

Filozofie, ekonomie, politologie, sociologie, psychologie, historiografie

MARATHON

6/2014

číslo 126

**Teoretický časopis věnovaný otázkám postavení
člověka ve světě, ve společnosti, v současném dění**

Obsah

1. Úvodní poznámka	2
2. Hlavní materiály	6
Politika zaměstnanosti a její uplatňování v EU a v České republice (Jiří Dobrylovský, Petr Adámek)	6
3. Diskuse k přípravě pracovní části konference LK.....	13
3.1. Kontext reform (globální problémy a metodologie)	13
3.2. Lidský kapitál a vzdělání	25
3.3. Reforma penzijního systému	37

MARATHON

Internet: <http://www.valencik.cz/marathon>

Vydává:

Radim Valenčík

jménem Otevřené společnosti příznivců
časopisu MARATHON

Vychází od listopadu 1996

Registrační značka: MK ČR 7785

ISSN 1211-8591

Redigují:

Vladimír Prorok

e-mail: prorok@vse.cz

Pavel Sirůček

e-mail: sirucek@vse.cz

Radim Valenčík (224933149)

e-mail: valencik@cbbox.cz

Redakce a administrace:

Radim Valenčík, Ostrovní 16

110 00 Praha 1

MARATHON is a bi-monthly Internet magazine founded in Prague at the end of 1996. Its aim is to help to clarify, from central and east European perspective, the reasons of present entanglement of the world developments, and participate in the search for prospective solutions.

About 30 authors contribute to the magazine on a regular basis and more write for it occasionally. So far MARATHON has been published in Czech with occasional documentation annexes in English or German. English summaries of articles are envisaged based on specific interests of readers.

Themes most often treated in the magazine include human capital, investments in education and other forms of human capital, nature and consequences of globalization, new approaches in economic theory (an attempt for synthesis of seemingly disparate concepts of K. Marx, J. Schumpeter, M. Friedman, G. Becker and R. Reich with regard to role played by innovations and the search for new space for economic growth), etc. Several specific projects of human capital investments have been developed on the basis of concepts analyzed in MARATHON.

The magazine can be accessed at www.valencik.cz

E-mail contact: valencik@seznam.cz

Do rukou se vám dostává časopis Marathon 6/2014. Jako obvykle, nejdřív některá základní sdělení:

- Časopis je dostupný prostřednictvím sítě INTERNET na www.valencik.cz
- Časopis vychází jednou za dva měsíce, vždy 15. dne prvního z dvojice měsíců, které jsou po sobě. Nejbližší řádné číslo (1/2014) bude vydáno a objeví se na Internetu 15. ledna 2015.
- Rozsah časopisu je 40 stran tohoto formátu, což odpovídá přibližně 120 stranám standardního formátu.
- Příspěvky, případně připomínky a náměty, vzkazy redakci apod. lze rovněž zasílat na e-mailovou adresu: valencik@seznam.cz.

- V srpnu 1997 byl Marathon registrován ministerstvem kultury ČR.

1. Úvodní poznámka

Na hlavní materiál J. Dobrylovského a P. Adámka navazuje prezentace vybraných tezí postupně uveřejňovaných v rámci přípravné diskuse k pracovní části konference Lidský kapitál a investice do vzdělání. Některé byly uveřejněny v předcházejícím čísle, další teze uveřejníme v příštím čísle.

Přehled příspěvků (stav k 15.10.2014)

Viz: <http://www.vsfs.cz/lidskykapital/?id=2172-teze-prispevku>

Bohumír Štědroň: Prognostický aspekt

<http://radimvalencik.pise.cz/1432-jake-reformy-a-proc-146-b-stedron-prognozy.html>

Karel Hušner: K řešení problematiky současného společensko-ekonomického vývoje formou nutných reforem

<http://radimvalencik.pise.cz/1427-jake-reformy-a-proc-147-karel-husner.html>

<http://radimvalencik.pise.cz/1428-jake-reformy-a-proc-148-karel-husner.html>

<http://radimvalencik.pise.cz/1429-jake-reformy-a-proc-149-karel-husner.html>

<http://radimvalencik.pise.cz/1430-jake-reformy-a-proc-150-karel-husner.html>

<http://radimvalencik.pise.cz/1431-jake-reformy-a-proc-151-karel-husner.html>

Jaroslav Vostatek: Řešit a dořešit problémy prvního pilíře

<http://radimvalencik.pise.cz/1459-jake-reformy-a-proc-153-vostatek-ad-1-pilir.html>

Radim Valenčík: Plně zásluhový první pilíř*

<http://radimvalencik.pise.cz/1460-jake-reformy-a-proc-154-plne-zasluhovy-system-i.html>

<http://radimvalencik.pise.cz/1461-jake-reformy-a-proc-155-plne-zasluhovy-system-ii.html>

Jan Zeman: Sociální pilíř udržitelného rozvoje

<http://radimvalencik.pise.cz/1462-jake-reformy-a-proc-156-j-zeman-soc-prava-i.html>

<http://radimvalencik.pise.cz/1463-jake-reformy-a-proc-157-j-zeman-soc-prava-ii.html>

Radim Valenčík: Definice důchodového systému (o jakou solidaritu jde)*

<http://radimvalencik.pise.cz/1464-jake-reformy-a-proc-158-definice-duch-systemu.html>

Tomáš Fiala: Několik poznámek k důchodovému systému

<http://radimvalencik.pise.cz/1465-jake-reformy-a-proc-159-t-fiala-k-duchodum.html>

Jaroslav Vostatek: Penzijní sociální modely a potřebná výchozí reforma českého "důchodového pojištění"

<http://radimvalencik.pise.cz/1475-jake-reformy-a-proc-162-vostatek-prehledne-i.html>

<http://radimvalencik.pise.cz/1476-jake-reformy-a-proc-163-vostatek-prehledne-ii.html>

<http://radimvalencik.pise.cz/1478-jake-reformy-a-proc-164-vostatek-prehledne-iii.html>

<http://radimvalencik.pise.cz/1479-jake-reformy-a-proc-165-vostatek-prehledne-iv.html>
<http://radimvalencik.pise.cz/1477-jake-reformy-a-proc-166-vostatek-prehledne-v.html>
Ladislav Žák: Kritická reflexe tezí připravované konference
<http://radimvalencik.pise.cz/1490-jake-reformy-a-proc-167-l-zak-co-je-dulezite.html>
Jiří Šnajdar: Dokáže naše euroatlantická civilizace působit silou pozitivního příkladu?
<http://radimvalencik.pise.cz/1495-jake-reformy-a-proc-168-j-snajdar.html>
Jan Červenka: Rozvoj a řízení lidského kapitálu*
<http://radimvalencik.pise.cz/1496-jake-reformy-a-proc-169-j-cervenka.html>
Jiří Mihola: Náměty k důchodové reformě*
<http://radimvalencik.pise.cz/1511-jake-reformy-a-proc-170-mihola-penzijni-reforma.html>
Pavel Pršala: Poznámky ke členění do pilířů penzijního systému podle MMF
<http://radimvalencik.pise.cz/1515-jake-reformy-a-proc-171-prsala-penzijni-system.html>
<http://radimvalencik.pise.cz/1516-jake-reformy-a-proc-172-prsala-penzijni-system.html>
Jan Cambell: Ingotum Per Ignotus - vysvětlení neznámého ještě více neznámým
<http://radimvalencik.pise.cz/1532-jake-reformy-a-proc-182-cambell-o-kontextu.html>
Tomáš Fiala: Reforma 1. pilíře v solidární a ekvivalentní flexibilnější systém
<http://radimvalencik.pise.cz/1538-jake-reformy-a-proc-183-fiala-1-pilir.html>
Pavel Schráníl: Audit lidského kapitálu
<http://radimvalencik.pise.cz/1409-jake-reformy-a-proc-185-audit-lidskeho-kapit-ii.html>
<http://radimvalencik.pise.cz/1409-jake-reformy-a-proc-185-audit-lidskeho-kapit-ii.html>
Rafík Bedretdinov: Jak předvídat budoucnost?
<http://radimvalencik.pise.cz/1544-jake-reformy-a-proc-186-bedretdinov-predvidani.html>
<http://radimvalencik.pise.cz/1545-jake-reformy-a-proc-187-bedretdinov-predvidani.html>
Ladislav Žák: Člověk a jeho prostředí
<http://radimvalencik.pise.cz/1557-jake-reformy-a-proc-188-zak-clovek-a-prostredi.html>
Jan Cambell: Globalizace a národní myšlenka
<http://radimvalencik.pise.cz/1570-jake-reformy-a-proc-194-cambell-globalizace-i.html>
<http://radimvalencik.pise.cz/1571-jake-reformy-a-proc-195-cambell-globalizace-ii.html>
Václav Leinweber: Dnešní svět - od Fukuyamy k Huntingtonovi
<http://radimvalencik.pise.cz/1576-jake-reformy-a-proc-196-leinweber-fukuyama.html>
<http://radimvalencik.pise.cz/1577-jake-reformy-a-proc-197-leinweber-huntington.html>
Jan Kaleta: Ještě jednou k penzijnímu systému
<http://radimvalencik.pise.cz/1578-jake-reformy-a-proc-198-kaleta-ad-penze.html>
Jan Kaleta: Otrávená slova
<http://radimvalencik.pise.cz/1579-jake-reformy-a-proc-199-kaleta-otravena-slova.html>
Petr Wawrosz: Transferred price and the sector of productive services as the key preconditions to smart, sustainable, and inclusive growth*
<http://radimvalencik.pise.cz/1585-jake-reformy-a-proc-200-wawrosz-smart-growth.html>
<http://radimvalencik.pise.cz/1586-jake-reformy-a-proc-201-wawrosz-prod-services.html>
<http://radimvalencik.pise.cz/1587-jake-reformy-a-proc-202-wawrosz-transf-price.html>
<http://radimvalencik.pise.cz/1588-jake-reformy-a-proc-203-wawrosz-feedback.html>
<http://radimvalencik.pise.cz/1589-jake-reformy-a-proc-204-wawrosz-barriers.html>
Ladislav Žák: Co dělat?
<http://radimvalencik.pise.cz/1595-jake-reformy-a-proc-205-zak-co-delat-i.html>
<http://radimvalencik.pise.cz/1596-jake-reformy-a-proc-206-zak-co-delat-ii.html>
Jaroslav Šetek: Příprava služebního zákona a ekonomické aspekty zaměstnávání vysloužilců ve státní správě
<http://radimvalencik.pise.cz/1599-jake-reformy-a-proc-207-setek-sluzebni-zakon.html>
Naděžda Petřů: K otázce vysokoškolského vzdělání
<http://radimvalencik.pise.cz/1600-jake-reformy-a-proc-208-petru-vs-vzdelani.html>
Jan Mertl: Ke vztahům mezi penzijním a zdravotnickým systémem
<http://radimvalencik.pise.cz/1601-jake-reformy-a-proc-209-mertl-penze-a-zdravi-i.html>
<http://radimvalencik.pise.cz/1602-jake-reformy-a-proc-210-mertl-penze-a-zdravi-ii.html>
Vítek Zažimal: Stát a vzdělání*
<http://radimvalencik.pise.cz/1605-jake-reformy-a-proc-211-zazimal-vzdelani.html>
Ondřej Černík: Aktuální Heidegger
<http://radimvalencik.pise.cz/1615-jake-reformy-a-proc-212-cernik-heidegger.html>
Dominik Stroukal: Vztah mezi nezaměstnaností a zdravotním stavem v České republice – longitudinální analýza*
<http://radimvalencik.pise.cz/1621-jake-reformy-a-proc-215-stroukal-prace-a-zdravi.html>

Václav Leinweber, Radim Valenčík: Politickoekonomická reflexe současného stavu globální společnosti I.-II.
<http://radimvalencik.pise.cz/1641-jake-reformy-a-proc-213-polit-ekonom-reflexe-1.html>
<http://radimvalencik.pise.cz/1642-jake-reformy-a-proc-214-polit-ekonom-reflexe-2.html>

Aleš Drahokoupil: Politický marketing na podporu komplexních reforem*
<http://radimvalencik.pise.cz/1625-jake-reformy-a-proc-216-drahokoupil-pm.html>

Jana Kotěšovcová: Komparace finanční výkonnosti penzijních fondů ve světě a problémy s tím spojené
<http://radimvalencik.pise.cz/1626-jake-reformy-a-proc-217-kotesovcova-penz-fondy.html>
<http://radimvalencik.pise.cz/1627-jake-reformy-a-proc-218-kotesovcova-penz-fondy.html>

Pavel Makovec: Penzijní reforma a kapitálový trh
<http://radimvalencik.pise.cz/1628-jake-reformy-a-proc-219-makovec-penz-reforma.html>

Václav Janoušek: Technologie vytváření masového souhlasu ve společenském diskursu jako poziční investování
<http://radimvalencik.pise.cz/1629-jake-reformy-a-proc-220-janousek-masovy-soulas.html>
<http://radimvalencik.pise.cz/1630-jake-reformy-a-proc-221-janousek-masovy-soulas.html>

Václav Leinweber, Radim Valenčík: Politickoekonomická reflexe současného stavu globální společnosti III.
<http://radimvalencik.pise.cz/1643-jake-reformy-a-proc-222-polit-ekonom-reflexe-3.html>

Václav Leinweber, Radim Valenčík: Politickoekonomická reflexe současného stavu globální společnosti IV-VIII
<http://radimvalencik.pise.cz/1645-jake-reformy-a-proc-224-polit-ekonom-reflexe-4.html>
<http://radimvalencik.pise.cz/1646-jake-reformy-a-proc-225-polit-ekonom-reflexe-5.html>
<http://radimvalencik.pise.cz/1647-jake-reformy-a-proc-226-polit-ekonom-reflexe-6.html>
<http://radimvalencik.pise.cz/1648-jake-reformy-a-proc-227-polit-ekonom-reflexe-7.html>
<http://radimvalencik.pise.cz/1649-jake-reformy-a-proc-228-polit-ekonom-reflexe-8.html>

Irena Jindřichovská a Šárka Kocmanová: Etika na vysokých školách - aktuální otázky a co v etice vyučovat
<http://radimvalencik.pise.cz/1659-jake-reformy-a-proc-229-is-sk-o-vyuce-etiky.html>

Jaroslav Šetek: Lidský kapitál ve službách organizovaného zločinu při transformaci české ekonomiky
<http://radimvalencik.pise.cz/1656-jake-reformy-a-proc-230-setek-lk-a-org-zlocin.html>
<http://radimvalencik.pise.cz/1660-jake-reformy-a-proc-231-setek-lk-a-org-zlocin.html>
<http://radimvalencik.pise.cz/1661-jake-reformy-a-proc-232-setek-lk-a-org-zlocin.html>

Pozvánka na konferenci
<http://radimvalencik.pise.cz/1681-jake-reformy-a-proc-233-pozvanka-na-konferenci.html>

Petr Čechák: Zamyšlení nad možnostmi "rozřázení" odchodu do starobního důchodu a zavedení institutu částečného starobního důchodu
<http://radimvalencik.pise.cz/1682-jake-reformy-a-proc-234-cechak-k-otazce-duchodu.html>

Pavel Makovec: Zdravotní pojišťovny? Zrušit je všechny!
<http://radimvalencik.pise.cz/1683-jake-reformy-a-proc-235-makovec-zrusit-zdr-poj.html>

Václav Leinweber, Radim Valenčík: Politickoekonomická reflexe současného stavu globální společnosti IX-XI
<http://radimvalencik.pise.cz/1687-jake-reformy-a-proc-236-polit-ekonom-reflexe-9.html>
<http://radimvalencik.pise.cz/1679-jake-reformy-a-proc-237-polit-ekonom-reflexe-10.html>
<http://radimvalencik.pise.cz/1680-jake-reformy-a-proc-238-polit-ekonom-reflexe-11.html>

Jana Boučková, Jaroslav Viduna: Úvahy o lidském kapitálu*
<http://radimvalencik.pise.cz/1690-jake-reformy-a-proc-239-bouckova-viduna-lk-1.html>
<http://radimvalencik.pise.cz/1691-jake-reformy-a-proc-240-bouckova-viduna-lk-2.html>
<http://radimvalencik.pise.cz/1692-jake-reformy-a-proc-241-bouckova-viduna-lk-3.html>

Pavel Čírtek: Lidský kapitál – ekonomie, štěstí a mlčící většina
<http://radimvalencik.pise.cz/1694-jake-reformy-a-proc-242-cirtek-veda-umeni-1.html>
<http://radimvalencik.pise.cz/1695-jake-reformy-a-proc-243-cirtek-veda-umeni-2.html>
<http://radimvalencik.pise.cz/1696-jake-reformy-a-proc-244-cirtek-veda-umeni-3.html>

Michal Blahout: Politický systém, aneb je třeba ho změnit?*<http://radimvalencik.pise.cz/1633-jake-reformy-a-proc-223-blahout-polit-system.html>

Radim Valenčík: Ekonomie a štěstí
<http://radimvalencik.pise.cz/1709-jake-reformy-a-proc-245-rv-ekonomie-a-stesti-1.html>
<http://radimvalencik.pise.cz/1710-jake-reformy-a-proc-246-rv-ekonomie-a-stesti-2.html>
<http://radimvalencik.pise.cz/1711-jake-reformy-a-proc-247-rv-ekonomie-a-stesti-3.html>
<http://radimvalencik.pise.cz/1712-jake-reformy-a-proc-248-rv-ekonomie-a-stesti-4.html>
<http://radimvalencik.pise.cz/1714-jake-reformy-a-proc-249-rv-ekonomie-a-stesti-5.html>
<http://radimvalencik.pise.cz/1715-jake-reformy-a-proc-250-rv-ekonomie-a-stesti-6.html>

Příspěvky označené hvězdičkou byly připraveny s podporou projektu specifického výzkumu na VŠFS Reformy odvětví produktivní spotřeby

Pozvánka na pracovní část 17. ročníku konference

Lidský kapitál a investice do vzdělání

Pozvánka na pracovní část konference:

Vážená kolegyně,

Vážený kolego,

srdečně zvou na pracovní část naší tradiční vědecké konference (již 17. ročník) **Lidský kapitál a investice do vzdělání**. Pracovní část je volně přístupná a připravujeme ji tak, aby v rámci ní probíhaly **kvalifikovaná a intenzivní diskuse k aktuálním tématům současnosti**, viz podrobnější informace dále.

K tomu základní informace:

17. ročník mezinárodní vědecké konference bude mít dvě části:

a) Mezinárodní, která bude mít formu **mezinárodní vědecké konference**. Proběhne v prvním **4.11.2014** podle možností hlavních vystupujících ze zahraničí). Půjde o akci pořádanou CERGE-EI ve spolupráci s VŠFS a Institutem pro sociální a ekonomické analýzy (ISEA). Za VŠFS bude odborným garantem prof. PhDr. Petr Matějů, Ph.D.

a) Pracovní, kterou formou **mikro sympózia a navazujícího workshopu** uspořádá VŠFS **5.12.2014** v prostorách VŠFS.

Podrobnější informace k pracovní části konference - pátek 5.12.2014:

Místo: Vysoká škola finanční a správní o. p. s., Estonská 500, Praha 10 (vchod z Kodaňské ulice)

Zahájení: 9.30 (prezence od 9.00)

Program: Úvodní vystoupení: Ladislav Zelinka

Hlavní referáty:

Petr Matějů, Petra Anýžová: Role lidského kapitálu v úspěchu na trhu práce: srovnání šesti evropských zemí participujících na projektu PIAAC

Petr Matějů, Michael Smith, Natalie Simonová: Koho znevýhodňuje škola: chlapce nebo dívky?

Simona Weidnerová, Petr Matějů: Hodnotový kontext volby mezi kariérou a domácností: mezinárodní srovnání.

Sekce: 11.30-13.00, 14.00-16.00

- A. Vzdělání, efektivnost vzdělání, ekonomický růst
- B. Penzijní systém a dlouhodobá uplatnitelnost člověka
- C. Aktuální kontexty přípravy a realizace reforem
- D. Studentská sekce

Workshop: 17.30-19.00, moderuje **Radim Valenčík**

Příhláška: Z důvodu optimální organizace průběhu jednání v sekcích informujte o účasti a názvu příspěvku do 31.10.2014 přímo garantu pracovní části konference:

valencik@seznam.cz

Vstup volný

Důležité odkazy:

Základní informace o konferenci:

<http://www.vsfs.cz/lidskykapital/>

Průběžně aktualizované teze příspěvků v rámci přípravné diskuse:

<http://www.vsfs.cz/lidskykapital/?id=2172-teze-prispevku>

Každý se může zúčastnit přípravné diskuse (všechny teze dodané před konferencí budou uveřejněny na výše uvedených stránkách).

Bezprostředně po skončení pracovní části konference budou zveřejněny dodané příspěvky.

Každý účastník bude mít možnost se k nim (k tomu příspěvku či těm příspěvkům, které bude považovat za relevantní) vyjádřit během měsíce (tj. do 5.1.2015) ohlasem v rozsahu do 10 stran.

Ve sborníku z konference (na DVD) budou uveřejněny jak úvodní teze, tak příspěvky a ohlasy na ně.

Na základě takto získaných materiálů bude zpracována odborná monografie, která bude vydána knižně. Podíl každého spoluautora v ní bude přesně vymezen.

Těším se na spolupráci a Vaši účast

doc. Radim Valenčík, CSc.

P. S.: S případnými dotazy se obraťte přímo na mě - valencik@seznam.cz

2. Hlavní materiály

Politika zaměstnanosti a její uplatňování v EU a v České republice

Jiří Dobrylovský - Petr Adámek

Úvod

Evropský a s ním i český trh práce doznal v posledních letech pronikavé změny, jež nejsou vysvětlitelné pouze na základě doznívající celosvětové krize; ta navíc zasáhla jednotlivé země Evropské unie s různou intenzitou a různým způsobem. Řada autorů v té souvislosti upozorňuje zejména na rozvolnění vztahu mezi ekonomickým růstem a růstem zaměstnanosti, respektive snižováním míry nezaměstnanosti.¹

Fakt, že ekonomický růst negeneruje dostatečnou zaměstnanost, vytváří široké pole působnosti pro nejrůznější formy zaměstnanecké politiky. Současně však také vytváří půdu pro nové formy zaměstnaneckých vztahů, jež byly v minulém století naprosto marginální. Tyto spadají do kategorie flexibilizace práce, kterou se zabývá velké množství ekonomické, ale i sociologické literatury, a na vývoji zaměstnanosti se podepisují nejednoznačným způsobem.

Politika zaměstnanosti musí reagovat na výše uvedené tendence, které se však začaly formovat dávno před nástupem poslední krize. Politika zaměstnanosti se v principu skládá ze dvou složek; z části pasivní, jež do značné míry splývá s vyplácením sociálních dávek, a aktivní (v článku též APZ), která má na pracovním trhu preventivní význam.

Nová situace na trzích práce v zemích Evropské unie

„Flexibilizace práce v zemi opticky snižuje míru nezaměstnanosti, činí tak ovšem za tu cenu, že stoupá podíl nízko placené práce a narůstá riziko, že výdělek ekonomicky činného člověka se bude pohybovat na hranici bída či jen těsně nad ní. Vzniká tak relativně nový jev označovaný jako pracující chudoba“ (Keller 2011, s. 27).

Na dalších stránkách pak J. Keller upozorňuje, že neplnohodnotné pracovní kontrakty nejsou pracovníky zdaleka přijímány s nadšením, nýbrž je to pro ně jen určité východisko z nouze. Další alternativou je totiž v daném případě už jen cesta na pracovní úřad. Z české provenience je možno zmínit mnohokrát diskutovaný „švarcsystém“, který nejenže opticky snižuje nezaměstnanost, ale zároveň pronikavě rozšiřuje řady „podnikatelů“. To všechno přispívá k tomu, že rizika podnikání jsou ve stále větší míře přenášena na zaměstnance. Na druhé straně ovšem nelze nevidět, že rozvoj terciární sféry (oproti klasickému průmyslu) standardní zaměstnanecké poměry komplikuje zcela přirozeně a variabilní, neplnohodnotné úvazky si ve značné míře samočinně vynucuje. Zde popisované tendence byly v průběhu krize 2008 - 2011 jen zesíleny, jejich zárodek je však možno pozorovat již dříve, v průběhu 70. a 80. let. Neplnohodnotné zaměstnanecké kontrakty velmi často přinášejí výdělek nepřilíš přesahující sociální dávky. Takto zaměstnaní pracovníci balancují mezi skupinou zaměstnaných a nezaměstnaných, v případě cyklického poklesu jsou propouštěni jako první. Z logiky věci plyne, že do státního rozpočtu přispívají velmi málo (to se netýká jen přímých daní, ale i daní nepřímých v důsledku slabé kupní síly těchto pracovníků) a stávají se z nich naopak často příjemci podpor. Stále více napnuté státní rozpočty a jejich deficity jsou vývojem na trzích práce ovlivňovány zásadním způsobem.

