvodů, upravit. Jak již bylo

tedy analýzu průměrného počtu obvykle odpracovaných hodin podle místa výkonu práce pro zaměstnance a OSVČ odděleně, dostáváme zcela odlišný obrázek.

Mezi zaměstnanci pracujícími na plný úvazek zaznamenáváme statisticky významně vyšší počet odpracovaných hodin pouze u osob pracujících na různých místech mimo domov. Zaměstnanci, kteří

Tabulka č. 7: Průměrný počet obvykle odpracovaných hodin za týden včetně přesčasů u zaměstnanců a OSVČ pracujících na plný úvazek podle místa výkonu práce

místo výkonu práce	OSVČ				Zaměstnanci			
	N	prům.	95% interval spolehlivosti		N	prům.	95% interval spolehlivosti	
			dolní hranice	horní hranice			dolní hranice	horní hranice
jedno místo mimo domov	182	51,36	49,52	53,21	3527	43,24	43,02	43,47
alespoň část týdne z domova	172	51,78	49,58	53,99	110	44,83	43,13	46,53
na různých místech mimo domov	233	50,79	49,18	52,39	597	47,9	47,16	48,64
celkem	587	51,26	50,19	52,32	4234	43,94	43,72	44,16

Zdroj GGS2005

zmíněno, této možnosti využívají mnohdy například ženy pečující o malé děti.

Lidé vykonávající svou práci z domova udávají¹⁵ v průměru vyšší počet odpracovaných hodin týdně než lidé, kteří své pracov-

nepracují na jednom místě, vykazovali v průměru 47,9 odpracovaných hodin týdně. Pracovní doba zaměstnanců, kteří vykonávají svou práci u zaměstnavatele, je sice v průměru nižší (43,2 hodin) než

Shrnutí

Práce z domova, poskytující pracovníkovi zejména zvýšenou míru flexibility, se u nás stále více rozšiřuje. Tento způsob výkonu práce se vyskytuje jak u ekonomicky aktivních lidí, tak rovněž u osob, pro něž by vzhledem k jejich životní situaci byla práce vykonávaná v místě zaměstnavatele příliš náročná nebo nepřicházela v úvahu vůbec. Jedná se kupříkladu o matky na mateřské a rodiče na rodičovské dovolené, starobní či invalidní důchodce nebo studenty. V nejvyšší míře se pak práce vykonávaná z domova vyskytuje u osob samostatně výdělečně činných.

Data výzkumu GGS2005 ukázala, že práce z domova je doménou žen i mužů ve zhruba stejném rozsahu, nicméně ženy volí práci z domova v jiné fázi životního a profesního cyklu a pravděpodobně i z jiných důvodů než muži. U mužů je tento způsob práce umožněn především díky telekomunikačním technologiím, je častý u vysoce kvalifikovaných profesí s vysokoškolským vzděláním a převládá ke sklonku jejich profesní kariéry, tedy zejména ve věku 55 a více let. Ženy oproti tomu využívají výhod flexibility této formy práce ve stejné míře jak v předdůchodovém věku, tak ve věku 35-44 let, kdy mnohé z nich pečují o malé děti a práce z domova jim tedy umožní lépe harmonizovat rodinné a pracovní povinnosti. Dále se jedná hlavně o středoškolsky vzdělané ženy s maturitou, přičemž z hlediska typů profesí vyhledávají ženy oproti mužům práci z domova bez výraznějších rozdílů.

Práce z domova má však kromě výhod i svá rizika, mezi která můžeme zařadit přesouvání pracovních povinností do nesociálních hodin a též nárůst počtu hodin, které lidé pracující z domova týdně odpracují. Data z analyzovaného výzkumu tato tvrzení jednoznačně potvrdila. Ukázalo se, že osoby pracující alespoň část týdne ze svého domova častěji než ostatní pracovníci pracují večer, v noci, brzy ráno či o sobotách a nedělích a jejich pracovní doba se vyznačuje výraznější nepravidelností. Data nám však již nedovolují posoudit, do jaké míry se jedná o pozitivně vnímanou flexibilitu v rozvržení pracovní doby. Řada mezinárodních výzkumů totiž ukazuje (Broughton, 2007), že možnost autonomního rozhodování o počátku a konci pracovní doby významně přispívá ke spokojenosti pracovníků z důvodu lepšího sladění pracovních a soukromých povinností, a to i za cenu práce v nesociálních hodinách.

Obecně lze též tvrdit, že lidé pracující z domova deklarují v průměru větší objem odpracovaných hodin týdně nežli lidé plnící své pracovní povinnosti v místě zaměstnavatele. Ve výzkumu GGS2005 činil tento rozdíl u osob pracujících na plný úvazek téměř 5,5 hodin. Tento rozdíl je však významně determinován tím, že mezi pracujícími z domova převažují OSVČ, které obecně v průměru odpracují týdně více hodin než zaměstnanci.

1 Tato studie byla řešena v rámci projektu TP-5 „Moderní společnost a její proměny“ (registrační číslo 1J 023/04-DP2) „Rodina, partnerství a demografické stárnutí: Generace a gender (Generations and Gender Survey: prospective longitudinal study)“.

2 Dohoda stanoví následující podmínky: práce na dálku by měla být dobrovolnou formou s právem vrátit se do původních podmínek práce, a to jak na žádost pracovníka, tak na žádost zaměstnavatele. Zaměstnanci mají mít nárok na rovné zacházení a srovnatelné pracovní podmínky s ostatními zaměstnanci pracujícími v „běžných podmínkách“. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci technické vybavení a zázemí potřebné pro výkon práce. Zaměstnavatel má nadále zodpovědnost za

bezpečnost a ochranu zdraví pracovníka při práci. (Telework guidance: <http://www.dti.gov.uk/files/file27456.pdf>)

- 3 Jelikož dohoda nebyla implementována prostřednictvím direktivy, je jisté, že bude pokrývat pouze malý podíl zaměstnanců.
- 4 Tyto trendy lze však v českém prostředí velmi těžko doložit empirickými daty, jelikož se ve značné míře jedná o aktivity v tzv. neformálním sektoru.
- 5 Výzkum „Pracovní podmínky“ (Working conditions survey) realizovaný v roce 2000 VÚPSV a agenturou STEM/MARK podle metodologie a dotazníkového nástroje Evropské nadace pro zlepšování životních a pracovních podmínek.
- 6 Mezinárodní výzkum „Household, work and flexibility“ byl v České republice koordinován Sociologickým ústavem AV v roce 2001.
- 7 Např. Francii, Nizozemsku, Maďarsku, Belgii, Estonsku, Bulharsku, Německu, Polsku.
- 8 Osoby na mateřské či rodičovské dovolené byly dotazovány na vybrané charakteristiky jejich posledního pracovního místa. Tj. pokud tito respondenti udávali místo výkonu práce, vztahovalo se to většinou k jejich poslednímu zaměstnání/výdělečné činnosti. V referenčním týdnu totiž souběžně s pobíráním rodičovského příspěvku pracovalo pouze 22 respondentů, z nichž 3 vykonávali tuto práci alespoň částečně z domova.
- 9 Výsledky výzkumu tak popírají nereálně vysoké podíly zaměstnaných pracujících z domova v ČR, jak je prezentovala Evropská nadace pro zlepšování životních a pracovních podmínek v Dublinu na základě EWCS2005. Podle tohoto šetření by v ČR mělo pracovat 18,7 % zaměstnanců a OSVČ alespoň čtvrtinu času z domova s pomocí informačních technologií. (http://eurofound.europa.eu/docs/ewco/4E/WCS/ef0698/statistical_annex.pdf)
- 10 Pokud v textu hovoříme o významných rozdílech mezi konkrétními skupinami respondentů, jedná se o statisticky významné odlišnosti na hladině $\alpha \leq 0,05$.
- 11 Metodika zjišťování „zaměstnané osoby“ je u GGS2005 podobná metodice VŠPS, vždy se jednalo o indikaci placeného zaměstnání v referenčním týdnu (VŠPS alespoň po dobu 1 hodiny, GGS obecně). (http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/o/3115-06-za_rok_2005-ii_metodicke_vysvetlivky) Do výpočtů GGS byly začleněny i osoby na mateřské/rodičovské dovolené (N=232), které v referenčním týdnu nutně nemusely placenou práci vykonávat. Tyto osoby se vyjadřovaly zpětně ke svému poslednímu zaměstnání.
- 12 Do analýzy byli zahrnuti pouze respondenti žijící s partnerem případně i s dítětem ve věku do 15 let.
- 13 Průměrný počet odpracovaných hodin je založen na subjektivním vyjádření respondentů. Metodika zjišťování obvykle odpracovaných hodin za týden je v případě tohoto šetření podobná metodice EUROSTATU.
- 14 Zákonný zákaz „švarcsystému“ vychází ze zásady, že zaměstnavatel je povinen plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu jeho činnosti zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovníprávních vztazích. Základním smyslem tohoto ustanovení je zabezpečit občanům právo na zaměstnání v pracovníprávních vztazích. Problém se „švarcsystémem“ v České republice spočívá v tom, že zaměstnavatel musí za zaměstnance odvádět vyšší sociální a zdravotní pojištění, než za sebe odvádí živnostník, tedy osoba samostatně výdělečně činná.
- 15 Podíl OSVČ bez zaměstnanců pracujících z domova je výrazně vyšší než podíl OSVČ bez zaměstnanců pracujících na jednom místě mimo domov. Mezi OSVČ vykonávajícími svou práci na jednom místě mimo domov je jich bez zaměstnanců pouze 47,5 %.

Literatura:

- Akselsen, S. 2001. Telework and quality of life - Basic concepts and main results. EURESCOM published project results. EDIN 0084-0904. <http://www.dti.gov.uk/files/file27456.pdf>
- Basl, J., Jandová, L., Vyhňáková, S. 2004. Vybrané pružné formy zaměstnávání - navržení politiky pro ČR s ohledem na situaci v Německu, Velké Británii a celkový kontext EU. Studie pro: Metody tvorby politik. FSV UK. (konzultant: Prof. PhDr. Martin Potůček, CSc. MSc.)
- Bierzová, J. 2006. V práci jako doma - analýza fenoménu práce z domova. Sociologický ústav akademie věd ČR. <http://www.soc.cas.cz/promeny/info/cz/25018/Kvalitativni-studie.html>
- Broughton, A. 2007. Place of work and working conditions. European Foundation for Improvement of Living and Working conditions. <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/TN0701029S/TN0701029S.htm>
- Bullock, S. 1994. *Women and Work*. London and New Jersey: Zed Books Ltd.
- EIROnline: EU0207204F, European Foundation for Improvement of Living and Working conditions; <http://eurofound.europa.eu/eiro/2002/07/feature/eu0207204f.html>
- EIROnline: DK0207104F, European Foundation for Improvement of Living and Working conditions; <http://eurofound.europa.eu/eiro/2002/07/feature/dk0207104f.html>
- Horáková, N. 2004. Problémy harmonizace rodinného a pracovního života. *Naše společnost* 2004, č. 2.
- Kuchařová, V., Ettlrová, S., Matějková B., Svobodová, K., Štátná A. 2006. *Harmonizace rodiny a zaměstnání. Část 3 - Postoje a zkušenosti s harmonizací rodiny a zaměstnání rodičů dětí předškolního a mladšího školního věku*. Praha: VÚPSV
- NAPZ 2004-2006: *Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004-2006*. Praha: MPSV.
- NgH. The National Group of Homeworking UK. <http://www.homeworking.gn.apc.org/home>
- Pedersen, H. 2007. Towards the individualisation of working conditions. In: Eyraud, F., Vaughan-Whitehead, D. (eds.). *Evolving World of Work in the Enlarged EU*. Geneva: ILO.
- Šindlerová, I. 2006. *Práce žen z domova v České republice*. Evropská kontaktní skupina v ČR, Gender Studies.
- VŠPS 2005. Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil; roční průměry, ČSÚ.

Renáta Kyzlinková absolvovala sociologii na FFUK a demografii na PřFUK, kde v současnosti dokončuje doktorandské studium. Od roku 2001 je vědeckou pracovnící Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí. Její profesní zaměření zahrnuje problematiku pracovních podmínek, sociálního dialogu a organizačního chování. Spolupracuje rovněž s mezinárodními institucemi jako jsou Evropská nadace pro zlepšování životních a pracovních podmínek v Dublinu a ILO.

Kamila Svobodová absolvovala v roce 2003 studium demografie na Přírodovědecké fakultě UK a v roce 2005 studium sociologie na Filozofické fakultě UK. V současné době pokračuje v doktorandském studiu demografie na PřF UK a pracuje ve Výzkumném ústavu práce a sociálních věcí ve výzkumné skupině rodinné politiky. Jejím odborným zaměřením je především sociologie rodiny, gender, demografie a problematika demografického stárnutí.

Vývoj na trzích práce nových členských zemí Evropské unie po roce 2000

Alena Nešporová

Vývoj trhu práce výrazně ovlivňuje sociální postavení obyvatel, proto je vždy v centru pozornosti tvůrců a realizátorů sociální politiky i zástupců zaměstnavatelů i zaměstnanců. Z tohoto pohledu je významné porovnání vývoje trhů práce v zemích Evropské unie, zejména v zemích, které do tohoto společenství přistoupily ve stejnou dobu a s nimiž se Česká republika může nejlépe porovnávat.

Příznivý obrat v dynamice zaměstnanosti a nezaměstnanosti

První pětiletí třetího tisíciletí se vyvíjelo velmi příznivě pro ekonomiky zemí, které se staly členy Evropské unie v květnu 2004 nebo v lednu 2007: ekonomický růst se vesměs zrychlil oproti druhé polovině 90. let a tempa růstu hrubého domácího produktu ve všech nových členských zemích překračovala dvojnásobek průměrných temp růstu zemí evropské patnáctky (srov. tabulku č. 1). Rovněž zaměstnanost po prudkém poklesu v prvním pětiletí 90. let v důsledku hospodářských reforem a restrukturalizace podnikové sféry a následné relativní stabilizaci v druhé polovině 90. let doznala mírného oživení, i když její tempa růstu silně zaostávají za růstem HDP. V Polsku a Rumunsku se zaměstnanost vyvíjela nepříznivě a k obratu došlo až v roce 2005, resp. 2004. Naproti tomu v Maďarsku zaměstnanost nadále stagnuje.

Tabulka č. 1: Průměrná roční tempa růstu HDP a zaměstnanosti (v %), 2000-2005

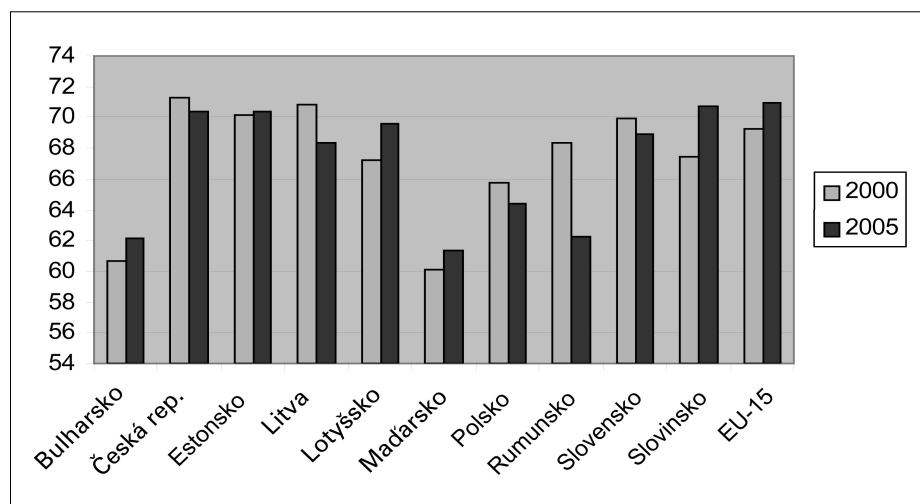
Země	HDP	Zaměstnanost
Bulharsko	4,9	2,1
Česká republika	3,6	1,0
Estonsko	7,6	1,1
Litva	7,6	1,1
Lotyšsko	8,1	1,6
Maďarsko	4,0	0,2
Polsko	2,9	-0,5
Rumunsko	5,7	-3,1
Slovensko	4,6	1,1
Slovinsko	3,4	1,2
Průměr zemí EU-15	1,5	0,8

Pramen: EUROSTAT

Ekonomický růst je tedy stále převážně tažen růstem produktivity práce a poptávka po nových pracovních silách zůstává zatím velmi omezená, přestože ekonomická aktivita obyvatelstva vesměs silně zaostává za průměrem zemí evropské patnáctky (srov. graf č. 1). Jestliže v roce 2000 ještě čtyři kandidátské země překračovaly průměrnou ekonomickou aktivitu starších zemí EU, o pět let později to již není žádná nová členská země, i když Slovinsko už průměr zemí evropské patnáctky dohání. Mezi lety 2000 a 2005 míra ekonomické aktivity obyvatelstva vzrostla jen ve čtyřech z deseti nových členských zemí EU a naopak Rumunsko

zaznamenalo prudký pokles o více než šest procentních bodů a dostává se na úroveň v letech 2000-2005. Naopak míra zaměstnanosti v Polsku a zejména v Rumunsku dále

Graf č. 1: Ekonomická aktivita obyvatelstva ve věkové kategorii 15-64 let v %



Pramen: EUROSTAT

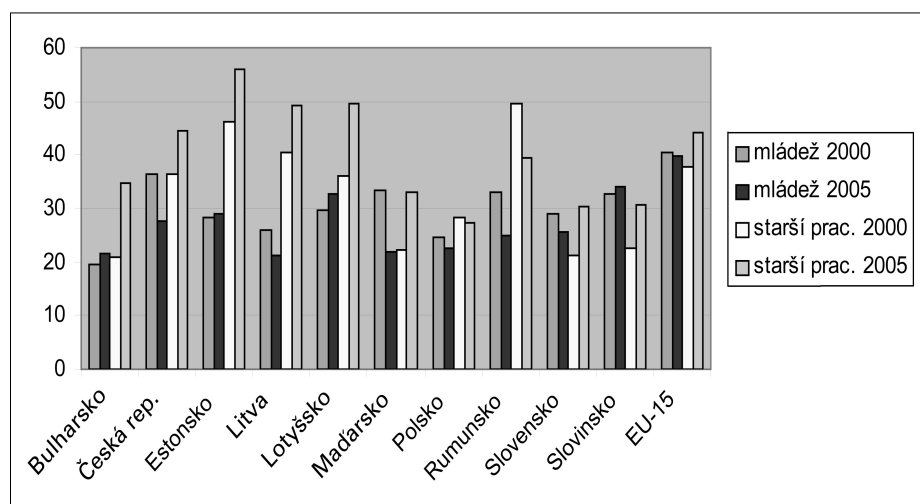
zemí s velmi nízkou aktivitou obyvatelstva, jako je Maďarsko, Bulharsko a Polsko.

