

východiska jsou obsahem první a druhé kapitoly a jsou zaměřena na význam lidského kapitálu a z něho obzvláště na význam měkkých dovedností, které spolu s formálním vzděláním určují pracovní výkon lidí na trhu práce. S teoretickými východisky je velmi dobře provázán vlastní výzkum směřující k naplnění stanoveného cíle, což je obsahem třetí a čtvrté kapitoly.

Důležitou částí jsou Závěry uvedené na stranách 87–92 obsahující zásadní sdělení, k nimž autor knihy na základě svého výzkumu dospěl. Práce je rozčleněna logicky (teorie, metodologie, empirie, výsledky výzkumu) a přináší nové poznatky v oblasti významu a důležitosti rozvoje měkkých dovedností vedoucí ke zvýšení produktivity české pracovní síly a její připravenosti na digitalizaci.

Cíl knihy, kterým je poskytnout decizní sféře podklady pro rozhodnutí, zda zařadit do počátečního vzdělávání rozvoj měkkých dovedností, byl naplněn zodpovězením tří výzkumných otázek:

- Zvyšují měkké dovednosti produktivitu jednotlivců na trhu práce?
- Jaké jsou požadavky na měkké dovednosti v různých skupinách povolání a ekonomických sektorech?
- Jsou k dispozici nástroje pro měření pokroku dosaženého při rozvoji měkkých dovedností?

Odpovědí na první otázku je vyhodnocení ekonomických přínosů měkkých do-

vedností pracovní síly na trhu práce. Výzkum uvedený v knize dokládá, že měkké dovednosti jsou stejně produktivní jako současné formální vzdělávání (neboli „tvrdé“ dovednosti), což z nich činí důležitý zdroj produktivity práce a hospodářského růstu. Význam obou druhů dovedností pak spočívá v jejich vzájemná komplementaritě.

Odpovědí na druhou výzkumnou otázku je stanovení měkkých dovedností, které by měly být rozvíjeny na úrovni primárního vzdělávání, a jejich další rozvoj na úrovni sekundárního a terciárního vzdělávání. Výsledky výzkumu ukazují, že primární vzdělávání by se mělo zaměřit na rozvoj těch měkkých dovedností, které jsou použitelné téměř ve všech povoláních. Mezi doporučené měkké dovednosti, jejichž rozvoj by měl začít na základní škole, byla doporučena nezávislost, efektivita, flexibilita, komunikace, proaktivní přístup při řešení problémů, plánování a spolupráce. Sekundární a terciární vzdělávání by pokračovalo v rozvoji uvedených dovedností, ale také by rozvíjelo specifické dovednosti pro dané zaměstnání ve vazbě na Národní soustavu povolání.

Odpovědí na třetí otázku je návrh dostupných a vhodných nástrojů pro hodnocení pokroku při dosahování stanovených cílů v oblasti rozvoje měkkých dovedností.

Pro zodpovězení výzkumných otázek byly zvoleny vhodné metodologické po-

stupy, mezi které patří regresní analýza, deskriptivní analýza, řízené expertní rozhovory včetně pozorování. Při využití těchto postupů byly využity tři zdroje dat: vlastní výběrové šetření zaměstnanců (šetření zaměřené na determinanty mezd a mzdových rozdílů), databáze Albertina (informace o kontaktech, činnosti a obratu firem ČR) a Národní soustava povolání.

V knize jsou předloženy výsledky vlastního výzkumu, který byl zaměřen na zhodnocení přínosů a proveditelnosti systematického rozvoje měkkých dovedností na českých školách. Rozbor procesů, jevů a situací v oblasti rozvoje měkkých dovedností a důležitost zahrnutí rozvoje těchto dovedností do vzdělávacího procesu je solidním podkladem pro metodickou a koncepční činnost decizní sféry při vytváření budoucího modelu vzdělávání. Oceňuji, že předložený výzkum a jeho výsledky jsou dobře využitelné, a proto čtenářům časopisu Fórum sociální politiky doporučuji věnovat této knize pozornost.

