

**Lidský kapitál a investice do vzdělání
Praha 24. listopadu 2017, Vysoká škola finanční a správní**

Sborník z 20. ročníku mezinárodní vědecké konference

**LIDSKÝ KAPITÁL A INVESTICE
DO VZDĚLÁNÍ: TEORIE A PRAXE
V NÁVAZNOSTI NA PRŮMYSL 4.0**

Editor: doc. Radim Valenčík, CSc.

Studentská sekce konference *Změny v oblasti vzdělávacích služeb: Kvalita vzdělání a reakce na nové výzvy* byla podpořena z prostředků určených pro specifický vysokoškolský výzkum, který obdržela výzkumná organizace Vysoká škola finanční a správní, a.s.

Vydala Vysoká škola finanční a správní, a.s.

Estonská 500, 101 00 Praha 10

Edice EUPRESS, číslo 265

První vydání, Praha 2018

Formát: online

Prepress: VŠFS

Tato publikace ani autorské příspěvky neprošly jazykovou úpravou. Za příspěvky odpovídají autoři.

© Vysoká škola finanční a správní, a.s., 2018

ISBN 978-80-7408-164-4

Úvod ke sborníku

20. ročník mezinárodní vědecké konference na téma **Lidský kapitál a investice do vzdělání: Teorie a praxe v návaznosti na Průmysl 4.0** proběhl 24. listopadu 2017 v prostorách Vysoké školy finanční a správní za mimořádně velké účasti příslušníků čtyř generací. 20. ročník vědecké konference Lidský kapitál a investice do vzdělání se zaměřil na analýzu problematiky vztahu teorie a praxe v dané oblasti, resp. na to, jak dosavadní bádání ovlivnilo reálný vývoj a jak by jej mohlo ovlivnit v budoucnu.



Připravená prezenční listina nestačila, takže se účastníci zapisovali i na druhou stranu, případně se i někteří nezapsali. Přišlo více než 60 odborníků včetně významných osobností. Pokusím se získat jejich ohlasy na průběh konference či na některé příspěvky, které zde byly předneseny, a tím je i postupně představit.

Rovněž tak vybrané pasáže z přednesených příspěvků či podkladů k vystoupením budu v průběhu dalších týdnů postupně uveřejňovat na svém blogu a představím tak jednotlivé vystupující. Souhrnně jejich vystoupení budu postupně (tak jak získám definitivní verze příspěvků a zpracuji je) uveřejním na stránkách konference, o čemž budu informovat (příspěvky budu doplňovat a počítám, že na začátku roku 2018 vyvěším recenzovanou verzi obsahující i ohlasy na přednesená vystoupení).



Jednání konference probíhalo v následujících sekcích:

Sekce A: **Lidský kapitál z hlediska Průmyslu 4.0 a přechodu k ekonomice produktivních služeb**

Sekce B: **Reformy systémů sociálního investování a sociálního pojištění (vzdělání, zdravotní péče, penzijní pojištění ve vzájemných souvislostech)**

Sekce C: **Lidský kapitál v oblasti malého a středního podnikání**

Sekce D: **Změny v oblasti vzdělávacích služeb: Kvalita vzdělání a reakce na nové výzvy (studentská sekce)**

Trochu mě mrzí, že jsem nevytvořil větší prostor pro diskusi, která na rozdíl předcházejících ročníků byla omezena vzhledem k velkému počtu přednesených příspěvků (přes dvacet). A to jsme pracovali celý den, více než osm hodin.

Rovněž tak problematika vztahu mezi teorií a praxí dostatečně explicitně, s dostatečným důrazem a novými pohledy nebyla obsažena ve všech příspěvcích. Skoro to vypadá tak, že se jí část našich odborníků trochu vyhýbá. Snad naše konference i tento sborník, který z ní vzešel, dá podnět k systematictějšímu zaměření na tuto problematiku.

Pokud bych měl říci, čím mě osobně jednání nejvíce obohatili, tak pojetím vztahu teorie a praxe z hlediska jednotlivých stupňů vzdělání, se kterým vystoupil prof. V. Čechák, precizní rozbor problematiky penzijního pojištění, který dal prof. J. Vostatek (ze kterého jsem si odnesl myšlenku, že dobře nastavený zásluhový systém nevyžaduje administrativní stanovení doby odchodu do důchodu), kritickou analýzu problematiky formulování vize, kterou dal doc. V. Pavlát a další podněty, které postupně okomentuji v souvislosti se zveřejněním vybraných pasáží příspěvků. Zaujal též příspěvek Petra Žantovského, kterému byla dne 28. října 2017 z