Evropská unie začala na negativní tendence v oblasti zaměstnanosti výrazněji reagovat na přelomu tisíciletí. Do té doby převažoval názor, že integrační proces povede u všech zúčastněných zemí k výraznému ekonomickému růstu a prosperitě, jež téměř automaticky zajistí uspokojivou úroveň zaměstnanosti. Zásadní obrat v této klíčové oblasti přinesla tzv. Lisabonská strategie, jejíž klíčovou součástí je právě evropská strategie zaměstnanosti: „Pozitivním rysem Evropské strategie zaměstnanosti bylo, že strategie vnesla do národních politik zaměstnanosti členských států postupný posun řešení problému ve směru od řešení nezaměstnanosti k řízení růstu zaměstnanosti. Evropská strategie zaměstnanosti se propojila s procesem sociálního začleňování, ovlivnila politiku rovnosti mužů a žen a přispěla k pochopení významu zaměstnatelnosti a jejího vztahu k celoživotnímu vzdělávání.“ (Kotýnková 2006, s.65).

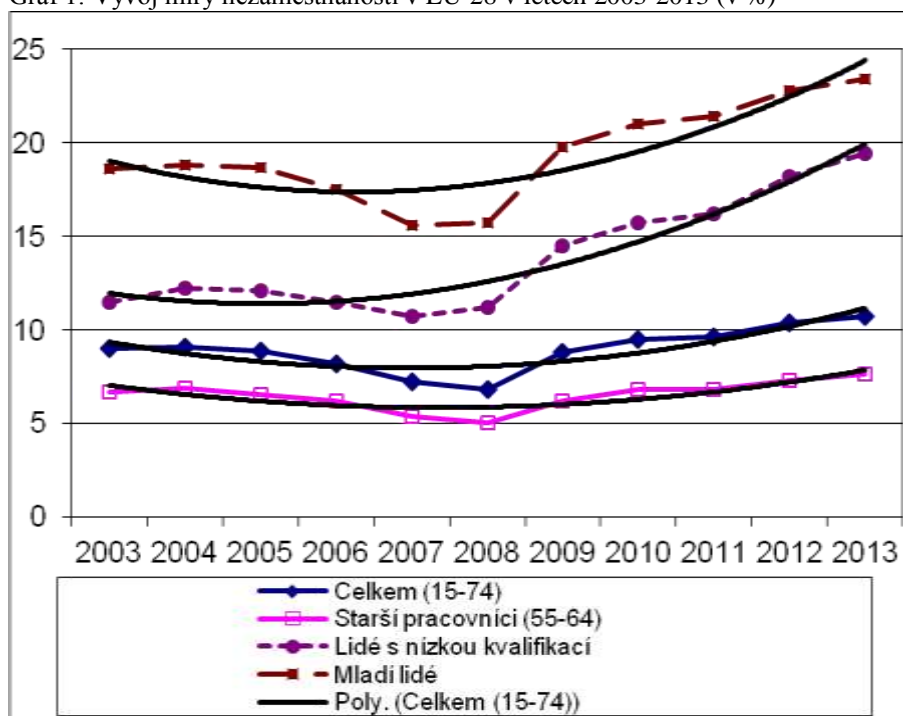
Citovaný odstavec zahrnuje přístupy, které byly rozvinuty v národních plánech aktivní politiky zaměstnanosti. Ty jsou v různé podobě a s rozdílnými akcenty zpracovány jednotlivými členskými státy Evropské unie. Evropská strategie zaměstnanosti je přitom formulována jako zastřešující a inspirativní dokument, indikativní, nikoliv závazný plán. M. Kotýnková ovšem v další části své práce zmiňuje soubor strukturálních ukazatelů, k nimž by měly členské země směřovat. Všechny další dokumenty a projekty, které se vyslovují k problematice evropské strategie zaměstnanosti, na Lisabonskou strategii navazují.

1 Autoři oba jevy v dalším textu odlišují, na úvod je však lze pokládat za identické.

Politika zaměstnanosti a její nové přístupy v Evropské unii

Vývoj míry nezaměstnanosti v posledních deseti letech ukazuje následující graf:

Graf 1: Vývoj míry nezaměstnanosti v EU-28 v letech 2003-2013 (v %)



Zdroj: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/2014/jer2014_cs.pdf (publikováno 25.8.2014)

Statistická data zajišťovaná Eurostatem charakterizují trendy, jež vzhledem k hluboké ekonomické krizi nejsou nijak překvapivé. Za zmínku určitě stojí, že mladí lidé (věk 15 - 24 let), kteří by měli hypoteticky být hlavními garanty dlouhodobé prosperity svých zemí a udržitelnosti stávajících modelů důchodového zabezpečení, jsou ve skutečnosti skupinou nejhůře postiženou, přičemž jejich zaměstnatelnost je nanejvýš citlivá na průběh hospodářského cyklu. Neméně překvapující je i průběh spojnicové linie a jí odpovídající trendové křivky u starších pracovníků. Zatímco ve veřejnosti převažuje přesvědčení, že starší pracovníci jsou pro firmy neperspektivní a zaměstnavatelé se jich masově zbavují, opak je pravdou; starší pracovníci vykazují výrazně podprůměrnou míru nezaměstnanosti. Nikterak překvapivé naopak není, že druhou nejhůře postiženou skupinou jsou nekvalifikovaní pracovníci a že po vypuknutí krize se nejrychleji zvyšovala nezaměstnanost právě u nich. Je to naprosto logické, firmy se i v nepříznivých dobách snaží držet své kvalifikované kmenové zaměstnance a náklady na pracovní síly snižují propouštěním osob bez kvalifikace, které lze navíc v případě potřeby snadno nahradit outsourcingem.

Zásadním a čím dál významnějším problémem evropských pracovních trhů je nezaměstnanost dlouhodobá, která se, bohužel, od roku 2008 zhruba zdvojnásobila a k jejímu nárůstu došlo takřka ve všech státech EU 28 (s výjimkou Dánska a Lucemburska). Ve druhém čtvrtletí 2013 se dlouhodobá nezaměstnanost jako procento celkové nezaměstnanosti u zemí EU 28 zvýšila ze 45 % na 47,1 %.

Budeme-li uvedená data porovnávat s Českou republikou, ukáže se její pozice v poněkud příznivějším světle. Dlouhodobá nezaměstnanost se k 30.6.2013 nacházela na 39,0 % z celkové nezaměstnanosti. Méně příznivý je ovšem fakt, že v této skupině nezaměstnaných došlo k rapidnímu nárůstu o 16,6 tis.

Evropská strategie zaměstnanosti je primárně zaměřena na zvyšování zaměstnanosti a nikoliv na snižování nezaměstnanosti. Po ukončení ekonomické krize většina zemí EU 28 zaznamenala ekonomický růst (zpravidla nepříliš výrazný), který by teoreticky měl za sebou „táhnout“ tvorbu nových pracovních míst. Platí ovšem předpoklad strukturálních diferencí, kdy zmíněný růstový trend nepostihuje plošně celou ekonomiku, nýbrž pouze některá odvětví, zejména ta, jež jsou spjata s informačními technologiemi. To samozřejmě opět prohlubuje diverzifikaci zaměstnanosti. Analytici EU však upozorňují na to, že vzhledem k stárnutí obyvatelstva poroste poptávka po zdravotních a sociálních službách, jež bude tento segment populace vyžadovat. Již v roce 2012 dosáhl počet pracovníků v tomto odvětví téměř 1 mil. zaměstnanců. Dále důraz kladený na ekologickou formu hospodářského rozvoje vede a nadále stále výrazněji povede k vytváření „zelených“ pracovních míst. Tato oblast zaznamenala expanzivní nárůst z 2,4 milionu pracovníků v roce 2000 na 3,4 milionů v roce 2012.

Uvedené trendy ve vývoji zaměstnanosti (v této stati jsou stručně zmíněny jen ty nejdůležitější) vedly k nesouladu mezi poptávkou a nabídkou na trzích práce v EU 27. Teoretickým konceptem tohoto nesouladu je Beveridgeova křivka, vypovídající o strukturální nezaměstnanosti. Tato křivka se právě v průběhu hospodářské krize 2008 - 2011 výrazně zhoršila pro téměř všechny členské státy EU. Je zjevné, že rostoucí počet nezaměstnaných a zejména pak dlouhodobě nezaměstnaných vyžaduje efektivní aktivní politiku zaměstnanosti a novou organizaci veřejných služeb zaměstnanosti. Situace vyžaduje nasazení nových, konkrétně zaměřených projektů politiky zaměstnanosti, jež by měly být cíleně zaměřeny na vybrané skupiny nezaměstnaných.

Uplatňování nejnovějších zásad zaměstnanecké politiky států EU musí směřovat k dosažení cílů strategie Evropa 2020, kterou je třeba chápat jako rozpracování a modernizaci již zmíněné Lisabonské strategie. Také v tomto případě platí, že orgány EU mají roli konzultativní a monitorovací, nikoliv řídicí a direktivní. Komise přezkoumává národní programy reforem a Rada vydala doporučení pro jednotlivé země. Monitoring pak přísluší výboru pro zaměstnanost a výboru pro sociální ochranu. Financování jednotlivých projektů je ve stále větší míře zabezpečováno Evropským sociálním fondem (ESF). Právě z něj plynou finanční prostředky k nejvíce ohroženým skupinám na trhu práce, jako např. právě k mladým lidem. Náročnost projektů politiky zaměstnanosti také vyžaduje užší sepjetí ESF s ostatními evropskými strukturálními a investičními fondy.

Politika zaměstnanosti je rozpracována do několika směrů; na dalších řádcích jsou uvedena některá významná opatření, jež tomu korespondují:

Zvýšené účasti na trhu práce

V úvodu je možno konstatovat, že tento směr zaměstnanecké politiky je velmi tradiční, ale hledají se formy, v nichž je položen mimořádný důraz na efektivitu. Francie např. vytvořila národní plán, který je zaměřen na umístění 30 000 nezaměstnaných na trh práce. Těm bude poskytnuta speciální odborná příprava vhodná pro obory, kde lze předpokládat velkou nabídku pracovních míst. Velká Británie upřednostňuje individuální přístup a pomoc pro obtížně umístitelné pracovníky. Současně budou zpřísněny podmínky pro vyplácení sociálních dávek. Itálie poskytuje zaměstnavatelům, kteří přijmou nezaměstnaného, 50 % částky, již by obdržel nezaměstnaný atd. Novým trendem je i výrazné posílení kapacity veřejných služeb zaměstnanosti.

Klíčovým úkolem přijatých opatření v tomto směru aktivní politiky zaměstnanosti je včleňování dalších skupin potenciálních pracovníků na trh práce - tedy zvyšování míry zaměstnanosti. Nové je, že jsou pregnantně určeny cílové skupiny, na něž jsou opatření zaměřena (věkově znevýhodněné skupiny, zdravotně postižení, dlouhodobě nezaměstnaní apod.).

Největší pozornost v tomto článku věnujeme první skupině (věkově znevýhodněné osoby), a to nejen v Evropě, ale přednostně v České republice. Řada států aplikuje postupy, jež mají přímo garantovat zaměstnatelnost mladých lidí ve věku 15 - 27 let. Příkladem může být Maďarsko, kde stát v rámci akce „první zaměstnání“ garantuje takové firmě 100% náhradu čtyřměsíční mzdy a placení příspěvku na zdravotní a sociální zabezpečení. Už vzpomenutá Francie vytváří tzv. „pracovní místa pro budoucnost“. Cílem je vyškolit a posléze najmout až 100 000 mladých lidí, kteří budou pracovat ve veřejném sektoru. Obdobný projekt schválilo Španělsko, kde kromě obecných vzdělávacích aktivit probíhá příprava na potenciální budoucí zaměstnání. Kromě toho jsou opět restartovány a inovovány klasické programy, jež mladé lidi připraví na práci v odvětvích, u nichž lze v budoucnu předpokládat rozmach. Takový je třeba projekt „Youth Contract“, který obsahuje učňovské vzdělávání a dobrovolnou praxi.

Odstranění všech forem diskriminace na pracovním trhu

Ohroženou a velmi často i diskriminovanou skupinou na trhu práce jsou ženy. Je logické, že jejich pracovní aktivita nemůže být posílena pouze aktivní politikou zaměstnanosti, ale celým široce koncipovaným portfoliem opatření, která budou ovlivňovat jejich rodinný život. Tak např. Velká Británie zavedla nový režim nezdaněné péče o děti pracujících rodin a Irsko garantuje místa v družinách a předškolních zařízeních pro děti z rodin s nízkými příjmy. Také Německo zavedlo zákonný nárok na místo v zařízeních péče o děti mladší tří let a zároveň zaručilo dávky na výchovu dětí.

Problémem, který významně ovlivňuje zaměstnanost (a zaměstnatelnost) lidí zejména v problémových skupinách, je mechanismus stanovování mezd včetně jejich indexace². Zvláště v době krize byla v řadě zemí pozastavena návaznost přizpůsobování mezd růstu cenové hladiny. Příkladem toho je zpomalení růstu mezd ve Španělsku, kde se sociální partneři dohodli na zmrazení mezd. Belgie pro roky 2013 - 2014 stanovila nulovou mzdovou normu, to jest přírůžku, o kterou se mohou náklady práce zvýšit nad úroveň inflace.

Klasickým a stále více rozvíjeným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti je tvorba nových míst; děje se tak buď formou investičních pobídek, anebo tvorbou míst ve veřejném sektoru, nejméně v odvětvích s dlouhodobou perspektivou.

2 Autoři ponechávají stranou problematiku minimální mzdy, jež je zevrubně řešena např. v: T. Pavelka, T. Löster, P. Makovský, J. Langhamrová: Dlouhodobá nezaměstnanost v České republice, Melandrium, Slaný 2011.

Rozvoj kvalifikované pracovní síly

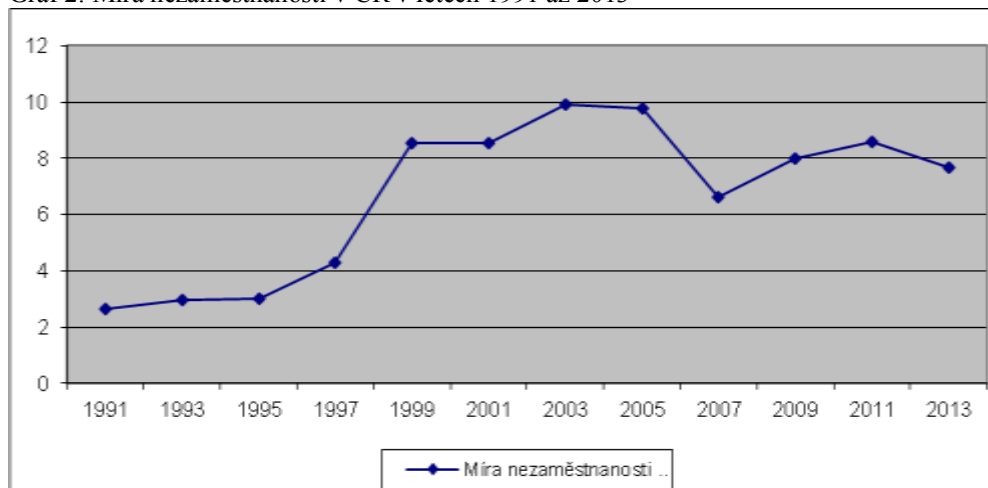
Opatření spadající do tohoto směru zaměstnanecké politiky samozřejmě nejsou nová a v zásadě navazují na strategii, jež byla započata Lisabonskou strategií a rozvinuta v agendě Evropa 2020. Jedná se však o to, že každá země měla pro tuto oblast svůj specifický přístup. Ten by měl řešit problematická místa na pracovním trhu, která vykristalizovala zejména během poslední velké krize. Mnohé země např. položily důraz na rekvalifikaci či spíše systematické a modernizované vzdělávání dospělých (Malta, Bulharsko). Lotyšsko, kde krize vyhnala ze země řadu pracovníků, vytvořilo zevrubný plán, který má umožnit jejich návrat. Ten zahrnuje všechna opatření (samozřejmě včetně rekvalifikací), jež umožní jim a jejich dětem návrat do vlasti. V některých zemích bylo podstatně pozměněno učňovské školství, např. ve Velké Británii mohou zaměstnavatelé vypracovat vlastní systém učňovského vzdělávání podle svých konkrétních potřeb.

Švédsko zavedlo „Pracovní místa s úvodem do odborné přípravy pro mladé lidi ve věku 15-24 let“, kteří nemají předchozí zkušenosti s konkrétním povoláním. Bylo by samozřejmě možné uvést i další příklady. Zde se jedná o vytvoření spojovacího můstku mezi vzděláním a nástupem do prvního zaměstnání.

Aktivní politika zaměstnanosti v České republice

Svoji pozornost nyní zaměříme na český pracovní trh a českou politiku zaměstnanosti. České podmínky se od západoevropských zemí liší v tom, že až do roku 1989 zde oficiálně žádná nezaměstnanost neexistovala (to samozřejmě není případ pouze České republiky, stejná situace byla i na Slovensku a velmi podobná též v dalších východoevropských členských státech Rady vzájemné hospodářské pomoci - i když i zde bychom mohli vyzorovat v 80. letech některé odchylky; např. existence určité nezaměstnanosti v Polsku se již v této době příliš nepopírala, pouze docházelo k jejímu ideologickému vysvětlování), ta se začala vytvářet až od roku 1990 v souvislosti s transformací dosud regulované socialistické ekonomiky na tržní model. Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR udává graf 2:

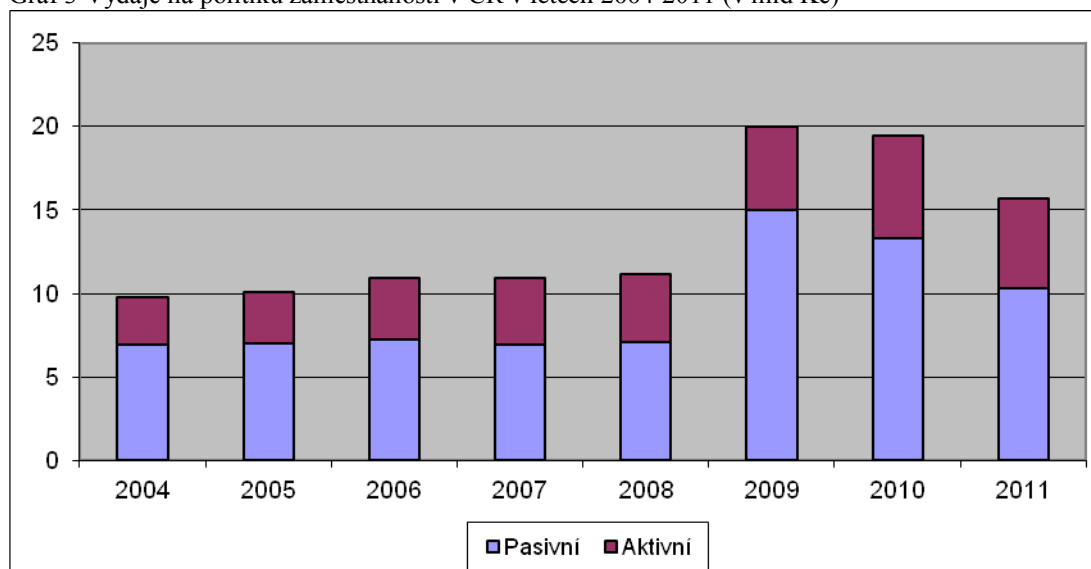
Graf 2: Míra nezaměstnanosti v ČR v letech 1991 až 2013



Zdroj: *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2013*, s.11-18

S ohledem na relativně vysokou míru nezaměstnanosti v České republice od konce 90. let, hodnotami zcela srovnatelnou se zeměmi západní Evropy, je zjevné, že problematika popisovaná v první a druhé části tohoto článku se tak či onak projevuje i zde. Jak vyplývá z následujícího grafu 3, význam APZ, resp. její podíl na celkové politice zaměstnanosti v čase neustále narůstá; v roce 2004 na pasivní politiku zaměstnanosti připadalo 72 % výdajů, kdežto na APZ jen 28 %, v roce 2011 se tyto podíly změnily na 66 % a 34 % (APZ).

Graf 3 Výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR v letech 2004-2011 (v mld Kč)



Zdroj: vlastní výpočty z dat MF ČR (výdaje státního rozpočtu ČR v letech 2004 až 2011)

Mezi hlavní nástroje aktivní politiky nezaměstnanosti České republiky patřily v první dekádě 21. století rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, podpora zaměstnanosti zdravotně postižených občanů a příspěvek zaměstnavatelům více než 50 % občanů se změněnou pracovní schopností. Výdaje (zaokrouhlené) na tyto formy APZ udává tabulka 1, z níž je jasně patrné, že v letech 2004 až 2011 výdaje na většinu forem APZ v dlouhodobém horizontu stagnovaly (nehledě na krátkodobé meziroční výkyvy), pouze příspěvek zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % občanů se změněnou pracovní schopností nepřetržitě rostl:

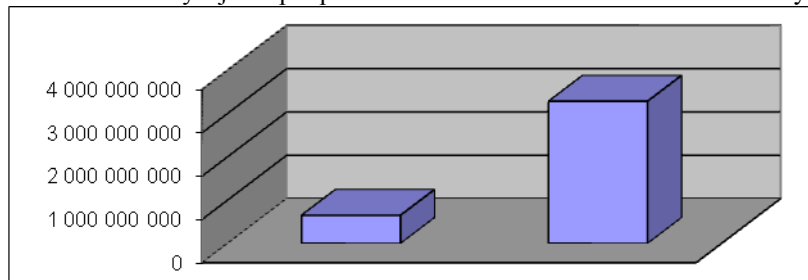
Tabulka 1: Vývoj výdajů (v mld Kč) na hlavní formy APZ v ČR v letech 2004-2011

Druh podpory	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
Pasivní pol. zaměst.	6,99	7,01	7,28	6,99	7,09	15,03	13,31	10,31	
Aktivní pol. zaměst.	2,77	3,07	3,70	3,98	4,09	4,94	6,13	5,36	
Z toho:	Rekvalifikace	0,01	0,003	0,0001	0,005	0,05	0,009	0,02	0,009
	Veřejně prospěšné práce	0,83	0,84	0,90	0,68	0,95	1,37	1,62	1,02
	Společensky účelná pracovní místa	1,03	1,18	1,07	0,87	0,60	0,99	1,45	0,79
	Podpora zaměstnanosti zdrav. postižených osob	0,25	0,31	0,32	0,23	0,25	0,32	0,32	0,25
	Příspěvek zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se ZPS	0,65	0,74	1,41	2,19	2,28	2,26	2,71	3,28

Zdroj: vlastní výpočty z dat MF ČR (výdaje státního rozpočtu ČR v letech 2004 až 2011)

Porovnáme-li oba hraniční roky (2004 a 2011) mezi sebou z hlediska podílu výdajů na jednotlivé formy APZ, okamžitě zaujme prudký vzrůst příspěvků zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % občanů se změněnou pracovní schopností (ZPS), což je zřetelně patrné z grafu 4. Na jedné straně je to pochopitelné a ze všech hledisek správné, poněvadž, jelikož lidé se ZPS si shánějí zaměstnání mimořádně obtížně, na druhé straně je ale otázka, zda nejsou parametry této formy APZ nastaveny pro zaměstnavatele až příliš výhodně a jestli příslušný příspěvek není pro ně sám o sobě zdrojem zisku:

Graf 4: Nárůst výdajů na příspěvek zaměstnavatelům nad 50 % ZPS - roky 2004 a 2011



Zdroj: vlastní výpočty z dat MF ČR (výdaje státního rozpočtu ČR v letech 2004 až 2011)

Nárůst významu aktivní politiky zaměstnanosti v ČR je patrný i z toho, že se v poslední době objevuje řada nových projektů, cíleně a adresně zaměřených na určité skupiny nezaměstnaných. Tyto projekty jsou částečně financovány ze státního rozpočtu, stále větší část prostředků však pochází z Evropského sociálního fondu. V březnu 2013 byl Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR vytvořen projekt „Podpora zaměstnávání mladých uchazečů do 30 let“. Do něj jsou zařazováni mladí zaměstnanci evidovaní na Úřadu práce ČR. Firma na takového zaměstnance může získat příspěvek, a to až do částky 24 000 Kč (hrubá mzda plus odvody). Současně mohou firmy získat státní jednorázový finanční a administrativní příspěvek na vybavení takovéhoho místa.

Projekt „Zkrácené pracovní úvazky pro rodiče a dlouhodobě nezaměstnané“ podporuje rodiče pečující o malé děti a uchazeče o zaměstnání, kteří jsou nezaměstnaní déle než rok. Firmě, která tyto uchazeče o místo zaměstná, případně příspěvek až 12 000 Kč. Do 30.6.2013 bylo takto podpořeno 1048 uchazečů o zaměstnání.

Pro ty, kteří zkusí samostatné podnikání, je určen projekt „Zaměstnej sám sebe. Buď OSVČ.“ Prostředky, jež mohou být poskytnuty ve výši 40 000 a 80 000 Kč, jsou vázány na předpoklad, že příjemce dotace bude svoji živnost provozovat po předem dohodnutou dobu, tj. nejčastěji 1, resp. 2 roky. Do 30.6.2013 bylo takto podpořeno 1037 uchazečů o zaměstnání.