Míra zaměstnanosti se vyvíjela o něco příznivěji než ekonomická aktivita obyvatelstva v důsledku - byť mírného - růstu zaměstnanosti a zvýšila se v sedmi z deseti nových členských zemí. Zejména Bulharsko, pobaltské země a Slovinsko zaznamenaly akceleraci míry zaměstnanosti obyvatelstva mezi 3,5 a 5,8 procentními body

výrazně poklesla o 2,2, resp. 5,4 bodu. Přesto jedině Slovinsko s 66% mírou zaměstnanosti překročilo průměr zemí EU-15 (65,2 %), následované Estonskem, zatímco Česká republika jako jediná země překračující v míře zaměstnanosti průměr zemí EU-15 v roce 2000 zaznamenala o pět let později slabý pokles na 64,8 %.

Graf č. 2 ukazuje, že podobně jako v zemích evropské patnáctky je pozitivní

Graf č. 2: Vývoj míry zaměstnanosti mládeže (15-24) a starších pracovníků (55-64) mezi lety 2000 a 2005



Pramen: EUROSTAT

vývoj míry zaměstnanosti spojen především s dramatickým zvýšením zaměstnanosti starších věkových skupin nad 55 let (s výjimkou Polska a především Rumunska), naopak míra zaměstnanosti mládeže výrazně poklesla ve většině nových členských zemí podobně, i když ne tak výrazně, jako v zemích EU-15. U starších věkových skupin pracovníků lze tento vývoj přičíst v první řadě prodlužování statutárního penzijního věku a omezení přístupu k předčasným důchodům i jejich finančnímu znevýhodnění. Mladí lidé naopak odkládají vstup na domácí trh práce jednak v důsledku zájmu o další studium, které obecně zvyšuje jejich šance na lepší uplatnění na trhu práce i vyšší mzdové ohodnocení, ale řada z nich dává přednost studiu nebo (většinou dočasně) výdělečné práci v hospodářsky vyspělejších zemích před nezaměstnaností či relativně málo placeným zaměstnáním doma. Míra zaměstnanosti věkové skupiny mezi 15 a 24 lety je tak v nových členských zemích EU bez výjimky podstatně nižší, než činí průměr zemí evropské patnáctky, naopak u starších pracovníků dosahují mezi zeměmi EU-10 rozdíly v míře jejich zaměstnanosti až dvojnásobku (srovnej Polsko s Estonskem). Pouze tři pobaltské země a Česká republika však překračují v míře zaměstnanosti mládeže průměr starých členských zemí EU.

Positivním jevem vývoje na trzích práce většiny nových členských zemí EU je pokles nezaměstnanosti, významný především u pobaltských zemí, kde míra nezaměstnanosti klesla na jednocifernou úroveň, jakož i Bulharska, kde se dostala na hranici 10 % (srovnej tabulku č. 2). Vývoj nezaměstnanosti v Polsku skrývá nejprve výrazný růst až k hranici 20 % ekonomicky aktivního obyvatelstva, následovaný významnějším poklesem až v roce 2005. Naproti tomu nezaměstnanost v Maďarsku a Rumunsku, patří k nejnižším mezi zeměmi EU-10, se začala v posledních letech opět zvyšovat.

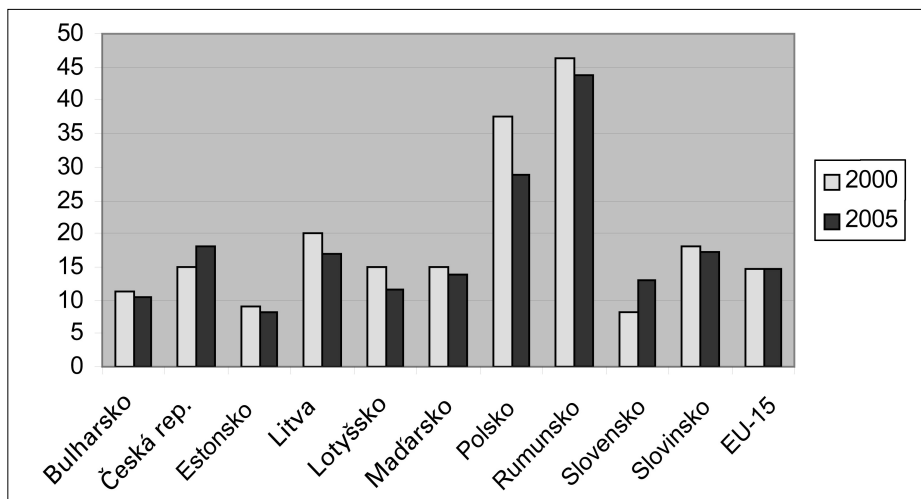
Tabulka č. 2 rovněž uvádí míru nezaměstnanosti mládeže od 15 do 24 let, která je jedenapůlkrát až dvaapůlkrát vyšší než celková nezaměstnanost a dokládá problémy především absolventů škol bez praxe při vstupu na trh práce. Ačkoliv s akcelerací

Tabulka č. 2: Míra nezaměstnanosti obyvatelstva staršího 15 let (MN) a mládeže ve věku od 15 do 24 let (MNM) v % v roce 2000 a 2005

Země	2000			2005		
	MN	MNM	MNM/MN	MN	MNM	MNM/MN
Bulharsko	16,4	33,7	2,05	10,1	22,4	2,22
Česká republika	8,7	17,8	2,05	7,9	19,2	2,43
Estonsko	12,8	23,9	1,87	7,9	15,9	2,01
Litva	16,4	30,6	1,87	8,3	15,7	1,89
Lotyšsko	13,7	21,4	1,56	8,9	13,6	1,53
Maďarsko	6,4	12,5	1,95	7,2	19,4	2,69
Polsko	16,1	35,1	2,18	17,7	36,9	2,08
Rumunsko	6,8	17,2	2,53	7,7	23,8	3,09
Slovensko	18,8	36,9	1,96	16,3	30,1	1,85
Slovinsko	6,7	16,3	2,43	6,5	15,9	2,45
EU-15	7,7	15,3	1,99	7,9	16,7	2,11

Pramen: EUROSTAT

Graf č. 3: Podíl samostatně výdělečně činných na celkové zaměstnanosti v %, 2000-2005



Pramen: EUROSTAT

V Bulharsku rok 2003 místo 2005.

hospodářského růstu a s postupným zlepšením situace na trhu práce se snižuje míra nezaměstnanosti i u mladých lidí, není tomu tak ve všech zemích, neboť v České republice, Maďarsku, Polsku a Rumunsku nezaměstnanost mládeže naopak vzrostla. Navíc v sedmi z deseti nových členských zemí se - podobně jako v EU-15 - poměr nezaměstnanosti mládeže a celkové nezaměstnanosti zvýšil, tj. postavení mladých lidí na trhu práce se celkově relativně zhoršilo ve srovnání s postavením ekonomicky aktivního obyvatelstva jako celku. Navíc se lze oprávněně domnívat, že zvýšené migrační toky především mladých lidí z pobaltských zemí, Bulharska, Polska či Slovenska „nadlepšily“ absolutní údaje o nezaměstnanosti mladých lidí i jejich relaci k celkové nezaměstnanosti.

Vývoj „atypických“ forem zaměstnání

V období 2000-2005 proběhly rovněž významné změny ve struktuře zaměstnanosti z hlediska postavení v zaměstnání, doby trvání pracovní smlouvy a smluvní délky pracovní doby. Akcelerace hospodářského růstu byla spojena s poklesem podílu samostatně výdělečně činných pracovníků

ků na celkové zaměstnanosti ve všech nových členských zemích s výjimkou České republiky a Slovenska, jak ukazuje graf č. 3. V případě těchto dvou zemí ovšem zůstává otázkou, do jaké míry je tento vývoj ovlivněn tlakem zaměstnavatelů na formální osamostatnění pracovníků a jejich najímání v rámci občanskoprávní smlouvy s úsporou příspěvků na sociální, zdravotní či úrazové pojištění pro zaměstnavatele, ačkoliv fakticky vykonávají závislé zaměstnání. Mezi zeměmi EU-10 přetrvávají velké rozdíly v úrovni samostatně výdělečné činnosti, i když dochází k postupnému pomalému sblížení. Vysoký podíl samostatně výdělečně činných v Rumunsku, Polsku a Litvě je především spojen se zemědělstvím, které stojí na malých soukromých rodinných farmách často málo mechanizovaných a dosahujících nízké produktivity i příjmů. S hospodářským růstem a tvorbou nových pracovních příležitostí v nezemědělském sektoru především mladí lidé odcházejí ze zemědělství a stávají se zaměstnanci pobírajícími vyšší příjmy, než jim zaručovala produkce na rodinné farmě. Toto se ovšem týká i dalších samostatně výdělečných pracovníků, kteří byli nuceni začít samostatně podnikání v důsledku nedostatku závislých pracovních příležitostí a při oživení hospodářského růstu i poptávky po pracovních silách se rádi vracejí do (závislého) zaměstnání s možností lepšího výděleku. Na pokles samostatného podnikání ovšem působí i další faktory, jako je konkurence obchodních řetězců, hotelových řetězců apod., vytlačující z trhu malé obchody, místní hotely i jiné aktivity, které jim cenově nemohou konkurovat. Ke stabilizaci, resp. velmi mírnému poklesu samostatně výdělečné aktivity ovšem dochází i v zemích evropské patnáctky.

Tabulka č. 3 uvádí další dvě formy atypického zaměstnání - zaměstnanost na dobu určitou a zaměstnanost na zkrácený pracovní úvazek. Kontrakty na dobu určitou umožňují zaměstnavatelům přijímat pracovníky na časově omezenou dobu s tím, že jim nevznikají dodatečné náklady při ukon-

Tabulka č. 3: Vývoj podílu zaměstnání na dobu určitou a na zkrácený pracovní úvazek na celkové zaměstnanosti v %, roky 2000 a 2005

Země	Zaměstnání na dobu určitou		Zaměstnání na kratší úvazek	
	2000	2005	2000	2005
Bulharsko	6,3*	6,4	3,2*	2,1
Česká republika	8,1	8,6	5,3	4,9
Estonsko	3,0	2,7	8,1	7,8
Litva	4,4	5,5	10,2	7,1
Lotyšsko	6,7	8,4	11,3	8,3
Maďarsko	7,1	7,0	3,5	4,1
Polsko	5,8	25,7	10,5	10,8
Rumunsko	2,8	2,4	16,5	10,2
Slovensko	4,8	5,0	2,1	2,5
Slovinsko	13,7	17,4	6,5	9,0
EU-15	13,7	14,3	17,7	20,2

Pramen: EUROSTAT * rok 2001

čení jejich pracovního poměru, ale nevykládají prodloužení pracovního poměru v případě potřeby a vzájemné dohody. Do roku 2000 byly kontrakty na dobu určitou používány velmi zřídka v zemích připravujících se na vstup do EU a jen ve Slovinsku jejich

zkrácených pracovních úvazků uvádějí zaměstnavatelé vysoké odvody do sociálních fondů a další fixní náklady na pracovní sílu, které se nemění proporcionálně s délkou úvazků, ale zmiňují např. i stížnosti ze strany zákazníků na zhoršenou kvalitu slu-

Tabulka č. 4: Průměrná délka zaměstnání a podíl pracovníků s délkou zaměstnání u jednoho zaměstnavatele pod 1 rok a přes 10 let, roky 1999 a 2003

Země	1999	2003
Česká republika		
Průměrná délka zaměstnání v počtu let	8,2	9,0
Podíl pracovníků se délkou zaměstnání pod 1 rok v %	14,6	11,0
Podíl pracovníků se délkou zaměstnání nad 10 let v %	25,5	33,3
Estonsko		
Průměrná délka zaměstnání v počtu let	6,9	7,3
Podíl pracovníků se délkou zaměstnání pod 1 rok v %	18,4	18,0
Podíl pracovníků se délkou zaměstnání nad 10 let v %	19,9	23,0
Litva		
Průměrná délka zaměstnání v počtu let	7,6	7,7
Podíl pracovníků se délkou zaměstnání pod 1 rok v %	12,8	13,0
Podíl pracovníků se délkou zaměstnání nad 10 let v %	24,1	28,3
Maďarsko		
Průměrná délka zaměstnání v počtu let	7,6	7,7
Podíl pracovníků se délkou zaměstnání pod 1 rok v %	12,8	13,0
Podíl pracovníků se délkou zaměstnání nad 10 let v %	24,1	28,3
Polsko		
Průměrná délka zaměstnání v počtu let	11,9	11,7
Podíl pracovníků se délkou zaměstnání pod 1 rok v %	10,5	12,0
Podíl pracovníků se délkou zaměstnání nad 10 let v %	44,2	43,8

Pramen: EUROSTAT a národní údaje

podíl na celkové zaměstnanosti dosahoval průměrné úrovně zemí EU-15. Po roce 2000 jejich podíl spíše mírně narůstá, podobně jako v zemích EU-15, ale Slovinsko a zejména Polsko zaznamenalo jejich explozi, v Polsku z 5,8 % na více než čtvrtinu celkové zaměstnanosti. Tyto dvě země jsou také jediné, které překračují průměr zemí EU-15 z hlediska podílu zaměstnanosti na dobu určitou na celkové zaměstnanosti.

Naproti tomu lze pozorovat opačnou tendenci ve vývoji zkrácených pracovních úvazků. Zatímco v zemích EU-15 jejich podíl dále roste, v nových členských zemích nejenže zůstal vesměs výrazně pod úrovní starých zemí EU, ale ve většině zemí ještě dále poklesl nebo alespoň stagnoval. Jedinou zemí, kde zaměstnanost na zkrácený úvazek významněji vzrostla, je tak Slovinsko. Jako hlavní důvody pro malé rozšíření

žeb při častém střídání personálu v důsledku kratších úvazků apod. Pracovníci si stěžují na větší intenzitu práce při kratších úvazcích a na nižší výdělků (navíc při celkově nízké úrovni mezd v zemích EU-10), které jim pak chybějí v rodinném rozpočtu. I když nejsou k dispozici systematické údaje o tom, jaká část kratších úvazků je vynucena nedostatkem práce na plný úvazek, existující informace ukazují na malý vliv tohoto faktoru. Většina lidí tedy pracuje na zkrácený úvazek dobrovolně z důvodu péče o dítě či staršího člena rodiny nebo ze zdravotních důvodů. Podporu většího rozšíření těchto úvazků ze strany státu teď zvažuje řada vlád jako součást sociální politiky, která by umožnila lépe sladit pracovní a rodinné povinnosti žen i mužů, podpořila větší zapojení žen do práce a vedla ke zvýšení počtu dětí v rodině.

Tendence ke stabilizaci trhů práce

Po roce 2000 lze rovněž pozorovat určité zmírnění toků pracovních sil na trzích práce nových členských zemí EU. Odráží to jednak ukazatel obratu pracovních sil (tzv. labour turnover, který je součtem počtu přijetí do zaměstnání a ukončení zaměstnání v daném období vztáženým k počáteční nebo průměrné zaměstnanosti v daném období), který měří mobilitu pracovních sil na trhu práce z hlediska změn v postavení na trhu práce, jednak ukazatel průměrné délky zaměstnání u jednoho zaměstnavatele (tzv. job tenure), jenž měří stabilitu trhu práce. Tabulka č. 4 uvádí vývoj průměrné délky trvání zaměstnání za vybrané nové členské země, jakož i podílu pracovníků s délkou zaměstnání u jednoho zaměstnavatele pod jeden rok a více než 10 let na celkové zaměstnanosti.

