

zemích je převážná část péče zajišťována profesionálními službami, opakem jsou jižní státy, kde se spoléhá na široké rodinné sítě.

Rozdělení pečovatelských služeb mezi neformální a formální sektor je ovlivňováno také tím, jak jsou dávky na péči poskytovány, zda formou finančních nebo věcných dávek. Podpora z univerzálních systémů, ať už poskytují pomoc formou finančních či věcných dávek, může pro rodinné příslušníky poskytující nezbytné služby znamenat výraznou pomoc. Pokud je však poskytování péče omezeno na příliš úzký okruh osob nebo na specifické služby a současně neexistuje žádná nabídka podpory pro osoby poskytující neformální péči, může být individuální zátěž příliš vysoká. V důsledku restrikcí veřejných prostředků vynakládaných na veřejné nebo z veřejných prostředků podporované služby se v řadě zemí jako alternativa k rodinným službám rozvinul trh pečovatelských služeb, v němž jsou pečovatelé zaměstnáváni bez dodržování stávajících pracovních a sociál-

ních pravidel. Ve Španělsku a v Itálii jsou v této oblasti zaměstnávány ženy/migrantky z Latinské Ameriky a z východní Evropy. V Rakousku zase převažuje zaměstnávání osob, které za prací každodenně pendlují.

Perspektivy evropské politiky v oblasti sociálních služeb

V posledních dvaceti letech došlo v řadě evropských zemí ke změně orientace sociální politiky v oblasti péče, někde byly vybudovány celé nové systémy. Ve východních a jihovýchodních zemích však dosud změny neproběhly, i když by to situace vyžadovala. Stejně jako dříve v západních zemích Evropy tam politika péče pokulhává za jinými oblastmi sociální politiky, zejména za důchodovou a zdravotní politikou, které jsou chápány jako prioritní. Porovnáme-li vývoj politiky sociálních služeb v posledních 20 letech, lze vysledovat srovnatelné cíle, zejména posílení mobilních sociálních služeb jako alternativy k dosavadnímu poskytování péče v ústavech

a podporu a odběremeňování poskytovatelů péče v rodinách. Současně však dochází k restrikcím rozpočtů na poskytování služeb z veřejných prostředků. I přes společné cíle vznikly v Evropě v důsledku předchozího politického a ekonomického vývoje v jednotlivých zemích velmi odlišné systémy zabezpečení péče, což lze ilustrovat na systémech poskytujících finanční dávky v Rakousku, Nizozemsku a ve Francii. Zatímco dávky v Rakousku jsou orientovány na posílení vlastního rozhodnutí a možností volby, je nizozemský model zaměřen na zabezpečení poskytnutí služeb na základě přesně stanoveného nároku a francouzský zase na etablování regulérních pracovních vztahů, a to i v rámci rodiny. I přes odlišné cesty však všechny tři země usilují o dosažení shodných cílů. Úspěch bude záviset mj. na tom, zda jsou tyto země připraveny svoji současnou politiku dále rozvíjet a také finančně zajistit.

Zpracovala Helena Lisá

Globalizace, flexicurity a finanční krize

Přesouváním výroby z hospodářsky vyspělých zemí do zemí s nízkými mzdami jsou nejvíce postiženi nekvalifikovaní pracovníci, především ženy. Anne Mette Skipper se v článku „Globalization, flexicurity and the financial crisis“, zveřejněném v časopise *World of Work* č. 69 vydaném v dubnu 2009, zaměřila na to, jak se dánská politika flexicurity přizpůsobuje okolnostem v době finanční krize. Vzhledem k současné ekonomické situaci mohou být získané poznatky inspirující i v našich podmínkách.

Termín flexicurity vznikl spojením slov flexibility a security a v oblasti trhu práce má tři hlavní komponenty: flexibilní úpravu příjmů a propouštění pracovníků, sociální systém zajišťující příjem a zdravotní péči a aktivní politiku zaměstnanosti. Dánský model flexicurity se pak vyznačuje vysokou úrovní mobility (téměř jedna čtvrtina pracovní síly mění práci jednou ročně), tím, že příspěvky na důchodové pojištění jsou placeny do fondu a přesouvají se společně s pracovníkem, vysokou mírou průběžného školení pracovníků, nízkou úrovní nezaměstnanosti, malým počtem rozporů mezi odbory a zaměstnavateli a vysokými daněmi.