Projekt „Vzdělávejte se pro stabilitu“ zjednodušuje zaměstnání v hospodářsky obtížné situaci. Zaměstnavatel nemusí prokazovat pokles tržeb za celou společnost, ale pouze za konkrétní provozovnu či závod.

Projekt „Chceš práci: Rekvalifikuj se!“ je zaměřen na odvětví, kde se dlouhodobě projevuje nedostatek pracovních sil. Stejně jako u obdobných projektů realizovaných v jiných zemích Evropské unie, rekvalifikační programy vycházejí z požadavků firem.

Stále větší význam mají projekty a programy financované z prostředků Evropského sociálního fondu. Není rozhodně cílem této stati zevrubný popis všech probíhajících akcí; připomeňme proto jen operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (období 2007-2013). V rámci prioritní osy Aktivní politika trhu práce je možno heslovitě vzpomenout projekty, jež mají zvýšit zaměstnatelnost a fakticky vycházejí z prvního pilíře Lisabonské strategie. V roce 2013 byly realizovány tři národní individuální projekty:

- Vzdělávejte se pro růst - rekvalifikace
- Vzdělávejte se pro růst - pracovní příležitosti
- Vzdělání a dovednosti na trhu práce

Společným prvkem těchto projektů je jejich vysoká variabilita, kdy parametry programů jsou přizpůsobovány požadavkům firem, ale také možnostem rekvalifikovaných pracovníků.³

Závěr

Hospodářská krize 2008 - 2011 je hodnocena jako nejvýraznější ekonomický pokles od konce 2. světové války. Ačkoliv na jednotlivé státy Evropské unie dopadla nestejným způsobem, globálně vedla ke značné redukci pracovních míst, tedy k vytváření nezaměstnanosti cyklického typu. Současně však prohloubila strukturální a regionální nerovnováhy, což problémy na trhu práce prohloubilo. Tento fakt se plně projevil i po odeznění hospodářské krize a po návratu k ekonomickému růstu, kdy nadále zůstávají velké skupiny ekonomicky aktivního obyvatelstva mimo stabilní zaměstnanecké poměry. Částečně, neplnohodnotné pracovní kontrakty tuto situaci nemohou vyřešit. Dále se prohloubil nesoulad mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce. Kombinace všech těchto souvislostí stimuluje nové postupy na poli aktivní politiky zaměstnanosti. Kromě tradičních jsou vytvářeny nové projekty, jež mají přes svoji rozmanitost řadu společných rysů:

a) Jsou zaměřeny na nejvíce ohrožené skupiny obyvatel, jež nejsou schopny se samy umístit na trhu práce a nejsou schopny na něm setrvat. Z předcházejícího textu plyne, že se jedná zejména o absolventy škol, kteří hledají první zaměstnání, a také o starší pracovníky často těsně předdůchodového věku.

³ Údaje z českého trhu práce volně převzaty z Analýzy vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti MPSV ČR v první polovině r. 2013.

b) Přijatá opatření nespádají pouze pod zaměstnaneckou politiku v úzkém slova smyslu, ale obsahují často široké spektrum sociálních aspektů, jež vytvářejí příznivé podmínky pro do té doby vyloučené pracovníky. Příkladem může být již vzpomenuté Irsko, které garantuje umístění dětí z nízkopříjmových skupin obyvatel do předškolních zařízení.

c) Stále více projektů je financováno z Evropského sociálního fondu. Jeho prostřednictvím jsou vytvářena místa ve veřejném sektoru. Jedná se často o perspektivní místa v sociálních službách a v environmentální oblasti, kde je předpoklad, že nebudou likvidována prvním konjunkturálním poklesem.

Seznam použité literatury

1. BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0.
2. KELLER, J. *Tři sociální světy*. 1. vyd. Praha: Slon, 2010. ISBN 978-80-7419-044-5.
3. KELLER, J. *Soumrak sociálního státu*. 1. vyd. Praha: Slon, 2011. ISBN 978-80-7419-017-9.
4. KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1149-5.
5. MILDEOVÁ, S., POTUŽÁKOVÁ, Z. *Systémový přístup ke konceptu flexicurity*. Politická ekonomie 2, 2011. ISSN 0032-3233.
6. MPSV ČR. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2013*. www.mpsv.cz.
7. PAVELKA, T., LÖSTER, T., MAKOVSKÝ, P., LANGHAMROVÁ, J. *Dlouhodobá nezaměstnanost v České republice*. 1. vyd. Slaný: Melandrium, 2011. ISBN 978-80-86175-76-8.
8. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2013*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014. ISBN 978-80-7421-073-0.
9. *Zákony o státním rozpočtu ČR v letech 2003 až 2013*, dostupné z <http://www.mfcr.cz/>

NEW APPROACHES TO EMPLOYMENT POLICY IN THE EUROPEAN UNION AND THE CZECH REPUBLIC

Abstract: Theory and employment policy consists of individual learning, responding to the practical needs of society. Theory and politics are closely linked yet and form one integral unit. At present, the issue of employment and unemployment examined objective positivist science. Economic theory is the issue of labor markets elaborated in detail at the micro and macro.

Unemployment is at 80 the last century has become an important factor. It is an important factor causing the growing national debt. Also threatens social peace in society. For this reason, the European Union passed the 90 years of the twentieth century from the so-called passive to active employment policy. Its aim is to prevent and eliminate unemployment causes that constitute it. A necessary condition for the application of methods of active employment policy is to create the necessary legal framework. Within the EU defined the four pillars of employment. Great emphasis is placed on reducing long-term unemployment.

Abstrakt: Teorie a politika zaměstnanosti představuje vnitřně konzistentní individuální nauku, reagující na praktické potřeby společnosti. Teorie a politika spolu úzce souvisí a tvoří jeden nedílný komplex. V současné době je problematika zaměstnanosti a nezaměstnanosti předmětem zkoumání objektivní pozitivistické vědy. V ekonomické teorii je problematika trhu práce detailně analyzována v mikro i v makroměřítku.

Nezaměstnanost se v 80 letech minulého století se stala důležitým faktorem. Vlivy Je důležitým faktorem způsobujícím růst státního dluh a rovněž ohrožuje sociální smír ve společnosti. Z tohoto důvodu Evropská unie přešla v 90. letech dvacátého století od takzvané pasivní k aktivní politice zaměstnanosti. Jejím cílem je předcházet a zamezit příčinám nezaměstnanosti, které ji způsobují. Nutnou podmínkou pro uplatnění metod aktivní politiky zaměstnanosti je vytvořit potřebný právní rámec. V rámci EU jsou definovány čtyři pilíře zaměstnanosti. Velký důraz je kladen na snižování dlouhodobé nezaměstnanosti.

Keywords: unemployment, active employment policy, labor market.

JEL Classification: J6

Údaje o autorech:

RNDr. Ing. Jiří Dobrylovský, Ph.D.

Vysoká škola ekonomická v Praze, katedra mikroekonomie

E-mail: dobrylov@vse.cz

PhDr. Petr Adámek, CSc.

Vysoká škola ekonomická v Praze, katedra mikroekonomie

E-mail: adamek@vse.cz

3. Diskuse k přípravě pracovní části konference LK

3.1. Kontext reforem (globální problémy a metodologie)

Jak předvídat budoucnost?

Rafik Bedretdinov

Současný společenský život vůbec, a hospodářskou činnost zvlášť už není možné představit bez prognózování, bez předpovídání toho, co bude. Proč tomu je tak? Především, proto, že lidstvo vždy se zajímalo o budoucnost. Proto se pravidelně objevovali různí věštcí, jasnovidci a další, kteří se pokoušeli otevřít lidem to, co je čeká.

Také to samé pozorujeme i v současnosti. Tím spíše, že moderní etapa rozvoje světového společenství, globální ekonomiky se charakterizuje narůstáním krizových jevů, zhoršením celkové životní úrovně, vojenskými konflikty, a pochopitelně nejasnými výhledy budoucího rozvoje. V těchto podmínkách, samo sebou pochopitelně, aktuální se stává nejen otázka o příčinách uvedených výše jevů, ale také určení perspektiv ekonomického a sociálního rozvoje jednotlivých zemí a celého světa. Výsledky předpovídání, proroctví a předvídaní byli různé, a dokonce rozporné. Někteří z nich uskutečňovaly se, většinou však ne.

V současném sociálním a ekonomickém životě existují profesionálové, organizace a celé analytické centra, které dělají krátkodobé a dlouhodobé předpovědi výsledky, kterých lze redukovat k vymezení výsledků sociálního rozvoje, růstu obyvatelstva, procentního růstu hrubého národního důchodu, spotřeby, inflace, nezaměstnanosti atp. a jiných ukazatelů v USA, Číně, EU atd. V současné době, kdy narůstá nestabilita, antagonismus nejrůznějších společenských systémů (Evropská unie obezřetně se pokouší překonat krizové jevy; ekonomika USA ztěžka překonává stagnaci; s určitými těžkostmi se potýká ekonomika Číny, Japonska, Ruska a jiných států), přirozeně narůstá potřeba vědět směry, cesty a vyhlídky dalšího vývoje. Situace ještě zhoršila narůstáním vojenské konfrontace, lokálními konflikty, hrozícími přerůst v světovou katastrofu (Ukrajina, Sýrie, Palestina a Izrael, Libye atd.).

První teze: svět bez vědeckého prognózování slepý a rozvíjí se chaoticky, nanejvýš na základě empirických zkušeností a voluntarismu dominantních společenských sil.

Do popředí jsme dali pojem "prognózování". Ovšem co budeme chápat pod tímto pojmem? Prognózu budeme rozumět vědecky opodstatněné mínění, rozhodnutí o možných stavech každého objektu (například, zdraví, země, ekonomiky) v budoucnu. Samotný proces formování takových mínění, vyvozování soudu lze pojmenovat prognózováním.

S prognózováním, předvídaním a předpověďmi (zdůrazníme, že to není totéž) lidstvo seznámilo již dávno. Starořecký filosof Tháles z Milétu předpověděl, že 28 května roku 585 před naším letopočtem se odehraje zatmění Slunce. A ono se skutečnosti stalo. Pravda, tenkrát, pojem "předpověď" (někdy je chápán jako mimosmyslová schopnost pronikat do budoucnosti), není na místě. Za prvé, ve skutečnosti, předpověď mílétského filosa nic nadsmyslového nepředstavovala, jelikož historickými pozorováními slunečních zatmění (pramen: svaté papyrosy a vědomosti) zabývali se už kněží starého Egypta; a za druhé, přesný matematický výpočet zákonitého opakování slunečních zatmění, provedl samotný Tháles, což dovolilo mu vytvořit takovou předpověď. Tento konkrétní případ nutí nás buď jinak chápat obsahovou náplň pojmu "předpověď" (je účelné rozumět tímto proces vyvedení vědomosti o vzniku toho nebo jiného jevu na základě cyklických procesů v přírodě a společnosti), buď dokonce se vzdát použití uvedeného výše pojmu ve vědecké terminologii. Pochopitelně, ve všední řeči toto slovo má právo na svoji existenci.

Druhá teze: je nutno rozlišovat proces prognózování a proroctví. První předpokládá vědecké pronikání k podstatě jevů; druhý – nadsmyslovou schopnost, v nějaké míře iracionální intuici.

Nicméně nelze odmítat, že existuje i jiný aspekt předpovědi, a sice, návrh rozlišovat je podle stupňů racionality. Tvrdí se, že na jedné straně, existují racionální předpovědi; na druhé straně - iracionální. V souladu s touto klasifikací k racionálním předpovědím patří hypoteticko-deduktivní závěry ze základních východisek. Příkladem takového typu předpovědi, je hypotéza o existenci planety Neptun, kterou vypracoval francouzský matematik a astronom Urbain Jean Joseph Le Verrier (1811-1877) na základě zásad nebeské mechaniky Isaaca Newtona. Planeta Neptun byla skutečně objevena 23. září 1846 astronomem J. G. Gallem a studentem astronomie L. d'Arrestem K iracionálním předpovědím patří, tak zvané, proroctví francouzského doktora a astrologa Nostradamuse (1503- 1566). Takový přístup k interpretaci předpovědi umožňuje vytvořit následující

závěr: racionální předpověď je v podstatě, totožná s prognózou. Iracionální předpověď lze redukovat na oblast mimosmyslového, neskutečného, nebo dosud ne vysvětleného.

Poněkud jinou významovou zátěž nese pojem "předvídaní" – rozumíme tím formu vědeckého poznání, založenou na o kombinaci teoreticko-experimentálních vědomostí a pozorování. Spolu s předpovědí a předvídaní snaží se proniknout do oblasti dalších dosud nepoznaných jevů, na základě objevení zákonitostí a vzájemných vztahů ve skutečnosti. Lze předvídat vývoj událostí v nejbližší budoucnosti, například, zatmění, vývoj nemoci, metamorfózy ekonomického a sociálního rozvoje. V předvídaní do hry vstupuje prvek pravděpodobnosti a nějaké neurčitosti. Dobrým prostředkem přijetí rozhodnutí v neurčitě situaci je teorie her, která vznikla poměrně nedávno, v polovině XX. století. V této souvislosti taktéž vzniká pokušení rozdělit předvídaní na racionální a iracionální. Jestliže východiskem je obecné tvrzení (například, svět je konfliktní ve své podstatě, ekonomika nutně směřuje k rovnováze), pak zvláštní je vyvozováno a popisuje se ve formě konkrétního jevu, procesu (například, krize na Ukrajině, syrský, libyjský aj. konflikty anebo tvrzení, že hospodářství české republiky je v nerovnovážném stavu z důvodu současných krizových jevů ve světě, ale po jejich odeznění vrátí se k rovnováze). Toto lze vztahovat k racionálnímu předvídaní. Naopak předvídaní, založené na extraordinárních, jasnozřivých, respektive unikátních vlastnostech toho nebo onoho subjektu lze připsat spíše k iracionálním.

Hodnotic výsledek vyjádřeného výše, lze uzavřít: prognózování, racionální předpověď a vědecké předvídaní vyjadřují tentýž proces vyvozování vědeckých

soudů na základě už existujících obecných ustanovení a prokázaných experimentálních faktů.

Třetí teze: předvídaní předpokládá vyvedení vědeckých soudů na základě existujících premis.

Podle našeho mínění, důležitou otázkou je určení cesty a metody vědeckého prognózování. Především, poukážeme na globální rozdělení systémů:

1. formalistické (lze je popsat matematickým jazykem);
2. neformalistické respektive expertní (tenkrát soudy se vytvářejí na základě teoretického a empirického proniknutí do hloubky jevů).

Co znamená osvojování budoucnosti pomocí formalistické matematické metody? Počínaje starými dobami, rozvoj lidské civilizace nerozborně spjat s formalismem, totiž s vybudováním, zkoumáním a použitím modelů nejrůznějších objektů, procesů a jevů. Například, v rozhovoru jsme, jakoby zastupujeme skutečné objekty jejich jmény a číselným vyjádřením. Od jména nebo čísla nepotřebujeme nic, mimo to, aby jednoznačně označovaly potřebný objekt. Ve své činnosti – v praktické, umělecké a vědecké sféře - člověk vždy buduje nějaký odliček, náhražku toho objektu, procesu nebo jevu, s kterými má co do činění. Jim může být matematický vzorec, popisující nějaký proces (například, zákon gravitace). Podle tohoto zákona mezi různými materiálními tělesy ve vesmíru i na Zemi působí síla vzájemné přitažlivosti. Jako každý fyzikální zákon, i zákon přitažlivosti se vyjadřuje pomocí matematické rovnice. Jestli M_1 - hmoty dvou těles, a D - vzdálenost mezi nimi, tehdy síla F vzájemná přitažlivost mezi nimi rovná se:

$$F = GMm/D^2$$

kde G - gravitační konstanta, která se zjišťuje prostřednictvím experimentu.

Matematický formalismus umožňuje vypočítat současný stav a budoucí chování dvou materiálních těles. Jiná situace nastává při poznávání budoucího chování ne formalistického systému. Taková situace dosti často vzniká při snaze proniknout do podstaty sociálních systémů. Možnosti odhalení podstaty tenkrát nevelké: empirické vědomosti, zkušenosti, zprostředkovaná informace z nejrůznějších zdrojů. Například, přání prognózovat vývoj událostí v Evropské unii po schválení ekonomických sankcí proti Rusku, požaduje chápání celkové situace, jak v Evropské unii, tak i v Rusku. Navíc je potřebná znalost ekonomických vzájemných vztahů a vzájemného ovlivňování nejrůznějších hospodářských mechanismů, což by mělo umožnit zajistit zranitelná místa a cesty kompensaci škod atd. V podstatě, podobným způsobem předpovídá budoucí vývoj většina moderních analytiků, expertů, kteří zpravidla ovládají historii a stupeň rozvinutosti zkoumané oblasti. Příkladem takového vědeckého prognózování byla obecná teorie relativity A. Einsteina, teorie atomu N. Bohra i další.

Čtvrtá teze: Sociální a ekonomické systému jsou to neformalistické objekty, které požadují použití mnohem složitějších způsobů zkoumání. Ekonomické prognózování se opírá o vědecké metody poznání ekonomických jevů, což vyžaduje použití souhrnu způsobů a prostředků ekonomického předpovídání. V nějaké míře tento přístup k osvojování reality lze nazvat předbíhajícím odrazem. Co to však znamená? Vědeckými výzkumy bylo prokázáno, že živé organismy na základě extrapolace dřívějších zkušenosti zformovaly schopnost v té či oné míře připravovat se na budoucnost, tj. rostlinstvo a zvířectvo jakoby "předvídají" budoucí události a včas přichystat své vnitřní vlastnosti pro adaptaci se k nim. Dokonce se ujal na popularitě názor, že samotný vznik života, zřejmě, by nebyl možný bez přebíhajícího odrazu, který umožnil předem přijímat rozhodnutí pro adaptaci k okolní situaci za účelem zachování biosystému.

Pátá teze: sociální a ekonomické předvídaní předpokládá předbíhající odraz reality.

Podle stupně konkrétnosti a charakteru vlivu na průběh zkoumaných procesů se rozlišujeme tři formy prognózování nebo předvídání: hypotézu (zobecnující vědecké předvídání), prognózu a plán.

Hypotéza charakterizuje vědeckou prognózu na úrovni celkové obecné teorie. Základ hypotézy činí teorie a objevené zákonitosti fungování a rozvoje zkoumaných objektů. Na úrovni hypotézy se dává jejich kvalitativní charakteristika, vyjadřující obecné zákonitosti chování daných objektů. Chceme-li přijít s hypotézou, pak musíme získat některý souhrn faktů, patřících k pozorovanému jevu, které by odůvodnily pravděpodobnost určitého předpokladu a vysvětlili neznámou stránku skutečnosti. Proto vybudování hypotézy spojeno, především, se shromažďováním faktů, vztahujících se k jevu, které jsme, objasňujeme, ale zároveň se neshodujících se stávajícím vysvětlením. Za příklady takových hypotéz není třeba daleko chodit: v roce 1911 r. anglický fyzik E. Rutherford (1871-1937) přišel s hypotézou planetární stavby atomu. Z ní vyplývalo, že elektrony otáčecí kolem jádra atomu v souladu se zákony klasické mechaniky a elektrodynamiky musely by ztrácet svou kinetickou energii, klesat a padat směrem k jádru. Ve skutečnosti však atom je neutrální, a v kombinaci s elektronem vytváří dost stabilní systém. Vznikla nesrovnalost, která vyžadovala upřesnění. V roce 1915 Niels Bohr (1885-1962) doplnil hypotézu Rutherforda následujícím tvrzením: elektrony se pohybují kolem jádra atomu ne podle libovolných oběžných drah, ale pouze po drahách nesoucím energii, která rovná se celému číslu kvant. V takovém případě elektron neztrácí svou energii, atom zůstává stabilní a neutrální. Pozdější výzkumy stavby atomu však ukázali, že i doplněna hypotéza (Rutherforda - Bohra) neúplně odpovídá výsledkům experimentů, proto zákonitě musela ustoupit místo kvantové a vlnové teorii atomu. A dál. V roce 2008 český ekonom R. Valeník přišel s hypotézou existence a destruktivního vlivu společenských struktur, založených na vzájemném krytí poruch obecně-přijatelných zásad, které stisknuli pod sebe institucionální systémy nejrůznějších zemí. Výsledkem je destruktivní celosvětový vývoj.

Prognóza ve srovnání s hypotézou má větší určitost, jelikož se opírá nejenom o kvalitativní, ale také na kvantitativní hodnoty a proto umožňuje konkrétněji charakterizovat budoucnost. Prognóza vyjadřuje předvídání na úrovni konkrétně-praktické teorie. A proto, předpověď se odlišuje od hypotézy menším stupněm neurčitosti a větší hodnověrností. Zároveň spojení prognózy se zkoumaným objektem, jevem není pevné, jednoznačné, neboť prognóza má pravděpodobnostní charakter. Například, v modelu japonského vědce J. Kaya hlavní cíl výzkumů – nalézt cesty snížení rozdílů ve výši příjmů na jednoho obyvatele vyspělých a rozvojových krajin. Pro dosažení tohoto účelu je zapotřebí, aby vyspělé státy poskytovaly bezplatnou pomoc ve výši 1 % svého každoročního hrubého národního důchodu rozvojovým státům. Anebo další příklad. Vývoj moderního světa půjde absolutně jinou cestou, jestliže ve společnosti budou dominovat vzdělávací a produktivní služby, orientované na rozvoj lidského kapitálu, a sice ve sféře vzdělání, zdravotnictví, kultury, rodinné výchovy a odpočinku.

Plán je stanovením určitého a jasného cíle. V něm se určují cesty a prostředky rozvoje v souladu s daným úkolem, odůvodňují se přijaté řídicí rozhodnutí. Jeho hlavním charakteristickým rysem je určitost a závaznost zadání. Proto, v plánu prognóza dostává největší konkrétnost. Stejně jako prognóza, také i plán opírá se o výsledky a úspěchy konkrétní teorie. Například, akční plán české vlády v podmínkách přijetí vzájemných sankcí ze strany Evropské unie a Ruska. Nebo plán realizace reformy penzijního systému v ČR.

Vycházejí z uvedeného výše vzniká následující schéma prognózování budoucího: hypotéza – prognóza – plán.

Šestá teze: prognózování budoucnosti předpokládá tři stupně znalosti objektivní skutečnosti.

Pochopitelně, hlavní roli v této trojici hraje prognóza (znalecká, založená na extrapolaci nebo modelování). Expertní prognóza vyžaduje předběžný sběr informace (dotazník, rozhovor aj.), závěry odborníků, analýzu. Extrapolace znamená studium předcházejícího vývoje objektu a přenesení zákonitých jevů tohoto vývoje z minulosti do budoucna. Modelování - rozbor průzkumných a normativních modelů prognózovaného objektu, v světle očekávaných nebo stanovovaných změn jeho stavu.

V praktické činnosti všichni tři způsoby formování prognózy se používají společně. Totéž dá se říci i o schématu prognózování budoucnosti.

Sedmá teze: Budoucnost nelze naprogramovat a uskutečnit bez dodržení triády: hypotéza – předpověď – plán.

Základní teze výkladu o člověku a jeho prostředí.

Ladislav Žák

O prostředí

- Prostředí je časoprostorovým uspořádáním nerovnováh

- Pro každou nerovnováhu existuje prostředí, ve kterém se tato nerovnováha stává součástí jeho dynamické rovnováhy
- Pro ostatní prostředí je taková nerovnováha utvářející
- Vše je součástí svého prostředí
- Nic není větší než jeho prostředí

O člověku

- Člověk je iracionální, hluboce citový, magicky myslící, sugestibilní a v malých sociálních skupinách kooperující živočišný druh
- Člověk vystupuje zároveň jako individualita, organismus i organizace
- Člověk jako subjekt komunikuje duálně s omezenou intencionalitou, je schopen pouze určitého stupně vzhledu do vlastního já a účastnit se s různou mírou subjektivitě multilaterální komunikace

Výchozí předpoklady

- Prostor má časoprostorové, energetické a informační složky, které vystupují v podobě různých polí
- Prostor se skládá z forem, obsahů a smyslů
- Prostor má tendenci ke zvyšování vlastní složitosti a následným kolapsům
- Prostor může člověk vnímat prostřednictvím jeho vlastních změn
- Prostor a mozek spolu komunikují v rámci procesu poznání
- Prostor své změny komunikuje prostřednictvím nelineárních a lineárních informací, které jsou doplněny sděleními, které informaci nenesou
- Prostor obsahuje veškeré pozitivní i negativní možnosti

Co dělat

- Učit lidskosti v její singularitě, dualitě i pluralitě
- Učit úctě k životu a uznání role člověka
- Učit o nebezpečné iluzi "instantní změny ze supermarketu"
- Učit metodám poznávání prostředí a přímé komunikace s ním
- Učit základům utváření soustavy dorozumívání a porozumění v prostředí
- Učit o třech základních fobiích: ze smrti, z tajemna a transcendentna, ze sociální nekompetence
- Učit metodám rozvoje přirozené plachosti a využívání dynamiky prostředí

Aktuální trendy v prostředí

- Tendence k finanční kvantifikaci všech kvalit lidskosti a lidské komunikace
- Tendence k finanční efektivnosti ve stále větší části prostředí a ve stále jemnější struktuře
- Tendence k mocenskému zprostředkování stále většího objemu komunikace
- Tendence ke stále větší závislosti právnických i fyzických osob na vůli, na kterou nemají žádný vliv, nebo kterou ani neznají.
- Tendence k naprostému odcizení mezi stakeholdery a shareholdery

Aplikace I:

Nelze se ubránit dojmu, že se mezi pojmy jako "lidský kapitál" a "lidské zdroje" nějakým zvláštním způsobem ztratil člověk. "Člověk" jako pojem, ale především člověk jako živá bytost. Objevil se nám nový pojem "financování odvětví produktivních služeb", který je údajně komplexnější než pojmy dosavadní, např. "investování do lidského kapitálu." Klademe si dokola stále stejné otázky, ale nedáváme na ně odpovědi, které by měly praktickou vypovídací hodnotu. Možná je načase položit si otázku, jestli jsou naše otázky vůbec zodpověditelné, zda nejde více o peníze vynakládané na hledání neexistujícího, než o výsledek samotný. Často je obtížné se vyhnout při pohledu na takové úsilí myšlence na obraz alchymistické dílny z filmu Císařův pekař.