Tabulka č. 4 dokládá poměrně významné rozdíly mezi novými členskými zeměmi z hlediska průměrné délky zaměstnání u jednoho zaměstnavatele, a tedy stability trhu práce. Estonsko má z tohoto hlediska nejméně stabilní trh práce mezi uvedenými zeměmi, zatímco Polsko naopak trh práce relativně nejnestabilnější. Mezi lety 1999 a 2003 se průměrná délka trvání zaměstnání prodloužila v zemích, které měly v roce 1999 nejnižší hodnotu tohoto ukazatele, naopak v Polsku se nepochybně zkrátila. Tabulka rovněž ukazuje na rostoucí polarizaci na trzích práce: ve většině zemí roste jak podíl pracovníků s krátkodobým zaměstnáním v délce pod jeden rok, tak i podíl pracovníků s dlouhodobým zaměstnáním. V prvním případě se často jedná o mladé lidi bez praxe či jiné méně konkurenceschopné skupiny pracovníků, kteří opakovaně dostávají krátkodobé kontrakty a mohou v takto nejistém postavení zůstat poměrně dlouho se všemi nevýhodami z hlediska finančního i sociálního. Proti nim stojí silící druhá skupina kmenových pracovníků, obvykle ve středním věku, s vyšším vzděláním, kteří požívají mnohem větších ekonomických i sociálních jistot.

V případě zájmu o podrobnější rozbor dynamických ukazatelů trhu práce, jejich vývoje v průběhu ekonomického cyklu a implikací pro vývoj produktivity práce a hospodářský růst, jakož i ocenění míry striktnosti či liberálnosti předpisů na ochranu pracovníků a jejich vlivu, stejně jako i vlivu zdanění práce, aktivní a pasivní politiky trhu práce a kolektivního vyjednávání na vývoj ekonomické aktivity, zaměstnanosti a nezaměstnanosti v nových členských zemích EU odkazujeme čtenáře na monografii autorů Sandrine Cazes a Aleny Nešporové: Flexicurity: A relevant approach in Central and Eastern Europe (ILO, Ženeva 2007).

Autorka je expertkou Mezinárodní organizace práce v oblasti zaměstnanosti a trhu práce

Projekt „Cesta ke kvalitě“ s podporou Iniciativy Společenství EQUAL

Ladislav Průša

Jedním z celé řady projektů, které jsou v naší republice realizovány v rámci Iniciativy Společenství EQUAL, spolufinancované z prostředků Evropské unie, je projekt „Cesta ke kvalitě“, jehož předkladatelem je Úřad práce v Chrudimi. Je realizován ve spolupráci s partnery jak na mezinárodní úrovni (organizace z Itálie, Německa, Rakouska a Slovenska), tak v České republice, kde je do něj zapojeno celkem 11 dalších organizací. V uplynulém období byla v jeho rámci realizována celá řada aktivit (viz www.cestakekvalite.cz). Cílem tohoto příspěvku je prezentovat dva výstupy, a to návrhy opatření k rozvoji sociálních služeb v Pardubickém kraji a souhrn poznatků z diskusí o zkušenostech s implementací zákona o sociálních službách.

Návrhy opatření k rozvoji sociálních služeb v Pardubickém kraji

Při zpracování návrhů opatření k rozvoji sociálních služeb v Pardubickém kraji byly vzaty v úvahu tyto podklady:

- analytická zpráva „Rozvoj sociálních služeb a vzdělávání sociálních pracovníků“, GfK Praha 2007,
- výzkumná studie „Model optimálního uspořádání sociálních a zdravotních služeb na regionální úrovni“, VÚPSV, Praha 2006,
- poznatky z transformace systému sociálních služeb v Německu,
- výzkumná studie „Vstupní analýza současných vazeb trhu práce se sektorem zdravotní a sociální péče a veterinární činnosti (OKEČ 85) a definování výchozích předpokladů pro strategické plánování zaměstnanosti v tomto sektoru“, Medium agens, Praha 2006.

Z porovnání vybavenosti České republiky, Pardubického kraje a jeho jednotlivých okresů sociálními službami pro staré občany v relaci na 1000 osob starších 65 let v r. 2005 vyplývá, že vybavenost Pardubického kraje jako celku je v porovnání s celostátními údaji zhruba na srovnatelné úrovni, nižších hodnot dosahuje pouze ukazatel vybavenosti obyvatelstva pečovatelskou službou poskytovanou v domácnostech jednotlivých občanů. Mezi jednotlivými okresy však existují určité rozdíly:

- nejvyšší úroveň vybavenosti dosahuje okres Pardubice, což je dáno především nízkým rozsahem služeb poskytovaných v domovech-penzionech pro důchodce a pečovatelské služby poskytované jak v domech s pečovatelskou službou, tak i v domácnostech jednotlivých klientů,
- nejvyšší úroveň vybavenosti dosahuje okres Chrudim, což je dáno především velmi vysokým rozsahem pečovatelské služby poskytované v domácnostech jednotlivých klientů,
- počet osob, kterým je poskytována pečovatelská služba v jejich domácnostech v relaci na 1000 osob starších 65 let, je v okresech Pardubice a Svitavy na poloviční úrovni v porovnání s celostátními hodnotami.

Tyto skutečnosti ukazují na to, že v současné době je vhodné - zejména v souvis-

losti s přijetím zákona o sociálních službách - orientovat pozornost na rozvoj terénních sociálních služeb a v souladu se současnými moderními evropskými trendy usilovat o propojení těchto služeb s domácí zdravotní péčí (home care) tak, aby péči o občany v sociální nouzi zabezpečovala komplexně jedna agentura. Vzhledem k nepříznivému demografickému vývoji je proto třeba věnovat se soustavně analýzám vývoje věkové struktury obyvatelstva jak v celorepublikovém, tak i v krajském a v okresním měřítku a v dostatečném časovém předstihu připravovat adekvátní opatření jak v oblasti pobytových, tak i v oblasti ambulantních a terénních sociálních služeb.

Průzkum společnosti GfK Praha, jehož cílem bylo získat komplexní a validní poznatky vystihující názory reprezentativní části obyvatel Pardubického kraje na problematiku sociálních služeb, potvrdil obecně vnímané poznatky a zjištění v této oblasti veřejných služeb. K nejvýznamnějším poznatkům patří tato zjištění:

Největším problémem, který byl v rámci tohoto průzkumu identifikován, byla nedostatečná informovanost občanů o sociálních službách. Lze předpokládat, že v souvislosti s přechodem na nový systém financování sociálních služeb podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, se tato problematika stala ještě aktuálnější.

Ke zvýšení informovanosti se proto doporučuje využít všechny dostupné formy propagace (letáky, brožury, informační kiosky, internet), jejichž prostřednictvím by bylo možno charakterizovat aktivity všech poskytovatelů sociálních služeb. Významným pomocníkem v realizaci tohoto návrhu je registrace všech poskytovatelů podle citovaného zákona. Další možnou formou, jak zvýšit informovanost občanů o sociálních službách, je placená inzerce v regionálním tisku, jako je tomu např. v Německu. Stávající prezentaci na internetových stránkách Pardubického kraje se doporučuje rozšířit o stručnou charakteristiku všech poskytovatelů sociálních služeb včetně telefonního, popř. e-mailového kontaktu.

Z hlediska ostatních oblastí realizovaného průzkumu se jeví vhodné usilovat o realizaci takových aktivit, které by rozšířily možnosti poskytování sociálních služeb v domácnostech občanů. Vybavenost těmito službami je v Pardubickém kraji

v porovnání s celostátními daty podprůměrná, vyšších hodnot dosahuje vybavenost pečovatelskou službou pouze v okrese Chrudim.

Změny v systému financování by měly přispět k rozvoji terénních sociálních služeb a měly by vytvořit nová pracovní místa v tomto sektoru. Vedle rozvoje pečovatelské služby se jedná i o rozvoj dalších forem terénních nebo ambulantních forem péče (stacionářů, denních center, respitní péče). Předpokládá se, že rozvoj těchto služeb bude možno do roku 2013 realizovat s podporou evropských zdrojů v rámci OP RLZ.

Změna systému financování sociálních služeb s sebou přinese rovněž změnu ve struktuře klientů pobytových zařízení. Jak podle německých zkušeností, tak podle výsledků realizovaného průzkumu lze očekávat, že do nich budou přicházet klienti teprve v situaci, kdy rodina v důsledku potřeby nepřetržité péče nebude péči o svého rodinného příslušníka zvládat.

Co přinesly diskuse o implementaci zákona o sociálních službách

Na přelomu března a dubna 2007 se v jednotlivých regionech Pardubického kraje uskutečnily celkem čtyři semináře na téma „První zkušenosti s implementací zákona o sociálních službách“ (29. 3. v Chrudimi a v Pardubicích, 3. 4. ve Vysočém Mýtě a 12. 4. v Litomyšli). Seminářů se zúčastnili zástupci zřizovatelů a poskytovatelů nejrůznějších typů sociálních služeb. V průběhu diskusí byl důraz kladen na problematiku okruhy, které lze vyjádřit otázkami:

1. Kde vidíte největší problémy implementace zákona o sociálních službách, jakým způsobem navrhuje tyto problémy řešit?
2. Jak hodnotíte průběh a výsledky dotačního řízení ze svého pohledu, kde vidíte jeho největší výhody a nedostatky, jaká řešení doporučujete promítnout do připravovaného nařízení vlády, podle něhož by měly být poskytovány finanční prostředky od r. 2008? Měly by dotace poskytovat kraje nebo MPSV?
3. Jakou máte představu o systému celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků? Na jaká témata by měl být kladen důraz? Jaký podíl by měla obsahovat

teoretická výuka, semináře, praktická část a samostudium?

Největší pozornost přitom byla soustředěna na hledání řešení problémů, které způsobuje zavádění zákona o sociálních službách do praxe. V tomto smyslu byla diskuse věnována především těmto problémovým okruhům:

● kritéria pro přiznávání příspěvku na péči a jeho výplatu

Bylo konstatováno, že stávající způsob hodnocení míry závislosti umožňuje objektivně zhodnotit sociální situaci především tělesně postižených a starých osob, naproti tomu neumožňuje objektivně zhodnotit potřeby mentálně a psychicky postižených a nevidomých. Kriticky byla hodnocena skutečnost, že v důsledku nedostatečné informační kampaně ze strany MPSV řada příjemců příspěvku na péči přestává využívat sociální služby, neboť poskytnutí příspěvku chápe jako prostředek ke zvýšení vlastní životní úrovně, popř. ke zvýšení životní úrovně své rodiny či rodiny svých dětí. Objevil se údaj, že cca 75 % finančních prostředků vyplacených na příspěvek na péči se nevrací zpět do oblasti sociálních služeb. Tato skutečnost vede k existenčním problémům řady poskytovatelů sociálních služeb především terénního charakteru, a to jak z řad nestátních neziskových organizací, tak i z řad příspěvkových organizací, zejména obcí a měst. V tomto smyslu bylo doporučeno:

- změnit systém výplaty příspěvku na péči tak, aby byl u terénních a stacionárních zařízení zaveden systém poukázek (občanovi by byl přiznán příspěvek na péči ve formě věcné dávky - poukázky na službu a poskytovateli, u něhož si občan službu vybral, by byla proplacena obcí s rozšířenou působností),
- změnit systém výplaty příspěvku na péči v pobytových zařízeních tak, aby poskytovatel služby byl ze zákona příjemcem příspěvku na péči,
- zjednodušit správní řád (resp. zvolit speciální úpravu jeho některých ustanovení) tak, aby se v zájmu zvýšení efektivity poskytnuté péče zkrátila doba od podání žádosti o příspěvek na péči do jeho výplaty.

Negativně byla rovněž hodnocena skutečnost, že příslušníci odboje, kterým jsou podle příslušných zákonů poskytovány sociální služby zdarma, mohou být příjemci příspěvku na péči, čímž dochází v zásadě ke dvojímu plnění jejich nároků, resp. ke zneužívání příspěvku.

Kriticky byla hodnocena také skutečnost, že stávající díkce zákona umožňuje, aby byly uživatelům jednotlivých typů služeb ex offo poskytovány i ty služby, které nevyžadují (např. pečovatelská služba obsahuje 5 povinně poskytovaných činností). Bylo doporučeno, aby díkce zákona byla upravena tak, aby bylo jednoznačně zřejmé, že rozsah poskytované pomoci ze strany poskytovatele závisí na schopnostech konkrétního klienta a jeho zájmu o daný typ péče.

● stanovení výše úhrady za pobyt a stravování v pobytových zařízeních a stacio-

nářích a za jednotlivé úkony pečovatelské služby ve vyhláše MPSV a její úroveň

Bylo konstatováno, že stávající legislativní úprava vychází z toho, že výše úhrady je jednou z forem ochrany klienta, což je v okamžiku, kdy sociální služby jsou poskytovány organizacemi zřízenými samosprávnými orgány obcí, měst a krajů a nestátními neziskovými organizacemi na smluvních principech, nesystémovým prvkem, který nevytváří dostatečný prostor především pro žádoucí rozvoj terénních sociálních služeb. Zákon má k ochraně uživatele sociálních služeb k dispozici řadu efektivních nástrojů (registraci poskytovatelů sociálních služeb, standardy kvality sociálních služeb, inspekce sociálních služeb, celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků), a proto by výše úhrady za poskytované sociální služby měla být stanovena přímo poskytovatelem sociální služby a měla by být uvedena jak ve smlouvě s uživatelem sociální služby, tak při registraci poskytovatele.

Současně bylo konstatováno, že stávající výše úhrad za poskytování pečovatelské služby, která je upravena vyhláškou č. 505/2006 Sb., je stanovena na velmi nízké úrovni, což neumožňuje žádoucí rozvoj tohoto typu služby.

● hodnocení předpokladů pro výkon práce sociálního pracovníka

Stávající díkce zákona neumožňuje od počátku t. r. přijímat na tyto funkce pracovníky, kteří nesplňují kvalifikační předpoklady pro její výkon, což způsobuje problémy většině poskytovatelů sociálních služeb a ohrožuje možnost jejich registrace. Zájemci, kteří mají o tuto profesi zájem, nemohou naplnit kvalifikační podmínky, neboť neexistuje dostatečné množství akreditovaných kursů. Bylo doporučeno, aby bylo při novelizaci zákona o sociálních službách vymezeno určité období, během něhož by tito pracovníci mohli chybějící kvalifikaci získat, jako je tomu např. při získávání zkoušek odborné způsobilosti.

● spolupráce sociálních pracovníků s lékaři lékařské posudkové služby

Stávající díkce ustanovení § 25 odst. 4 způsobuje, že jedním ze stanovisek pro přiznání příspěvku na péči v příslušném stupni je stanovisko lékaře lékařské posudkové služby, a to přesto, že toto jeho stanovisko vychází pouze z písemného vyjádření ošetřujícího lékaře žadatele o příspěvek, zatímco sociální pracovník svůj návrh opírá o konkrétní posouzení sociální situace žadatele získané v rámci provedení sociálního šetření. V důsledku toho existují značné rozpory při hodnocení situace konkrétního žadatele, sociální pracovníci cítí ze strany lékařské posudkové služby pohrdání svojí kvalifikací. V tomto smyslu bylo proto doporučeno změnit díkci ustanovení citovaného paragrafu tak, aby bylo jednoznačně zřejmé, že rozhodujícím stanoviskem pro přiznání příspěvku na péči v konkrétním stupni je stanovisko sociálního pracovníka. V tomto smyslu bylo rovněž konstatováno, že by bylo vhodné zvážit roli lékaře lékařské

posudkové služby v celém systému a ponechat rozhodování o stanovení míry závislosti plně na kompetenci sociálního pracovníka.

● vzájemné vazby mezi poskytovateli sociálních služeb a zdravotních pojišťoven při uzavírání smluv o poskytování a hrazení ošetřovatelské péče

Kriticky byl hodnocen stávající systém bodového hodnocení jednotlivých prováděných výkonů ošetřovatelské péče, který vede k výraznému zvýšení administrativní zátěže zdravotnických pracovníků, a to často především na úkor ošetřovatelské péče. V tomto smyslu bylo doporučeno urychleně přejít na systém paušálních úhrad za poskytnutou péči, např. diferencovaně v závislosti na přiznaném stupni příspěvku na péči.

● personální a technické zabezpečení celého systému sociálních služeb

Počet příjemců příspěvku na péči vzrostl v porovnání s počty příjemců transformovaných dávek o cca jednu třetinu, na tuto skutečnost však nebylo pamatováno při stanovení doporučeného počtu pracovníků jednotlivých obcí s rozšířenou působností. V současné době tak na 1 sociální pracovníci připadá 450-600 žadatelů o příspěvek, přičemž relace doporučené Světovou bankou a Mezinárodním měnovým fondem počátkem 90. let hovořily o poměru 1:100. Kriticky byla rovněž hodnocena technická připravenost celého systému (nedostatečná doba pro seznámení s počítačovým programem, řada nevhodně stanovených položek v rámci žádosti o přiznání příspěvku na péči, logická neprovázanost některých kroků v rámci počítačového programu, nemožnost získat analytické výstupy z programu). V tomto smyslu bylo proto doporučeno zvýšit příspěvek na výkon státní správy tak, aby se mohly zvýšit počty sociálních pracovníků v obcích s rozšířenou působností, a urychleně reagovat na podmínky, které jsou znášeny ke kvalitě počítačového programu a technickému zabezpečení systému.