Doc. Ing. Magdalena Kotýnková, CSc. (kotynko@vse.cz) působí jako vysokoškolská pedagožka na Katedře hospodářské a sociální politiky Vysoké školy ekonomické v Praze (Department of Economic and Social Policy, Faculty of Economics, University of Economics), nám. W. Churchilla 4, 130 67 Praha 3. Zaměřuje se na otázky trhu práce, příjmové nerovnosti a chudoby.

Analýza sociálních a zdravotních služeb dlouhodobé péče v ČR

Vladimír Barák

Wija Petr, Bareš Pavel a Jan Žofka: Analýza sociálních a zdravotních služeb dlouhodobé péče v ČR. Praha: Institut pro sociální politiku a výzkum, z. s., 2019, 248 stran, ISBN 978-80-907662-2-8, <https://socialnipolitika.eu/wp-content/uploads/2019/09/Analýza-socialnich-a-zdravotnich-sluzeb-dlouhodobpece-v-CR.pdf>

Recenze publikace Analýza sociálních a zdravotních služeb dlouhodobé péče v ČR vydané Institutem pro sociální politiku a výzkum. Autoři knihy se pokouší na základě dat nabídnout velmi podrobný pohled na uživatele, poskytovatele i legislativní zakotvení sociálních služeb. Analýza je velmi povedená: nabízí nejen lokální pohled, ale i mezinárodní porovnání. Neposkytuje však predikci dalšího stavu, doporučení pro politické představitele ani shrnutí analýzy coby celku. Publikace je i přesto cenným příspěvkem do diskuze o plánování a realizaci sociální politiky státu.

Stárnutí populace, nárůst počtu osob trpících civilizačními chorobami, zvyšující se počet lidí s potřebou péče druhého v důsledku snížené soběstačnosti a s potřebou zdravotní péče. To je jen krátký výčet důvodů, proč je oblast dlouhodobé péče čím dál diskutovanější problematikou a proč se jí intenzivněji věnují nejen státní instituce, ale také odborníci z praxe a akademické sféry. Do této diskuse nyní vstupuje trojice autorů Petr Wija, Pavel Bareš a Jan Žofka z nevládního Institutu pro sociální politiku a výzkum. Jejich Analýza sociálních a zdravotních služeb dlouhodobé péče v ČR nabízí velmi podrobný

pohled na uživatele, poskytovatele i legislativní zakotvení sociálních služeb. Autoři však opomněli na důležitou věc: snahu o predikci budoucnosti a doporučení, jak současný stav zlepšit. Analýza je tak dobrým vstupním podkladem do diskuze, závěry si však každý musí utvořit vlastní. A to u dokumentu označovaného coby „analýza“ příliš nepotěší.

Kromě stručného úvodu obsahuje publikace 15 kapitol, které jsou doplněny bohatou přílohou. Kapitoly na sebe logicky navazují a jsou dlouhé tak akorát, aby množství teorie nepřevážilo nad vlastní přidanou hodnotou autorů. Kladně lze

hodnotit velké množství dat, se kterými kolektiv pracuje: pravděpodobně jen těžko naleznete popis a údaj, který by tvůrci textu neopatřili odpovídajícími grafy. Ty jsou přitom z relevantních zdrojů: státní instituce doplňují legislativní normy, statistiky Světové zdravotnické organizace (WHO) či Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD). Publikaci tak přes její název nelze označit za čistě lokální charakteru – naopak dává české sociální služby do srovnání se zahraničím, a knihu tak lze doporučit každému, kdo se zajímá i o problematiku v přeshraničním a mezinárodním kontextu.