Snad by bylo dobré si konečně říci, že poskytovatelé jakýchkoliv prostředků, které jsou směřovány do osobního rozvoje jednotlivce, si musí být vědomi toho, že jakkoliv samozřejmě vznikající závazek má potenciál ovlivnit jednání onoho jednotlivce žádoucím způsobem, v delším časovém horizontu je takové jednání zcela nevyzpytatelné. Jinými slovy, konečný "předmět" financování je poněkud nestabilní, už z toho důvodu, že je prostě živý a má celou řadu zájmů, mezi kterými se může takový závazek v podobě "přenesené ceny" velmi snadno rozplynout. Představa spořádaně splácejících několika chudých chlapců, kteří se prosadili mezi harvardsko-oxfordskou elitu a chtějí se vzorným chováním udržet v druhořadých klubech obslužných elit, je tvář v tvář dnešní realitě, kdy podstatná část rodičů nemá už na školní obědy na základní škole, prostě úsměvná. Myšlenka, že lidé, kteří se vypracovali z prostředí pouličních rvaček do prostředí rvaček obchodních a politických, budou dbát nějakých pravidel, tomu může věřit jenom prostoduchý frekventant nedělní školy.

Je zvláštní, že to jsou často tíživí lidé, kteří na straně jedné brojí proti "druhému duchodovému pilíři" a na straně druhé usilovně montují dohromady "financování odvětví produktivních služeb" pomocí "přenesené ceny".

Přicházejí s tezí nutnosti dynamického růstu a tvrdí, že to dokonce ani jiný než dynamický růst nemůže být. Tady nejde o nějaký zázračný růst. Tady jde o nastolení určité normality v celém procesu vlivu společnosti na mladou generaci. Především jde o to, že je důležité zřejmě referendum nastolit taková pravidla, na která nebudou vliv mít politické strany a politici, přemýšlející jen v horizontu příští volební kampaně. Je zřejmě neblahým osudem společností před kolapsem nebo v jeho počáteční fázi, že intenzivně tvoří scénáře a řešení pro situace, které už nenávratně minuly. Trochu to připomíná rekonstrukce slavných bitev minulosti, provozované Werichovými Třemi veterány. Je to důsledek celkové degenerace elit, spojené s jejich leností a hloupostí. Tomu se přizpůsobují houfně elity obslužné, mezi které patří na čestném místě společenskoveštní akademická obec. Nelze z toho dovozovat, že je nutně také líná a hloupá, ale lze z toho dovodit, že se snaží vyhovět panstvu a vědecky aprobovat jeho konání, což je podstatou existence společenských věd. Platí staré dobré, jaký pán, takový krám. Ospravedlnit, odůvodnit a podpořit existenci a konání hlupáka ve funkci moudrým a společensky přínosným způsobem opravdu nelze. A tak se provádějí neustálé vědecké rituály, jejichž závěry odůvodňují status quo. Připomeňme si tu řadu koryfejí politické ekonomie socialismu, kteří nějakým zázrakem mezi listopadem a prosincem 1989 přešli na pozici "economics" a stali se nadšenými koryfeji liberálního kapitalismu.

Není tak žádnou záhadou, proč si neklademe otázky, jejichž řešení by představovala skutečně kvalitativní změny. Proč se neptáme na to, proč každý občan a každá firma nemá v rámci české jurisdikce svůj účet, na který povinně přicházejí veškeré příjmy?!? Proč z těchto účtů není automaticky strháváno konkrétní procento a zbytek nezůstává permanentně plně k dispozici občanům a firmám. Proč není pro stržení prostředky zřízen zvláštní fond, jehož podílíky jsou občané. Mimo společný fond nebo účet je v něm rovněž systém jednotlivých občanských účtů, na který jsou směřovány další prostředky, které jsou získány například z poplatků za využívání primárních zdrojů teritoria nebo spíše jurisdikce, kde společnost funguje. Určité procento ze společného fondu je fixně alokováno na správu teritoria a udržování jurisdikce, podobně, jako je tomu např. ve zdravotních pojišťovnách, a ostatní prostředky jsou k dispozici občanům na financování jejich přístupu ke vzdělání, zdravotní péči a důchodovému zabezpečení. Občanské podíly ve fondu se nedědí a ukončení účasti v něm se zbylé prostředky rozdělí ve prospěch všech ostatních. Jejich čerpání je omezeno na několik konkrétních aktivit, jako jsou vzdělávání, péče o zdraví, sociální zabezpečení. Členství ve fondu a účet vzniká narozením a lze se ho po dovršení plnoletosti vzdát. Pro tyto osoby potom ve vztahu k občanství nebo obecně k pravidlům pobytu v dané jurisdikci platí jiný systém fiskálních povinností.

Zdá se to být jednoduché a dokonce nelze ani vyloučit, že to nemusí být úplně dobře, ale určitě by to znamenalo ohromnou úsporu administrativy a omezení vlivu politiků a snad by to přineslo i větší aktivitu občanů v tom smyslu, že nejdůležitějším zákonem by se stal, spíše než státní rozpočet, státní závěrečný účet. Taková změna není, při všech možných objektivních nedostatecích, možná především proto, že to naše elity nechťejí.

Pokud se týče vzdělávání, pak je třeba se zamyslet nad tím, k čemu je dnes, na počátku 21. století, skutečné vzdělání dobré. Smiřme se už jednou pro vždy s tím, že se vzděláním je to jako se sexem. Nelze vyloučit, že sem tam přinese nějaký konkrétní výsledek nebo výhodu, ale proto po něm netoužíme ani ho proto neprovozujeme, pokud ovšem nebereme v úvahu prostituci. Životní zkušenost učí, že kvalita a úroveň libovolného vzdělávacího procesu významně utrpěla, pokud se jeho absolutorium stalo klíčovou podmínkou nějakého sociálně ekonomického statusu. Ze starých časů připomenu podmínku maturity pro všechny příslušníky SNB a z doby dnešní maturity nebo absolutorium bakalářského studia pro všemožné pracovníky veřejné správy. Druhou osudnou ranou pro úroveň vzdělávacího procesu je možnost jeho modifikace prostřednictvím mimorozpočtových peněz a mocenských vlivů. Vzdělávání jako aktivita by neobyčejně prospěla větší otevřenost a samozřejmě i větší konkurence. To, nač je třeba upozornit, je možnost existence otevřených zkoušek. Každý může přijít na určené místo a složit více nebo méně anonymní zkoušku, jejíž výsledek je uznán pro daný účel bez toho, že by zkoušený dokládal, jak prověřovaných znalostí dosáhl. Být vzdělaným člověkem je ryze osobní záležitost, ale k samotnému uznání nebo dokonce získání pracovní pozice je to málo. Mělo by být jasné, že společenskou prioritou musí být zajištění možnosti se vzdělávat, možnosti tyto znalosti prokázat a následně zajistit prokazatelnou souvislost mezi tímto prokázáním a společenským uznáním. Příkladem může být systém státní správy ve staré Číně a dalších civilizacích. Jistě nejde o všeobecně přijatelný recept, ale na druhé straně je spektrum použitelnosti takového přístupu velmi široké.

Opět jde především o to, jak rozetnout onen bludný kruh věčného nedostatku peněz, učitelů, poslů i žactva... Nesnažme se za každou stranu učit a pak lomit rukama nad vyhozenými prostředky na vzdělání u těch, kteří u zkoušek neuspěli. Snažme se nabídnout systém zkoušek, jejichž absolutorium reálně zvýší pravděpodobnost uplatnění na trhu práce. Budiž principiálně lhostejné, kolik je komu let, kam chodil do školy a kolik za to kdo zaplatil. Ptejme se, zda prošel systémem zkoušek...

Prosím všechny čtenáře, aby tento text brali jako pokus, abychom se na ctihodné půdě VŠFS pod patronátem známého rebela Radima I. Válečníka trochu odvázáli...

Aplikace II: Co dělat?

V minulém příspěvku jsem si kladl otázku, co je dnes opravdu důležité a postupně jsem došel k závěru, že to, co tvoří lesk a bídu pojmu "lidský kapitál" je zakleto právě v syntaktické podobě jeho samotného. Myslím, že

bychom se měli pozastavit nad tím, že člověk je pouhým přídavným jménem k podstatnému jménu kapitál. Je to zcela v souladu se současnou podobou vnímání našeho světa, ve kterém hraje kapitál a zejména ten finanční takřka absolutní prim. Jde o největší selhání západní politiky a společenských věd v dějinách, protože lehkomyšlně dopustily takřka naprostou nadvládu jednoho malého subsystému. Dokonce prohlásily liberální kapitalismus a demokracii za vrchol společenského vývoje a tedy i za konec dějin. Neselhávají však pouze systémy, selhávají především lidé. Politici i vědci selhali v tomto ohledu tragicky a mnohokrát. Obecným základem těchto selhání bylo a zůstává to, že se jednoduše nechali a nechávají koupit. Stávají se hlásnou troubou názorů svých kupců a své znalosti, vědomosti a míru moci a odpovědnosti přitom používají takřka výhradně jako zesilovač. Přesto však je nutné seriózně odpovědět na otázku, jestli současná politika a věda nemají už ve svém základu uložený virus, který, pokud je jeho vliv rozpoznán, vede jedince uvnitř systému k racionální volbě, že jediným východiskem je nechat se koupit, dokud je ještě po mém hlasu a hlásné troubě poptávka. Otázka tedy zní. Jsou dnes věda a politika autentické společenské systémy nebo jsou jen pouhými obslužnými systémy skutečné moci?!? A možná se tu naskytá příslovečná otázka za milión, která zní: je dnes vůbec možné se neprodávat?!? A pokud ano, do jaké míry je to efektivní?!? Je tato klíčová otázka stejně platná jak pro námezdní nekvalifikovanou sílu, tak pro kvalifikovaného vědce?!?

Nebojme se podívat kolem sebe a zapomenout na mantry současné ekonomické vědy o flexibilitě, efektivitě a řízení nákladů. Co uvidíme?!? To první, co nás udeří do očí je nepoměr mezi těmi, co tvrdě pracují a přitom živoří a těmi, kteří nepracují a přitom neživoří. To podstatné je to, že práce nedává lidem pocit důstojnosti a možnost normální obživy. Čím dál více je patrné, že pracovat se prostě nevyplácí. To platí v zásadě o všech úrovních práce ve mzdě, a to zejména na těch pracovních místech, kde se tvoří nové hodnoty. O trochu lépe na tom jsou pohaněči a šafáři všeho druhu, ale i oni musí být stále krutější a bezohlednější, aby si udrželi svůj standard. Odpověď na otázku jejich životního osudu a štěstí nám nejlépe dávají jejich pitevní zprávy. Pitevní obraz organismu asi tak čtyřicetiletého, úplně zdravého, vyběhaného a biopotravinami nasyceného manažera připomíná ohledání egyptské mumie. Stres se podepsal snad úplně na všem, a to se ještě nedá pitvat duše. Mozek a srdce, kde prý duše bydlí, jsou však pěkně zkomatělá hnízda, takže i dušička musí být pěkně omlácená. Zkrátka a dobře, lidé, kteří pracují v nějakém systému, organizaci, jsou pod takovým tlakem, že zcela přirozeně hledají možnost, jak se z něj vymanit, jak ho narušit, cizím slovem korumpovat. Hledají tak to, co jim současně společenské systémy nejen neposkytují, ale soustavně berou. Svobodu, vlastní důstojnost, uznání a ocenění své práce nejen v penězích.

Je to dáno tím, že i ty největší organizace - zaměstnavatelé jsou koneckonců jen stroje na zisk a jejich majitele vůbec nezajímá, jestli dělají rakety či vložky do bot nebo někam jinam. Sebevětší organizace nebo firmy jsou pouhá časově omezená, dočasná sdružení lidí, kteří si navzájem pomáhají tvořit a produkovat, aby tak pomáhali druhým lidem uspokojovat jejich potřeby a plnit jejich přání. Problém je v tom, že v pojmu jiným lidem jsou často zahrnuti nejen zákazníci, ale i majitelé. Majitelé často vnímají celou organizaci jako pouhý instrument, jeden z mnoha z té ohromné krabice s nářadím, který používají k dosažení svých cílů. Osudy lidí, které jsou na tom kterém instrumentu závislé, jsou hluboko pod jejich rozlišovací schopností. Nedá se říci, že je lidé nezajímají, nebo že jim chtějí škodit. Oni je prostě nevnímají. Naprosto oprávněně a bez jakýchkoliv skrupulí staré nářadí vyhazují a nahrazují ho novým. Konec konců, ani my se příliš nezabýváme údržbou domácího nářadí, a pokud něco ohneme, zlomíme či otupíme, spíše koupíme nové, než abychom opravovali nebo přibrušovali.

Vidíme tedy kolem sebe, že ty systémy, které byly ještě před pár lety zdrojem sociální stability, dnes tuto funkci neplní. Stále více je patrné, že se vyplácí život na hranicích dvou nebo několika prostředí v tzv. ekotonu. Obecná poučka zní, stát mimo systém, pokud možno mu nic nedávat, ale tak abych neztratil alespoň část výhod, které poskytuje a nedostal se s ním přitom do konfliktu. Systémy, které dnes fungují, jsou náchylné ke korupci především proto, že neposkytují nic, než mizernou almužnu a je proto jenom přirozené, že lidé, kteří v nich působí, se z nich snaží získat co možná nejvíce a to doslova za jakoukoliv cenu. Ničí tím systémy, ale ničí i sami sebe. Dokud budou společenské systémy dnešní doby stát na principech, který hlásá současný ekonomický mainstream, tedy na principech finanční efektivity, pak můžeme očekávat, že podobně se bude chovat každý jednotlivec v nich působící a systémy se rozpadnou. To platí pro spravedlnost, obranu a bezpečnost, školství, zdravotnictví a především veřejnou správu jako takovou. Podobně jako jsme přestali být studenty, žáky nebo pacienty, přestaneme být postupně i občany. Staneme se klienty čehosi, co se bude ještě chvilku jmenovat stát, ale spíše to bude už nějaká soukromá obchodní korporace. Tendence, které můžeme pozorovat ve svém prostředí, tomu nasvědčují. Mimo obecnou tendenci ke zvyšování vlastní složitosti a následným kolapsům, to jsou konkrétní tendence k finanční kvantifikaci všech kvalit lidskosti a lidské komunikace, tendence k finanční efektivitě ve stále větší části prostředí a ve stále jemnější struktuře, tendence k mocenskému zprostředkování stále většího objemu komunikace, tendence ke stále větší závislosti právnických i fyzických osob na vůli, na kterou nemají žádný vliv, nebo kterou ani neznají a neposlední řadě tendence k naprostému odcizení mezi stakeholdery a shareholdersy.

Pojem lidský kapitál přímo implikuje nutnost, aby člověk část své existence uvedl na trh. Učinil ji vlastnictvím, o které se mohou ostatní ucházet. Jakkoliv by se mohlo zdát, že to, co je uváděno na trh je jen "ius

fructis", tedy právo na užití výsledků či plodů lidských znalostí, velmi často je pod touto záminkou předmětem obchodu celý člověk nebo podle některých autorit a faustovského tématu alespoň jeho duše. Jde o staré téma karteziánského dualismu "res extensa" a "res cogitans." Každému normálnímu člověku je jasné, že jedno bez druhého nemá smysl, a tedy ani cenu. Obchod s lidským kapitálem tak není ničím jiným než obchodem s lidmi, který jen zdánlivě vypadá civilizovaněji než ten, na kterém vznikla moc Říma, USA a většiny států západní Evropy. Snad by bylo v rámci nového diskursu lépe pracovat s pojmy, ve kterých by člověk jako bytost stál nikoliv na prvním místě, ale byl v postavení organické součásti svého prostředí. Měli bychom hledat pojmenování pro účast člověka ve společnosti a nepreferovat pouze jeho účast na systému hospodářství. Měli bychom hledat nový obraz společnosti a usilovat o to, aby se lidé stávali přirozenou součástí svého prostředí a nikoliv pouze stále více jen zdrojem bohatství úzké diskrétní elity, která je za to podle svého uvážení udržuje praceschopné na prahu fyzické a hluboko ve stavu sociální smrti. Člověk by měl mít možnost se svobodně rozhodnout, zda se prodá nebo zaprodá nějakému účelovému systému a měl by proto mít i sebesložitější alternativu důstojného života v rámci přirozených korporací, tedy především rodiny, ale i družstev a dalších samosprávných societ. V ideálním případě by měl mít možnost se ze svého zaprodání vykoupit, ale jak víme, cesta z ráje i z pekla bývají trnité.

Na samý závěr si dovolím několik námětů o tom, co bychom měli lidi na školách učit, aby získali zdravý vztah ke svému prostředí. Měli bychom učit lidskosti v její singularitě, dualitě i pluralitě, učit úctě k životu, uznání role člověka a účasti na komunitním životu, učit o nebezpečné iluzi "instantní změny ze supermarketu", učit metodám poznávání prostředí a přímé komunikace s ním, učit základům utváření soustavy dorozumívání a porozumění v prostředí, učit o třech základních fobiích: ze smrti, z tajemna a transcendentna, ze sociální nekompetence, učit metodám rozvoje přirozené plachosti a využívání dynamiky prostředí.

A to hlavní, učit lidi, jak se ne(za)prodat...

Technologie vytváření masového souhlasu ve společenském diskursu jako poziční investování

Václav Janoušek

Úvod

Veřejnost a veřejné mínění, hlas lidu, představuje významnou kategorii života moderní společnosti, demokratické i nedemokratické. I v autoritářských režimech je významná role přisouzena získávání všeobecného souhlasu širokých vrstev obyvatelstva pomocí mechanismů public relations a propagandy, neboť každá, i sebediktátorštější, moc potřebuje jistou úroveň souhlasu lidových mas se svojí vládou.

Tato nutnost vyvinout úsilí o získání všeobecného konsensu se stává ještě naléhavější v demokratických společnostech, v nichž – alespoň po formální stránce – je role represivního, donucovacího aparátu snižena a do popředí se dostávají subtilnější, avšak o to účinnější, formy manipulace a ovlivňování veřejného mínění. Elity, usilující o zachování a rozšíření své moci, se snaží ovlivňovat společnost prostřednictvím masových médií a public relations. Úsilí o ovládnutí těchto médií se tedy jeví jako klasický příklad pozičního investování, známého z teorie o lidském a sociálním kapitálu.

Média, jejich vlastníci a jejich pracovníci (novináři) vykonávají podstatný vliv na veřejné mínění a na politiky, neboť do značné míry řídí to, co si lidé myslí, jak cítí a jak uvažují. Činí tak jednak výběrem agendy, která se objeví v tisku, rozhlase a televizi, jednak přímo, či nepřímo vyjádřenými postoji k jednotlivým bodům této agendy. Média tak nepracují pro blaho celé společnosti, nýbrž pouze pro dominantní mocenské skupiny – pro elity, tvořené vládnoucími či opozičními politickými stranami a dominantními ekonomickými silami. V rámci této aktivity filtrují nežádoucí informace a informují veřejnost tak, aby zůstal zachovaný mocenský status quo. Informace, názory a myšlenky, které nejsou s tímto převažujícím směrem konformní, bývají označeny, spolu se svými autory, jako "kontroverzní," což je eufemismus pro termín "nepřijatelné."

Spirála mlčení

Dochází tak k jevu nazvanému jako "spirála mlčení." Spirála mlčení je koncept, který do sociologie a mediálních studií vnesla německá socioložka Elisabeth Noelle-Neumannová. Podle Noelle-Neumannové mají lidé strach být se svými názory v izolaci - tento strach je podle ní antropologickou konstantou. Proto lidé neustále sledují své okolí a vyhodnocují, který názor je většinový a který menšinový. Většinový názor pak bez obav vyjadřují, menšinový názor nikoli. Jsou při jeho vyjadřování opatrnější, či zcela umlknou. Tak se většinový názor stává ve společnosti hlasitější, než odpovídá jeho reálné síle, což vede k dalšímu umlknání menšiny. Tento efekt Noelle-Neumannová nazvala spirála mlčení.

Noelle-Neumannová šla však ještě dále a prohlásila, že jedinec, který má pocit, že jeho názor je sociálně nepřijatelný a marginální, může nejen utichnout, ale dokonce i změnit své chování. Německou socioložku k tomu přivedly některé předvolební výzkumy, v nichž se objevují tzv. last-minute swings (změny názoru na poslední chvíli), tedy rozhodnutí zvolit nakonec jinou stranu, než bylo voličovým dlouhodobým záměrem, v drtivé většině stranu ve výzkumech veřejného mínění nejsilnější. Podle Noelle-Neumannové právě lidé, kteří mění své volební chování na poslední chvíli, takto podléhají spirále mlčení, respektive obávají se tzv. Isolationsfurcht, tedy strachu z potrestání izolací. Je přitom prý jedno, že volba je tajná, důležité je, že někteří lidé by se v izolaci cítili, kdyby věděli, že volili proti hlavnímu proudu.

Spirála mlčení má zásadní význam v mediálních studiích, neboť lidé se silnějším strachem z izolace, které Noelle-Neumannová popsala, neindikují míru všeobecného souhlasu se svými názory jen podle výzkumů veřejného mínění (ostatně i ty jsou zprostředkovány médii), ale právě i podle toho, jak moc jejich názor nachází zastání v médiích, zda je zde hodnocen jako legitimní a zda je v nich vůbec reprezentován. Je možné, že delegitimizaci a umlčením určitých názorů mají média vliv na tuto část populace, jež je citlivá na sociální izolaci, a odradí ji například od zamýšleného volebního chování.

Podle Noelle-Neumannové je však třeba vědět, že existují i skupiny veřejnosti, na něž spirála mlčení nemá vliv. Jde především o dvě skupiny. Tzv. avantgardisté, tedy lidé s potřebou jít proti hlavnímu proudu, a tzv. tvrdé jádro, tedy vyznavači určitého názoru, kteří již předem se svou sociální izolací počítají a jsou připraveni ji podstupovat (je zjevné, že některé politické strany takové tvrdé jádro mají, jiné nikoli - podle toho musejí volit své komunikační strategie).

Informační filtry

Podle Edwarda S. Hermana a Noama Chomského existuje pět informačních filtrů, které rozhodují o tom, zda určitá zpráva či názor budou či nebudou publikovány:

- Vlastnictví médií

Média jsou vlastněna velmi bohatými lidmi a korporacemi, to znamená, že logicky jejich mínění jsou příznivá jejich vlastníkům.

- Reklama

Zhruba 70% příjmů novin a 95% příjmů komerčních televizí a rozhlasu pochází z reklamy. Je tedy zřejmé, že tato média si nemohou dovolit aktivně vystupovat proti zájmům svých inzerentů.

- Zdroje informací

Média potřebují pro svoji činnost kvalitní zdroje informací, bez nichž nemůžou pracovat. Jedná se zejména o vládní úřady a úředníky, policejní zdroje, místní úřady, nevládní organizace a soukromé korporace. Tyto mocné zdroje nemají zájem na tom, aby se v médiích, jež zásobují informacemi, prezentovaly názory, které by příliš kritizovaly činnost těchto zdrojů.

- Negativní zpětná vazba

Ačkoliv každý občan si může stěžovat na činnost médií, pouze velké a silné organizace či soukromé společnosti mají páky na to, aby na média vykonávala nátlak v případě, že nejsou spokojené s obsahem některých zpráv. Tak se vytvářejí předpoklady pro to, aby tyto organizace byly v médiích vykreslovány v příznivém světle.

- Dominantní ideologie

Převažující ideologií ovlivňující současný mediální diskurs je víra, že trh bez přívlastků je všemohoucí a že neviditelná ruka trhu vyřeší všechny problémy. Prezentace jakéhokoliv jiného názoru, nežli neoliberalního, je označovaná jako postkomunismus, či přímo jako snaha o návrat do 50. let. Další dominantní ideologií převažující v našich médiích je kulturní neomarxismus, což je ideologie vzniklá na základě učení Frankfurtské školy. Proč je tato ideologie v médiích dominantní, vysvětlují dále.