● vysoký nárůst byrokracie celého systému sociálních služeb, zejména v souvislosti s procesem registrace jednotlivých poskytovatelů

Kriticky byla hodnocena skutečnost, že každý poskytovatel sociálních služeb musí na krajském úřadě doložit matrikou ověřené kopie všech dokladů o získaném vzdělání jednotlivých pracovníků a výpis z rejstříku trestů, což výrazně zvyšuje náklady jednotlivých zařízení. Tímto způsobem je výrazně potlačena role poskytovatelů jako právnických osob odpovědných za dodržování jednotlivých právních norem (nejenom v sociální oblasti). Bylo doporučeno, aby tyto doklady byly shromážděny u jednotlivých poskytovatelů sociálních služeb a jejich úplnost a správnost byla předmětem kontroly ze strany krajských orgánů a MPSV.

Vedle těchto stěžejních problémů, které byly diskutovány prakticky na všech seminářích, se objevily ještě některé další přípo-

mínky, které zazněly pouze v některých diskusích. Jedná se o tyto skutečnosti:

- praktická nerealizovatelnost některých ustanovení zákona o sociálních službách - např. ustanovení § 88 odst. d) a e), která ukládají poskytovatelům sociálních služeb zpracovat vnitřní pravidla zajištění poskytované sociální služby a vnitřní pravidla pro podávání a vyřizování stížností osob ve formě srozumitelné pro všechny osoby, jsou nerealizovatelná u mentálně a psychicky nemocných osob,
- nepřiměřeně tvrdé podmínky pro využívání klecových lůžek především u malých dětí do 3-4 let, žijících v pobytových zařízeních (jde o postýlku, kterou má doma každá rodina),
- některé sociální služby nejsou v zákoně definovány, což způsobuje problémy při jejich zabezpečování (přechodné pobyty, střediska potravinové spotřeby, dohled jako součást základních činností při poskytování některých terénních sociálních služeb, zejména pečovatelské služby).

V rámci diskuse o výsledcích dotačního řízení a námětech pro přípravu nařízení vlády, podle něhož by měly být poskytovány dotace na sociální služby v následujících letech, byly formulovány tyto názory, náměty a doporučení:

- **pozitivně byla oceněna skutečnost, že došlo ke zrovnoprávnění přístupu všech typů poskytovatelů k finančním prostředkům ze státního rozpočtu**
- **kriticky byl hodnocen průběh dotačního řízení v loňském roce**

Všichni poskytovatelé sociálních služeb museli podat žádost o poskytnutí dotace prostřednictvím příslušných krajských úřadů na MPSV nejpozději do 31. srpna

2006, tedy v období, kdy nebyla známa skutečná výše úhrady za pobyt a stravu v pobytových zařízeních ani úhrad za ostatní poskytované úkony. Přestože návrh vyhlášky, která výši úhrad upravovala, byl diskutován v rámci připomínkového řízení, větší na poskytovatelů vyhlášku neznala, a nemohla se proto při sestavování rozpočtu pohybovat v relacích, z nichž vcházelo MPSV při hodnocení jednotlivých žádostí o dotace. Navíc byly na základě výsledků připomínkového řízení zvýšeny maximální výše úhrad. Vyhláška č. 505/2006 Sb. však byla uveřejněna ve Sbírce zákonů až 29. listopadu 2006. Kriticky byla hodnocena složitost celého dotačního řízení a nejasná kritéria pro rozdělování a přiznávání výše dotace a skutečnost, že žadatelé o dotaci nebyli seznámeni s důvody, proč jim výše požadované dotace byla krácena. Přestože se podle původního harmonogramu dotačního řízení nepočítalo s existencí tzv. námitkového řízení, řada poskytovatelů proti výši navržené dotace vznesla zásadní připomínky, které vyústily v možnost podání námitek pro všechny žadatele o dotaci. Proto bylo zcela jednomyslně vyžadováno, aby při přípravě nařízení vlády:

- byla preferována možnost víceletého financování sociálních služeb,
- byl do harmonogramu zahrnut dostatečný časový prostor pro námitkové řízení,
- bylo jednoznačně stanoveno, na jaké činnosti a aktivity lze žádat o poskytnutí dotace,
- byla stanovena různá kritéria pro přidělování dotace podle jednotlivých typů služeb,
- bylo stanoveno, že finanční prostředky na sociální služby budou rozdělovat kraje, nicméně aby finanční prostředky,

kteří by na tyto dotace měly být určeny, byly (alespoň v prvním období) účelově určeny na aktivity v oblasti sociálních služeb,

- byla zvýrazněna metodická působnost krajů v přenesené působnosti směrem k obcím a nestátním neziskovým organizacím.
- **kriticky bylo hodnoceno zpoždění plateb ze strany MPSV.**

V rámci diskuse k systému celoživotního vzdělávání bylo konstatováno, že sociální pracovníci pracují v několika resortech, a proto by měly být vytvořeny jednotlivé vnitřní systémy, které by byly zaměřeny podle jednotlivých cílových skupin. Bylo doporučeno, aby systém byl koncipován např. tak, aby každý sociální pracovník musel v průběhu 3 let absolvovat celkem 12-18 dnů vzdělávacích akcí. Vedle finanční náročnosti spočívá riziko tohoto řešení v tom, že by se celý systém mohl obdobně jako u lékařů zvrhnout v nežádoucí honbu za body bez ohledu na obsah jednotlivých vzdělávacích akcí. Zdůrazněna byla skutečnost, že systém celoživotního vzdělávání musí obsahovat určité motivační stimuly jako prevenci sociálního vyhoření sociálních pracovníků. V rámci vzdělávání by proto měla být věnována pozornost výměně zkušeností stejných typů poskytovatelů sociálních služeb. Podíl jednotlivých částí systému celoživotního vzdělávání by měl být vyvážený. V tomto směru však bylo upozorněno na etický problém praxe, praktikované zejména v pobytových zařízeních.

Autor je ředitelem Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí

Statistiky a analýzy

Směrnice EU o pracovní době: stručná charakteristika vývoje a přetrvávajících problémů

Jaroslav Kux

Pracovní doba a otázky s ní související jsou komunitárním právem regulovány od roku 1993, kdy byla Evropským parlamentem a Radou EU přijata Směrnice 93/104/ES o úpravě některých aspektů pracovní doby. Tato směrnice byla několikrát novelizována a v roce 2003 publikována pod novým číslem 2003/88/ES; v zásadě jde o stejnou směrnici, jejíž nejdůležitější části zůstávají od roku 1993 nezměněny.

Směrnice stanovuje základní limity týkající se pracovní doby - maximální délku týdenní pracovní doby, minimální odpočinek mezi směny a v týdnu, maximální délku pracovní doby zaměstnance pracujícího v noci, přestávky na jídlo a oddech, referenční období pro zjištění průměrné týdenní pracovní doby, odpočinku v týdnu, délky noční práce a minimální délky dovolené za kalendářní rok. Směrnice dále upravuje řadu odchylek od uvedených limitů, které mohou členské země využít pro transformaci směrnice do národních právních

úprav. V souladu s dřívějším rozhodnutím přezkoumat po čase některá ustanovení směrnice byla postupně k této směrnici předložena celá řada návrhů úprav některých ustanovení, zejména pak za rakouského, britského a finského předsednictví, dosud však příslušné instituce a země nedosáhly přes veškeré kompromisní snahy zásadního shodného názoru na řešení některých problémů.

Jako zásadní nedeřešené problémy, na jejichž řešení by se shodly všechny země, patří především:

- další zachování výjimky tzv. „opt-out“, tj. možnosti nedodržení ustanovení článku 6 směrnice, podle kterého musí členské státy přijetím adekvátních opatření zajistit, aby byla týdenní délka pracovní doby omezena pouze právními a správními předpisy nebo kolektivními smlouvami či dohodami mezi sociálními partnery, přičemž průměrná délka týdenní pracovní doby včetně přesčasů nesmí překračovat 48 hod. (řada zemí je pro zrušení této výjimky vůbec nebo její maximální omezení, jiné země - například Velká Británie -

požaduje naopak její uvolnění, třeba jen na základě pouhé dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem),

- délka referenčního období, za které lze průměrovat stanovené limity, se podle článku 16 směrnice v případě maximální stanovené délky pracovního týdne stanoví nejvíce na čtyři měsíce (s některými předloženými návrhy na její prodloužení až na dobu 1 roku),
- definice pracovní doby je upravena obecně článkem 2 směrnice, a to pouze jako doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svoji činnost; každá doba podle této definice, která není pracovní dobou, je pak dobou odpočinku. Jeden z prvních návrhů revize směrnice v roce 2004 pak výslovně upravil toto ustanovení i na dobu pracovní pohotovosti s tím, že za pracovní dobu je možno považovat pouze tu část doby pohotovosti na pracovišti, ve které dochází k výkonu práce, a že neaktivní dobu pohotovosti je nutno považovat za dobu odpočinku. Rozhodnutím Evropského soudního dvora z roku 2000 a opět z roku 2003 (žaloby dvou lékařů) však bylo konstatováno, že pracovní pohotovost má být považována celá za pracovní dobu, je-li držena na pracovišti, i když zaměstnanec nepracuje. Toto rozhodnutí by mělo negativními dopady na současnou praxi v řadě zemí [s návrhy zahrnout toto stanovisko ESD do nové revize směrnice souhlasil např. Evropský parlament (EP), zásadně však nesouhlasila Evropská komise (EK)],
- způsob uplatnění maximální týdenní pracovní doby (48 hod.) v případě více pracovních poměrů pracovníka směrnice explicitně neuvádí, v roce 2005 však jak

EP, tak i EK se sečítáním všech pracovních poměrů do stanoveného limitu vyslovily souhlas (praxe zemí je ovšem značně rozdílná)

Dosavadní rozpornou polemiku k Směrnici o pracovní době lze stručně shrnout následovně:

- počátkem května 2005 EP diskutoval a přijal návrhy na rozsáhlé úpravy směrnice, zejména zrušení práva jednotlivých pracovníků dohodnout výjimku z maximální délky 48 hod. týdně a počítání celé délky pracovní pohotovosti na pracovišti jako pracovní doby, a to včetně její neaktivní části,
- koncem května 2005 předložila EK pozměněný návrh, zahrnující některé dodatky požadované EP, jako doporučení k přijetí opatření ke zvýšení zaměstnanosti žen, sladění práce a domácnosti a agregace počtu hodin v případech více zaměstnání; zásadně však EK nepřijala návrhy EP ve dvou sporných případech: vypuštění individuální doložky „opt-out“ a započítávání pracovní doby v rámci pracovní pohotovosti na pracovišti,
- v průběhu května se uskutečnila další jednání Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele (EPSCO - Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs) ve snaze nalézt určitý kompromis k návrhům britského předsednictví; nepodařilo se však najít konsensus v otázce „opt-out“ a v tom, zda se stanovená maximální délka pracovního týdne vztahuje na kontrakt či na pracovníka (tj. sečítání pracovních poměrů),
- v létě 2006 vedl EPSCO řadu dalších zdoluhavých a extenzivních jednání na bázi návrhů rakouského předsednictví,

kteřá ale opět ztroskotala na sporné otázce doložky „opt-out“,

- zatím poslední jednání v tomto směru se uskutečnilo v listopadu 2006, kdy se zástupci 25 ministerstev práce sešli k mimořádnému jednání Rady, které představovalo poslední možnost dosáhnout dohody na základě nového kompromisního návrhu finského předsednictví. Ani nyní však pro odpor některých zemí nedospěli k souhlasnému řešení klíčové otázky doložky „opt-out“ o maximální délce pracovního týdne 48 hod. EK varovala, že v případě nedosažení dohody bude návrh revize směrnice stažen z programu dalších jednání a Komise zahájí procedurální jednání vůči zemím, které znění směrnice 2003/88/ES - s doplněním o rozhodnutí ESD - nedodrží. Podle sdělení EK celkem 23 z 25 zemí porušuje některá ustanovení směrnice: 19 zemí ustanovení o pracovní pohotovosti, 21 zemí o době odpočinku, 4 země o délce referenčního období a 4 země o individuálním uplatnění „opt-out“ (pouze legislativa Lucemburska a Itálie je v souladu se směrnicí, v případě České republiky a Slovenska by stačily drobné úpravy). Tímto zasedáním uvízlo jednání na mrtvém bodě; EK nicméně sdělila, že se bude i nadále pokoušet o řešení opatření k doložce „opt-out“ a možnému vyřazení jejího používání. Vcelku negativní postoj německého předsednictví k této problematice znamenal vynucenou přestávku přinejmenším v průběhu prvního pololetí 2007.

*Autor je pracovníkem
Výzkumného ústavu práce
a sociálních věcí*

Pro informaci připojujeme tabulku s přehledem vybraných legislativních údajů o pracovní době v několika zemích EU; vzhledem k tomu, že použité zdroje dat nejsou ve všech případech plně konzistentní a ne vždy zcela aktualizované, je možno přehled používat jen pro hrubou orientaci (údaje za další země jsou k dispozici na adrese www.vupsv.cz)

Země	Délka pracovní doby	Limity přesčasů	Přestávky mezi prací	Různé
Rakousko	Stanovená denní délka 8 hod. Stanovená týdenní délka 40 hod. Prům. délka dle kolek. smluv 38,8 hod.	Možno jen ve výjimečných případech: norm. délka + přesčasy max. 10 hod. denně, limit 5 hod. maximálně 10 hod. týdně, 60 hod. ročně; dle kolek. smluv i více	Během dne po 6 hod. práce nejméně 30 min., mezi směnami 11 hod., mezi týdny 36 hod.; četné výjimky	Pohotovost na pracovišti = pracovní doba; pohotovost mimo pracoviště = není pracovní doba
Francie	Maximální denní délka 10 hod. Stanovená týdenní délka 35 hod. Prům. délka dle kolek. smluv 35 hod.	Stanovený rozsah 200 hod. ročně, dle kolek. smluv i více	Během dne po 6 hod. práce nejméně 20 min., mezi směnami 11 hod., mezi týdny min. 24 hod.	„opt-out“ ve vybraných sektorech, zejména ve zdravotnictví
Německo	Stanovená denní délka 8 hod. Týdenní délka není explicitně dána, ale z dalších ustanovení nepřímou vyplývá 48 hod. (včetně přesčasů) Prům. délka dle kolek. smluv 37,7 hod.	Určeno pouze kolektivními smlouvami: pokud se pracuje za den více než 8 hod., je nutno vést záznamy	Během dne po 6 hod. práce nejméně 30 min., při délce směny alespoň 9 hod. přestávka 45min., mezi směnami 11 hod., mezi týdny 1 den	„opt-out“ ve vybraných sektorech; pohotovost na pracovišti = pracovní doba
Švédsko	Statutární maxim. denní délka 8 hod. Maxim. týdenní délka 40 hod. Prům. délka dle kolek. smluv 38,8 hod.	Maxim. týdenní délka prac. doby vč. přesčasů 48 hod. v průměru za 4 týdny nebo 50 hod. v průměru za více než 1 měsíc, maximální roční limit 200 hod.	Nárok během dne po 5 hod. práce zpravidla 30 min. - pracovník smí opustit pracoviště; lze nahradit přest. na jídlo - pracovník zůstává na pracovišti, započítává se do pracovní doby, mezi směnami 11 hod., mezi týdny 1 den	Pracovní pohotovost není zákonem přímo upravena, ale v praxi pokud pracovník nepracuje = není pracovní doba
Spojené království	Denní délka stanovena pouze pro některé výj. případy (podle některých podkladů všeob. až 13 hod.) Neexistuje ani normální limit týdenní doby, pouze max. limit 48 hod. v průměru období 17 týdnů (někdy až během 52 týdnů) Prům. délka dle kolek. smluv 37,2 hod.	Lze jen za předpokladu výslovného uvedení v kolek. smlouvě, pracovník ale může trvat na standardních podmínkách v souladu s předpisy o bezpečnosti a zdraví při práci	Při délce směny alespoň 6 hod. nejméně 20 min. (lze upravit kolek. smlouvou), mezi směnami 11 hod., mezi týdny minim. 24 hod.	Existuje systém všeob. „opt-out“ jen na základě písemné smlouvy mezi zaměstnavatelem a pracovníkem (zejména ve zdravotnictví); sečítání pracovních poměrů: zaměstnavatel se smí zeptat - pokud ano, pracovník podepíše „opt-out“ nebo zkrátí úvazek

Za země sestaveno z následujících zdrojů dat: Worldwide Benefit and Employment Guidelines, 2006/2007 edition, MERCER Human Resources Consulting, Geneva 2006 (knižní publikace). Internetové podklady: ILO Working Time Data Base; Working Time Developments 2005, EIRO - European industrial relations observatory; Working Time - Eurofond, 4th European Working Conditions Survey

Otcovská (rodičovská) dovolená

Kořánová Marie, Kuchařová Věra

Vytvoření koncepčně promyšleného a kvalitního systému podpory rodin vyžaduje i úvahy o koncepci sociálních dávek. K celoevropským trendům uplatňovaným v rodinné politice patří rovněž podpora vyrovnanějšího zapojení obou rodičů do péče o děti. Mimo Evropu je ve vyspělejší části světa téma rovných příležitostí také velmi frekventované, do systémů rodinných a sociálních dávek však prakticky neproniká, a to z důvodů komplexnějších, než je v tomto příspěvku možno i jen naznačit, které však souvisejí s koncepcí sociální ochrany i hlavními aktéry, kteří na tomto poli působí. (Federální) stát mezi nimi hraje jen menší roli. V současné době je jednou z aktuálních otázek české rodinné politiky zavedení otcovské dovolené. Zkoumá se přitom, jaké jsou možnosti jejího zavedení a v jakých souvislostech. Při řešení je možné se inspirovat zahraniční praxí a zkušenostmi, zejména z Evropy. Proto předkládáme tento stručný přehled zahraniční praxe.