Přibližme si fungování dánského modelu flexicurity na konkrétním příkladu šestatřicetileté paní Jensenové, která celý život prožila v zemědělské jihozápadní části Dánska. Po 12 letech nekvalifikované práce u výrobce Lega, největšího zaměstnavatele v kraji, výrobce oznámil, že v důsledku restrukturalizace výroby v průběhu několika let dojde ke ztrátě mnoha set pracovních míst. I když se nakonec podařilo toto rozhodnutí zvrátit a k propouštění nedošlo, byl už v běhu projekt FITS (From Industry To Service - Z průmyslu do služeb) podporovaný z prostředků EU. Vzhledem k nejisté pracovní budoucnosti bylo pracovníkům nabídnuto, aby se zúčastnili týdenního kursu, v němž budou vyhodnoceny jejich kompetence, jimž prošla i paní Jensenová.

V první fázi navštívili potenciální zaměstnavatele v regionu, jichž není mnoho. Vedle výrobce Lega a zábavního parku Legoland je zde ještě letiště a vodní a rekreační park

Lalandia. Paní Jensenové se líbila práce na letišti, ale nikdy by ji nenapadlo, že by měla šanci zde pracovat. Při testech se ale ukázalo, že její znalost angličtiny a němčiny je lepší, než si myslela. Odvážila se tedy požádat o práci u ochranné služby letiště. Místo dostala. I když pracovní doba někdy začíná třeba ve 2,15 hod., je spokojená. Její pracovní kariéra začala v úklidových službách po skončení základní školy, v 21 letech nastoupila k výrobci Lega, kde jediné, na co se jí zeptali, bylo, zda není barvoslepá.

Projekt byl výsledkem snahy výrobce pomoci svým zaměstnancům v případě, že by museli být propuštěni. Lalandia a letiště zase hledaly nízkokvalifikovaný personál. Job centrum v Esbjergu mělo jak lidi, kteří chtěli najít práci, tak poptávku po pracovních silách v komunálních službách. Proto vznikl JobinVest, jehož cílem bylo tyto dvě strany propojit. Hlavním úkolem bylo vypracovat metodu testování znalostí a dovedností účastníků a porovnat, do jaké míry odpovídají požadavkům zaměstnavatelů. Podle ředitele JobinVestu jsou v službách potřebné mj. osobnost, kooperace a vnímavost, někdy však během hodnocení dojde k překvapivému vývoji - 39letá matka dvou dětí, která léta pracovala ve výrobě radiátorů, například během kursu přišla na to, že by ráda pečovala o staré lidi a zahájila přípravu na tuto činnost.

Prvky projektu FITS byly dále rozpracovány partnery ve Španělsku, Německu, Francii a Itálii, aby odpovídaly různým potřebám. Například v Německu je velký zájem pomoci mla-

dým lidem s nedokončeným odborným vzděláním najít oblast jejich profesionálního zájmu.

Dánsko je z historických důvodů země vhodná k převzetí iniciativy v oblasti přizpůsobování trhu práce. V 60. a 70. letech 20. století totiž prošlo velkou přeměnou z agrární na průmyslovou zemi. Předtím většina nízkokvalifikované pracovní síly pracovala v zemědělství. Tato přeměna nebyla bezbolestná. Po 20 let byla v Dánsku více než desetiprocentní nezaměstnanost. Proto se sociální partneři, tj. zaměstnavatelé a odbory, dohodli na spolupráci s cílem situaci zlepšit. Nyní znovu dochází ke změnám - výroba je přenášena do zemí s nízkými mzdami a dochází k vyšší automatizaci výroby. Vývoj směrem ke znalostní společnosti má také své důsledky, zejména pro nekvalifikované pracovníky. Současně se však zvyšuje poptávka po lidech ve službách.

Zatímco hrozba masového propouštění ve firmě Lego vedla k regionální iniciativě s cílem sladit nabídku a poptávku na trhu práce vyznačujícím se relativně malým počtem obyvatel a několika zaměstnavateli, jiný způsob museli zvolit severně od Kodaně, kde firma Coloplast, která je jedním z hlavních výrobců intimních zdravotních pomůcek, musela v lednu 2009 propustit 142 zaměstnanců. Díky níže popsaným opatřením jich 20 % získalo práci během jednoho měsíce. Důvodem může být i skutečnost, že součástí podnikové kultury je každoroční dvoutýdenní školení pro zaměstnance s nízkou kvalifikací.