PsyOps

Zvláštní formou mediální manipulace jsou tzv. psychologické operace – PsyOps. Mají více definic, mně osobně se líbí tato: Psychologické operace jsou plánované psychologické aktivity v době míru, krize a války, které směřují k nepříteli, ke spřáteleným i neutrálním skupinám. Smyslem těchto aktivit je ovlivnit chování a postoje cílových skupin, které jsou relevantní pro dosažení politických a vojenských zájmů.

Cílem psychologických operací je:

- Snížit bojovou morálku protivníka způsobením rozkolu, nejistoty a dezercí v jeho řadách

- Podporovat vlastní a spojenecké klamné operace a manévry

- Přispívat ke spolupráci a posílení bojové morálky vlastních a spojeneckých sil, včetně nepřátelských sil hnutí odporu.

Základem úspěšně provedené psychologické operace je poznat dobře cílový objekt – jednotlivce nebo skupinu. Poznání jejich hodnotový žebříček, silné a slabé stránky. To vše již radil starověký čínský stratég Sun-Tzu.

Neznalost protivníka, jeho náboženství, tradic, hodnot a kultury stojí za neúspěchem celé řady amerických vojenských "demokratizačních" akcí, klasicky například v Iráku, Libyi nebo v Sýrii. Američané přikládají enormní váhu na koncepci jejich demokracie a neberou v úvahu skutečnost, že jiné národy mají jiný hodnotový žebříček. Z toho potom vyplývá jejich údiv na vývojem v daných oblastech, který údajně vůbec nepředpokládali. Nedoceňují rovněž míru vlastenectví ruských lidí.

Frankfurtská škola

Klasická marxistická teorie předpokládala, že proletářská revoluce zvítězí nejprve ve vyspělých průmyslových zemích jako jsou Německo nebo Velká Británie, a teprve poté se rozšíří na východ. Tato prognóza nevyšla a proletářská revoluce zvítězila v Rusku jako v první zemi na světě. Další chybnou úvahou klasického marxismu byla prognóza, že v případě války se proletariát bude spíše identifikovat se svými proletářskými soudruhy v jiných zemích, než aby podpořil vládnoucí vrstvu ve svých vlastních zemích. I tato prognóza naprosto selhala: po vypuknutí první světové války se ukázalo, že němečtí dělníci šli s nadšením do boje za Německo, angličtí za Anglii, ruští za Rusko apod. Tento vývoj byl pro marxisty hlubokým zklamáním.

Zklamáním byl pro ně rovněž vývoj v nově vzniklém Sovětském svazu. Nedošlo k vývoji, v jaký mnozí marxističtí intelektuálové doufali, naopak došlo k posílení role státu, síly a moci autorit, zvýšenému pracovnímu úsilí a k posílení ruského nacionalismu pod rouškou marxismu – leninismu.

Filozofové neomarxismu, mezi nimi především maďarský filozof Gyorgy Lukács (1885 – 1971) a Itál Antonio Gramsci (1891 – 1937) začali přemýšlet, proč to nefunguje, proč se rudá revoluce nedokáže rozšířit na západ, proč pracující lidé v západní Evropě a USA nehodlají revolučně nastolit bolševismus ve své zemi.

A došli k názoru, že hlavní bariérou je západní křesťanská kultura a tradiční hodnoty evropské civilizace, zejména láska k bohu, rodině a k vlasti. A tak se zrodil "kulturní marxismus", jehož cílem je evropskou kulturu a její hodnoty rozbít, aby levičáctví mělo volnou cestu k vítězství a převzetí moci. Za tímto účelem vypracovali strategii k dosažení tohoto cíle. Tuto strategii nazvali Dlouhý pochod institucemi. Cílem tohoto dlouhého pochodu bylo rozbít tradiční evropskou křesťanskou společnost a pozornost se zaměřila zejména na tři základní pilíře této společnosti: náboženství, vlast a rodinu. Institucemi, kterými měl být Dlouhý pochod proveden, byly školy všech stupňů, umění, divadlo, film, rozhlas a další prostředky masové komunikace.

Podle Antonia Gramsciho musí marxismus na západě jít cestou "pasivní revoluce," tj. postupné infiltrace a manipulace společnosti, která si bude na změny postupně zvykat a ne cestou násilné rudé revoluce, která nemá na západě šanci na úspěch.

Pro úspěch této pasivní revoluce je třeba vytvořit novou třídu marxistických intelektuálů, kteří budou jádrem této revoluce.

Gramsci dále použil termín "dlouhý pochod institucemi", který silně inspiroval Nové levičáctví. Podle něj musí tato nová marxističtí intelektuálové obsazovat pozice v důležitých institucích - ve školství, v médiích, v kultuře, v politice, na úřadech - a ze svých pozic pak provádět demokratickou cestou, pomalu a postupně změny vedoucí k nastolení levičácké společnosti a kultury.

Gramsci prosazoval v podstatě delegitimizaci a opuštění systému kulturních hodnot tradiční společnosti. A protože tyto kulturní hodnoty zasahují do všech sfér našeho života - do škol, médií, umění a dalších institucí, požadoval Gramsci reformu všech těchto sfér.

Gramsci kladl důraz na školství. Kritizoval, že italské školství vede žáky ke "konformitě", k životu v souladu s tradicemi a národní kulturou. Kritizoval, že systém výuky je vyjádřením "kulturního klimatu rozšířeného do italské společnosti starými tradicemi", což podle Gramsciho způsobuje odtržení školství od reálného života.

Prosazoval tedy nový model školství příznivý pro šíření marxistické kultury. Přesně takový nový model školství existuje dnes, hlavně na západě, kde levičáci do školství protlačili výuku multikulturní utopií, pocitů viny a pseudo-humanismu, místo výuky tradičních kulturních a vlasteneckých hodnot. Prvky domácí kultury a výuka tradičních národních hodnot jsou systematicky odstraňovány, aby "nepobouřily" imigranty a menšiny.

Gramsci prosazoval i ovlivňování jazyka. Když někdo manipuluje jazyk a způsob jeho užívání, pak může do jisté míry řídit myšlení lidí, tabuizovat určitá témata a podobně. I to se dnes děje. Do národních jazyků jsou vlivem levičáků v médiích, filmovém průmyslu a školství importována nová slova a slovní spojení, z jiných slov se stala tabu, jsou šířeny výrazy z jazyků menšin atd.

Média jsou důležitá v Gramsciho modelu. Musí být využita k šíření "nové" levičácké kultury a myšlenek.

I umění se podle něj musí zapojit do boje za levičáckou "novou kulturu". K tomu je třeba, aby se "noví umělci narodili pro potřeby hnutí." Podle Gramsciho, jejich revoluční nadšení musí být podníceno z "hloubky jejich osobností, které by dříve nenašly dostatečnou sílu plně se vyjádřit". V praxi tedy neo-marxisté mají podněcovat marxistické revoluční ideály ve skupinách morálně rozložených a neúspěšných "umělců", kteří pak budou skrze své umění nadšeně šířit levičácké ideály a "hodnoty", dekadenci a boření morálního řádu.

I tato vize se později stoprocentně naplnila, když Nová levice našla své zázemí v uměleckých kruzích a různí duševně labilní umělci z undergroundových subkultur se stali mluvčími mnoha levičáckých skupin a frakcí.

Frankfurtská škola a kritická teorie

V roce 1923 založili Lukács a členové německé komunistické strany na univerzitě ve Frankfurtu nad Mohanem Institut marxismu, který později přejmenovali na Institut sociálního výzkumu. Ten brzy vešel ve známost jako Frankfurtská škola.

V roce 1930 se jeho ředitelem stal marxista a obdivovatel markýze de Sade Max Horkheimer. I Horkheimer dospěl k závěru, že dělnická třída nesplnila očekávání v ní vložené a nestala se avantgardou revoluce. Západní dělníci netoužili po světové revoluci – toužili po společenském vzestupu do střední třídy. Proto Frankfurtská škola začala za Horkheimerova vedení převádět marxismus do kulturních pojmů. Namísto kapitalismu se pro nové marxisty stala úhlavním nepřítelem západní kultura a západní systém hodnot – tj. zejména láska k rodině, vlasti a bohu. Původní marxisté se rozhodli pro násilnou revoluci, noví marxisté se rozhodli jít podstatně delší, ale spolehlivější cestou postupného obsazování institucí formujících veřejnou morálku, mínění a systém hodnot a tím postupně přetvářet západní společnost zevnitř. Jednu věc však měli staří i noví marxisté společnou a tou bylo jejich vlastní pojetí morálky. Co prospívá revoluci, je morální, co jí škodí, je špatné.

Přibližně ve stejné době se k Frankfurtské škole připojil hudební kritik Theodor Adorno, psycholog Erich Fromm a sociolog Wilhelm Reich.

Nástupu Adolfa Hitlera k moci v roce 1933 pro Frankfurtskou školu představoval přímé fyzické ohrožení jejích členů, proto se tato škola s celým osazenstvem přestěhovala do USA, kde začala působit při Kolumbijské univerzitě. Její členové začali vyvíjet podvatnou činnost proti kultuře země, která jim poskytla útočiště. V této době se k Frankfurtské škole připojil i čerstvý absolvent Herbert Marcuse.

Jako zbraň pro svůj boj proti západní společnosti vyvinula Frankfurtská škola tzv. kritickou teorii. Podstatou kritické teorie byla destruktivní kritika všech hlavních prvků západní kultury, zejména křesťanství, kapitalismu, vlastenectví, národního uvědomění, kulturně-národního sebevědomí a především tradiční rodiny.

Za použití kritické teorie kulturní marxisté neustále opakují, že Západ nese vinu za zločiny genocidy proti každé civilizaci, s níž se kdy setkal. Podle této teorie jsou západní společnosti největšími představiteli rasismu, sexismu, nativismu, homofobie, xenofobie, antisemitismu, fašismu a nacismu.

Kritická teorie razí tezi, že zločiny Západu vycházejí přímo z jeho samotné podstaty tak, jak byla tato podstata utvářena křesťanstvím.

Kritická teorie v konečném důsledku vyvolává kulturní pesimismus, pocity odcizení, vykořeněnosti, beznaděje a zoufalství, takže zmanipulovaní lidé, přestože žijí v blahobytu, začínají na své vlastní společnosti pohlížet jako na utlačující a nehodné loajality a lásky. A právě i ten blahobyt se stává předmětem jejich odporu, neboť nositelé kritické teorie promyšleně vyvolávají v lidech pocity viny a studu vzhledem k tomu, že zdaleka ne každý na Zemi může v takovém blahobytu žít.

Druhá světová válka a holocaust znamenaly pro Frankfurtskou školu a kritickou teorii mohutný impuls. Frankfurtská škola promptně označila za viníky války a holocaustu ne nacismus nebo nacistické Německo, nýbrž celou západní civilizaci en bloc. Každý příslušník západní křesťanské civilizace bez ohledu na to, zda je příslušníkem národa, který bojoval po boku nacistického Německa či proti němu, měl od této chvíle nést dědičné a nikdy neodčinitelné stigma viny za tyto události.

V roce 1950 vyšla bible Frankfurtské školy Autoritativní osobnost. V této téměř tisícistránkové knize se prosazuje myšlenka, že je-li rodina křesťanská a soudržná, stává se podhoubím rasismu a fašismu. Mít dobrý vztah k vlasti rodině nebo vlasti se považuje v této knize za psychiatrickou úchytku, zatímco vzpoura a odcizení od rodiny jsou projevem zdravého a nezávislého myšlení. Dochází zde k významnému kvalitativnímu posunu – to, co předchozí kritici západní společnosti považovali za pouze konzervativní a staromódní, bylo v tomto díle prohlášeno za fašizující a psychiatrickou deformaci. Adorno a Frankfurtská škola tak přešly od pouhé kritiky západní střední třídy k její přímé kriminalizaci.

Frankfurtská škola byla ve svém dlouhém pochodu institucemi úspěšná. Její dlouhodobé působení na americkou společnost začalo nést ovoce počátkem 60. let, kdy na americké univerzity začala vstupovat první poválečná generace. V polovině 60. let byli konzervativci a autoritativní postavy, kteří kritizovali revoluci a zastávali se tradičního uspořádání společnosti, běžně označováni jako fašisté, nenávistníci nebo psychicky nemocní. Smysl této strategie spočíval v tom, že takto oceňovaný člověk se tímto označením dostal automaticky do defenzívy a musel začít bránit svoji osobní integritu, namísto toho, aby se mohl soustředit na projevování svých názorů.

Politická korektnost jako výsledek společenských změn

Výše uvedená ideologie a její strategie uvedení do praxe způsobily, že původní tradiční kultura ztratila na Západě své mocenské pozice s tím, jak zradikalizovaná revoluční mládež dospěla do věku, ve kterém se lidé ujímají mocenských pozic ve společnosti. Po mocenském etablování se toto nové učení stalo politickým příkazem – příkazem politické korektnosti. Z vysokých škol a médií se politická korektnost rozšířila do dosud nezasažených mocenských orgánů státní správy – do policie, armády, soudnictví. Jsou kladeny požadavky na zastoupení žen, homosexuálů a národnostních menšin v těchto složkách, prosazuje se výchova k citlivosti. Vzдор a odpor vůči tomuto novému směru (například odpor proti tzv. affirmative action) se interpretuje jako projev nenávisti a může svého nositele přivést do značných existenčních, nebo i právních problémů.

Případové studie

Americký radar v Brdech
Mediální poprava Stanislava Grosse a Jiřího Paroubka
Podpora amerických médií Baracku Obamovi
Podpora českých médií Karlu Schwarzenbergovi
Mediální pokrytí ruského znovupřipojení Krymu
Mediální pokrytí ukrajinské krize
Mediální pokrytí případu havárie letadla MH-17

Politický systém, aneb je třeba ho změnit?

Michal Blahout

Úvod

Cílem série této konferencí je do příštích voleb do Poslanecké sněmovny (na podzim 2017) připravit program vzájemně provázaných reforem orientovaných na řešení současných problémů. Domnívám se, že nestačí jen reformy navrhnout a představit. Daleko důležitější je uvažovat, jak navrhované změny realizovat. Za největší problém nepřijetí komplexních reforem považuji odpor systému jako celku. Náš politický, ale i společenský systém je nastaven tak, že procesně vytváří překážky k přijetí komplexních reforem orientovaných na řešení současných problémů. Tento příspěvek si za hlavní cíl klade navrhnout možnou alternativu k současnému politickému systému, který by umožnil lepší fungování státu a podporoval udržitelný ekonomický růst. Dílčí cíl příspěvku je identifikovat příčiny současného systému bránící přijetí komplexních reforem.

Tento příspěvek spadá do kategorie behaviorální ekonomie, za jejíž zakladatele lze považovat autory Daniela Kahnemana a Amose Tverského, kteří dostali Nobelovu cenu za ekonomii za svoji práci s názvem Prospect theory. Na jejich práci navázali další autoři, jejichž poznatky budou využity v tomto článku. Za nejvýznamnější lze označit Dana Arielyho, který se zabývá lidským rozhodováním a chybami, kterých se lidé dopouštějí. Dále bude využita práce autorů Davida Dunninga a Justina Krugera, kteří v roce 1999 publikovali článek vysvětlující vliv odbornosti na chybovost v rozhodování a vysvětluje, proč lidé své chyby opakují.

1. Současný systém a jeho chyby

V první řadě je klíčové určit, v jakém systému žijeme. Oficiálně je náš systém definován jako parlamentní demokracie, nebo též parlamentarismus. Ale je tomu opravdu tak? Základními kritérii, kterými lze systém hodnotit jsou rozložení vlády ve společnosti, uplatňování moci vládou a míra svobody. Prvním kritériem je rozložení moci ve společnosti, která může být v rukou jednotlivců, v takovém případě hovoříme o monarchiích, či diktaturách, dále pak v rukách určité skupiny, v takovém případě se jedná o oligarchii, teokracii a meritokracii a v poslední řadě v rukách všech lidí, či občanů daného státu, tedy demokracii. Zvláštním případem je republika, kde je moc dána právem, které nelze porušit na základě vůle jednotlivce, skupiny, ani všech obyvatel. V současné době neexistuje žádný systém, který by čistě spadal do jedné konkrétní kategorie, a některé ze zmíněných systémů neexistují a ani existovat nemohou. Druhým kritériem je úloha vlády. Podle tohoto kritéria se systémy dělí na pravicové, či levicové. Za extrémně levicové systémy lze považovat takové, kde má vláda 100 % podíl moci a za extrémně pravicí pak takový systém, kde neexistuje vláda, tedy anarchie. A posledním kritériem je míra svobody jednotlivce, tedy volnosti jeho konání.

Lidé mají v tomto rozdělení často problémy. Například fašismus řadí do pravicového spektra a anarchisty označují jako levicové extrémisty. Tyto chyby a mnoho dalších se týkají nejen běžných občanů, ale i politiků, politologů a novinářů.

Za systém, který je považován za nejlepší a o jehož dosažení se snaží většina zemí světa, je demokracie. Dosáhli lidé někdy demokracie? K jakým dopadům to vedlo? A je to opravdu ten nejlepší systém, který může být? V demokracii rozhoduje většina a na základě vůle většiny mohou být porušena práva jednotlivce, či menšiny. Dosahuje většina opravdu nejlepších rozhodnutí? Nepřispívá automatické získání volebního práva jeho devalvaci? Pro člověka má větší hodnotu taková věc, při jejímž získávání musel vynaložit určité náklady. Jsou kompromisní řešení ta správná? Toto jsou základní otázky, které budou v této kapitole rozebrány.

2. Existuje možnost?

Určit chyby systému je prvním krokem, ale jistě né tím posledním. Důležité je nejenom na problém upozornit, ale především přednést možné řešení, které by mohlo být předloženo k debatě a podrobeno konstruktivní kritice.

V první řadě je důležité určit si očekávání, která od daného systému máme. Zda je důležité dospět ke správným, či chtěným rozhodnutím, jelikož lidé se né vždy rozhodují racionálně. Jsou schopni určit, čeho chtějí docílit, ale nejsou schopni najít správné řešení k dosažení zamýšleného cíle. Dále pak efektivita legislativy, kde je klíčová reakční rychlost a praktičnost. Tedy jak zákonodárci jsou schopni připravit a uvést legislativu do praxe a zda je tato legislativa přehledná a funkční. Dále pak úroveň osobní svobody jednotlivce a míra spravedlnosti.

Za nejlepší systém splňující stanovená kritéria lze považovat, aspoň dle názoru autora práce, meritokratický systém, k čemuž budou předneseny argumenty k volné diskuzi. Představující nejen klady daného systému, ale možnosti jeho konstruování. Dále pak zhodnocení možné realizace v praxi včetně identifikace příčin bránící jeho realizaci.

Literatura:

Heyman, James – Ariely, Dan: Effort For Payment: A Tale of Two Markets, *Psychological Science*, 2004.

HEYWOOD, Andrew. *Politologie*. Praha : Eurolex Bohemia, 2004.

ISBN 80-86432-95-5

s. 453. (česky)

KAHNEMAN, D., TVERSKY, A. (1979) Prospect Theory: An Analysis of Decision Making under Risk. *Econometrica*, 47, 2, 263–291.

KRUGER, Justin; DUNNING, David. Unskilled and Unaware of It: How Difficulties in Recognizing One's Own Incompetence Lead to Inflated Self-Assessments. *Journal of Personality and Social Psychology* [online]. 1999, roč. 77, čís. 6, s. 121-1134. Dostupné online. DOI:10.1037/0022-3514.77.6.1121.

Zdroj: <http://radimvalencik.pise.cz/1633-jake-reformy-a-proc-223-blahout-polit-system.html>

Politický marketing na podporu komplexních reforem

Aleš Drahoukoupil

To initiate the paradigm shift towards the society of productive services, the implementation of necessary reforms will have to be channeled through a political process. The reforms can be pushed through by established political parties or through a new political entity. The problem is that there is a lack of awareness about the necessity of these reforms among public. Until the public is aware of these issues, the reforms cannot be part of any political program. No reform can be implemented without public support and therefore these issues should be widely communicated and discussed. To increase the awareness and initiate the discussion, the use of marketing methods and tools might be necessary.

Political campaigning and politics in general are increasingly professionalized. The impact of political marketing on political campaigning is increasing. People are often discontented with politicians and dissatisfied with politics in general. Many people would even prefer to replace all politicians with managers, which would run the state as a company. In the past, voters chose their candidates or parties mainly on their affiliation to certain ideas and ideologies. Today, winners are those who research opinions of their target customers (voters) and offer them a product (party, program or candidate) tailored for their needs and wants. This process does not differ much from classic business marketing. Because of this 'bottom up' approach, it might be necessary to use marketing methods to promote discussion about productive services society well ahead of any election to facilitate the discussion.

There is a debate going on about the effects of political marketing on democracy. The fact is that marketing approach is not only integral part of today's political campaigning, but most likely also dominant and essential factor of it. I believe that if done correctly, by the right people with the right motivation, it can significantly improve chances of implementing the necessary reforms and therefore help society as a whole.

Political campaigns of the main established parties in the Czech Republic cost tens of millions crowns. Although these investments itself do not automatically guarantee success, they put the established parties in considerable advantage. It would be very difficult for any new political entity to match this expenditure. The solution to get over this barrier might be the use of guerilla marketing as cheaper alternative to traditional marketing methods. There is no clear definition of guerilla marketing, but generally it is about using original ideas and wit rather than money. The campaign should be aimed at young people (18-35 years old), because the impacts and implications of reforms will be long-term and affecting them the most. Guerilla marketing is the best method to reach out to this age group because these people are often immune to traditional marketing

methods. The communication with young also has to involve use of new technologies and the Internet. More than anything else the young should be motivated to get involved within communities and civic life in general. It is waste of time try to persuade young (or anyone else for that matter) to vote if they do not believe that the political entities represent their interest and are unable to change anything at all. There is always a danger that extreme political (in both sides of the political spectrum) or religious organizations will be more attractive choice.

3.2. Lidský kapitál a vzdělání

Etika na vysokých školách - aktuální otázky a co v etice vyučovat

Irena Jindřichovská a Šárka Kocmanová

Etika je odvětví filozofie, jejíž kořeny sahají minimálně 2 500 let zpět tedy až do doby Sokrata, Platóna, Aristotela. Tehdy bylo cílem etiky určit, v čem spočívá dobrý život a hlavním bodem etiky bylo hledání lidských ctností. Od té doby se etická teorie vyvíjí, nicméně stále se zabývá souborem zásad lidského chování. *Co má být tedy předmětem výuky etiky na podnikatelských vysokých školách?*

1. Vztah etiky a podnikání

Jednou ze základních otázek podnikatelské etiky je otázka slučitelnosti etiky a podnikání. V diskusích o vztahu podnikání a etiky (morálky) je ústředním bodem vymezení pojmu odpovědnosti (individuální a společenské). V nejobecnější podobě zde dochází ke shodě v tom, že se jedná o takové jednání, kdy člověk může své jednání ospravedlnit a postavit se za ně před sebou samými i před ostatními. V podnikatelské činnosti musí manažer, zaměstnanec nebo podnikatel řešit různé nejednoznačné otázky, jejichž nedílným prvkem je **etické dilema**.

Je tedy potřeba, aby se manažeři v dnešní době zabývali etikou? Od manažerů a různých teoretiků často slyšíme, že etika je zbytečná. Manažeři mají k tomuto postoji v podstatě tři pohnutky. Mohou jednoduše říci, že jejich základní cíl je dosahovat zisku. Manažeři však zároveň připouštějí, že zisku by se mělo dosahovat legální cestou. Ani to ale ještě není důvod, proč by se měli manažeři zabývat etikou.

Manažeři si uvědomují, že je nutné chovat se eticky. Ale v jejich chápání představuje etika jenom **povinnost dosahovat zisku legální cestou**. Manažeři nevidí nutnost chápat **etiku v širším slova smyslu**, a proto podle nich není kromě financí a práva pro dobrého businessmana potřeba žádné další vzdělávání.

V současnosti převažuje názor, že podnikatelská činnost obsahuje rozhodování o ekonomických a technických procesech (výroba, prodej, marketing, atd.), ale že téměř každé podnikatelské rozhodnutí obsahuje i etické prvky. Když se tedy manažeři ptají, proč by se měli chovat eticky, mají vlastně na mysli jinou otázku. Jakou mají manažeři **motivaci** pro dobré chování? Je v tom něco pozitivního? **Nějaká odměna?**

Pokud jde o motivaci, dobré a etické chování často přináší odměnu, ale ne pokaždé. Kdyby dobro bylo vždy v něčem zájmu, nebylo by potřeba studovat etiku. Mohli bychom jednoduše jednat sobecky a zapomenout na povinnosti. Lidé vynalezli etiku právě proto, že jednání člověka není vždy spojeno s **vlastním sebezájmem**.

2. Obecná etika a podnikatelská etika

Chápeme-li etiku jako motivaci výnosného chování, je to jen čiré nepochopení toho, co etika je. Finance člověka neučí, jak zbohatnout. Učí lidi, jak dosáhnout bohatství za předpokladu, že chtějí být bohatí. Stejně je to s etikou.