Při porovnávání právní úpravy, podmínek nároku a dalších okolností upravujících otcovskou dovolenou jsme narazili na některé skutečnosti, které tento úkol ztěžují. Informace o „otcovské dovolené“ uváděné v jednotlivých zdrojích informací nejsou jednotné, a to nejen co do šíře a hloubky předkládané informace a data vydání příslušné publikace (zveřejnění informace), ale také proto, že definice otcovské dovolené není zcela jednotná. V některých zemích existuje otcovská dovolená jako zcela individuální a specifický institut, jinde mají otcové zvláštní práva a povinnosti a podmínky nároku na volno na péči o malé dítě v rámci rodičovské dovolené. Dochází pak k pojmové nejasnosti (zda se jedná jen o shodné či obdobné právo obou rodičů na rodičovskou dovolenou nebo je „otcovská dovolená“ dílčí specifickou částí rodičovské dovolené). Často bývá vymezena celková délka rodičovské dovolené a z ní je určena část, kterou mohou vybírat jen otcové (nemají-li zájem, toto období se často neposkytne nikomu, matky na ně uplatnit nárok nemohou). V mnoha zemích navíc existuje současně jak otcovská dovolená, tak specifické nároky otců v rámci rodičovské dovolené. Ačkoliv většinou platí nárok na otcovskou dovolenou paralelně s mateřskou dovolenou matky, někde jde o substituci.

Problémy jsou s hodnocením podmínek nároku na otcovskou dovolenou. Často jsou shodné s podmínkami u rodičovské dovolené nebo u mateřské dovolené, některé prameny však neumožňují rozlišit rozsah platnosti podmínek nároku na jednotlivé „dovolené“ a na příslušné dávky. Navíc bývají podmínky tak komplikované (mj. rozlišují různé skupiny zaměstnanců, specifikují nároky ekonomicky aktivních a neaktivních osob či souvislosti s délkou požadované dovolené apod.), že je nelze stručně reprodukovat. Často není explicitně vyjádřeno, zda je otcovská dovolená vybírána paralelně s mateřskou, zda jde o souběh rodičovských dovolených obou rodičů apod. Většinou však otcovská dovolená zahrnuje i péči o matku a je určena k paralelní dočasné péči o dítě oběma rodiči (absenci obou rodičů v zaměstnání).

Prameny také jen mlhavě uvádějí zdroj financování otcovské dovolené, většinou

právě proto, že je založen na obecné koncepci celého systému rodičovských dávek, pokud není uvedeno jinak (a to je výjimčně). V neposlední řadě je třeba upozornit na to, že příslušná legislativa se poměrně často mění, a tak údaje mohou zastarávat.

Hlavní poznatky o otcovské dovolené v Evropě

Podle doporučení Rady Evropy o péči o dítě z března 1992 by členské státy měly podpořit a zvýšit zapojení mužů-otců do péče o malé děti a dosáhnout rovnoměrnějšího podílu žen a mužů na ní. Nároky otců na dovolenou související s rodinou (narozením dítěte) se od té doby v mnoha zemích významně posílily. Dovolená po narození dítěte, která byla dříve určena pouze ženám, je nyní dostupnější i pro muže. Tato změna v přístupu byla reflektována vytvořením specifické dovolené - tzv. otcovské dovolené, kterou mohou otcové využívat pouze po narození dítěte. Legislativa týkající se otcovské dovolené byla zaváděna nebo novelizována zejména koncem 90. let (Belgie, Finsko, Francie, Nizozemsko, Norsko, Portugalsko, Španělsko a Spojené království).

Posílení práva otců na dovolenou bylo dosaženo jak zavedením specifické otcovské dovolené, tak prostřednictvím rodičovské dovolené, navržené tak, aby se na ní mohli snadněji podílet oba rodiče. Nároky na otcovskou dovolenou musí být i proto hodnoceny ve spojitosti s nároky na rodičovskou dovolenou.

Otcovská dovolená bývá charakterizována jako nárok na volno na péči o dítě v době bezprostředně po jeho narození, obvykle současně spojené s péčí o matku. V některých zemích mají otcové nárok na volno v rámci rodičovské dovolené - na část, kterou mohou využít pouze otcové (příp. jinou část pouze matky), pak se hovoří o „father's quota“. Část rodičovské dovolené je „rodinná“, což znamená, že si rodiče mohou sami zvolit, který z nich nárok na volno uplatní a na jak dlouho. Podle [Leave Policies and Research 2005].

Dávky v době otcovské dovolené bývají často vypláceny na stejném principu jako u mateřské dovolené.

Otcovská dovolená je většinou dostupná pouze pro muže-zaměstnance, samostatně výděleční muži mají nárok na otcovskou dovolenou pouze v několika málo zemích, případně mají definovány specifické podmínky a nároky. V některých zemích nárok na otcovskou dovolenou neexistuje vůbec (Rakousko, Německo, Irsko, Itálie), v některých je však tato dovolená poskytována prostřednictvím kolektivních smluv (Německo, Rakousko). V Norsku kolektivní smlouvy určují výši finanční kompenzace.

Specifická zákonná otcovská dovolená (v různých podobách) existuje v Belgii, Dánsku, Finsku, Francii, Lucembursku, Norsku (kombinace s rodičovskou dovolenou), Maďarsku (jako náhrada mateřské dovolené), Nizozemsku, Portugalsku, Řecku, Slovinsku, Španělsku, Švédsku (komplexní systém, nezná mateřskou dovolenou) a Spojeném království. Ve všech zemích, kde otcovská dovolená existuje, je otcům garantován po dovolené návrat na jejich předchozí pracovní místo.

V Norsku vlastně otcovská dovolená sama o sobě neexistuje, ale rodičovská dovolená v délce 52 týdnů plní de facto úlohu mateřské a otcovské dovolené. Oba rodiče se musí na dovolené podílet, minimálně 6 týdnů je vyhrazeno pro otce (pokud je matka pracující). 9 týdnů je rezervováno pro matky, otcové si teoreticky mohou vzít až 43 týdnů rodičovské dovolené, pokud si matka nevybere víc než 9 týdnů v době narození dítěte. Vedle specifikovaných kvót pro matku a otce si mohou rodiče mezi sebe rozdělit 39 týdnů. Zajímavý je systém ve Švédsku. Tam má otec po narození dítěte zákonný nárok na otcovskou dovolenou v délce 10 dnů, které jsou navíc a nezapočítávají se do normální rodičovské dovolené. Dávka během této otcovské dovolené je stejná jako při rodičovské dovolené - 80 % příjmu otce až do stanoveného maxima. Pokud se matka po určité době rozhodne k návratu do zaměstnání, může otec převzít péči na základě stejných principů jako matka. Rodiče si mohou vybrat mezi mnoha alternativami, např. otec může pracovat 3 dny a matka 2 dny v týdnu a dostanou rodičovskou dávku za ty dny, kdy pečují o dítě. Rodičovskou dovolenou lze dělit i na polovinu či čtvrtinu dne.

Trvání zákonné otcovské dovolené se v jednotlivých zemích liší, ale posuzovat striktně její délku izolovaně od rodičovské dovolené je problematické. Zákonné normy určují jak délku trvání otcovské dovolené, tak období, v němž ji lze vybírat. Většinou to je těsně po porodu dítěte. Délka otcovské dovolené se obvykle pohybuje v rozmezí 2–10 (pracovních) dní (v Dánsku 2 týdny). Portugalsko poskytuje otcům 20 dnů otcovské dovolené, z nichž 5 je povinných. Finsko poskytuje 18 dnů otcovské dovolené a k tomu 12 dnů „bonusu“ pro otce, kteří pečují o dítě poslední dva týdny „rodinné“ rodičovské dovolené. Jako příklady nejčastější délky lze uvést: otcovská dovolená v délce 2 dnů je v Řecku, Lucembursku, Nizozemsku a Španělsku, v délce 5 dnů v Maďarsku a Portugalsku a dvou týdnů v Belgii, Dánsku, Francii, Švédsku a UK. Ve Finsku je otcovská dovolená 3 týdny, které lze prodloužit o další 2 týdny, když si otec vezme také určitou část rodičovské dovolené. V Norsku je minimální otcovská dovolená 4 týdny (jako součást rodičovské dovolené, která je rezervována pro otce).

Peněžitě dávky v době rodičovské dovolené bývají nejčastěji součástí sociálního (rodičovského) nebo zdravotního pojištění. Mezi výjimky patří např. Dánsko či Slovinsko (státní dávky) nebo již zmíněné Norsko a v jiném smyslu Německo a Rakousko (dávky určují kolektivní smlouvy).

Zákonná otcovská dovolená je ve všech zemích placená a obecně je ztracený příjem zcela nebo téměř zcela kompenzován. Výše dávek se často pohybuje v rozmezí 80–100 % předchozího výdělku. Tam, kde je otcovská dovolená omezena na několik

málo dnů, je příjem plně kompenzován, hlavně zaměstnavatelem. Ten pak má nárok na plnou nebo částečnou refundaci finančních prostředků. Plná mzda je první 3 dny dovolené vyplácena zaměstnavatelem např. v Belgii a Francii, další dny jsou hrazeny z fondu nemocenského pojištění. Protože se většinou jedná o finanční náhrady placené zaměstnavatelem (případně o de facto placené volno), dávky bývají zdaněny a v mnoha zemích se z nich platí (alespoň některé) příspěvky na sociální pojištění.

Ve většině zemí je kladen důraz na souhlas zaměstnavatele, pokud jde o konkrétní podmínky udělení otcovské dovolené, ačkoliv základní nárok je dán zákonnou normou. Nejčastěji bývá stanovena podmínka včasného oznámení úmyslu vzít si otcovskou dovolenou zaměstnavateli, přičemž lhůty jsou rozdílné a obvykle zohledňují (tolerují) nejistotu přesného určení data porodu. Pokud se otcovská dovolená „překrývá“ s rodičovskou, existují někde zvláštní ustanovení pro případ, že rodiče pracují u stejného zaměstnavatele (nárok platí jen pro jednoho rodiče, nebo si zaměstnavatel může vyžádat posun uplatnění nároku u jednoho z rodičů).

Mezi zeměmi střední a východní Evropy má nějakou formu otcovské dovolené pouze Chorvatsko (možnost otců převzít část mateřské dovolené po ukončení její části povinné pro matku - ta trvá 42 dní po porodu z celkových 70-90 dní), Maďarsko (jako náhrada mateřské dovolené) a Rumunsko (otcovská dovolená trvá 5 dní, pojištění otcové ji mají placenou, vojáci základní povinné služby mají nárok na 7 dní).

Prameny:

- Family-related leave and industrial relations. / MATH, Antoine - MEILLAND, Christele. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004. - 41 s
- Rodinná politika ve vybraných evropských zemích I. / Matějková, Barbora - Palonciová, Jana. Praha, VÚPSV 2003. 246 s.
- Family-related leave and industrial relations. EIROnline 2004. http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/study/index_2.html (publikováno v září 2004, staženo 16.5.2007)
- Government proposes more flexible maternity-related leave. EIROnline. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/02/feature/dk0202104f.html> (publikováno 28.2.2002, staženo 16.5.2007)
- Maternity protection database (ILO) <http://www.ilo.org/travail/database/servlet/maternityprotection> (staženo 16.5.2007)
- Government seeks 'father-friendly' parental leave changes. In: EIRObserver. - č. 5(2003), s. 9
- Elin Kvande, norská socioložka: „Dobrá matka a „dobrý otec“ neexistují. / KRÁLÍKOVÁ, Alena. In: Rovné příležitosti do firem. Praha: Gender Studies, 2006. - s. 20-21.
- Comparative supplement: Family-related leave and industrial relations. In: EIRObserver. - č. 6 (2004), s. i-viii. tab.
- Social insurance in Sweden. Fact Sheet, Ministry of Health and Social Affairs, No. 8, March 2007. <http://www.regeringen.se/content/1/c6/07/94/47/510779fa.pdf> (staženo 16.5.2007)
- Leave Policies and Research. Reviews and Country Note. (Deven F. and Moss P. eds.). Brusel, CBGS 2005
- Worldwide Benefit & Employment Guidelines. Mercer Human Resource Consulting. (Western Europe; Central and Eastern Europe). 2006
- Otcovská (rodičovská) dovolená - Dánsko, Norsko, Švédsko a další vybrané země. / KUCHAROVÁ, Věra - KORÁNOVÁ, Marie. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2007. - 8+9 s.

*Autorky jsou pracovníci
Výzkumného ústavu práce
a sociálních věcí*

Mateřská centra - fenomén občanské společnosti

Rut Kolínská

Z historie mateřských center

Import ideje mateřských center (MC) z Německa patří k fascinujícím příběhům volného šíření skvělých myšlenek. Na Tři krále v roce 1990 naše rodina koledovala na pražských ulicích (vybrané peníze jsme věnovali Jedličkovu ústavu). Během koledování nás zastavila paní a ptala se, zda neznáme hnutí Pražské matky. Patřila jsem ke zakladatelkám, a tak jsem ji pozvala následující den k nám domů.

Moravská spisovatelka, žurnalistka a socioložka Alena Wagnerová, která žije od roku 1969 v Německu, sledovala vývoj mateřských center v Německu (první tři centra vznikla v roce 1981). Krátce po pádu komunistického režimu se rozhodla jet do Prahy najít někoho, kdo by se ujal myšlenky mateřských center. Nabyta totiž dojem, že situace žen-matek se u nás brzo bude podobat postavení matek v Německu.

Když mi vyprávěla o fungování mateřských center, byla jsem nadšena. Ovšem

zklamala jsem ji, protože jsem jí řekla, že pocitem společenské izolace netrpím a že by měl začít ten, koho se to týká. Alena mi posílala nejrůznější materiály a o rok později nás opět navštívila. Když jsem otevřela s pátým dítětem na rukou, pronesla památnou větu: „Konečně musíš začít, s pěti dětmi už nemáš co na práci.“ Tentokrát přijela s pozváním pro Pražské matky na exkurzi do mnichovských mateřských center. Tušila, že „verba movent, exempla trahunt“. Napřed nás „vyskolila“ Monika Jaeckel z Deutsche Jugend Institut. Živý zážitek v pěti různorodých mateřských centrech nás natolik oslovil, že už cestou zpět padlo rozhodnutí, že se pokusíme začít.

Následovaly poměrně rychlé kroky. Organizovala jsem seminář ve spolupráci s Nadací H. Bölla (1991), toho se zúčastnily nejen německé průkopnice mateřských center, ale kromě Aleny Wagnerové také socioložka Jiřina Šiklová, která zůstala dodnes pevnou oporou hnutí mateřských center v ČR. Záhy se objevila možnost získat prostory v budově YMCA. A tak jsme

v dubnu 1992 otevřeli dveře prvního mateřského centra.

Díky intenzivnímu šíření informací o mateřských centrech, zpočátku od úst k ústům, začala vznikat další centra po republice. Dnes jich Síť mateřských center sdružuje přes 220 a další stále přibývají.

Co jsou mateřská centra?

Vyjádřit několika slovy charakter mateřských center patří k nejsložitějším úkolům pro všechny, kteří se jakýmkoli způsobem na jejich práci podílejí. Mateřská centra dnes totiž představují široký záběr na poli neziskového sektoru v naší republice. Zřizují je zpravidla matky na mateřské dovolené, které se zároveň podílejí na jejich samosprávě a zajišťují pestrou škálu programů pro matky, rodiče, děti a celé rodiny. Každé mateřské centrum běžně umožňuje tvořivé rozvíjení schopností a dovedností dětí i rodičů, většinou také nabízí vzdělávací kurzy, někdy dokonce i rekvalifikační. Stále častěji začínají mateřská centra aktivně spo-



SÍŤ MC®

lupracovat s místní samosprávou, s úřady práce a s odborníky na projektech, které zlepšují podmínky života v obcích.

Čím jsou mateřská centra přitažlivá?

Centra znamenají pro rodinu alternativní a neformální službu, která vychází z konkrétní poptávky návštěvníků. Vzniká zde společenství, kde se prolínají role poskytovatele a příjemce, protože centra jsou založena na přirozeném principu rodinné svépomoci a na vzájemné službě. Matky i celé rodiny tu nacházejí sociální kontakty a důležité informace. Navíc společenství poskytuje solidaritu a otevřenost všem generacím, pomáhá vytvářet přátelské vztahy v komunitním životě. Otevřenost mateřských center umožňuje integraci „odlišných“, učí toleranci a předchází xenofobii, nacházejí tu místo lidé z různých sociálních vrstev, s různými postiženími, různého původu včetně uprchlíků.