Pojďme si blíže představit jednotlivé kapitoly. Vysokou úroveň má již část navazující na úvod. Autoři zde vymezují služby dlouhodobé péče. Specifikují dlouhodobou péči, vymezují analyzované sociální služby, analyzované sociální dávky, ale také zdravotnické služby. To vnímám velmi kladně: průnik sociálních a zdravotních služeb je značný. I přesto je stát poměrně pomalý v odstraňování legislativních bariér a poskytovatelé těchto služeb jen těžko hledají vhodné způsoby financování. Ocenit lze také srozumitelné pojetí sociálních služeb: autoři neopomíjejí ani významnou problematiku neformální péče, tedy péči poskytovanou zpravidla rodinnými příslušníky a přesahující běžnou rodinnou reciprocitu. Publikace je tedy i značně nadčasová, neboť právě podpora neformální péče je jednou z priorit Ministerstva práce a sociálních věcí ČR v následujícím období.

V další kapitole se autoři zabývají potřebností sociálních a zdravotních služeb na území České republiky, a to detailně podle území krajů či obvodů obcí s rozšířenou působností. Akcent je kladen na rozsah potenciální či již uspokojené poptávky po sociálních a zdravotních službách. To je zajímavé v kontextu demografických projekcí Českého statistického úřadu. Z hlediska další politiky je totiž nutné znát potenciální očekávatelný rozsah poptávky po sociálních službách v budoucnosti, a to až v horizontu roku 2050 či dokonce 2100. Autoři sledují vývoj zdravotního stavu občanů ČR a potřeby dlouhodobé péče, a to v souvislosti se základními paradigmaty a základními determinanty zdraví. Nechybí tak odkaz na známou pyramidu potřeb Abrahama Maslowa či Pyramida zdravého stárnutí, jak ji uchopil Wija v jedné ze svých předchozích publikací. Jeho pojetí je jednoduché, ale plně vypovídající. Dostatečný příjem pro zdravý život, sociální začlenění, participaci a volný čas spolu s pozitivním obrazem stárnutí a soudržnou komunitou je předpokladem k vytváření seniorům přátelského prostředí, bydlení, designu a tísňové péče. Na to navazují krátkodobé intervence, dále rehabilitace a sociálněprávní ochrana. Špičkou pyramidy je pak dlouhodobá (pobyťová) péče.

Následující část publikace popisuje uživatele terénních a ambulantních sociálních služeb v ČR. Že je důležité se tímto popisem zabývat, je zřejmé i z počtu uživatelů služeb, který Ministerstvo práce a sociálních věcí vypočetlo na 1 045 434. Autoři ale v souvislosti s tímto údajem správně poznamenávají, že jedna osoba často využívá více druhů sociálních služeb, což zapříčiňuje jisté nadhodnocení prezentovaného údaje. Analýza pracuje s klienty ambulantních a terénních sociálních služeb (pečovatelská služba, služby osobní asi-

stence, odlehčovací služby, služby tísňové péče, sociálně aktivizační služby, sociální poradny, denní stacionáře) a klienty pobytové sociální služby (týdenní stacionáře, chráněné bydlení, domovy pro osoby se zdravotním postižením, domovy pro seniory, domovy se zvláštním režimem). Podle ministerstva spadalo v roce 2017 do těchto kategorií 536 244 uživatelů. Z uvedeného počtu uživatelů vybraných sociálních služeb tvořili výraznou většinu klientely uživatelé ambulantních a terénních sociálních služeb (87 procent) oproti uživatelům pobytových služeb (13 procent). To je v souladu s dlouhodobým záměrem MPSV, aby lidé ve větší míře využívali sociální služby v rámci svého přirozeného prostředí: tedy domova. Pobytové služby mají být využívány pouze v případech, kdy to zdravotní stav či rodinná situace klienta bezpodmínečně vyžaduje. Většina klientů využije služeb sociálních poraden. Tato skutečnost je povzbuzivá: právě poradny jsou totiž místa, která mohou výrazně přispět ke zlepšení sociálního a zdravotního stavu klientů.