Etika vystupuje v podnikání zejména v souvislosti s rozhodovacími procesy. Etický problém je takový, který vyžaduje volbu mezi několika možnostmi, kdy se rozhoduje, co je nebo není správné, etické. Úkolem podnikatelské etiky je popsat a vysvětlit povinnosti, které mají podnikatelé a jejich manažeři dodržovat.

Pravidla podnikání podle Alberta Carra

"Vychází se z předpokladu, že byznys je jako poker. Jsou zde pravidla hry, ale v rámci pravidel je přípustné uvádět ostatní osoby v omyl. Je to vlastně potřeba, protože jinak hru ztratíte. Etická pravidla každodenního života se proto na podnikání nevztahují."

Carr popisuje situaci, kdy obchodní zástupce udělal proti své vůli určitý "*politický*" ústupek, aby vyhověl důležitému klientovi. Když o tom pak řekl své manželce, byla manželkou zklamaná a trvala na tom, že to neměl dělat a měl stát za svými zásadami.

Manželka viděla tento problém, jako morální povinnost, podle pravidel používaných v soukromém životě. Její manžel to ale chápal jako věc určité herní strategie. Jakožto hráč v pozici slabšího, cítil, že si nemůže dovolit dopřát si nějaké etické cítění, které by ho stálo místo u pokerového stolu.

Carr tedy nejen že očekává, že zástupce bude činit rozhodnutí proti své myslí, ale upozorňuje ho, aby se nad nimi netrápil.

Etická pravidla v podnikání - je možné švindlovat - jako v pokeru?

Švindlování se v mnoha obchodních souvislostech očekává, stejně jako v pokeru. V obchodování nikdo neočekává, že vyjednávači hned vyloží všechny své karty na stůl, nebo že prodejci a propagátoři řeknou celou pravdu o nabízeném produktu. Analogie s pokerem nám ukazuje, že "*švindlování*" není ve skutečnosti podvod. Když jej každý očekává je to součástí hry. Nikdo se necítí podveden, když reklama společnosti tvrdí, že jejich produkt je na trhu ten nejlepší. Každý to říká. Takže Carr ve skutečnosti nechce klamání zabránit. Na druhé straně schovávání důležité karty v rukávu, je opravdu podvod, protože to porušuje pravidla pokeru a nikdo to nečeká. Carr souhlasí s tím, že tento druh chování, které se nazývá "*nebezpečný podvod*," je špatné a nepřípustné.

To znamená, že manažeři mohou dělat, co chtějí, pokud je to součástí podnikatelské hry, ve které lidé hrají podle pravidel. Předpokládejme však, že uvedená hra je hra na mafii a všichni ve městě chápou její pravidla. Každý musí zaplatit výpalné, nebo ho napadnou firemní vyděrači. To neznamená, že účast na této hře je v pořádku, i kdyby ta "hra" byla legální, což není. Ve skutečnosti je takové jednání nezákonné právě proto, že je to špatná, nezákonná hra.

3. Etické dilema a jeho řešení

V etice existují určité základní principy, podle kterých je možné přistoupit k řešení etických dilemat. Každá možnost přitom vychází z odlišné tradice filozofické podstaty. Každá je relativně jednoduchá a aplikovatelná. Významně se však odlišuje ve svých důsledcích a řídí se jinými principy:

- a) důležitý je výsledek,
- b) důležité je dodržování pravidel,
- c) představuje jakoby zlatou střední cestu.

a) Rozhodující je výsledek

Tento princip z filozofického hlediska vychází z **utilitarismu**. Podle něho je *etickým rozhodnutím to, jehož výsledkem je nejvíce dobra pro co největší počet lidí*. Není však v každé situaci možné přesně vědět, které by bylo takovéto řešení. Proto je nutné uvažovat a přemýšlet nad tím, jaké výsledky by přineslo to, které řešení. Podle tohoto principu, jestliže jsou výsledky tohoto jednání správné, pak jsme dělali správnou věc. Například v případě podnikatele, který se rozhodne poskytnout drobné úplatky, aby mohl nadále "*poskytovat*" práci svým zaměstnancům.

b) Rozhodující jsou pravidla

Tento přístup vychází z **Kantova Kategorického Imperativu**, podle kterého "*by měl každý konat mravně tak, aby se jeho jednání mohlo stát univerzálním pravidlem*."

Pro Kanta není důležitý výsledek, ale motivy a pravidla určitého jednání. Podle tohoto principu by zástupce Alistar oznámil úplatkářství, protože odporuje pravidlům poctivosti a mravnosti. Také by se mu to snažil zamezit, i za cenu toho, že by toto konání mohlo ohrozit distribuci zdravotnického materiálu. Podnikatel by podle tohoto přístupu odmítl poskytnout úplatek, i za cenu toho, že by zkrachoval a musel propustit své zaměstnance.

c) Zlatá střední cesta

Některým podnikatelům se však může zdát přístup, který bere v úvahu výsledek příliš pragmatický. Naopak přístup, zdůrazňující dodržování pravidel, může vnímat jako nezohledňující výsledek jejich jednání. Eudia, proto přichází s tzv. zlatým pravidlem neboli zlatou střední cestou. Toto pravidlo vyžaduje, aby se jednotlivec vcítil do postavení někoho jiného, kterého se jeho rozhodnutí dotýká.

Tato tři pravidla však nepředstavují univerzální řešení všech morálních dilemat, ukazují pouze nástroj, jak k nim lze přistupovat. Jednotlivci musí sami zvážit, kterou z alternativ zvolit a který eticky adekvátnější a lepší závěr přijmout. Odlišné situace vyžadují aplikaci odlišných principů. Podnikání a běžný život jsou podobné v tom, že pracují s lidmi, resp. se týkají lidí. Proto, tak jako v životě, i při podnikání by se měla klást otázka, *jak bychom se měli zachovat s ohledem na ostatní?* Rozhodnutí bude vždy individuální a závisí na odborné, ale i **morální výbavě** toho, kdo se rozhoduje, tzn. rozhodovatele. Ale pravidla (formální i neformální) mají značný vliv na rozhodování.

4. Formální a neformální pravidla a morální postoje manažerů

Rozhodnutí podnikatele je významně podmíněno prostředím, v němž se provádějí. Pravidla hry, instituce ve smyslu institucionální ekonomie, chápeme jako omezení, které regulují mezi lidské interakci, vztahy a dávají jistotu podobu ekonomickým, politickým, sociálním a dalším jevům, situacím ve společnosti.

Formální instituce

Formální instituce jsou pravidla, která v podobě zákonů a jiných norem upravují, resp. omezují činnost jednotlivců, organizací. Jde o formální, výslovně vyjádřené, kodifikovaná pravidla chování. Představují "tvrdý konsensus", na kterém se dokázala daná společnost v daném čase jednoznačně shodnout

Neformální instituce

Neformální instituce se týkají hlavně konvencí a osobních standardů čestnosti. Jde o tzv. neformální pravidla (vzorce chování, respektované hodnoty, zvyky, tradice, kultura, etika), které vycházejí z vnitřního pochopení a uznání jistých hodnot ze strany aktérů, o jejichž prospěšnosti jsou přesvědčeny samotné firmy, a proto je aplikují a rozvíjejí

Není vždy dobré, když se vše ve společnosti "tvrdě" reguluje, protože to může omezit svobodu rozhodování firem a může to být i nákladný systém, navíc je velmi obtížné vtěsnat rozličnou ekonomickou realitu do jasných a jednoznačných pravidel. Proto jsou tak důležitá neformální pravidla, která působí jako samokorekční mechanismus. Pokud jsou neformální pravidla založená na morálce, přináší to i ekonomické benefity.

Zkušenost ukazuje, že společnosti s rozvinutým sociálním kapitálem zpravidla dosahují i lepších ekonomických výsledků, protože mohou využít iniciativu, motivaci jednotlivých subjektů a zároveň značně snižují transakční náklady. Dále se zvyšuje předvídatelnost řízení, snadněji se řídí vztahy v rámci tzv. *neúplných kontraktů* (*contract theory*). Pro spolupráci firem je významná důvěra, tedy sociální kapitál.

Např. země s nízkou mírou korupcí mohou dosahovat vyšší účinnosti při veřejných zakázkách, protože mohou ponechat pracovníkům veřejného sektoru vyšší flexibilitu, spoléhající se na jejich korektní chování. Naopak, země kde to neplatí, musí mít podrobnější úpravu veřejných zakázek ve snaze pokrýt co nejširší spektrum možných situací

Úvahy o lidském kapitálu

Jana Boučková- Jaroslav Viduna

Teoretická východiska a základní pojmový aparát

Koncept lidského kapitálu je starý více než 45 let. Pod tímto pojmem je chápán - velmi stručně řečeno - **komplex znalostí, fyzických, intelektuálních a komunikačních schopností, praktických dovedností, nabývaných v prvé řadě v průběhu procesu vzdělávání, ale získávaný i praktickou činností jedince.**

Tento pojem poprvé v roce 1961 širěji specifikoval a definoval i jako **kapitál** a **produkt investování** americký ekonom Theodore Schulz. Na něj později navázali další ekonomové mj. Gary Becker, který za svou práci v této oblasti získal v roce 1992 Nobelovu cenu.

Není pochyb, že teorie lidského kapitálu funguje analogicky jako např. teorie fyzického či finančního kapitálu. V podstatě je tvořen třemi základními prvky, a to znalostmi, schopnostmi a zkušenostmi a je získáván, rozvíjen a upevňován v procesu vzdělávání.

Obvykle je spojován i s pojmem zdravotní kapitál, který je vytvářen péčí jedince o vlastní zdraví. Pojmový aparát zahrnuje dále i pojem specifický a generický lidský kapitál v závislosti na tom, je-li přenositelný či nepřenositelný na celý systém znalostí, schopností a dovedností.

Používáme-li pojem kapitál, ať již lidský či zdravotní, znamená to současně i investice; v případě lidského kapitálu tedy investice do vzdělání, v případě zdravotního kapitálu do zdraví. V obou variantách je očekávána návratnost investic. Pojem lidský kapitál je spojen nejen s problematikou návratnosti, ale i s problematikou jeho měření a peněžního vyjádření.

Otázek se v souvislosti s tímto pojmem nabízí celá řada. Lze ho např. oddělit od jeho nositele, či nikoliv, když do něj jedinec trvale investuje, a tím rozšiřuje své znalosti, schopnosti či dovednosti? Může se stát vlastnictvím třetí osoby, jako např. finanční kapitál, či je dáván třetí osobě pouze k dispozici? Lze hovořit o personalizaci osobního kapitálu a z toho vyplývajících limitů osobního kapitálu, který je dále ovlivněn fyzickými i mentálními vlastnostmi jedince, stejně jako životním cyklem, ve kterém se tento jedinec nalézá?

Omezení osobního kapitálu na konkrétního jedince, který je jeho vlastníkem a investuje do něj, může vyvolávat i otázku, zda pro zaměstnavatele není riskantní investovat do kapitálu, který nevlastní a jehož rentabilita není zajištěna.

Jednotlivec, jako svobodné individuum je jediným reálným vlastníkem svého lidského kapitálu a může ho zaměstnavateli odejmout v okamžiku, kdy se rozhodne změnit zaměstnání. Dosáhne-li pracovník určitého věku, pak zaměstnavatel již naopak nemusí mít zájem do jeho lidského kapitálu cokoliv investovat. Stejně jako rozhodnutí jednotlivce, zda a kdy do svého lidského kapitálu investovat, stejně svobodný je ve svém rozhodnutí i jeho zaměstnavatel.

Limity teorie lidského kapitálu ji paradoxně současně obohacují. Vzhledem k partikularismu lidského kapitálu jsou ekonomické subjekty na trhu práce nuceny akceptovat jeho mechanismy a hledat způsoby jak se mu přizpůsobit a jak rozvíjet nové strategie řízení lidských zdrojů, resp. lidského kapitálu.

Lidský kapitál však na druhé straně ovlivňuje i systém vzdělávání a jeho vývojové trendy. V tom je tato teorie dynamická.

Zajímavá je však i ekonomická role lidského kapitálu. Akumulace lidského kapitálu je základním faktorem ekonomického růstu: šíření znalostí vede k vyšší výkonnosti a generuje pozitivní externalitu. V tomto smyslu jde o klíčový koncept vzdělanostní ekonomiky.

Tento pohled rehabilituje myšlenku heterogenity faktoru práce.

Hovoříme-li o lidském kapitálu, narážíme i na pojem kulturní kapitál, jehož koncepce je koncepcí lidského kapitálu blízká, protože favorizuje jeho přeměnu a obohacování v čase. V podstatě lze konstatovat, že jde o kapitál třídimenzionální. Jeho složkou je kapitál, který je výsledkem procesu socializace a silně závisí na sociálním prostředí (jazyk, způsob začlenění a chování ve společnosti), kapitál, který se týká kulturních statků, které materializuje ve formě předmětů, které jedinec vlastní (obrazy, knihy, hudební nástroje) a jehož hodnota je závislá na tom, jak je využíván a konečně kapitál, který se týká transformace osobní kultury v tituly, diplomy, které jsou odrazem určitých sociálních schopností a dovedností.

Jiným pojmem, se kterým lze operovat je lidský makro a mikrokapitál, tedy kapitál, s nímž disponuje stát a kapitál, který je spojen s činností určité firmy či instituce.

2. Lidský kapitál a praxe

V souvislosti s potřebou restrukturalizace a v závislosti na krizi 2012 se řada firem zcela zákonitě začala zajímat o vazbu mezi kvalitou lidského kapitálu a výkonností firmy. O rozšíření konceptu lidského kapitálu do praxe se zasloužil však již v roce 1964 G. Becker, který, podrobil kritice i příliš kvantitativní přístup k lidskému kapitálu a poukazyval na to, že je třeba brát v úvahu i kvalitativní rizika vázaná bezprostředně na jednotlivce, a která mohou nastat v situacích významných ekonomických změn. Zdůrazňoval, že komplex pracovníků firmy s jejich výjimečnými znalostmi, schopnostmi a dovednostmi, motivacemi a emocemi představuje unikátní výjimečný a nenapodobitelný zdroj rozvoje firmy, který diferencuje jednu firmu od druhé. Stejný důraz jako na strategii hledání externí konkurenční výhody je třeba klást na interní analýzu schopností, dovedností a znalostí, které představují obtížně získatelné a nenapodobitelné zdroje firmy. Dokládá to ostatně i realita, neboť mnoho světově známých firem vděčí za své úspěchy právě pozornosti, kterou věnovaly lidským zdrojům.

O mnoho let později tuto vazbu mezi znalostní základnou a ekonomickým růstem evokovala v roce 2000 např. i Lisabonská strategie. Jen správné řízení a mobilizace lidského kapitálu může vést k vytváření hodnoty a může být transformováno v konkurenční výhodu. Lidský kapitál je tedy nejen zdrojem zisku (objektivizovaného čistým výsledkem), ale podílí se i na výši hodnoty firmy a jejím růstu. Uvědomění si role potenciálu lidského kapitálu při tvorbě hodnoty je pro rozvoj znalostní ekonomiky nezbytné.

Kvantitativní ohodnocení role lidského kapitálu při determinaci hodnoty firmy je však velmi obtížné a delikátní. Integrovat ho do bilance firmy není lehké. Ocenění lidského kapitálu pomocí historických nákladů na pracovníka neodráží realitu. Hodnocení a měření lidského kapitálu musí respektovat jeho heterogenitu (schopnosti, znalosti, dovednosti). Řada firem se snaží komunikovat svůj pracovní kapitál finančním kruhům ve formě takových ukazatelů, jakými jsou např. investice do vzdělávání pracovníků, počet zaměstnaných mladých lidí s vyšším než základním vzděláním, procento zaměstnanců s vysokoškolským diplomem apod.

3. Systém vzdělávání a lidský kapitál

Vzdělávací strategie České republiky pracuje s tzv. rámcovými vzdělávacími programy, založenými na koncepci celoživotního učení a formující očekávanou úroveň vzdělání stanovenou pro absolventy jednotlivých stupňů vzdělání. Např. v etapě základního vzdělávání jsou v rámcových vzdělávacích programech za základní považovány:

- kompetence k učení,
- kompetence k řešení problémů,
- kompetence komunikativní,
- kompetence sociální a personální,
- kompetence občanské,
- kompetence pracovní.

Rámcové vzdělávací programy mají v systému sekundárního vzdělání také gymnázia a střední odborné školy.

Primární vzdělání (věk 6-14 let) poskytují základní školy v délce trvání devíti let (povinná školní docházka). Sekundární vzdělání (věk 15-17,18 let) navazuje na primární, které trvá obvykle tři či čtyři roky, ale existují i jednoleté a dvouleté obory. Sekundární vzdělání poskytují střední školy (gymnázia, střední odborné školy a střední odborná učiliště) a trvá 1-2 roky, 2-3 roky, či 4 roky. Terciární vzdělání (věk 19 let a více) je zaměřeno na rozšiřování kvalifikace buď na vysokých školách, nebo na vyšších odborných školách, a to v nejrůznějších specializacích v bakalářském, magisterském a doktorském stupni studia.

Důležitost investování do vzdělání nad rámec povinné školní docházky pro zajištění ekonomického růstu, zdůrazňují všechny poslední studie OECD. Stejně jako existuje vazba mezi úrovní vzdělání a ekonomickým růstem, existuje i korelace s jejich mimoekonomickými přínosy (např. lepší zdravotní stav populace). Rozsah vzdělávání na vyšších stupních nad rámec povinné školní docházky je závislý i na šíři faktorů, které mladé lidi např. vedou k tomu, aby investovali do svého pracovního kapitálu, ale i míře přínosu takových investic pro společnost a ochotě firem nabízet různé formy dalšího vzdělávání svým zaměstnancům. Investice do lidského kapitálu znamená pro jednotlivce citelné zlepšení jeho pozice na trhu práce, např. ve formě vyššího platu, silnější vazby na trh práce a vyšší šance práci nalézt. Vyšší vzdělání znamená obvykle také naději na vyšší p
potencionální příjem. Je-li zajímavým stimulem pro pokračování ve studiu snížení rizika nezaměstnanosti je však poměrně diskutabilní. Doznívající ekonomická krize je toho důkazem.

Ochota investovat do vzdělání je ovlivněna i financováním jednotlivých forem vzdělání z veřejných zdrojů; teoretická, nebo minimální či maximální délka studia je další proměnná, která působí na ochotu jednotlivce investovat do svého lidského kapitálu. Příliš dlouhá doba studia totiž odrazuje od investování do lidského kapitálu. Ochotu investovat do vzdělání lze např. zvýšit zkrácením průměrné doby trvání vzdělávacích programů, aniž by se narušila jejich kvalita, či zavedením nebo rozšířením finanční pomoci studujícím. Rozšíření nabídky vzdělávacích programů nemusí nutně vést ke zvýšené poptávce, není-li dostatek schopných a motivovaných jedinců.

Ochota investovat do vzdělání však s věkem klesá, a to i z toho důvodu, že to co bylo investováno, musí mít zajištěnou návratnost v kratším časovém úseku. Zvyšující se náklady spojené s růstem lidského kapitálu v poměru k věku působí protimotivačně. I konečný přínos ve formě vyššího výdělku může být nejistý. K využití takto zvýšeného pracovního kapitálu si musí pracovník často hledat jiné zaměstnání a v takovém případě ztrácí výhody vázané k době předchozího zaměstnání i specifické dovednosti předchozího zaměstnání a částečně tak anulují přínos ze zvýšení úrovně vzdělání. Ochota zaměstnavatelů investovat do vzdělání svých zaměstnanců rovněž klesá. Hlavním důvodem, který vede zaměstnavatele k výdajům do vzdělání je zvýšení zisku, který z něj může vyplývat. Růst vzdělání zvýší zisk jedině v případě, vede-li k citelnému růstu produktivity práce a jestliže pracovník, který vyššího vzdělání dosáhl nezíská zisk z růstu produktivity ve formě zvýšené mzdy. Pohyb mzdy závisí i na povaze vzdělání. Na jedné straně, pokud jde o zcela specifickou kvalifikaci, pohyb mzdy směrem nahoru nemusí být evidentní, neboť znalosti, a dovednosti nabyté vzděláním jsou obtížně přenositelné do jiné firmy. V opačném případě pak zvýšení kvalifikace studiem zvyšuje riziko odchodu pracovníka k jinému zaměstnavateli, pokud mu nebude plat navýšen.

Je zřejmé, že problematika lidského kapitálu má celou řadu dalších implikací. Zde šlo pouze o stručné úvodní zamyšlení nad danou problematikou a úvahy, které mohou být dále uchopeny a rozvíjeny. Zajímavý pohled na problematiku poskytuje např. systém vzdělávání dospělých, resp. systém vzdělávání ve zdravotnictví, kterému se nyní budeme věnovat podrobněji.

4. Systém vzdělávání ve zdravotnictví

Vzdělávání dospělých má samozřejmě svoje specifika na rozdíl od vzdělávání dětí ve školách; tyto rozdílnosti vyplývají z jiných povinností a časových možností dospělých, pružnosti jejich myšlenkových pochodů a současně i množství jejich praktických zkušeností, kterými děti nedisponují. V této souvislosti se objevuje jako vědní a studijní obor pojem andragogika, o jehož úzkém spojení s vývojem přístupu ke vzdělávání v organizacích není pochyb.

Vzdělávání lékařských a nelékařských profesích je v mnoha ohledech rovněž specifické a liší se od vzdělávání zaměstnanců v jiných odvětvích. Výhody, plynoucí ze vzdělaného personálu jsou však stejné. Jsou zde pouze odlišné podmínky, ve kterých jejich vzdělávání probíhá – například povinnost kontinuálního vzdělávání vyplývající z legislativy. Lékařské i nelékařské profese se vyznačují specifickým vzdělávacím režimem, jehož velká část podléhá platné legislativě. Vzdělávání zaměstnanců je součástí jejich osobního rozvoje a současně znamená růst jejich pracovního kapitálu formou rozvoje jejich kompetencí a tady i současně rozvoje kompetencí příslušné organizace a tím i ke zvýšení její konkurenceschopnosti.

Praktickým příkladem učící se organizace může být například německá společnost B. Braun, která se zabývá zejména výrobou, vývojem a distribucí zdravotnických prostředků, léčivých přípravků a dalších souvisejících produktů. Jejím sloganovým heslem je "*Sharing expertise*", což v překladu znamená právě sdílení zkušeností, znalostí. Tato společnost znalosti sdílí nejen uvnitř organizace, ale prostřednictvím oddělení Aesculap akademie se věnuje vzdělávání lékařských i nelékařských profesí nejen v České republice, ale de facto po celém světě. Semináře a workshopy, které společnost pořádá, jsou velmi oblíbené a vyhledávané. Také právě úroveň a vysoká návštěvnost vzdělávacích akcí B. Braunu jsou zásadním marketingovým nástrojem a konkurenční výhodou před ostatními podniky v daném odvětví.

V celoživotním vzdělávání zaměstnanců se objevuje a čím dál víc uplatňuje pojem trénink, jako nástroj rozvíjení schopností jednotlivce prostřednictvím modifikace jeho postojů, znalostí a dovedností tak, aby byly co nejlépe uspokojeny potřeby organizace. Rozdíl mezi tréninkem a vzděláním je zřejmý; trénink lze chápat jako nadstavbu nad vzděláváním (poskytuje zkušenosti v pracovních situacích), vzdělávání bývá většinou chápáno

jako získávání znalostí, schopností a kompetencí pro celý život. V mnoha zdravotnických firmách, například již zmíněný B. Braun velmi často zaměstnance upozorňuje, že jejich práce vede k uzdravování lidí, byť mnohdy nepřímou. Zaměstnanci tak mají pocit, že jejich práce má vyšší smysl a jsou tedy lépe motivováni a k podniku více loajální. Tato teorie úzce souvisí i s Maslowovou pyramidou lidských potřeb, kde je potřeba uznání umístěna zhruba v jejím středu a potřeba seberealizace na jejím vrcholu. Zaměstnanci potřebují uznání, potřebují vědět, že jejich práce má smysl a lepší vzdělání jim pomáhá tohoto smyslu lépe dosáhnout.

Metod určených pro vzdělávání dospělých je celá řada (výklad, diskuse, aktivní učení, sebevzdělávání, e-learning, workshopy aj.). Opět zde může jako praktický příklad posloužit německá společnost B. Braun, která pořádá workshopy pro lékaře, kteří si takto mohou trénovat například operace nejnovější technologií 3D.

Zákon č. 372/2011 Sb. definuje zdravotní péči jako: "*Soubor činností a opatření prováděných u fyzických osob za účelem:*

- a) *předcházení, odhalení a odstranění nemoci, vady nebo zdravotního stavu,*
- b) *udržení, obnovení nebo zlepšení zdravotního nebo funkčního stavu,*
- c) *udržení a prodloužení života a zmírnění utrpení,*
- d) *pomoc při reprodukci a porodu,*
- e) *posuzování zdravotního stavu,*

dále preventivní, diagnostické, léčebné, léčebně rehabilitační, ošetrovatelské nebo jiné zdravotní výkony prováděné zdravotnickými pracovníky za účelem výše popsáním."