Kompetence „aktivistky“ z mateřského centra

Založení občanského sdružení, shánění prostor a peněz, budování samosprávy mateřského centra, koncipování a zajišťování programů, starost o public relations, fundraising atd. vyžaduje orientaci v zákonech, těsný kontakt s obecními úřady a zájem o obecní dění. Matky tak procházejí školou manažerských schopností, zároveň se učí využívat možností svobodného občanského života.

Mateřská centra mají neformální charakter a umožňují matkám s malými dětmi vyjít z izolace, kam se celodenní péči o dítě dostávají, posilují tím mateřskou roli ženy, pomáhají jim udržovat profesní orientaci a posilují jejich sebevědomí.

Přínos mateřských center pro společnost

Mateřská centra sehrávají důležitou roli na poli prevence patologických jevů v rodině a ve společnosti včetně prevence kriminality, i proto většinou spolupracují s odborníky v oblasti psychologie a sociální práce. Během svého působení v ČR našla centra podporu u mnoha odborníků, k velkým zastáncům preventivní role center patřil dětský psycholog profesor Zdeněk Matějček.

Vliv na rodinu začíná u dětí, které jsou v centrech vítány, nacházejí přirozené společenství vrstevníků a vidí svoji matku v jiné roli než v domácnosti. Po patnáctileté zkušenosti už víme, že děti vyrostlé v prostředí mateřského centra se přirozeně ujímají role organizátorů veřejných činností na školách i v občanském životě.

Rodiny se učí aktivně trávit volný čas, vnímat své okolí jako prostor, na jehož rozvoji se mohou podílet, učí se přijímat osobní zodpovědnost nejen za svoji rodinu, ale zároveň i za prostředí, kde žijí. Podíl na činnosti mateřského centra vede některé matky k rozhodnutí k aktivní účasti na komunální politice.

Síť mateřských center, o. s.

Období mezi vznikem prvního mateřského centra u nás a dnešním počtem center zahrnuje trpělivou každodenní práci všech, kteří se snažili myšlenku MC šířit a podporovat vznik dalších center. Zahrnuje i pilnou práci všech zakladatelek, koordinátorek a všech aktivních maminek v jednotlivých MC. Ty pochopily, že spolupráce a silný hlas se mohou stát velkou příležitostí pro společné prosazování zájmů, a tak se rozhodly k založení občanského sdružení Síť mateřských center (Síť), které vzniklo roce 2001.

K základním úkolům Síť patří společné posilování hodnot rodiny, úlohy rodičů a mateřské role ženy ve společnosti, podpora právní ochrany rodiny, mateřství a rovných příležitostí pro všechny.

Síť dále poskytuje svým členům podporu a metodické vedení, pomáhá vzniku nových MC, koordinuje společné projekty MC v České republice, pořádá vzdělávací a PR akce, spolupracuje se státními i nestátními organizacemi, se státní správou a samosprávou i se zahraničními subjekty podobného zaměření.

V neposlední řadě hledá finanční zdroje pro služby Síť i na podporu jednotlivých center.

Kampaně Síť mateřských center

Důležitým prostředkem k naplňování úkolů Síť se staly společné kampaně. K první patří průběžná kampaň (od roku 2004) na posílení rodiny ve společnosti a na podporu prorodinné politiky - Společnost přátelská rodině. V rámci kampaně uděluje Síť certifikát organizacím, které se snaží zlepšovat podmínky života rodin s dětmi.

Letos vypsala i soutěž pro zaměstnavatele.

Kampaň Jak se žije s kočárky se zaměřuje na zlepšování mobility s kočárkem ve městě. V květnu 2006 proběhlo první kolo mapování podmínek pro pohyb s kočárkem ve městě. V lednu 2007 v rámci „kontrolního dne“ došlo ke kontrole plnění slibů řešení nedostatku z prvního kola. Ke kampani se přidala další mateřská centra.

Záměrem kampaně Dětská hřiště dnes a přístě je otevřít otázku zlepšení veřejných prostranství měst a obcí. Součástí kampaně je mapování stavu a užívání dětských hřišť, anketa mezi uživateli dětských hřišť a zveřejnění výsledků na setkání veřejnosti se zástupci místní samosprávy (25. 4.–25. 6. 2007).

Pod názvem Táta dneska frčí probíhal ve dnech 3.–17. 6. 2007 první ročník společné kampaně Síť mateřských center, o. s., a Ligy otevřených mužů, o. s. Jejím cílem je posílení role otce, větší zapojení otců do života rodin a mateřských center.

Mezinárodní spolupráce

Počátek vzniku mateřských center u nás je provázán s mateřskými centry v Německu, s nimi Síť i jednotlivá centra spolupracují dodnes. Dobrá mezinárodní spolupráce vyústila k založení mezinárodní sítě mateřských center MINE, která má členy téměř na všech kontinentech. Síť byla v roce 1999 přizvána ke spolupráci s celosvětovou organizací svépomocných ženských skupin GROOTS a podílí se na činnosti Huairou komise, úzce propojené s programy OSN.

Léta věnovaná rozvoji mateřských center u nás začínají přinášet skvělé výsledky v obcích, kde centra fungují. Byla a je pro mne velká čest, že jsem mohla stát u jejich zrodu a že jsem mohla napomoci jejich růstu a rozkvětu.

Za přínos mateřských center a Síť pro rozvoj občanské společnosti v České republice mi byl mezinárodní porotou udělen titul Žena Evropy 2003. V roce 2006 jsem obdržela od Schwabovy nadace titul Sociálně prospěšná podnikatelka za inovátorské řešení podpory matek s malými dětmi. Obě tato ocenění jsem přijímala s vědomím, že zastupuji ženy (především matky), které pochopily smysl občanské společnosti a bez nároku na odměnu dokázaly zolat neuvěřitelný kus práce. A právě jejich zájmy se snažím prosazovat v Radě vlády pro rovné příležitosti.

Autorka je prezidentkou Síť mateřských center, o. s., www.materska-centra.cz

IV. HRADECKÉ DNY SOCIÁLNÍ PRÁCE, konferenci s mezinárodní účastí, pořádá katedra sociální práce a sociální politiky Pedagogické fakulty Univerzity Hradec Králové

Termín konání: 12.–13. října 2007

Místo konání: Hradec Králové, Aula 3. budovy UHK
Objekt společné výuky, Hradecká 1227

Odborné zaměření akce: Sociální práce mezi pomocí a kontrolou

Tematické okruhy:

1. Ambivalence sociální práce

2. Kontrola a dohled jako součást sociální práce

3. Legitimace kontroly v sociální práci

4. Problematika moci sociálních pracovníků a pracovníků

5. Role profesních standardů při kontrolních činnostech

6. Pomoc jako východisko pro teorii a praxi sociální práce

Další informace o konferenci hledejte na: www.kspsp.info

Od závislosti na dávkách k zapojení do trhu práce

Dlouhodobá závislost na dávkách sociální péče je chápána jako problém ve všech vyspělých státech, což také odůvodňuje současný důraz na aktivizaci nezaměstnaných v evropských „sociálních státech“ (welfare states) a na hlubší poznávání dynamiky přechodu jedinců ze zaměstnanosti do závislosti na dávkách a zpět. Příspěvek Rika van Berkela „Dynamika sociální péče v Nizozemsku: výzkum udržitelnosti nezávislosti na sociální péči prostřednictvím zapojení na trhu práce“ (Social Assistance Dynamics in the Netherlands: Exploring the Sustainability of Independence from Social Assistance via Labour Market Inclusion), uveřejněný v Social Policy and Society, vol. 6, part 2, april 2007, s. 127-139, vychází ze studie, v níž byl zkoumán průběh zaměstnanosti, nezaměstnanosti a závislosti na sociálních dávkách u velké skupiny lidí, kteří se stali nezávislími na dávkách díky tomu, že našli práci. Na základě údajů z databází úřadů sociálního zabezpečení v Rotterdamu bylo zkoumáno trvání nezávislosti na sociálních dávkách a začlenění do trhu práce a byly identifikovány skupiny osob, které budou více či méně pravděpodobně konfrontovány s obdobími nové závislosti na dávkách a nezaměstnanosti. I když je zabezpečení v nezaměstnanosti v Nizozemsku upraveno jinak než v České republice, výsledky bližší analýzy faktorů, které ovlivňují chování nezaměstnaných na trhu práce i obcí, jež jsou pověřeny financováním i administrativním zajištěním poskytování dávek sociální péče, může přispět k pochopení motivů chování jednotlivých aktérů i vzájemného ovlivňování systémů sociální ochrany a trhu práce. Následující příspěvek je výtahem z výše uvedeného článku.

Podpora soběstačnosti prostřednictvím začlenění do trhu práce a omezení závislosti na sociální podpoře se staly hlavními cíli „sociálních států“ Evropské unie. Tyto cíle by měly zabezpečit udržitelnost těchto států, které se potýkají s různými ekonomickými, sociálními a demografickými změnami. Systémy sociálního zabezpečení byly proměňovány z „pasivních“ na „aktivní“ mimo jiné novým nastavením rovnováhy mezi právy a povinnostmi osob závislých na sociálním zabezpečení, zvýšením důrazu na individuální odpovědnost nezaměstnaných a transformací systémů zajišťujících příjem na systémy postupného začleňování do trhu práce. Byl ztížen přístup do systémů zajišťujících příjem, závislost na dávkách sociální péče byla zneatraktivněna a byly zavedeny nástroje k stimulování klientů k zapojení na trhu práce. Těmto reformám a jejich důsledkům pro nezaměstnané byla v odborné literatuře věnována značná pozornost, mj. byly vzhášeny i otázky, zda nezaměstnaní skutečně profitují z aktivizační politiky nebo zda jsou jednoduše nuceni přijímat práci, která zajišťuje minimální jistotu na stále flexibilnějším trhu práce, nebo zda dokonce nejsou stimulovány k hledání práce, která ve skutečnosti neexistuje.

V tomto příspěvku se autor věnuje tomu, co se stane nezaměstnaným, závislým na sociálních dávkách, pokud si najdou práci a podaří se jim zbavit se této závislosti. Vychází z výzkumu zaměřeného na velkou skupinu dřívějších rotterdamských příjemců sociálních dávek, kterým se podařilo najít práci a stát se na nich nezávislími.

Nezaměstnaní v Nizozemsku jsou zabezpečeni podle toho, na který druh dávek jim vznikne nárok. Pokud odpracovali minimálně 4 roky v období pěti let předcházejících nezaměstnanosti, mají nárok na podporu v nezaměstnanosti odvozenou od předchozího výdělku po dobu pěti let. Pokud tuto podmínku nesplňují, ale odpracovali alespoň 26 z 39 týdnů před vznikem nezaměstnanosti, mají nárok na dávky v nezaměst-

nanosti odvozené od minimální mzdy po dobu 6 měsíců. Pokud ani tuto podmínku nesplňují, mohou žádat o dávky sociální péče.

Nizozemský systém sociální péče zajišťuje jistotu minimálního příjmu pro osoby, které nemají dostatečné alternativní zdroje příjmu. Z řady důvodů, jako jsou změny na trhu práce, reformy systému sociálního zabezpečení, změny složení domácností a toho, že je se stále větším podílem příjemců dávek sociální péče jednáno jako s nezaměstnanými, výrazně vzrostl počet nezaměstnaných závislých na dávkách sociální péče. Jako v řadě jiných evropských zemí byly reformy zaměřeny na větší aktivizaci příjemců dávek sociální péče. Reformy byly zaměřeny jak na žadatele o dávky, tak na orgány, které jsou odpovědné za administraci sociální péče a aktivizaci příjemců dávek, tj. na obce. Ty samy prošly procesem aktivizace. K hlavním prvkům reformy patří privatizace a zavedení tržních principů do zabezpečování aktivizačních programů a decentralizace sociální péče, která poskytla obcím větší politickou autonomii a plnou finanční odpovědnost za vyplácení sociálních dávek.

Sledování procesu vymanění se ze závislosti na dávkách sociální péče a případné opakované závislosti je vzhledem k různým nárokům na podporu v nezaměstnanosti podle doby odpracované před vznikem nezaměstnanosti poměrně náročné.

To, zda je opakovaná nezaměstnanost prováděna opakováním závislosti na sociálních dávkách, závisí na tom, jak dlouho trvala zaměstnanost. Pokud se lidem podaří udržet si zaměstnání alespoň 26 týdnů, získají nárok na podporu v nezaměstnanosti odvozenou od minimální mzdy na dobu 6 měsíců. Je proto v zájmu obcí, které jsou nyní odpovědné za výdaje na dávky sociální péče, aby podporovaly takové postupy, které vedou k zaměstnanosti delší než 26 týdnů, což oddálí závislost na dávkách sociální péče. Některé obce tak bonifikují poskytovatele aktivizačních služeb za kaž-

dého klienta, který získal pracovní smlouvu na dobu delší než 6 měsíců.

Dalším faktorem, který ovlivňuje závislost na sociálních dávkách, je délka trvání opakované nezaměstnanosti. Pokud nezaměstnanému vznikne nárok na podporu v nezaměstnanosti odvozenou od minimální mzdy, opakování závislosti na dávkách sociální péče se projeví až po 6 měsících nezaměstnanosti.

Třetím faktorem je složení domácnosti žadatele a existence nebo neexistence příjmu ostatních členů domácnosti. Zatímco nároky na podporu v nezaměstnanosti jsou individuální a nejsou závislé na výši majetku, pro nárok na dávky sociální péče jsou zohledňovány příjmy všech členů domácnosti.

Studie se zaměřila na všechny příjemce dávek sociální péče, kteří se stali nezávislími na těchto dávkách, protože se zapojili do trhu práce v období od 1. ledna 2000 do 1. dubna 2003.

Analýza se týká průběhu jejich závislosti na dávkách sociální péče nebo zaměstnanosti po dobu 18měsíčního období následujícího po prvním ukončení pobírání dávek sociální péče v důsledku vstupu na trh práce po 1. lednu 2000.

V tomto období mohly nastat čtyři různé varianty z hlediska závislosti na sociálních dávkách: A. Nedošlo k nezaměstnanosti ani závislosti na sociálních dávkách. B. Došlo k nezaměstnanosti, ale ne k závislosti na dávkách. C. Nedošlo k nezaměstnanosti, ale k závislosti na dávkách. D. Došlo jak k nezaměstnanosti, tak k závislosti na dávkách.

V uvedeném období od 1. ledna 2000 do 1. dubna 2003 se 12 983 příjemců sociálních dávek stalo na tomto systému zcela nezávislými, protože začali pracovat. V tomto období, kdy rostla míra nezaměstnanosti, pobíralo v Rotterdamu po nějakou dobu sociální dávky 86 801 žadatelů.

Výskyt opakované závislosti na sociálních dávkách a opakované nezaměstnanosti sledovaných osob se výrazně liší. Během 18 měsíců po vstupu do zaměstnání bylo

13 % z nich opakovaně 1 až 5krát znovu závislých na dávkách sociální péče. Čtyřicet procent z nich prožilo opakovaně nezaměstnanost (z nich 18 % dvakrát a vícekrát). Ukazuje se, že osob, které opakovaně prožily nezaměstnanost, je třikrát více než těch, které se staly závislými na dávkách. Nárok alespoň na podporu v nezaměstnanosti odvozenou od minimální mzdy po 26 týdnech práce po dobu 6 měsíců je prevencí před opakovanou závislostí na dávkách sociální péče. Zajímavá je však skutečnost, že 59 % z těch, kteří zažili opakovanou nezaměstnanost, se stali znovu nezaměstnanými do 7 měsíců od doby, kdy přestali být závislí na dávkách sociální péče.

Pokud skutečnost porovnáme se čtyřmi teoretickými variantami závislosti na sociálních dávkách, 58 % sledovaných se nestalo ani nezaměstnanými, ani nepobírali dávky sociální péče, 11 % prožilo jak nezaměstnanost, tak závislost na dávkách, 29 % bylo sice nezaměstnaných, ale nestali se závislými na dávkách sociální péče. Jen 2 % sledovaných se stala znovu závislými na dávkách, aniž se stali nezaměstnanými. Ti zřejmě vydělávali nižší než minimální mzdu a získali nárok i na dávky.

Autoři studie se pokusili vypočítat míru pravděpodobnosti opakované nezaměstnanosti a závislosti na dávkách sociální péče v průběhu 18 měsíců po skončení závislosti na dávkách. Sledovali tyto charakteristiky: sektor, v němž bylo zaměstnání nalezeno, pohlaví, věk, dosaženou úroveň vzdělání, složení domácnosti, etnický původ. Dále sledovali, do které ze čtyř kategorií vyjadřujících „vzdálení od trhu práce“ (labour market distance) byli sledovaní zařazeni. Toto členění slouží sociálním pracovníkům při rozhodování, jaký druh aktivizační intervence je vhodný pro příslušného nezaměstnaného k podpoře jeho participace na trhu práce.

Jak jsem již uvedl, průměrná pravděpodobnost opakované závislosti na dávkách sociální péče byla 13 %. Pravděpodobnost další nezaměstnanosti je třikrát vyšší, tj. 40 %. Pokud nalezená práce byla ve zdravotnictví, sociálních službách, ve státním sektoru či v oblasti vzdělávání, trvala zaměstnanost a nezávislost na dávkách déle. To lze částečně vysvětlit tím, že tato místa byla vytvořena pro dlouhodobě nezaměstnané.