Protože výroba byla přesunuta do zemí s nízkými mzdami, bylo třeba zrušit celkem

500 ze 7500 pracovních míst, z nichž zhruba 1000 je určeno pro nekvalifikované pracovníky. Výběr těch, kteří budou propuštěni, byl na zaměstnavateli, který však zohlednil některé negativní okolnosti, proto například nebyli propuštěni samozivitelé a osoby, jejichž partneři jsou nezaměstnaní. Odbory se snažily vyjednat pro propuštěné co nejlepší pod-

mínky. Zaměstnavatel svým vstřícným postojem přešel možným finančně náročným konfliktům. Současně to byl signál pro ostatní pracovníky, že s nimi v případě dalšího propuštění bude zacházeno stejně ohleduplně. Pracovníci po propuštění už nemuseli chodit do práce, dostali plný plat za dobu 4–6 měsíců, i když sehnali jiné zaměstnání.

Každý propuštěný měl k dispozici finanční částku odpovídající zhruba 500 US dolarům, kterou mohl využít ke koučingu, vzdělávání a dalším opatřením, která by mu pomohla najít novou práci. Někteří muži ji například využili k získání oprávnění řídit autobus.

Zpracovala Helena Lisá

Informační servis čtenářům

Střednědobá předpověď kvalifikační úrovně v Evropě

I když se úroveň kvalifikace obyvatel Evropy zvyšuje, zvláště u mladých lidí - a zejména u žen - rozdíl v úrovni vzdělání mezi jednotlivými členskými zeměmi EU přetrvávají. Cedefop zveřejnil 9. 6. 2009 první evropskou předpověď vývoje do roku 2020 „Future skill supply in Europe: medium-term forecast up to 2020“.

Podle ní bude klesat počet lidí s nízkou kvalifikací téměř ve všech členských státech EU a naopak bude stabilně narůstat počet lidí se střední a vyšší kvalifikací. Tato předpověď doplňuje předpověď střednědobé kvalifikační poptávky zpracovanou Cedefop v roce 2008. Poskytuje kumulovaná data za všechny členské státy vyjma Rumunska, Bulharska a Malty a navíc zahrnuje Norsko. Výsledky jsou uvedeny i zvlášť za jednotlivé státy.

Dalším krokem, který bude navazovat na dosavadní výsledky, bude projekt, který propojí oddělené předpovědi nabídky a poptávky a určí kvalifikace, u nichž se nabídka a poptávka na trhu práce míjí. Tyto makroekonomické předpovědi by měly být aktualizovány každé

dva roky, tak aby z nich mohli tvůrci politiky zaměstnanosti a vzdělávání vycházet.

K hlavním výstupům patří:

- Dojde k podstatnému nárůstu počtu dospělých s vysokou úrovní vzdělání (ISCED 5 a 6) - v zemích EU-25 přesáhne 20 milionů, což představuje oproti roku 2007 zvýšení o 40 %. K největšímu zvýšení úrovně vzdělání dojde v Portugalsku a v Polsku s průměrným zvýšením o 5 % ročně. Nejvyšší podíl vysoce vzdělaných lidí v relaci ke zbytku pracovní síly však bude v Dánsku.
- Také počet osob se střední úrovní kvalifikace (ISCED 3 a 4), které budou k dispozici na trhu práce, se podle predikce zvýší. V Evropě ukončilo odborně zaměřené vzdělávací programy na této úrovni mnoho lidí. Zvýšení o více než 6 milionů osob by znamenalo průměrný roční růst blížící se 0,5 %. Největší nárůst ve výši 4 % je očekáván ve Španělsku a Portugalsku, kde je doposud relativně nízký podíl osob s touto úrovní kvalifikace. Česká republika by měla zůstat zemi

s relativně vysokým podílem pracovní síly se střední úrovní vzdělání.