Z výše uvedené definice vyplývá, že zdravotnictví není pouze samotná léčba lidí, ale zahrnuje také prevenci, výchovu populace, společenské mechanismy a ochranu životního prostředí. Cílem je zejména udržení zdraví populace a snaha o delší a kvalitní život. Zdravotnictví je specifickým oborem, který se od ostatních odvětví liší v mnoha ohledech, ale tím nejdůležitějším je skutečnost, že v rukou lékařského i nelékařského personálu jsou životy lidí, z čehož vyplývají zejména vysoké nároky na vzdělání a zodpovědnost zdravotníků.

Vzhledem k těmto skutečnostem řídí vzdělávání ve zdravotnictví legislativa a není možné do něj libovolně zasahovat. Podmínky získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta upravuje zákon č. 95/2004 Sb. Dalším pilířem je zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotních povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotních povoláních).

Celoživotní vzdělávání lékařů, zubních lékařů a farmaceutů do velké míry určuje a řídí Česká lékařská komora. Celoživotní vzdělávání lékařských profesí však fyzicky probíhá v režii členů asociace pro celoživotní vzdělávání.

Jako formy celoživotního vzdělávání lékařských profesí uvádí Česká lékařská komora např.:

- a) *klinické stáže a klinické dny,*
- b) *publikační a přednáškovou činnost,*
- c) *studium odborné literatury s autodidaktickými testy,*

Celoživotní vzdělávání lékařských profesí je nezbytné pro jejich uplatnění a možný kariérní postup. Toto vzdělávání je řízeno předem stanoveným kreditním systémem, který určuje, že 45 minutami studia získává účastník 1 kredit (denní maximum kreditů je 6). Konkrétní vzdělávací texty stanovené zákonem a elektronické vzdělávání mohou poskytovat 2-4 kredity. Stážemi a klinickými dny lze získat kredity 4. Kreditový systém je zásadní pro získání diplomu celoživotního vzdělávání, který náleží lékaři, pokud za období posledních pěti let získal minimálně 150 kreditů a podal žádost u okresního sdružení, kde je evidován.

Členy asociace pro celoživotní vzdělávání lékařských profesí jsou Česká lékařská společnost Jana Evangelisty Purkyně, lékařské fakulty Karlovy Univerzity, Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví a Lékařská fakulta Univerzity Palackého v Olomouci.

Česká lékařská komora v tomto systému zajišťuje organizaci celého systému celoživotního vzdělávání a vede Centrální registr garantovaných akcí celoživotního vzdělávání lékařů. Rovněž je pověřena garancí systému celoživotního vzdělávání.

Jako příklad vzdělávací instituce byl pro ilustraci zvolen **Institut postgraduálního vzdělávání zdravotníků**, který je nejvýraznějším členem asociace pro celoživotní vzdělávání a lze říci, že zajišťuje největší množství vzdělávacích akcí. Tato skutečnost je dána zejména tím, že z tohoto důvodu byl založen a celoživotní vzdělávání ve zdravotnictví je náplní jeho práce. Institut vznikl na základě zvyšující se potřeby dalšího vzdělávání lékařů v druhé polovině 20. století a na základě budoucího vývoje v oblasti vývoje moderních technologií. Byl určitou reakcí na dobu, která predikovala, že lékařství bude jedním z oborů, kde vzdělávání bude prakticky nutností na denním pořádku. Role Institutu se tak neustále upevňuje a to mimo jiné díky reálné snaze lékařských i nelékařských povolání neustále se vzdělávat a zdokonalovat ve své práci. Jestliže se přičte technologický vývoj, který v mnohém předčil všechna očekávání, je Institut obdobného typu naprostou nutností. "*Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví (IPVZ) je moderní vzdělávací institucí poskytující vzdělání všem odborným pracovníkům ve zdravotnictví i v jiných resortech. Předností IPVZ je, že "pod jednou střechou" nabízí kvalitní výuku, kvalifikované informace o postgraduálním vzdělávání, služby stravovací, ubytovací,*

kongresové a příjemné prostředí v učebnách i společenských prostorech pro odborné diskuse či přátelská setkání. Institut je otevřen všem, kteří se chtějí vzdělávat, i těm, kteří jako erudovaní odborníci mají zájem své zkušenosti předávat druhým a pomohou mu udržet vysoký kredit ve vzdělávání."

Výše uvedená definice je uvedena na úvodní straně webových stránek IPVZ. Cílem je vystihnout základní činnost a podstatu Institutu, který byl založen již v roce 1953 a jedná se tedy o příspěvkovou organizaci s dlouholetou tradicí.

Vize IPVZ je zejména ve vybudování důvěryhodné autority zaměřené na vzdělávání zdravotnických pracovníků a poskytování dalších expertních činností v resortu zdravotnictví.

IPVZ zajišťuje vzdělání jak lékařských, tak nelékařských zdravotnických profesí. V roce 2013 oslavil své 60. výročí vzniku. Působí zejména v oblasti specializovaného vzdělávání zdravotnických pracovníků a tím napomáhá ke zvyšování kvality poskytování zdravotnické péče v České republice.

Konkrétní soubor činností IPVZ zahrnuje mimo jiné činnost koncepční, analytickou, pedagogickou, metodickou, registrační, posuzovací, vědecko-výzkumnou, akreditační, dodavatelskou a další činnosti, které vedou k úspěšnému naplňování statutu, který je určen Ministerstvem zdravotnictví. IPVZ může vykonávat i další činnosti, pokud nejsou v rozporu nebo na úkor jeho poslání a úkolů stanovených ministerstvem. Při jejím vykonávání se však musí řídit obecně platnými předpisy.

Mezi nejvýznamnější současné aktivity IPVZ patří zejména činnost pedagogická a realizace projektů financovaných ze strukturálních fondů Evropské unie. Pedagogická činnost institutu spočívá především v přípravě a vlastní realizaci dalšího vzdělávání a v přípravě a organizaci atestačních zkoušek lékařů, zubních lékařů, farmaceutů a jiných odborných pracovníků s vysokoškolským vzděláním. IPVZ řídí také vzdělávací programy zakončené ověřováním znalostí. Veškeré vzdělávací akce zveřejňuje IPVZ v Přehledu vzdělávacích akcí, který nabízí kurzy, stáže, workshopy, semináře v rámci nejen specializačního, ale také celoživotního vzdělávání. Statisticky Institut organizuje zhruba 2 000 vzdělávacích akcí pro 24 000 členů lékařských i nelékařských profesí od roku 2011 do roku 2013.

Od roku 2010 do roku 2013 byl Institut generálním dodavatelem dvou individuálních projektů zaměřených na vzdělávání lékařů a nelékařských zdravotnických pracovníků. Tyto projekty byly realizovány Ministerstvem zdravotnictví a financovány z prostředků ESF a ze státního rozpočtu České republiky. Jednalo se o projekt Prohlubování a zvyšování odborné úrovně znalostí nelékařských zdravotnických profesí se zaměřením na profesní vzdělávání a na vzdělávání v oboru manažerských dovedností. V rámci tohoto projektu bylo realizováno celkem 457 vzdělávacích akcí, kde bylo proškoleny více než 40 000 nelékařských zdravotnických pracovníků.

Druhým projektem byl projekt Prohlubování a zvyšování úrovně odborných znalostí lékařských profesí se zaměřením na profesní medicínské vzdělávání a vzdělávání v manažerských dovednostech, ve kterém byly realizovány vzdělávací aktivity pro více než 13 800 lékařských pracovníků.

V obou projektech byly všechny vzdělávací aktivity pro lékařské i nelékařské pracovníky bezplatné.

Důležitou součástí vzdělávání v Institutu jsou informační systémy, a to zejména informační systém ZEUS, jehož součástí je LMS (Learning Management System).

Informační systém ZEUS byl pro IPVZ vyvinut společností Aquasoft, s.r.o. v letech 2010 – 2011, a to zejména pro potřeby individuálních projektů. Obsahuje několik součástí a modulů, a to katalog vzdělávacích akcí (evidence vzdělávacích akcí z pohledu jejich účastníka, přehled o absolvovaných vzdělávacích akcích, studijní a další materiály související s výukou), realizaci vzdělávacích akcí (zveřejňování vzdělávacích akcí, zpracování přihlášek na vzdělávací akce, rozesílání pozvánek, agenda spojená s vlastním průběhem vzdělávací akce, správa lektorů, vyhodnocení a závěrečné zpracování vzdělávací akce), evidenci (veřejné zakázky projektů pro výběr realizátorů projektových akcí, smlouvy s organizátory vzdělávacích aktivit, organizátoři / realizátoři vzdělávacích aktivit, vzdělávací akce, správa osob – účastníků, lektorů, koordinátorů a autorů, daňové doklady jednotlivých vzdělávacích akcí a vydané certifikáty), modul statistiky (statistické sestavy z nashromážděných dat, které jsou dostupné v několika formátech), e-learningový modul (sjednocený vzhled systému, uživatelské účty, tvorba e-kurzů a e-testů, evidence a vyhodnocení e-testů, diskusní fórum), modul pro finanční controlling, mailingový modul (slouží k hromadnému rozesílání identických informačních emailů evidovaným uživatelům IS ZEUS dle různých kritérií), knihovna objektů (ukládání, správa a třídění materiálů v elektronické podobě), modul helpdesk a administrátorský modul (správa uživatelských účtů, import vzdělávacích akcí z excelových souborů, správa číselníků).

Součástí je zde i studijní informační systém (SIS), který je vyvíjen na míru IPVZ programátorskou společností již od roku 1997. Tento systém eviduje atestace (zařazení absolventa do oboru, přihlášky k atestaci, posouzení kvalifikačních předpokladů, pozvánky k atestaci, pozvánky k atestaci pro členy atestační komise, evidence atestací), realizace vzdělávacích akcí (zpracování přihlášek na vzdělávací akce, rozesílání pozvánek včetně platebních údajů, agenda spojená s vlastním průběhem vzdělávací akce, uzavření a závěrečné vyúčtování vzdělávací akce), výkaznictví a statistiky (komplexní vyhodnocení ukončených vzdělávacích akcí se sumarizacemi výsledků) a portál vzdělávacích akcí IPVZ (správa uživatelů, správa lektorů, plánování vzdělávacích akcí, klientský modul, lektorský modul a mailingový modul).

Na IPVZ se využívá LMS Moodle, který slouží ke tvorbě výukových systémů a k tvorbě elektronických kurzů na internetu. LMS Moodle je vhodný pro plně distanční internetovou výuku, stejně jako doplněk výuky prezenční.

LMS (Learning Management System) je řídicí výukový systém, tedy aplikace řešící administrativu a organizaci výuky v rámci e-learningu. Obsahuje běžné funkce systému řízeného vzdělávání, a to evidenci a správu studentů, kurzů, katalog výukových kurzů a objektů, správu studijních plánů, evidenci hodnocení žáků, testování a přezkušování žáků, správu přístupových práv, komunikační nástroje, autorské nástroje k vytváření výukových kurzů a objektů a úložiště výukového obsahu. Pro všechny tyto funkce je důležitý požadavek na jejich přenositelnost a standardizaci. LMS by měl být otevřený a schopný snadno a rychle začlenit výukový obsah, vytvořený i pro jiné LMS prostředí. Mezi standardizované formáty výukových jednotek patří např. SCORM, AICC, IMS a IEEE.

Výhody LMS lze popsat jako jednoduché, technicky nenáročné a intuitivní uživatelské rozhraní, snadná instalace na téměř všechny platformy, které podporují PHP, vyžaduje pouze jednu databázi, kterou je možné sdílet, je plně nezávislý na konkrétní databázi a podporuje všechny hlavní typy. Seznam kurzů nabízí popis každého kurzu včetně informace, zda do něj mají návštěvníci volný přístup. Kurzy lze třídit do kategorií, které lze prohledávat, přičemž každý server s Moodle může podporovat i tisíce kurzů. Jedná se o velmi rozšířený LMS systém v akademickém prostředí, obsahuje nové funkcionality iniciované celou komunitou uživatelů a je zdarma. Související náklady vznikají pouze na implementaci a tvorbu kurzů. Náklady na provoz LMS jsou nulové.

Nevýhodou je zejména skutečnost, že LMS není integrován s jinými informačními systémy. Jeho integrace s jinými LMS je obtížná zejména proto, že každá aktualizace může narušit funkčnost integrace. Dále je pak obtížné přidávání funkcionalit dle požadavků organizace, protože každá aktualizace LMS může narušit tuto funkcionalitu. LMS je open-source, což znamená, že má otevřený kód. Tato skutečnost je problematická z hlediska bezpečnostních děr v softwaru, protože chyby v programech může hledat mnohem širší skupina lidí, a může je následně zneužít.

Pro potřeby projektů EU je využíván produkt iTrivio od firmy SIMPLEWAY, který je upraven dle požadavků IPVZ a autoři vytvářející e-learningové kurzy jsou proškoleni v autorských nástrojích tohoto prostředí.

Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví, profesní i odborné organizace se snaží generovat takové informační systémy, které by byly uživatelsky nenáročné a byly tak vhodné opravdu pro všechny. Je logické, že se staršími osobami vykonávajícími zdravotnická povolání lze v tomto ohledu obtížně pracovat, nicméně e-learning je v České republice hojně využíván nejen vysokými školami minimálně deset let, proto se množství těchto osob postupně snižuje. Ekonomické a technické fakulty naprosto přirozeně začlenily e-learning do systému svého vzdělávání. Lékařské fakulty, které více než jakékoliv jiné potřebují prostor pro praktickou výuku a využitím e-learningu pro výslovně teoretické moduly by získaly tolik potřebný prostor pro aktivní výuku, začlenily tuto formu vzdělávání opatrněji.

Vzdělávání zdravotnických povolání však zdaleka nekončí jejich prezenčním studiem na vysoké, vyšší či střední škole, ale pokračuje v systému kontinuálního vzdělávání prostřednictvím získávání kreditů. Tyto kredity následně slouží k obnovení oprávnění k výkonu dané činnosti, možnosti požádat o atestační zkoušku či kariéernímu postupu. Právě v tom je výrazné specifikum zdravotnictví, kdy vzdělávání nemůže skončit úspěšným absolvováním školy, ale musí pokračovat dál. Například účetní ukončí školu a dále musí studovat pouze změny legislativy, pokud chce svou profesi vykonávat dobře. Jeho další vzdělávání však není legislativně nijak omezeno či přikázáno a je závislé pouze na jeho vlastní vůli či potřebách organizace, kde pracuje.

Celoživotní vzdělávání využívá metody e-learningu čím dál více a snaží se neustále přidávat nové kurzy a zdokonalovat celý systém výuky. Nedostatkem e-learningu je však i nadále skutečnost, že v mnoha modulech výuky prakticky nenabízí žádná prezenční setkání (konzultace) pro ty účastníky, kteří by je rádi využili. Na základě dlouhodobé praxe v oboru a zkušeností lze říci, že mnozí účastníci by tuto formu velmi uvítali zejména u těch modulů, které nejsou výslovně a jednoznačně teoretické. Smíšených modulů je nejvíce. Jedná se o moduly, jejichž větší část je teoretická, nicméně zahrnují i praktické dovednosti, které se e-learningem pokrýt nedají.

Celoživotní vzdělávání nelékařských zdravotnických profesí řídí Česká asociace sester, která si klade za cíl zejména podporovat aktivity zaměřené na realizaci národních a mezinárodních programů, jejichž cílem bude příprava nelékařských profesí na výkon povolání, dále pak spolupráci na změnách systému zdravotnických služeb v ČR, spolupráci s orgány státní správy a ostatními profesními a odborovými organizacemi na podpoře volného pohybu pracovních sil v rámci EU i mimo ni.

Stejně jako v případě lékařských profesí, i nelékařské profese podléhají platnému kreditnímu systému. ČAS více než jakákoliv jiná profesní organizace usiluje nejen o tolik potřebné uznání nelékařských profesí, které mnohdy stojí ve stínu profesí lékařských, ale také se aktivně podílí na transformaci systému kontinuálního vzdělávání v České republice. Neexistence jednotné vzdělávací koncepce je problémem, který bude nutné co nejdříve řešit. Profesní organizace mají vlastní koncepce, které situaci zachraňují, nicméně zde chybí právě jednotný systém, který by koncepcí jednotlivých subjektů spojil do jednoho velmi účinného konceptu, který by

reagoval na globalizační změny, neustálý rozvoj technologií a potřebu kvalitního vzdělávání pro všechny. Minimálně řešenou otázkou je i problematika uvolňování zdravotnických zaměstnanců z pracoviště, což je způsobeno jejich mnohdy až akutním nedostatkem.

V systému celoživotního vzdělávání zdravotnických profesí hrají určitou roli také společnosti, které jsou výrobci zdravotnické techniky, léčiv apod. Tyto společnosti jsou velmi úspěšné v čerpání dotací z evropských strukturálních fondů a velmi rády zdůrazňují svou podporu společenské odpovědnosti. Přičemž organizací vzdělávacích akcí zvyšují své budoucí zisky, protože lékaři se mnohdy nadchnou pro technologické novinky a vidí v nich další možnosti usnadnění a zdokonalení své práce. V podstatě lze říci, že jde o naprosto ideální formu organizace vzdělávacích akcí. Tyto společnosti mají kapitál pro tvorbu kurzů, ať už e-learningových či praktických workshopů. Přicházejí na trh s technologickými novinkami, které pomohou zachránit lidské životy a usnadní práci lékařům. Pro stát, který se snaží aplikovat úspěšná opatření, jsou tyto vzdělávací akce úplně bezplatné a výsledek je mnohdy velmi efektivní. Tato forma je výhodná, nicméně je zaměřena pouze na určité oblasti a v komplexním systému celoživotního vzdělávání je pouze doplňující formou.

Doporučená a použitá literatura:

OLLIVIER, D.: *Management 2.0 Performance économique et capital humain*. AFNOR 2012. ISBN 978-212-465-355-3.

KELLEY, B.: *Le capital humain*. OECD 2007. ISBN 926-402-910-9.

BĚLOHLÁVEK, František et al. *Management*. Brno: Computer Press, a.s., 2006, 724 s. ISBN 80-251 0396-X.

JANEČKOVÁ, Hana a Helena HNILICOVÁ. *Úvod do veřejného zdravotnictví*. Praha: Portál, s.r.o., 2009. ISBN 978-80-7367-592-9.

Česká lékařská komora: Camera Medica Bohemica. ČESKÁ LÉKAŘSKÁ KOMORA. *ČLK* [online].

Česká lékařská komora: Camera Medica Bohemica. ČESKÁ LÉKAŘSKÁ KOMORA. *Vzdělávání* [online]. 2011 [cit. 2014-03-29]. Dostupné z: <http://www.lkcr.cz/zakladni-informace-203.html>

Česká lékařská komora. Stavovský předpis České lékařské komory. In: *č. 16*. 2011.

Česká lékařská komora: Camera Medica Bohemica. ČESKÁ LÉKAŘSKÁ KOMORA. *Vzdělávání* [online]. 2011 [cit. 2014-03-29]. Dostupné z: <http://www.lkcr.cz/zakladni-informace-203.html>

Zdroj: <http://radimvalencik.pise.cz/1692-jake-reformy-a-proc-241-bouckova-viduna-lk-3.html>

Lidský kapitál a řízení

Jan Červenka

Tento příspěvek se věnuje tématu lidského kapitálu, jeho rozvoje a řízení. Lidský kapitál je v současnosti velmi diskutované téma a mnozí manažeři jej považují za základní aktivum podniku. Toto aktivum se však jenom obtížně měří, ne zcela snadno rozvíjí a dokonce i jeho chápání není zcela jednoznačné. V příspěvku jsou nastíněny jak výzvy, kterým se při rozvoji lidského kapitálu čelí a jsou uvedeny doporučení pro rozvoj lidského kapitálu.

Rostoucí význam lidského kapitálu

Lidský kapitál hraje historicky velkou úlohu. Země s moudrým vládcem obvykle prosperovala, naopak špatný vládce mohl zemi ekonomicky i politicky zničit. Postupem času však roste význam lidského kapitálu každého jednotlivce. V mnoha firmách si vedení uvědomuje, že jejich výsledky jsou rozhodující měrou určeny kvalitou zaměstnanců. Záleží přitom na každém jednotlivci – nepřijemná recepční může odradit zákazníky stejně jako zastaralý design produktu.

Postupem času zejména po zavedení všem dostupného Internetu a díky technologickému vývoji dochází k situaci, kdy informace nejsou nedostatkovým zbožím. Naopak dat a informací je nadbytek a problémem je jejich výběr a zpracování. Díky efektu nazývanému "datafikace"^{4[1]}, neboli transformace fyzických jevů na datovou informaci, máme nyní enormní objemy dat. Takové množství znamená změnu způsobu práce s daty a nabízí mimořádné možnosti. Hlavním omezením se postupně stává nejenom omezená schopnost tato data využít, ale dokonce si představit možnosti jejich využití.

Výše popsané prostředí klade na jednotlivce mimořádné nároky na znalosti a formy investice do svého lidského kapitálu se stávají zásadními rozhodnutími každého z nás. Zároveň tyto změny poskytují netušené příležitosti a využití, které v tuto chvíli spíše jen tušíme.

^{4[1]}MAYER-SCHÖNBERGER, Viktor a Kenneth CUKIER. *Big Data*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2013, 256 s. ISBN 978-80-251-4119-9, s.88

Upřesnění pojmů

Aby nedocházelo k nedorozumění, bude vhodné začít vymezením pojmů lidského kapitálu a vzdělání. Podle Encyclopedia Britannica^{5[2]} jsou tyto pojmy definovány následovně:

Lidský kapitál je definován jako "nehmatatelné kolektivní zdroje vlastněné jednotlivci nebo skupinou v dané populaci. Tyto zdroje zahrnují znalosti, talent, schopnosti, zkušenosti, inteligenci, výcvik, úsudek a moudrost vlastněnou jednotlivci nebo kolektivem a ve svém celku reprezentující formu bohatství dostupnou národům nebo organizacím k dosažení cílů."

Vzdělání je následně vymezeno jako "disciplína, která se zabývá metodami výuky ve školách a vzdělávacích institucích. Vzdělání může být chápáno jako předávání hodnot nahromaděné společností."

Řízení lidského kapitálu – osobní rovina

O lidském kapitálu se mluví obvykle v souvislosti s podnikáním, kde je význam lidského kapitálu zřejmý. Předmětem je správa portfolia lidského kapitálu jednotlivých zaměstnanců od výběru, přes hodnocení k různým způsobům rozvoje dle potřeb firmy. Na širší, společenské, úrovni se s řízením lidského kapitálu setkáváme také, i když se v této souvislosti obvykle nemluví přímo o lidském kapitálu. Všechny snahy o změny vzdělávací soustavy však nejsou ničím jiným než snahou o řízení lidského kapitálu na úrovni státu.

Často je však opomíjena základní a zároveň ta zřejmě nejdůležitější úroveň – osobní. Lidský kapitál je něčím, co má každý člověk a jeho řízení a zhodnocení patří mezi nejužitečnější aktivity jednotlivce. A zatímco firmy a investoři svůj kapitál detailně sledují a upravují jeho velikost a formy tak, aby dosahovali maximálních výnosů, většina lidí k otázce svého "lidského kapitálu" a jeho rozvoje přistupuje značně nahodile. Zatímco firmy a do značné míry i společnost mohou upravovat hodnotu lidského kapitálu výměnou jednotlivců, na osobní rovině je třeba pracovat s tím, co je k dispozici.

Odpovědný přístup v tomto směru zahrnuje vytvoření osobního verze strategického plánu, který začíná zhodnocením situace jak externí, tak osobní, vytvoření alternativních strategických scénářů, jejich vyhodnocení, výběr varianty a stanovení cílů a následné kroky k jejich dosažení! Vhodný způsob controllingu, který včas upozorní na odchylky od plánu a potřebu nápravných opatření či změny plánu je dále vhodným nástrojem, který z jednorázového plánu udělá kompas pro pravidelné použití.^{6[3]}

Podobný přístup vede k osobní zodpovědnosti a aktivitě. Moje osobní zkušenost s několika studenty, kteří proaktivně přistupují ke svému životu, je taková, že žádný z nich po ukončení studií neměl problém s uplatněním.

Zároveň je tento přístup vhodným předpokladem pro zavádění modelu financování rozvoje lidského kapitálu ať již formou produktivních služeb, nebo jiným způsobem. Člověk s jasnou představou o své budoucnosti a plánem na její dosažení bude mnohem atraktivnějším partnerem pro případné investory než někdo, kdo vlastně ani neví, co chce.

Rozvoj lidského kapitálu

Otázka rozvoje lidského kapitálu bývá často redukována na získávání znalostí, což je však ovlivňování pouze malé části lidského kapitálu. Dokonce je možné říci, že znalosti jsou ve srovnání s některými dalšími faktory lidského kapitálu snáze osvojitelné. Ve skutečnosti přílišné zaměření na znalosti bez odpovídajícího rozvoje ostatních faktorů lidského kapitálu nepřináší odpovídající efekt.