U žen byla pravděpodobnost opakované nezaměstnanosti 33 %, zatímco u mužů 46 %. U žen byla také menší pravděpodobnost závislosti na dávkách - 13 %, zatímco u mužů 15 %. Pokud porovnáme pravděpodobnost nezaměstnanosti podle toho, zda se jedná o svobodné, manžele s dětmi, manžele bez dětí a osamělé rodiče, ukazuje se, že nejstabilnější je zaměstnanost osamělých rodičů, a to bez ohledu na věk jejich nejmladšího dítěte. Jedním z možných vysvětlení tohoto zjištění může být skutečnost, že k udržení na trhu práce jsou pro různé skupiny osob relevantní různé faktory. Pro osamělé matky může být takovým faktorem možnost využívat zařízení péče o děti.

Pokud porovnáme věk sledovaných, nenalezli jsme žádnou přímou souvislost mezi věkem a pravděpodobností opakovaní nezaměstnanosti nebo závislosti na dávkách sociální péče. Nejmladší věková skupina (16–23 let) je z obou hledisek na tom nejhůře, dokonce hůře než nejstarší věková skupina (57,5–65 let). U všech ostatních věkových skupin byla pravděpodobnost opakovaní nezaměstnanosti nebo závislosti na dávkách průměrná nebo nižší.

Sledujeme-li různé etnické skupiny, zjistíme, že všechny hlavní přistěhovalecké skupiny jsou na tom hůře než místní obyvatelstvo. Mají větší problémy jak s nalezením zaměstnání, tak s jeho udržením. Pokud porovnáme jednotlivé etnické skupiny mezi sebou, jsou na tom hůře Turci a Marokánci.

Z hlediska úrovně dosaženého vzdělání platí, že čím je vyšší, tím menší je pravděpodobnost opakované nezaměstnanosti nebo závislosti na dávkách sociální péče. U osob, které dosáhly pouze základního vzdělání, je pravděpodobnost opakované závislosti na dávkách sociální péče 23 %, nezaměstnanosti 50 %. U osob s dosaženým vysokoškolským vzděláním je tato pravděpodobnost 4 %, resp. 25 %.

Dalo by se očekávat, že u osob s větším „vzdálením od trhu práce“ bude vyšší pravděpodobnost opakované nezaměstnanosti a závislosti na dávkách sociální péče než u osob, které jsou trhu práce blíže. Data však ukazují něco jiného. Osoby, které po nalezení práce nebyly v období 18 měsíců nezaměstnané, byly předtím v průměru závislé na sociálních dávkách déle (3,2 roku) než osoby, které práci zase brzy ztratily (2,3 roku). Obdobná nepřímá závislost se projevila i ve Francii, Švédsku a Německu. Podobný obrázek dostaneme, pokud porovnáme sledované dle začlenění do skupin členěných podle „vzdálení se trhu práce“. I zde platí nepřímá úměra.

Položili jsme si proto otázku, zda je zaměstnanost a nezávislost snáze udržitelná pro ty, kteří prošli aktivizačními programy. V Rotterdamu poskytují dva typy těchto programů - „základní integrační“ a „integrační plus“. První je standardizovaný aktivizační program s důrazem na aktivní hledání zaměstnání, druhý poskytuje aktivizační služby více přizpůsobené konkrétnímu nezaměstnanému. K překvapení autorů prošla aktivizačním programem jen malá část osob sledovaných ve výzkumu (3,5 %). I z takto malého vzorku však vyplývá, že úspěšnější byli absolventi programu integrační plus. I to však lze vysvětlit tím, že tyto osoby jsou přijímány na dotovaná pracovní místa.

Ze zjištěných skutečností můžeme udělat několik závěrů. Za prvé, trvání nezávislosti na dávkách sociální péče je něco jiného než trvání zaměstnání. Avšak co může být dobrou zprávou pro obce, už se tak nemusí jevit z hlediska začlenění do trhu práce. I pro nezaměstnaného je lepší být závislým na podpoře v nezaměstnanosti než na dávkách sociální péče. Nizozemská vláda už proved-

la řadu reforem, které by měly posílit veřejné i soukromé agentury zabývající se aktivizačními zaměřenou na podporu nezávislosti na systému sociálního zabezpečení a na integraci do trhu práce. V současné době mají obce zájem investovat do služeb, které přispívají k zaměstnání přesahujícímu dobu 6 měsíců, protože potom vznikne při opakované nezaměstnanosti nárok na podporu v nezaměstnanosti. Nemají však finanční zájem investovat do služeb, které přispějí k déletrvající zaměstnanosti, protože jejich problém - vysoká finanční náročnost vyplácení dávek sociální péče - může být částečně vyřešen bez toho, aby poskytovaly služby zaměřené na dlouhodobé udržení zaměstnání. V tomto kontextu je třeba upozornit na to, že nizozemská vláda hodlá omezit nárok na podporu v nezaměstnanosti odvozenou od minimální mzdy ze 6 na 3 měsíce, avšak dávky by byly odvozeny od předchozího výdělku. I když hlavním cílem je omezení výdajů na dávky v nezaměstnanosti, bude to mít vliv na to, za jakých podmínek obce poskytují aktivizační služby.

Druhým zjištěním je skutečnost, že velký podíl sledovaných našel pouze dočasnou práci prostřednictvím agentury zaměřené na tento způsob zaměstnávání. I když je dočasná práce v Nizozemsku obvyklá, podíl osob z našeho souboru, které získaly tento typ zaměstnání, je výrazně vyšší než celostátní průměr ve výši 4 %. Na tento druh práce se lze dívat jako na předstupeň stabilnějšího začlenění do trhu práce, záleží však na stupni ochrany těchto pracovníků. V Nizozemsku je na relativně dobré úrovni, proto tamní flexibilizace směřuje spíše k „flexicurity“ než k „flexploitation“. Jako předstupeň mohla sloužit pro ty sledované osoby, které po získání práce prostřednictvím těchto agentur nebyly v průběhu 18 měsíců znovu nezaměstnané (48 % takto zaměstnaných osob). Současně však většína těch, kteří byli takto zaměstnáni, prožila opakovaně nezaměstnanost. Pro ně se hodí spíše příměr o trampolině (období zaměstnanosti je následováno obdobím nezaměstnanosti).

Za třetí, pro některé skupiny je začlenění do trhu práce složitější, pokud použijeme míru pravděpodobnosti, že u nich nastane opakovaná závislost na dávkách sociální péče nebo nezaměstnanost. Na druhé straně však některé charakteristiky, o kterých je známo, že negativně ovlivňují pravděpodobnost nalezení práce a vymanění se ze závislosti na systému sociální péče, nemají nutně negativní dopad na trvání začlenění do trhu práce. Lze proto formulovat tuto hypotézu: determinanty úspěšného vstupu na trh práce se mohou lišit od determinantů trvalého začlenění do trhu práce. Tato skutečnost však může být výsledkem politiky zaměřené na podporu trvalého začlenění do trhu práce, například zřízení zařízení péče o děti či vytváření podporovaných pracovních míst pro osoby, které by neuspěly na otevřeném trhu práce.

Zpracovala Helena Lisá

Monitoring cílových skupin na regionálním trhu práce

V tomto roce byl Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (VÚPSV) přizván ke spolupráci na mezinárodním projektu „Target Group Monitoring - New Instruments in the Field of Regional Labour Market Monitoring“.

Monitoring trhu práce je ověřeným a uznávaným způsobem, jak získat relevantní informace o fungování trhu práce a situaci na něm. Vzhledem k tomu, že trh práce je výrazně ovlivňován regionálními charakteristikami a faktory, je zvýšená pozornost věnována monitoringu trhu práce v konkrétních regionech. Oproti národním programům se regionální monitoring trhu práce opírá o konkrétní znalosti specifík regionálních problémů a zainteresované složky v jednotlivých regionech mohou nabídnout možnost rychlejšího řešení integrace ohrožených sociálních skupin. Jde o to zachytit základní sociálně ekonomické charakteristiky determinující regionální pracovní trh a následně pak jednotlivé problematické skupiny, které se na místním trhu práce obtížně integrují.

Jedním z účelů projektu je přispět k posílení významu regionálního monitoringu a k jeho dalšímu rozvoji nejen v jednotlivých národních státech, ale v rámci celé Evropské unie, protože tímto způsobem získané aktuální a relevantní informace lze využít k dalšímu rozhodování a zvyšování efektivnosti a účinnosti řízení regionálních trhů práce. Hlavní význam projektu spočívá v přenosu informací a výměně zkušeností mezi jednotlivými regiony.

Cílem projektu „Target Group Monitoring - New Instruments in the Field of Regional Labour Market Monitoring“ je vyvinout koncept monitoringu určité cílové skupiny na regionálním trhu práce, který bude následně aplikován v příslušných evrop-

ských regionech. Výsledky budou analyzovány a prezentovány. Projekt tak významně přispěje k vzájemnému učení, zejména formou výměny zkušeností mezi účastníky projektu i členy Evropské sítě pro podporu monitoringu regionálního trhu práce (European Network for the Furthering of Regional Labour Market Monitoring).

Cílovou skupinou se tentokrát stali migranti ve vybraných regionech. Výsledkem monitoringu mají být aktuální a relevantní informace o jejich postavení na místním trhu práce, které by přispěly k podpoře jejich integrace.

Projekt byl iniciován hesenským ministerstvem práce a sociálních věcí a finančně podpořen Evropskou komisí. Hlavním řešitelem mezinárodního projektu je Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) při Johann Wolfgang Goethe Universität Frankfurt am Main. Dalšími partnery jsou vedle VÚPSV výzkumná organizace Translate GmbH z Německa, nizozemská Activa a rakouská Paul Lazarsfeld Society for Social Research. Projekt probíhá v rámci Evropské sítě pro podporu monitoringu regionálního trhu práce, která sdružuje 80 organizací ze 17 evropských zemí. Síť slouží jako platforma pro výměnu zkušeností, spolupráci a setkávání zainteresovaných aktérů.

Představení projektu proběhlo na mezinárodní konferenci „Target Group Monitoring - New Perspectives on Regional Labour Market Monitoring“, kterou pořádal Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) ve Frankfurtu nad Mohanem.

**TARGET GROUP
MONITORING**

V současné době byla ukončena úvodní část - proběhla první mezinárodní konference a byly analyzovány existující koncepty pro regionální monitoring trhu práce se zaměřením na určitou cílovou skupinu. Koordinátor projektu IWAK vydal sborník „Monitoring of Regional Labour Markets in European States“, v němž jsou obsaženy příspěvky o zkušenostech z obdobných projektů, o možnosti dalšího prohloubení tohoto konceptu a o významu sítě pro rozvoj a realizaci monitoringu trhu práce na regionální úrovni.

V následující fázi se VÚPSV bude aktivně podílet na vytváření konceptu pro Target Group Monitoring. Všechny informace získané během realizace projektu budou shrnuty a podrobeny analýze. Současně bude ověřováno, do jaké míry se pro určité typy regionů nabízejí specifické varianty monitoringu. Získané informace budou diskutovány a zhodnoceny na druhé mezinárodní konferenci Evropské sítě pro rozvoj regionálního monitoringu ve Frankfurtu nad Mohanem v průběhu léta 2008.

Další informace:

„Target Group Monitoring - New Instruments in the Field of Regional Labour Market Monitoring“ - <http://www.targetgroupmonitoring.net>
European Network of Regional Labour Market Monitoring - <http://www.regionallabourmarketmonitoring.net>
IWAK - <http://www.iwak-frankfurt.de>

Jakub Musil

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

Recenze: Sociální ekonomika v evropském kontextu

Významné změny ve struktuře zaměstnanosti, které se v naší zemi odehrály v posledních letech, vytvářejí spolu se značným technologickým a technickým pokrokem prostor pro rozvoj těch aktivit, které jsou v odborné literatuře souhrnně označovány jako sociální ekonomika. Je zřejmé, že tento vývoj bude pokračovat i v následujících letech, k čemuž může významným způsobem přispět i hodnocená kniha, která představuje nejkomplexnější publikaci věnující se danému tématu v naší republice.

Svoji knihu autorka, doc. Ing. Marie Dohnalová, CSc., rozdělila do šesti na sebe logicky navazujících kapitol, které jsou dále bohatě členěny. Pozitivně je nutno ocenit skutečnost, že hlavní poznatky jsou na závěr jednotlivých kapitol přehledně shrnuty.

První kapitola je věnována vymezení problematiky včetně definice základních cílů,

jejichž naplnění si autorka vytyčila. Po podrobném prostudování celé knihy je možno konstatovat, že představuje teoretický základ pro rozvoj nové vědecké disciplíny. Autorka při jejím zpracování vycházela nejenom ze zahraničních zkušeností a materiálů, ale i z tradic v naší zemi a z očekávaných aktuálních potřeb naší společnosti.

Druhá kapitola je věnována vymezení základních prvků sociální ekonomiky a občanského sektoru. Autorka zde velmi přesně vymezila základní teoretické principy sociální ekonomiky i typy jednotlivých subjektů, které se v této oblasti vyskytují. Plně souhlasím s jejím názorem, že přes rozlišnost typů jednotlivých subjektů je spojuje společný cíl, pro který jsou tyto organizace zakládány. Z hlediska charakteristik občanského sektoru autorka velmi přesně vymezila jeho cíl - dosažení a plnění vytčených cílů definovaných jako poslání organizace, nikoli dosažení zisku.

Ve třetí kapitole své knihy se autorka zaměřila na sociální ekonomiku ve vybraných zemích Evropské unie. V rámci rozboru situace ve Francii, Itálii, Německu a Velké Británii charakterizovala význam sociální ekonomiky v těchto zemích, základní principy financování a organizace jednotlivých aktivit a očekávané směry jejího dalšího vývoje.

Čtvrtá kapitola je věnována evropským aktivitám směřujícím k dalšímu rozvoji sociální ekonomiky. V této části autorka uvádí příklady institucí z vybraných zemí zabývajících se problematikou sociální ekonomiky a na konkrétních příkladech jednotlivých subjektů orientovaných na poskytování sociálních služeb nastiňuje možné směry vývoje tohoto nástroje sociální politiky. Tato část je pro naši zemi velmi cenná zejména v souvislosti s tím, že počátkem tohoto roku vstoupil v platnost nový zákon o sociálních službách, který by mohl vytvo-

řít dynamizující podmínky pro rozvoj sociálních služeb v jednotlivých regionech.

V této části autorka věnuje pozornost rovněž výzkumu sociální ekonomiky. Velmi přehledně zde sumarizuje základní principy jednotlivých subjektů sociální ekonomiky a vymezuje ekonomická a sociální hlediska realizovaných aktivit. V této souvislosti zdůrazňuje význam realizace sociální politiky na místní úrovni a hodnotí přístupy Evropské unie k této oblasti. Velmi zajímavé údaje jsou obsaženy v porovnání úrovně zaměstnanosti v sociální ekonomice ve vybraných evropských zemích, bohužel však nejsou doplněny alespoň o dílčí odhady charakteristik v České republice.

Pátá kapitola je věnována situaci v České republice. Autorka v této části specifikuje podmínky vzniku jednotlivých subjektů sociální ekonomiky a na číselných údajích dokumentuje její dynamický vývoj. Přitom velmi správně upozorňuje na rizika prosté-

ho hodnocení bez znalosti rozsahu konkrétních realizovaných aktivit. Značnou pozornost věnuje rovněž charakteristice tradic dobrovolnictví a družstevnictví v naší zemi a podrobnému zhodnocení podmínek pro rozvoj sociální ekonomiky po r. 1989. O nejednotnosti přístupu k sociální ekonomice v naší zemi svědčí mj. přístupy vybraných českých autorů k jeho vymezení.

V závěrečné části knihy se autorka zamýšlí nad společnými rysy sociální ekonomiky a občanské společnosti, které nachází v jejich zaměření na rozvoj místních aktivit. S tímto názorem se lze ztotožnit. Je však třeba vzít v úvahu, že v současné době zůstává limitujícím faktorem jejich rozvoje úroveň dopravní obslužnosti, která je i jedním z významných faktorů ovlivňujících sociální začleňování ohrožených skupin obyvatelstva.

Knihy je doplněna bohatou přílohou částí, v níž autorka věnuje pozornost mj.

otázkám zaměstnanosti handicapovaných skupin obyvatelstva a jejich možnému zapojení do sociální ekonomiky. Velmi cenným podkladem jsou rovněž závěry z první konference k problematice sociální ekonomiky, která se uskutečnila v Praze v r. 2002, a všeobecná deklarace o dobrovolnictví. Ocenit rovněž zasluhuje bohatý slovník všech pojmů vážících se k problematice sociální ekonomiky.

Publikace představuje završení dosavadní bohaté publikační a pedagogické činnosti autorky. Její práce vyvolávají široký zájem odborné veřejnosti, o čemž svědčí značný ohlas jejich prací jak v domácích, tak i v zahraničních časopisech a vědeckých sbornících, ale i na internetu.

Knihu vydalo akademické nakladatelství CERM v r. 2006.