- Ve většině evropských zemí lze očekávat pokles podílu dospělých osob s nízkou úrovní vzdělání (do úrovně nižšího středního vzdělání - ISCED 0-2). V roce 2020 by jich mělo být k dispozici o 17 milionů méně. I přes tento pokles se očekává, že Portugalsko zůstane zemí s nejvyšším relativním podílem pracovních sil s nejnižším vzděláním.

Předpověď úrovně kvalifikační nabídky byla rovněž tématem konference „Matching skills and jobs: anticipating skill needs in challenging times“, která se konala 11.–12. června 2008 v Thessaloniki v Řecku.

Bližší informace:

Future Skill Supply in Europe, Medium-Term Forecast up to 2020, Synthesis Report. http://www.cedefop.europa.eu/etv/Information_resources/Bookshop/publication_details.asp?pub_id=546

Skills Needs project: http://www.cedefop.europa.eu/etv/Projects_Networks/skillsnet/default.asp

Conference website: <http://www.cedefop.europa.eu/agora/skills2009/>

Zdroj: Cedefop

- Li -

Konference „Pracovní podmínky a sociální dialog“

Konference „Pracovní podmínky a sociální dialog“, kterou pořádala Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (dále nadace Eurofound) ve spolupráci s českým předsednictvím, se konala v Praze ve dnech 22.–23. 6. 2009. Na konferenci byly prezentovány výstupy stejnojmenného projektu nadace Eurofound, jehož partnerem byl i Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

Do jaké míry může sociální dialog přispět ke zlepšení pracovních podmínek? Liší se pracovní podmínky na pracovištích, kde je nebo naopak není přítomen sociální dialog? Nejen na tyto otázky se snažil výzkum vycházející z analýz provedených v 6 evropských zemích (Německu, Francii, Švédsku, Španělsku, Rakousku a České republice) odpovědět.

Použit byl tříúrovňový metodologický přístup: 1) V každé zemi byl popsán kontext, který představuje rámec pro tvorbu pracovních podmínek a ve kterém probíhá sociální dialog. 2) Na základě zmapování a sběru národních šetření, jejichž záběr se alespoň částečně překrýval s tématy pro-

jektu, byla provedena sekundární analýza dat. 3) V neposlední řadě pak bylo provedeno 18 případových studií v podnicích a kvalitativní cestou tak byla zjišťována podoba sociálního dialogu na mikroúrovni a jeho konkrétní výsledky. Vybrány přitom byly ty organizace, které lze v zemích považovat za příklady dobré praxe. Zvláštní pozornost byla věnována sektorům stavebnictví a zdravotnictví.

Potvrzení hlavní hypotézy, že aktivní sociální dialog vede ke zlepšení pracovních podmínek, nebylo přímočaré. Ve zkoumaných zemích se objevilo naprosto odlišné chápání sociálního dialogu a významně se lišila i jeho role, kterou hraje ve vytváření pracovních podmínek. S mnohými problémy metodologického charakteru (nedostatek dat, odlišné cíle a věcné zaměření šetření a tím jejich nízká srovnatelnost) se potýkala kvantitativní empirická část výzkumu. Naopak případové studie jasně dokázaly, že spolupráce sociálních partnerů na úrovni podniku má pozitivní dopad na podobu pracovních podmínek a vede k jejich zlepšení bez ohle-

du na sektor či národní kontext. Tento identifikovaný znak společný všem organizacím tak podpořil počáteční hypotézu.

V obecnostu se kromě výzkumníků a akademiků sešli i zástupci sociálních partnerů, veřejné správy a politiků. Vystoupil ministr práce a sociálních věcí České republiky Petr Šimerka i český „eurokomisař“ Vladimír Špidla. Diskuse výsledků projektu tak byla vedena normativní optikou a byly hledány možné implikace pro praxi. Výzvou pro veřejnou politiku je nadále zlepšování úrovně pracovních podmínek, a to i přes probíhající ekonomickou recesi, která často vede ke zhoršení kvality pracovního života a obecně ke znehodnocení významu tohoto tématu. Výzvou pro společenskovední výzkum a tím i pro nadaci Eurofound pak zůstává další rozšiřování poznatků o vlivu sociálního dialogu na pracovní podmínky.

Více informací o konferenci a výstupy projektu lze nalézt na adrese: <http://www.eurofound.europa.eu/events/2009/confworkcond09/>

Hana Doleželová, VÚPSV