V praxi se tak lze setkat s výborně kvalifikovanými lidmi, kteří však díky svému přístupu a chování odrazují jak kolegy, tak vedoucí. Například stálý negativismus nebo zpochybňování možností nejenom neprospívají atmosféře na pracovišti, ale přímo ovlivňují pracovní výsledky. Kdo nevěří v úspěch úkolu, se nebude ani příliš usilovně snažit o jeho splnění. Naopak někdy platí opačná situace – tzv. "kdo chce, může". Na příkladech z praxe lze dobře demonstrovat, jak člověk bez znalostí, zkušeností a bez v tu chvíli rozvinutých schopností dokázal díky svému rozhodnutí a mimořádnému odhodlání v krátké době překonat své lépe vybavené kolegy a dosáhnout nečekaných výsledků.

Rozvoj lidského kapitálu by tedy měl pokrývat celé spektrum, samozřejmě se zohledněním cílů a možností rozvoje jednotlivých faktorů.

Výše uvedený obrázek může také pomoci v rozhodování o roli a významu školství, především vysokého školství, při rozvoji lidského kapitálu a přípravě na život. V současnosti je mnoho autorů a dalších zdrojů^{7[4]}, které zpochybňují význam formálního školního vzdělání. Jejich argumenty nezpochybňují význam vzdělání a znalostí, ale formální školství považují za neefektivní a poněkud nevhodný způsob získávání znalostí. Hlavní diskutovanou otázkou je, zda nelze stejného či dokonce lepšího výsledku dosáhnout rychleji a příjemněji

^{5[2]} Britannica Encyclopedia Britannica [online]. 2014 [cit. 2014-07-18]. Dostupné z: <http://www.britannica.com>

^{6[3]} Podobný přístup popisuje například: CLARK, Tim, Alexander OSTERWALDER a Yves PIGNEUR. Osobní business model: Jednoduchá metoda, jak vylepšit svůj život a nastartovat kariéru. 1. vyd. Brno: BizBooks, 2012, 255 s. ISBN 978-80-265-0075-9.

^{7[4]} www.svbodauceni.cz; unschooling.com; Ken Robinson: How schools kill creativity

formou. Navíc, jak se ptá například E. Goldson ve své řeči "Zde stojím"^{8[5]}, se diskutuje i otázka, zda by nebylo lépe čas věnovaný formálnímu vzdělávání a s tím spojených aktivit využít na něco jiného. Na jiné aktivity, které rozvíjejí i další stránky člověka, jeho lidského kapitálu, a tím zvyšují jeho hodnotu.

Rozvoj technologií a globalizace světa mění svět vzdělávání. Školy, které dříve byly do značné míry výhradním zdrojem informací, tuto výhodu rychle ztrácejí. Internet je dnes plný informací, prestižní světové univerzity zpřístupňují celé kurzy, kdo má zájem si může vyhledat velmi rychle podstatné informace i interpretace jednotlivých představitelů názorových proudů. Tyto změny mají nutně nesmírný dopad na školský systém a nelze na ně nereagovat. Pokud se školy, zejména vysoké, budou prezentovat jako zprostředkovatel informací a znalostí, potom bude do budoucna jejich pozice oslabená.

Řešením může být změna konceptu školství z pohledu komplexního lidského kapitálu. Znalosti rychle zastarávají, ale schopnost se učit, shromažďování a zpracování dat a jejich kreativní využití, schopnost reagovat na změny, spolupracovat s druhými, prezentovat své myšlenky, diskutovat, nezávisle a strukturovaně myslet a mnoho dalších člověku zůstává. Tyto schopnosti a návyky mohou být tím nejhodnotnějším, co si člověk ze školy odnese. To podporuje i článek P. Millera v časopise Forbes^{9[6]}, který cituje trenéra basketbalového týmu Philadelphia Eagles Ch. Kellyho. Ten v rozhovoru říká, že pokud si tým má vybrat mezi hráči podobné výkonnosti, vybere toho s vysokoškolským diplomem. Jako důvod Kelly uvádí: "Diplom je víc než jen potvrzení inteligence. Je to také o schopnosti dotahovat věci do konce. Oni si stanovili pro sebe cíle a dosáhli jich. Mnoho lidí může říkat, že chtějí to či tamto, ale podívejme se na jejich výsledky".

Cíle rozvoje lidského kapitálu

V souvislosti s rozvojem lidského kapitálu a změnami ve školství je též vhodné si ujasnit cíle vzdělávání a rozvoje lidského kapitálu obecně. Velmi často se uvádí jako cíl vzdělávání "uplatnění na trhu práce". Takový cíl je nutně omezující a vycházející z paradigma minulého století. Pokud má být člověk dnes v životě úspěšný, a případně být ještě užitečný ostatním, musí vzít osud do vlastních rukou. Nestačí čekat na příležitosti, ale aktivně je vytvářet! Dokonce i zaměstnanci mohou být skutečným partnerem svému zaměstnavateli, ale pouze v případě, kdy jsou jasným poskytovatelem přidané hodnoty. Takový vztah je potom postaven na vzájemném respektu a přináší oběma stranám vyšší hodnotu.

V optimálním případě by tedy školy měly připravovat sebevědomé osobnosti připravené zvládat svůj život a všechny výzvy, které přinese. Je zřejmé, že pro takto ambiciózní cíl bude nezbytné rozvíjet lidský kapitál v celé jeho šíři.

Závěr

V tomto krátkém příspěvku jsou shrnuty výzvy, kterým lidé čelí a význam lidského kapitálu pro jejich zvládnutí a využití pro budoucí rozvoj. Lidský kapitál je zde chápán ve svém komplexním pojetí a zároveň jsou zde uvedena rizika vyplývající z jeho redukce na pouhé znalosti.

Pro rozvíjení lidského kapitálu je jej třeba řídit a to na úrovni společenské, podnikové i osobní, přičemž osobní rovina je rozhodující pro úspěšný rozvoj v dalších rovinách.

Z výše uvedeného vyplývá požadavek na komplexní rozvoj lidského kapitálu a vzdělávání, které se soustředí nikoliv na pouhé předání znalostí, ale zaměří se na rozvoj a přípravu pro úspěšné zvládnutí života.

Literatura

CLARK, Tim, Alexander OSTERWALDER a Yves PIGNEUR. *Osobní business model: Jednoduchá metoda, jak vylepšit svůj život a nastartovat kariéru*. 1. vyd. Brno: BizBooks, 2012, 255 s. ISBN 978-80-265-0075-9.

Encyclopedia Britannica [online]. 2014 [cit. 2014-07-18]. Dostupné z: <http://www.britannica.com>

MAYER-SCHÖNBERGER, Viktor a Kenneth CUKIER. *Big Data*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2013, 256 s. ISBN 978-80-251-4119-9.

MILLER, Phillip. Winning and College Degrees: Do Teams with More College Grads Win More Often?. In: *Forbes* [online]. 2014 [cit. 2014-07-18]. Dostupné z:

http://www.forbes.com/sites/phillipmiller/2014/05/23/winning-and-college-degrees-do-teams-with-more-college-grads-win-more-often/?utm_campaign=forbesfbf&utm_source=facebook&utm_medium=social

GOLDSON, Erica. Zde stojím. In: *SvobodaUčení.cz* [online]. 2012 [cit. 2014-07-18]. Dostupné z: <http://www.svobodauceni.cz/video?p=4>

^{8[5]}GOLDSON, Erica. Zde stojím. In: *SvobodaUčení.cz* [online]. 2012 [cit. 2014-07-18]. Dostupné z: <http://www.svobodauceni.cz/video?p=4>

^{9[6]}Forbes MILLER, Phillip. Winning and College Degrees: Do Teams with More College Grads Win More Often?. In: *Forbes* [online]. 2014 [cit. 2014-07-18]. Dostupné z: http://www.forbes.com/sites/phillipmiller/2014/05/23/winning-and-college-degrees-do-teams-with-more-college-grads-win-more-often/?utm_campaign=forbesfbf&utm_source=facebook&utm_medium=social
Zdroj: <http://radimvalencik.pise.cz/1496-jake-reformy-a-proc-169-j-cervenka.html>

Stát a vzdělání

Vítek Zažimal

Považuji za nezbytné na úvod konstatovat, že vycházím z přesvědčení, že vzdělání není možné brát jako veřejný statek, ale především se jedná o osobní kapitál každého jednotlivce. Jednotlivec se nevzdělává proto, aby obohatil stát či společnost, ale čistě pro svůj osobní prospěch. Z tohoto obohacení konkrétního jednotlivce pak přenesené můžou profitovat a profitují i další lidé, to však není důvod pro jakýkoli tlak na vzdělávání, tento tlak může mít a často má negativní vliv na osobní rozvoj člověka (příkladem je povinná školní docházka, viz níže).

Stát nemá nést zodpovědnost za úroveň vzdělanosti společnosti, společnost není sama o sobě subjektem, osobou, nemůže mít tedy ani žádný zájem na své vzdělanosti. Společnost je skupinou jednotlivců, jednotlivce není pouhou součástí vyšší entity.

Stát nemá organizovat ani vynucovat vzdělávání a nemá ho ani sám poskytovat (zřizování a financování škol) – poškozují tím přirozenou soutěž na trhu vzdělávání, a jak již bylo zmíněno výše, vynucené vzdělávání v rámci jednotného systému má negativní vliv i na samotného žáka - u mnohých dětí odpadá či je omezena výhoda osobní motivace vyplývající ze skutečného zájmu o vzdělání, čehož pak vznikají mnohé problémy – laxnost, někdy i agrese vůči okolí – šikana...)

Úplný základ vzdělání musí člověku (dítěti) poskytnout rodina, jen v případě její absence je na místě hledat náhradní řešení

Rodič má v souladu po dohodě se svým dítětem, v souladu s jeho schopnostmi, přáním, v rámci možností zvolit vhodnou školu, či způsob (např. domácí) výuky, tu má také sám financovat, aby tak mohl činit pokud možno každý rodič, je třeba též změnit další oblasti fungování státu, v tomto případě především daňový systém, je třeba snížit daňovou zátěž, do začátku je možné též například poskytnout rodině daňové úlevy podmíněné vzděláváním dětí

1. stupeň vzdělávání má člověku poskytnout základy vzdělávání (odpovídá současnému 1. stupni ZŠ), musím se pozastavit nad tím, že se všichni žáci, až na specifické výjimky musí učit stejný typ učiva (je to účelné, není to spíše demotivující?) Tak jako celý vzdělávací proces by měl být tento stupeň dobrovolný, pokud by změna měla přijít postupně, pak je asi tento základ může být ponechán jako povinný déle, než stupeň druhý

2. stupeň vzdělávání navazuje na stupeň první a v jeho rámci získané vědomosti již každopádně nejsou zcela nezbytné pro život, jsem také přesvědčen, že by mohl být bez problému o rok zkrácen (zrušení 9. ročníku, nebo jeho ponechání jako dobrovolného - případně zpoplatněného)

Další stupně vzdělávání jsou pak již beze vší pochybnosti zcela soukromou věcí a také by tak k nim mělo být přistupováno

- zpoplatnění a následně zrušení/privatizace státních či tzv. "veřejných" škol, ukončení jakýchkoliv aktivit státu v této oblasti

3.3. Reforma penzijního systému

Komparace finanční výkonnosti penzijních fondů ve světě a problémy s tím spojené

Jana Kotěšovcová

Komparace výnosnosti penzijních fondů ve světě se vyznačuje řadou problémů, které vychází z odlišností v účetních systémech a nejednotného způsobu ve vykazování nákladů. Proto i výsledné hodnoty jsou značně zkrácené. Penzijní fondy jsou zde sledovány ve 23 zemích světa a jsou členěny podle toho, zda se jedná o zaměstnanecké či soukromé, zda je převaha definovaných dávek (DB) nebo definovaných příspěvkových (DC) penzijních plánů a jaký je charakter investičních předpisů, kterým penzijní plány podléhají. V analýze, kterou provádělo OECD vychází výnosnost českých penzijních fondů velmi nízká. Jestli je tomu tak opravdu se nedá s jistotou konstatovat.

Úvod

Provést komparaci výnosů z penzijních fondů mezi jednotlivými státy není snadné. Dochází k odlišnostem ve sledování nákladů, některé státy zahrnují do nákladů poplatky za vedení účtu klientů, jiné je nezahrnují. Pokud sledujeme reálný výnos, jsou hodnoty všech zemí střední Evropy velice nízké, nebo záporné, s výjimkou Polska. Výsledky výnosnosti neodpovídají složení portfolia finančních investic. Státy, které investují s vyšší volatilitou, zaměřenou spíše na investice do akcií, nedosahují nutně v průměru lepšího zhodnocení, ani že fondy s nízkou volatilitou výnosu, tj. především dluhopisové fondy, mají vždy nejnižší výnosy.

Ve své práci se zaměřuji na komparaci výnosnosti penzijních fondů ve světě a na identifikaci problémů, které obsahuje. K tomuto problému mne vede velice nízká výnosnost tuzemských penzijních fondů, kdy v některých letech je reálné zhodnocení záporné, např. v letech 2001 a 2008. Důvodů nízké výnosnosti tuzemských penzijních fondů je více. Patří mezi ně povinnost vykazovat kladné nominální výnosy, která vede k investování především do státních dluhopisů. Další příčinou je i netransparentní regulace poplatků a odměn, které penzijní fondy účtují na vrub svým klientům. Ve své práci vycházím zejména ze studie vydané World Bank která se zabývá oblastí hodnocení finanční výkonnosti penzijních fondů ve 23 státech světa.

Penzijní fondy ve světě a v České republice

V mnoha zemích je soukromý sektor spojení na penzi povinný nebo kvazi-povinný a to v 16 zemích z 23 analyzovaných. Příkladem je Švýcarsko, Švédsko, Finsko, Island, Norsko, Dánsko, Nizozemí atd. V těchto zemích jsou penzijní fondy rozvíjeny po řadu desetiletí a jsou běžnou součástí zabezpečení pro 60 až 80 % obyvatelstva. Účast je zde povinná, nebo automatická na základě sektorových dohod mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců. Výše je určena procentem ze mzdy. Prostředky v penzijních fondech převyšují v některých případech i 100 % hrubého domácího produktu např. v Nizozemí, Švýcarsko a USA (FOND SHOP 10/2010, Likvidita, výkonnost a strategická alokace). V ČR by to znamenalo, že účastník má v průměru na své zajištění v důchodu naspořeno 500 000 až 800 000 Kč. O správu financí pečují komerční instituce. Konkrétně je 74 % aktiv v zemích OECD uloženo v penzijních fondech, 19 % v pojišťovnách, 4 % jsou spravovány bankami a investičními společnostmi a 3 % přímo podniky ve formě účetních podnikových rezerv. Ve 23 zemích OECD činí průměrné úspory 67 % HDP, našich 215 miliard Kč úspor uložených v penzijních fondech je 11krát méně, jen 6 % HDP (HINZ R., RUDOLPH H., ANTOLIN P., YERMO J. Evaluating the Financial Performance of Pension Funds", World Bank, 2010, ISBN 978-0-8213-8159-5).

Tabulka 1: Aktiva v penzijních fondech jako procento HDP

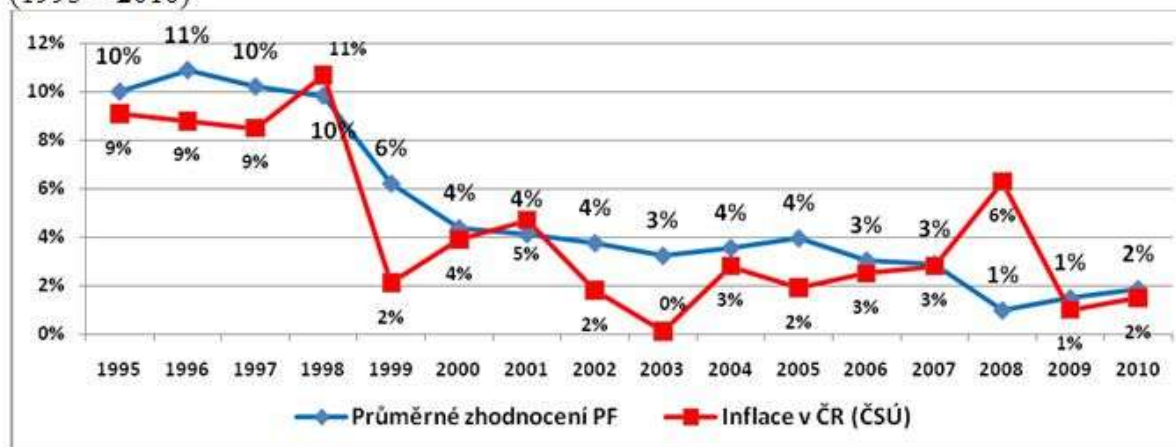
země	1999 v %	2010 v %
Austrálie	67	93
Brazílie	12	22
Kanada	96	84
Francie	5	6
Německo	9	12
Česká republika	2	6
Hongkong	14	41
Irsko	54	43
Japonsko	54	61
Nizozemí	103	120
Jihoafrická republika	57	63
Švýcarsko	123	113
Velká Británie	82	80
USA	109	93
světový průměr	56	60

Zdroj: Towers Watson, OECD, data z jednotlivých zemí (TAILOR NELSON SOFRES, Faktum. "Názory obyvatelstva na penzijní připojištění". Závěrečná zpráva z výzkumu 2010)

Státy OECD sledují v penzijních reformách mimo jiné následující cíle: zastavení a zpomalení růstu státních výdajů na důchodové zabezpečení, zaměření se na nejzranitelnější skupiny a podporu soukromých úspor, které snižují státní důchod.

Ve studii ekonomů Ondřeje Schneidera a Jana Hlaváče z výzkumného centra IDEA při Národohospodářském ústavu AV ČR (HLAVÁČ J., SCHNEIDER O.: Finanční výkonnost penzijních fondů ve střední Evropě: Proč jsou české fondy nejhorší? Idea výzkum. Praha, 2011) se píše, že penzijní fondy v České republice mají nejnižší finanční výkonnost sledovanou v 23 zemích OECD. Podle výsledků studie reálné zhodnocení úspor penzijních fondů v ČR za posledních deset let nikdy nepřesáhlo 4%. Převážně se pohybovalo kolem nuly a v letech 1998, 2001 a 2008 bylo dokonce záporné.

Graf 1: Průměrné nominální zhodnocení tuzemských PF v porovnání s průměrnou inflací (1995 – 2010)



Zdroj: Vlastní výpočty a ČSÚ, 2011

Dalším problémem tuzemských PF je forma regulace fondů - jejich povinnost vykazovat každoročně kladné nominální výnosy, která vede k mimořádně konzervativní investiční strategii a investicím buď do krátkodobých instrumentů s malými výnosy, nebo do dluhopisů, které dohromady tvořily např. v roce 2009 83% veškerých investovaných prostředků. Tak vysoký podíl investic do dluhopisů nemá žádná jiná země OECD.

Tabulka 2: Rozložení aktiv penzijních fondů ve vybraných zemích v % v r. 2010

země	akcie	dluhopisy	hotovo st	osta tní
Austrálie	57	13	22	8
Brazílie	72	21	7	0
Kanada	49	27	22	2
Francie	33	46	12	9
Německo	32	62	4	2
Česká republika	2	83	10	5
Hongkong	62	23	15	0
Irsko	59	24	7	10
Japonsko	36	55	7	2
Nizozemí	28	48	23	1
Jihoafrická republika	62	21	7	10
Švýcarsko	27	36	29	8
Velká Británie	60	31	6	3
USA	61	19	20	0
světový průměr	46	36	14	4

Zdroj: Towers Watson, OECD, data z jednotlivých zemí (TAILOR NELSON SOFRES, Faktum. "Názory obyvatelstva na penzijní připojištění". Závěrečná zpráva z výzkumu 2010)

Nedostatečná právní forma penzijních fondů, která jim umožňuje zvyšovat náklady pomocí netransparentní regulace poplatků a odměn, jež fondy účtují klientům, patří k dalším problémům tuzemských penzijních fondů.

Český systém penzijních fondů je výjimečný i volností, s kterou mohou fondy vykazovat a účtovat náklady. Zatímco běžné náklady fondů postupně klesají až na standardní úroveň půl procentního bodu celkových aktiv s tím, jak se zvyšovaly prostředky ve správě fondů, náklady na získávání klientů prakticky neklesají. Tyto náklady fondy vykazují při získávání klientů, jde tedy převážně o náklady na reklamu a na odměny agentům, kteří získávají nové klienty fondům.

Při komparaci výnosů penzijních fondů dochází k mnoha odlišnostem a to zejména v nákladech. Některé státy zahrnují do nákladů poplatky za vedení účtu klientů, jiné je nezahrnují. Pokud sledujeme reálný výnos, jsou hodnoty všech zemí střední Evropy velice nízké, nebo záporné, s výjimkou Polska. Výsledky neodpovídají složení portfolia finančních investic. Státy, které investují s vyšší volatilitou, zaměřenou spíše na investice do akcií, nedosahují nutně v průměru lepšího zhodnocení, ani fondy s nízkou volatilitou výnosu, tj. především dluhopisové fondy, mají vždy nejnižší výnosy. V další části se zaměřím na vhodná měřítka výkonnosti a odlišnosti při komparaci penzijních fondů ve světě.

Zamyšlení nad možností "rozfázování" odchodu do starobního důchodu a zavedení institutu částečného starobního důchodu

Petr Čechák

Systém důchodového pojištění při svém současném nastavení motivuje své účastníky, aby, je-li to možné, do poměrně vysokého věku (přínejmenším do doby vzniku nároku na starobní důchod) pracovali stále ve stejném rozsahu, jako pracovali v době, kdy byli mladší. Vznikají zde však vysoké vedlejší náklady takového nastavení systému. S rostoucím věkem objektivně přeci jen klesá výkonnost jedince. Snaha o zvládnání pokud možno stále stejného objemu práce je proto spojena s vysokým stresem a psychickou zátěží obecně. Jiná forma stresu v mnoha případech náhlého a úplného ukončení pracovní činnosti poté, kdy již vznikl nárok na starobní důchod. Do doby vzniku nároku na důchod je daná osoba motivována k tomu, aby zvládala plnou pracovní zátěž. Po dosažení nároku na důchod již k tomuto – alespoň samotnou výši důchodu – motivována není. Bez ohledu na potenciální další schopnost práce této osoby jí vzniká nárok na starobní důchod v plné výši (ve výši, která by alespoň teoreticky měla být schopna v plné míře nahradit příjem z pracovní činnosti. Ať poté přitom tato osoba pracuje či nikoli, výši důchodu to ovlivní jen v dosti omezené míře.

Oba uvedené případy stresu, resp. psychické zátěže obecně, mají značné negativní dopady na zdraví jedinců, které jsou jim vystaveny. Ve svém důsledku mají za následek růst nákladů na zdravotní péči a zkracují také průměrnou délku života těchto osob. Lze tak konstatovat, že vedlejší náklady tohoto nastavení důchodového systému jsou značné.

Tím, co by mohlo napomoci výše nastíněný problém řešit, by podle mého názoru mohlo být větší využívání částečných úvazků u osob v předdůchodovém věku – překlopení plných úvazků do úvazků částečných. Výpadek části jejich dosavadního příjmu, který by toto způsobilo, by mohl být kompenzován institutem "částečného starobního důchodu". Ten by měl toto překlopení, a tím i snížení pracovní zátěže osob určitého věku bez současné ztráty příjmu, umožnit. Starobní důchod by nebyl po dosažení důchodového věku vyplácen stále ve stejné výši, resp. nevznikl by ihned nárok na jeho vyplácení v plné výši. Důchodový věk by byl "rozfázován" – rozdělen do několika po sobě následujících stupňů. Po dosažení prvního, nejnižšího stupně důchodového věku by nevznikl nárok na starobní důchod v plné jeho výši, která by měla plně nahradit příjem z vlastní ekonomické aktivity (nejčastěji závislé práce), ale pouze určitou část tohoto příjmu. Adekvátně tomu by mohl (alespoň potenciálně) klesnout i pracovní úvazek dané osoby, aniž by došlo k poklesu jejího čistého příjmu. Takto by potenciálně existovat několik stupňů důchodového věku. První z nich by mohl být samozřejmě nižší, než je důchodový věk "jednorázový", který existuje v současné době. Nejvyšší a poslední stupeň starobního důchodu, po jehož dosažení až by byl starobní důchod vyplácen v plné výši, by mohl být naopak potenciálně i vyšší, než je důchodový věk "jednorázový".

Koncept "rozfázování" důchodového věku v této fázi svého rozpracování představuje pouze určitý myšlenkový model. Jeho prezentace na tomto místě je spojena s ambicí nanejvýše vyvolat diskusi o smysluplnosti a možných takového. Může se samozřejmě také ukázat, že tento přístup je nesprávný, není schopen zajistit výsledky, jichž by jeho prostřednictvím mělo být dosaženo, nebo že jeho realizace by sama přinesla značné náklady. Toto vše je samozřejmě možné. Pokud však nic jiného, tak tento text snad pomohl ukázat, že o důchodovém věku lze přemýšlet i v poněkud jiných souvislostech, než je jen stanovení jeho výše.