Analýza však upozorňuje i na spíše negativní skutečnost: zatímco v roce 2013 využilo sociálních poraden více jak 300 tisíc klientů, od roku 2014 došlo k výraznému poklesu. Roky 2015, 2016 a 2017 pak již jsou stabilní, ale klientů je stále výrazně méně: kolem 283 tisíc ročně. Velmi překvapivou informaci pak analýza přináší o využívání pečovatelské služby. Celkový počet uživatelů pečovatelských služeb se v rámci ČR v posledním období výrazně snižuje. V roce 2013 je využívalo 110 tisíc klientů, v roce 2017 už pouze 100 tisíc lidí. Dodejme, že v roce 2017 bylo evidováno 5 171 neuspokojených žadatelů o poskytování pečovatelských služeb, což představuje značný nárůst oproti roku 2013, kdy bylo evidováno 1 485 neuspokojených žadatelů. Toto sdělení je zásadní a je v pořádku, že jej autoři v publikaci akcentují.

V další kapitole se autoři zaměřují na uživatele pobytových sociálních služeb. Ty se stále, ačkoli se mnozí odborníci snaží o změnu, u veřejnosti těší největšímu zájmu. Jednoduše řečeno: jsou to právě pobytové služby, které si se sociálními službami lidé spojují nejčastěji. V tomto případě analytici pracují s počtem uživatelů týdenních stacionářů, počtem uživatelů chráněného bydlení, počtem uživatelů domovů se zvláštním režimem, počtem uživatelů domovů pro osoby zdravotním postižením a také s tolik diskutovaným počtem uživatelů domovů pro seniory. Nedostatek míst v domovech pro seniory je mediálně vděčným tématem a řeší jej mnoho rodin v České republice. Analýza hovoří jasně: v domovech pro seniory bydlelo v roce 2017 celkem 35 501 osob v seniorském věku, přičemž ze tří čtvrtin převažovaly v domovech pro seniory ženy oproti mužům. Počet uživatelů domovů

pro seniory byl v posledním pětiletém období velmi stabilní. To platí i o počtu neuspokojených žádostí, kterých bylo v roce 2013 evidováno 60 809, což je téměř stejně jako v roce 2017, kdy MPSV evidovalo 61 013 žádostí, kterým nebylo vyhověno. „To představuje velmi vysoký počet výrazně převyšující počet umístěných seniorů, z čehož lze usuzovat, že kapacity v domovech pro seniory jsou nedostačující,“ konstatují analytici. Tato skutečnost je známa dlouhodobě, jak ale autoři dokazují na konkrétních datech, politikům se problémem řešit nedaří.

Velkou pozornost analytici věnují výdajům za zdravotní a sociální péči. Ty jsou podrobně rozepsány v kapitolách Vývoj výdajů na vybrané dávky podmíněné zdravotním stavem a Vybrané údaje o výdajích na sociální služby dlouhodobé péče. K velmi zajímavým údajům se autoři dopracovali při monitoringu výdajů v rámci jednotlivých krajů a obcí. Došli k závěru, že rozdíly ve výši obecních dotací poskytnutých v jednotlivých krajích vyplývaly především z rozmístění velkých měst v krajích, respektive v okresech ČR. Proto se výše poskytnutých obecních dotací velmi lišila i mezi okresy ČR. Je otázkou, zda významné rozdíly ve výši výdajů nemohou hovořit i o kvalitě poskytovaných služeb. „Mezi okresy, ve kterých byla úhrnná výše obecních dotací nejvyšší, patřily Hlavní město Praha, Brno-město, Ostrava-město, Karviná, Frýdek-Místek, České Budějovice, Plzeň-město a Chomutov. Nejmenší obecní dotace na některý ze sledovaných druhů sociálních služeb poskytnuly obce v okresech Rokycany, Plzeň-sever, Teplice, Tachov, Prachatice, Jindřichův Hradec, Plzeň-jih a Český Krumlov,“ píší autoři.