Ladislav Průša

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

Seminář o podpoře rodin s dětmi

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí pořádal 19. dubna 2007 seminář na téma role jednotlivých subsystémů sociální ochrany v podpoře rodin s dětmi. Inspirací mu byly některé příspěvky, přednesené na konferenci o rodině a rodinné politice organizované MPSV, která se konala v listopadu 2006 pod názvem „Komplexní rodinná politika jako priorita státu aneb je ČR státem přátelským k rodině?“. Cílem semináře bylo vytvořit prostor pro diskusi o významu, problémech a vzájemných vazbách relevantních systémů sociální ochrany - dávkového, sociálních služeb, daňového, případně důchodového zabezpečení.

Semináře se zúčastnili představitelé akademické sféry, resortního výzkumu a administrativy. Úvodem byly předneseny 4 referáty. Náměstkyně ministra financí D. Tezziová představila vybrané pasáže reformy veřejných financí a daňového systému, které se týkají sociální oblasti. L. Reinosová (MPSV) přiblížila záměry ministerstva ohledně nové úpravy rodičovské dovolené

a podpory alternativních forem denní péče o děti prostřednictvím pečovatelů -nerodinných příslušníků. S. Ettllová (VÚPSV) na základě empirických poznatků hovořila o preferencích sociálních služeb či sociálních dávek a o postojích rodičů k finanční pomoci obecně. Za omluveného čtvrtého zvaného řečníka P. Víška (NCSS) přednesl jeho základní myšlenky o vývoji rodinných dávek moderátor jednání, ředitel VÚPSV L. Průša.

Následující diskuse potvrdila nezbytnost propojení všech systémů podporujících rodinu v zájmu efektivity jejich celkového působení na rodiny i z hlediska efektivity vynakládání finančních prostředků všech participujících subjektů. Účastníci se kriticky vyjadřovali k deficitu poznatků o vzájemném podmiňování existujících rodinně-politických opatření a jejich dopadech na rodiny. Jako další součást sociální ochrany, ovlivňující rodinné chování a život rodin, byly v diskusi připomenuty také politika zaměstnanosti a pracovní právo, zejména podmínky

a efektivita zavádění flexibilních pracovních režimů. Diskutující potvrdili rovněž význam harmonizace rodiny a zaměstnání.

Jednotlivé systémy přinášejí výhody různým sociálním skupinám, dávkový spíše majetnějším, rodinné a sociální dávky rodinám nízkopříjmovým. Jako zcela zásadní problém se ukázala skutečnost, že systémy finanční a nemateriální pomoci rodinám zasahují v souhrnu nejméně efektivně střední třídy a že se tato situace nedá změnit dílčími úpravami stávajících politik, ale je třeba hledat nové nástroje podpory rodin středních vrstev. Měly by odpovídat specifickým potřebám, jako je vzdělávání dětí, podpora talentů, otázky bezpečnosti.

Závěrem bylo připomenuto, že o těchto otázkách je třeba dále diskutovat v co nejširším okruhu představitelů výzkumu i praxe, zahrnujícím celé spektrum aktérů od administrativy přes obce až po neziskové organizace.

Věra Kuchařová

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

Novinky v knižním fondu ČISCO

Immigration and the Transformation of Europe. / Parsons, Craig A. [EDI] - Smeeding, Timothy M. [EDI]

Cambridge, Cambridge University Press 2006. - 480 s. ISBN 0-521-86193-4.

Sktruktura mezd zaměstnanců v roce 2006. Praha, ČSÚ 2007. - 52 s. - ISBN 978-80-250-1443-1.

Statistická ročenka trhu práce v České republice 2006.

Praha, MPSV 2007. - 258 s. - ISBN 978-80-86878-00-3.

Metodiky pro plánování sociálních služeb. / Skříčková, Zuzana a kol.

Praha, MPSV 2007. - Přeruš. str. - ISBN 978-80-86902-44-9.

„Svět práce a kvalita života v globalizované ekonomice“

Mezinárodní konference

Termín konání: 13.–14. září 2007

Pořadatel: Vysoká škola ekonomická v Praze

Místo konání: Vysoká škola ekonomická v Praze, nám. W. Churchilla 4, 130 67 Praha 3

Sekce A: Globální svět práce a kvalita života

Sekce B: Podnik a kvalita pracovního života

Sekce C: Sladění pracovního a osobního života

Sekce D: Management - iniciátor získávání a využití pracovního potenciálu organizace

Sekce E: Prosperita, produktivita, performance

Sekce F: Globální svět a logistika

Sekce G: Marketing a kvalita života

Sekce H: Pohled doktorandů a mladých vědců na svět práce a kvalitu života

Organizátor:

M PARTNERS, s. r. o

Husitská 160/49

30 00 Praha 3

tel.: +420 222 101 941

fax: +420 222 101 942

e-mail: wwql@mpartners.cz

web: http://www.mpartners.cz

„Mainstreaming sociálního začleňování - efektivní změna ve vládních politikách, v strategickém plánování a přístupu k veřejnosti“

VI. odborná konference NNO působících v sociální a zdravotně sociální oblasti s mezinárodní účastí

Termín konání: 4.-5. října 2007

Místo konání: Opava, Minoritský klášter
Program konference včetně přihlášek bude zveřejněn do 5. září 2007.

Bližší informace:

Soňa Brišová: skok@cbox.cz
Pořádá občanské sdružení SKOK a partneři s podporou Evropské unie.

Vytvořeno v rámci veřejné zakázky MPSV ČR Zajištění místní a typové dostupnosti sociálních služeb.

Životní cyklus. Sociologické a demografické perspektivy. / Hamplová, Dana [EDI] - Šalamounová, Petra [EDI] - Šamanová, Gabriela [EDI]

Praha, Sociologický ústav AV ČR 2006. - 305 s. - ISBN 80-7330-082-6.

Srovnání úrovně a pohybu nákladů práce, nominálních a reálných mezd v ČR a vybraných státech EU. Metodická a statistická analýza. / Baštyř, Ivo

Praha, VÚPSV 2006. - 70 s. - ISBN 80-87007-54-9.

Věkové složení obyvatelstva České republiky v roce 2006.

Praha, ČSÚ 2007. - 86 s. - ISBN 978-80-250-1458-5.

Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil 1. čtvrtletí 2007.

Praha, ČSÚ 2007. - 153 s.

Evidenční počet zaměstnanců a jejich mzdy v ČR za 1. čtvrtletí 2007.

Praha, ČSÚ 2007. - 31 s.

Labour Force Statistics 1985-2005.

Paris, OECD 2006. - 445 s. - ISBN 978-92-64-02681-0.

High level of self-employment in construction industry. [Vysoká úroveň samostatného podnikání ve stavebnictví.] / Brachtl, Miloš - Holec, František

Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007. - 2 s.

„Migration and Development“

Mezinárodní konferenci pod tímto názvem pořádá katedra sociální geografie a regionálního rozvoje Ostravské univerzity ve spolupráci s Institutem pro výzkum migrace a rozvoje při Evropském polytechnickém institutu.

Termín konání: 4.-5. září 2007

Místo konání: Ostrava, prostory Přírodovědecké fakulty Ostravské univerzity

Bližší informace:

<http://www1.osu.cz/igeography/m-d-conference>

Zavádění standardů kvality sociálních služeb v domovech zřízených hlavním městem Prahou je název projektu realizovaného Magistrátem hlavního města Prahy ve spolupráci s Centrem pro kvalitu a standardy v sociálních službách (CEKAS) při Národním vzdělávacím fondu, o. p. s., od prosince 2006 do července 2008. Ve 12 domovech důchodců probíhá systematická vzdělávací podpora, do níž bude zapojeno 210 pracovníků managementu a přímé péče v domovech důchodců a tři zástupci zřizovatele.

Na základě analýzy naplňování standardů kvality v domovech důchodců zapojených do projektu byl zpracován kvalitní vzdělávací program se zaměřením na tři skupiny jejich pracovníků - ředitele, pracovníky středního a nižšího managementu a pracovníky zajišťující přímou péči uživatelům, který reflektuje jejich skutečné vzdě-

lávací potřeby, a to jak po stránce tematické, tak i po stránce využitých metod vzdělávání.

Workshopy a supervizní setkávání ředitelů a zástupců zřizovatele se zaměřují na smysl a podstatu standardů kvality, řešení nouzových a havarijních situací a reflexi reálných situací. Na ně od července 2007 plynule navázala lektorská podpora zajišťovaná zkušenými inspektory kvality přímo v domovech důchodců. Následovat bude vzdělávací modul zaměřený například na zvládání agresivity, alternativní způsoby komunikace, rozpoznání zneužívání a zanedbávání uživatelů a reakce na tyto projevy.

Finanční prostředky na tento projekt jsou čerpány z Evropského sociálního fondu, Jednotného programového dokumentu pro cíl 3 regionu hlavního města Prahy, opatření 7.2.1.

Ze zahraničního tisku

MPs' Attitudes to Welfare: A New Consensus? [Přístup poslanců k sociálnímu zabezpečení: Nový konsensus?] / BOCHEL, Hugh - DEFTY, Andrew

In: Journal of Social Policy. - Roč. 36, č. 1 (2007), s.1-17.:tab., -lit.

Přístup britských poslanců k sociálnímu zabezpečení a sociální politice (názorový vývoj od roku 1945 po současnost).

Without a Song in their Heart: New Labour, the Welfare State and the Retreat from Democratic Socialism. [Bez nadšení v srdci: nová labouristická strana, sociální stát a ústup od demokratického socialismu.] / PAGE, Robert M.

In: Journal of Social Policy. - Roč. 36, č. 1 (2007), s.19-37.: -lit.

Přístup labouristických vlád k demokratickému socialismu a k sociálnímu státu.

Zwischen den Stühlen. Der Persönliche Budget hat gravierende Auswirkungen auf die Arbeit von Fachkräften in der Sozialen Arbeit. [Osobní účet má velké důsledky pro práci odborníků v sociální práci.] / DOBSLAW, Gudrun

In: Blätter der Wohlfahrtspflege. - Roč. 153, č. 5 (2006), s. 167-170.:obr., -lit.

Součást monotematického čísla časopisu věnovaného problematice poskytování „osobních účtů“ osobám se zdravotním postižením v SRN.

Z domácího tisku

Světová banka varuje Evropu.

In: Lidové noviny. - Roč. 20, č. 144 (21.6.2007), s. 14.

Státy střední a východní Evropy musí podle Světové banky (SB) provést zásadní reformy sociálního zabezpečení a zdravotní péče, jinak jim hrozí, že za 20 let nebudou mít na důchody.

Systém důchodového a nemocenského pojištění ve Slovenské republice. / RYCHTÁŘOVÁ, Jana

In: PSK - Personální a sociálně právní karto-

téka. - Roč. 10, č. 4 (2007), s. 18-22.:tab.

Základní právní předpisy upravující oblast sociálního zabezpečení na Slovensku. Přehled sazeb pojistného na sociální pojištění. Přehled dávek důchodového a nemocenského pojištění.

Systém sociálního zabezpečení v EU: Malta. / BAŠTA, Lukáš

In: PSK - Personální a sociálně právní karto- téka. - Roč. 10, č. 5 (2007), s. 14-17.

Evropské sociální systémy a nezaměstnanost v Evropské unii. / GOLA, Petr

In: Právo pro podnikání a zaměstnání. - Roč. 16, č. 3 (2007), s. 11-18.:tab., -lit.

Analýza státních výdajů na sociální zabezpečení v zemích EU a přehled o podmínkách nároku a výši dávek při nezaměstnanosti v jednotlivých členských zemích Evropské unie.

Největší reforma daní a dávek. / ŠAFROVÁ, Jiřina

In: Národní pojištění. - Roč. 38, č. 5 (2007), s. 3-4.

Úvodní článek stručně shrnuje cíle a hlavní opatření daňové a sociální reformy.

Systémy sociálního pojištění v EU - Švédsko. / ŠTĚPÁNKOVÁ, Petra

In: Národní pojištění. - Roč. 38, č. 5 (2007), s. 9-11.

Charakteristika systému a jeho správa.

Nebojme se cizinců. / MALÍKOVÁ, Monika

In: Práce a sociální politika. - Roč. 4, č. 5 (2007), s. 3.:obr.

Otázky podmínek nároku na sociální dávky pro migrující pracovníky v České republice.

Reformy zásadně změní daňový a sociální systém.

In: Práce a sociální politika. - Roč. 4, č. 4 (2007), s. 1 a 2.:obr.

Klíčová opatření k ozdravení veřejných financí - hlavní rysy reformy v daňové a sociální oblasti.

Systém sociálního pojištění v Německu. / NESNÍDAL, Pavel

In: Právo pro podnikání a zaměstnání. - č. 2 (2007), s. 25-27.:tab.

Stručný přehled vývoje systému sociálního pojištění v Německu.

Approaches to Transformation and Social Reform in the Czech Republic - p. 2

The article stresses the need of a broader and longer-term approach to social policy which involves attention to the building of an integrative and stable social structure which contributes to higher economic performance and lower social costs. The core of such structure is expanding middle class, largely self-sustaining in the long run. Czech social system is largely redistributive against and, therefore, costly in the long run. People require reforms in social sphere, but they expect rather a strengthening of the elements that already exist in the Czech system to a sufficient degree – such as the progressiveness of taxation, targeting benefits and their quite generous level. The feedback and trade-offs between individual areas of redistribution are perceived to only a limited extent. A comprehensive view and institutional synthesis should be applied. The main problems are the relatively dissatisfactory situations of families, a frozen pension system, and weak work motivation owing to the nature of and the easy access to social benefits. This produces an increasing debt toward the future. While the indebtedness in economic terms is explicit and it can be well quantified, the indebtedness in social terms is implicit and rather qualitative, provided the social sphere is considered not only as a field of transfers but as a socio-economic structure. If education, research and strategic services are not expanding, the country's dynamics is limited in the long run. Instead, the situation may result in a trap, as more people fed by the state will oppose reforms. Not only legislation should be adopted, but also the institutional framework should be better shaped to link together what was separated: the active and post-active life, the labour market and social system, economy and family, administration of employment and social transfers.

Keywords: social policy, social reforms, Czech Republic.

International Migration of Skilled Labour and the Risk of Outflow of Czech Doctors to Other Countries - p. 6

Access to the European labour market has been facilitated for specialists from the Czech Republic, despite the transitory limitation on the free movement of labour in the European Community. That is because the growth in the advanced technologies industry and skillintensive services are driving a global need for highly qualified labour. The segment of highly skilled labour is becoming an arena of competition.

The article analyses the issue of international skilled migration as a specific problem and identifies the factors motivating and influencing migration in this population group. It also documents the formation of incentive programmes for maintaining native elite workers and what is being done to attract skilled foreign workers in a number of developed European countries.

Author is concentrated on identifying the deficits of qualified specialists on the Czech and European labour markets. In the term of methodology the article mainly draws on information from field survey of agencies brokering employment for Czech citizens (highly qualified professionals) in foreign countries.

It has been shown, that the qualified professionals are in demand in all developed economics around the world and in general the meaning of qualification has had rising tendency. A number of countries feel lack of highly qualified labourers even if they have relatively high rate of unemployment.

Czech doctors are one of the most requested groups of professionals. General need for doctors steams from the unfavorable demographic development in majority of European states. The article informs about attitudes of Czech doctors to migrate and work in the foreign countries. In a conducted survey were asked 462 doctors with various specializations. The qualitative interviews with healthcare experts from state, trade union, occupational and academical sphere were another part of an analysis.

The research activities were realized in Research Institute for Labour and Social Affairs (RILSA) Prague in 2006 and they are a part of second stage of the research project entitled 'The Risk of the Potential Outflow of Qualified Professionals from the Czech Republic to other Countries', which is financially supported by the Ministry of Labour and Social Affairs of the Czech Republic.

Keywords: labour market, highly skilled labour, international skilled migration, the need for skilled labour, doctors, attitude of doctors to foreign migration

Working from Home and its Intervention into Family Life - p. 11

The paper examines the incidence of working from home in the Czech Republic and its associations with gender, age, educational level and presence of a dependent child in the household. In addition, authors try to test certain hypotheses emerged from recent qualitative research on telework in the Czech Republic. The hypotheses are based on the assumption of household duties accumulation for the family member who works from home.

According to the survey findings, 6.3% of employees and self-employed people in the Czech Republic worked at least part of the week from home. For 3% of employees and self-employed people, home was the sole place of work. The findings of the 2005 'Generations and gender survey' also reveal that women in the Czech Republic probably opt to work from home for different reasons than men do. Differences between both sexes also emerge when taking into account the life cycle and career. Men usually work from home at an older age and later stage of their career while women make use of this form of work throughout their entire working life, with a slight increase in such activity among women in the 35–44 years and the oldest age group. Moreover, it appears that the presence of a dependent child in the household is a trigger for women to work from home.

Regarding division of chores between partners in the household, the fact that woman works from home has no influence on her workload in household when compared to women working in one place away from home. Contrary, men working from home take an active part in household chores more often than other men.

Key words: homeworking, work organisation, flexibility, gender division of household duties, place of work (worker/employee, employment, gender differences)



VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ RESEARCH INSTITUTE FOR LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS

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 České informační centrum sociální ochrany VÚPSV (ČICSO). V rámci činnosti centra 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 Czech Information Centre for Social Protection (CICSP).

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