Zbývá odpovědět na klíčovou otázku: je předložená Analýza sociálních a zdravotních služeb dlouhodobé péče v ČR kvalitním dokumentem, který je možné doporučit Vám čtenářům, dalším odborníkům a kupříkladu i odpovědným politikům? Těší mě, že mohu odpovědět kladně. Autoři odvedli velký kus práce. Porovnali obrovské množství dat, která zasadili do kontextu a srozumitelně okomentovali. Nelze se však vyhnout několika výtkám: tou první je nepřilíhš zdařilá práce se zdroji. Publikace jich využívá velké množství a uvádí je v seznamu použité literatury. Ne vždy však lze odpovídající literaturu v seznamu dohledat. Větší péči by si zasloužila i grafická úprava, která rozhodně neodpovídá roku 2019 a současným trendům. Největším nedostatkem je však chybějící závěr. Autoři v analýze komentují jednotlivá zjištění postupně, avšak jednotlivé kapitoly neuzavírají sumářem. Závěr nemá ani analýza coby celek. Netrpělivý čtenář, který se často omezí pouze na přečtení úvodu a závěru, tak zůstane o výsledky analýzy ochuzen. To je v tomto případě

škoda: autoři došli k řadě zajímavých zjištění. Neumí je však dostatečně „prodat.“ Jasně doporučení tedy zní: tato analýza vyžaduje ke svému čtení čas. Pokud si jej naleznete, určitě neprohloupíte.

Mgr. Vladimír Barák (vladimir.barak@vse.cz) působí na Katedře hospodářské a sociální politiky Národohospodářské fakulty Vysoké školy ekonomické v Praze (Department of Economic

and Social Policy, Faculty of Economics, University of Economics), Nám. W. Churchill 4, 130 67 Praha 3, Česká republika.

Poznatky z praxe

Podnikové mzdové systémy jako základ transparentního a rovného odměňování zaměstnanců

Drahomíra Zajíčková

Jedním z prostředků v odměňování nezbytným pro účinné uplatňování zásady rovného zacházení je i kvalitní a propracovaný podnikový mzdový systém. Zhodnocením dosavadních zkušeností i výsledků, pozitiv i problémů s podnikovými předpisy můžeme shrnout, že především užívané stručné formulace nemohou zcela přesně vyjádřit věcný záměr odměňování a vyloučit tak různý výklad, čímž často umožňují faktické nedodržování příslušných ustanovení. Vnitropodnikový mzdový systém účinně funguje jako nástroj motivace a žádoucí mzdové diferenciac a minimalizuje riziko nerovného odměňování tehdy, je-li důkladně propracovaný, pro zaměstnance srozumitelný a obsahuje-li objektivní kritéria posuzování zaměstnanců.

Úvod

Právní předpisy ČR neobsahují žádná ustanovení, která by vedla ke zjevné diskriminaci, avšak z provedených statistických šetření vyplývají značné rozdíly v úrovni průměrných výdělků mužů a žen: rozdíly mezi pracovními příjmy mužů a žen dosahují v ČR trvale 22–27% v neprospěch žen. Otázka příčin disparit mezi pracovními příjmy mužů a žen je významná, trvalá a má dlouhodobé důsledky pro jednotlivce i společnost (Fischlová – Prokešová, 2005).

Rámcová ustanovení Zákoníku práce (dříve Zákona o mzdě č. 1/1992 Sb.) umožňují podnikatelským subjektům poskytovat mzdu jednotlivým zaměstnancům s rozsáhlou variabilitou způsobů stanovení mzdových úrovní, s různou závislostí na druhu, výsledcích a dalších kritériích vykonávané práce a různými formami. Tato rozsáhlá suverenity ve volbě podmínek odměňování znamená současně odpovědnost zaměstnavatelů za právní, ekonomickou, personální a formální kvalitu postupů stanovených pro poskytování mezd.

Povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení v oblasti odměňování vyplývá jak z mezinárodních smluv (Směrnice č. 75/117/EHS), tak vnitrostátních předpisů (Zákoník práce č. 262/2006), kde je zakotveno, že zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda bez ohledu na pohlaví. Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací – tzv. Antidiskriminační zákon (Zákon č. 198/2009 Sb.) – blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech odměňování.

Odměňování za práci je tak podstatnou složkou ekonomických, sociálních a personálních vztahů v každém podniku. Správné nastavení systému odměňování, jeho jednotlivých mzdových složek a kritérií nároků na ně a jeho pravidelné revize je tak předpokladem spokojenosti a motivace zaměstnanců k optimálnímu pracovnímu výkonu i zachování rovného zacházení se všemi zaměstnanci (eliminace nerovného zacházení a diskriminace a tím snížení možných nákladů z případných soudních sporů nebo správních řízení, získání a udržení nejlepších zaměstnanců, lepší využívání dovedností žen aj.). V organizacích, kde mají nastavena transparentní pravidla odměňování, se cítí znevýhodněna méně než třetina zaměstnanců oproti téměř 60% zaměstnanců v organizacích, které tyto pravidla nemají (Vohlídalová a kol., 2017).

Text vychází z obsahové analýzy poskytnutých podnikových předpisů. Nejednalo se o náhodný výběr, analyzovány byly předpisy, které byly poskytnuty. Z hlediska oboru ekonomické činnosti se jednalo především o výrobní firmy (obuvní, stavební). Velikosti podniku byly různé, zahrnuty byly jak početně malé podniky (jednoduchá dělba práce, jednoduchý systém řízení), tak střední či větší firmy (vysoká dělba práce, víceúrovňová řídicí hierarchie, existence personálních útvarů). Celkem bylo věcně analyzováno 30 podnikových předpisů zahrnující široké časové období: jak předpisy z 90. let, tak novější podnikové předpisy vzniklé po roce 2010.

Odměna za práci

Odměna za práci v podnikatelských subjektech nabývá převážně formu mzdy,

je protihodnotou vykonané práce poskytovanou zadavatelem práce – zaměstnavatelem – vykonavatelem práce (zaměstnanci). Rysem mzdy především je, že je plněním relativně dlouhodobě opakovaným – zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci práci stejného nebo obdobného druhu opakovaně po dohodnutou dobu (a to i po dobu neurčitou) a opakovaně v dohodnutých (resp. stanovených) intervalech za její vykonání poskytuje odměnu – mzdu (Kocourek – Trylč, 2004; Tomší, 2008).

Přestože zaměstnavatelé mají téměř úplnou volnost při vytváření podnikových mzdových předpisů pro své zaměstnance (při respektování minimálních úrovní mezd), nelze to chápat tak, že lze vytvořit a zavést jakýkoliv mzdový systém; obecně platí, že určitým výrobně technickým, provozním, řídicím, kvalifikačním a jiným podmínkám odpovídá určitý mzdový systém a jeho modifikace, který je schopen nejlépe plnit jak stimulační funkci mzdy, tak i zajišťovat žádoucí mzdovou diferenciaci. Při odměňování zaměstnanců jsou zaměstnavatelé povinni uplatňovat princip „za stejnou práci ve stejných podmínkách stejná mzda“, bez jakékoliv diskriminace podle pohlaví, věku, etnika, národnosti, státní příslušnosti apod. Rozdíl v úrovni mzdy u stejných prací (funkcí) může vyplývat pouze z jiného stupně kvalifikace zaměstnanců a ze skutečných pracovních a hospodářských výsledků.

Jak uvedeno, velká suverenity v tvorbě podmínek odměňování znamená zároveň odpovědnost zaměstnavatelů za právní, ekonomickou, personální a formální kvalitu postupů utváření mezd, neboť jejich poskytování ve firmě nemůže být mozaikou jednotlivých, nekoordinovaných