rukou českého prezidenta Miloše Zemana udělena medaile Za zásluhy. Dostal jsem i některé ohlasy, vybírám alespoň jeden z nich od prof. J. Bartáka (který přednesl příspěvek o roli vzdělání při přípravě kompetentních osobností): *"Konferenci jsem si užil, díky za pozvání."* Sborník je rozdělen na úvodní slovo, recenzované příspěvky a ostatní materiály. Ve studentské sekci byly předneseny příspěvky studentů doktorského studia M. Blahouta, J. Červenky, L. Říhové a studentů magisterského studia J. Bosáka, P. Jelena, O. Mráze, J. Šimona, J. Vohlmuta. Poděkování: Konference byla uspořádána a sborník z ní vydán s podporou prostředků projektu specifického vysokoškolského výzkumu 7427/2017/08 na Vysoké škole finanční a správní. S podporou tohoto projektu byly rovněž zpracovány příspěvky J. Bosáka, M. Blahouta, P. Jelena, O. Mráze, J. Šimona, R. Valenčíka, J. Vohlmuta, P. Wawrosze.

Radim Valenčík

V Praze, leden 2018

Obsah

Úvodní slovo

Radim Valenčík

LIDSKÝ KAPITÁL A ODVĚTVÍ PRODUKTIVNÍCH SLUŽEB: TEORIE A PRAXE7

Recenzované texty

Jiří Alina, Jaroslav Šetek

DIMENZE TEORIE HODNOTY LIDSKÉHO ŽIVOTA V EKONOMII
VEŘEJNÉHO SEKTORU14

Vladimír Čechák

SOUČASNÉ TRENDY V OBLASTI VZDĚLÁVÁNÍ22

Jan Mertl

UNIVERZÁLNÍ A VOLITELNÁ SCHÉMATA FINANCOVÁNÍ ZDRAVOTNÍ PÉČE ...35

Otakar Němec, Zuzana Wroblowská

POŽADAVKY INZERENTŮ NA ŽADATELE O POZICI „PRODUCT MANAGER“
V USA - INSPIRACE PRO ÉRU PRŮMYSL 4.0.....44

Vladislav Pavlát

PŘECHOD OD 3. K 4. PRŮMYSLOVÉ REVOLUCI: SKUTEČNOST A VIZE54

Lenka Říhová

HODNOCENÍ SLOŽITOSTI, ODPOVĚDNOSTI A NAMÁHAVOSTI PRÁCE
A PRŮMYSL 4.065

Pavel Sirůček

POKROKÁŘSKÉ MÝTY VZDĚLÁNÍ 4.074

Jaroslav Šetek

AMORTIZACE LIDSKÉHO KAPITÁLU A VĚKOVÁ HRANICE PRO ODCHOD
DO STAROBNÍHO DŮCHODU87

Andrea Tomášková, Naděžda Petřů

ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ V RODINNÉM PODNIKÁNÍ95

Jaroslav Vostatek

PRAGMATICKÁ A PARADIGMATICKÁ REFORMA FINANCOVÁNÍ PENZÍ,
ZDRAVOTNÍ PÉČE A RODINNÝCH DÁVEK JAKO INTENZIFIKAČNÍ FAKTOR
EKONOMIKY110

Petr Žantovský

MEDIÁLNÍ MANIPULACE A MEDIÁLNÍ GRAMOTNOST V DIGITÁLNÍM VĚKU ..120

Pracovní texty

Jan Barták

SMĚŘUJEME K ROZVÍJENÍ KOMPETENTNÍCH OSOBNOSTÍ? 126

Jan Barták

AKTUÁLNÍ PROBLÉMY VYSOKOŠKOLSKÉHO VZDĚLÁVÁNÍ 128

Michal Blahout

BARIÉRY VYUŽITÍ TEORIE V PRAXI Z HLEDISKA BEHAVIORÁLNÍ EKONOMIE 130

Petr Jelen

K OTÁZCE ZÁKLADNÍHO PŘÍJMU 137

Jiří Šnajdar

VÝZVY PRŮMYSLU 4.0 A REALITA SOUČASNÉHO VZDĚLÁNÍ 139

Jaroslav Vohlnut, Jan Šimon, Jan Bosák, Oldřich Mráz

LIDSKÝ KAPITÁL A PRŮMYSL 4.0 Z HLEDISKA TÝMOVÉ SPOLUPRÁCE 143

Petr Wawrosz

LIDSKÝ KAPITÁL A ETIKA Z HLEDISKA VZTAHU TEORIE A PRAXE 148

Úvodní slovo

LIDSKÝ KAPITÁL A ODVĚTVÍ PRODUKTIVNÍCH SLUŽEB: TEORIE A PRAXE

Radim Valenčík

„*Teorie říká, jak by to mělo být, ale praxe je úplně jiná.*“ – Tento názor se v různých obdobích vyskytuje jako převažující nejen u laické veřejnosti, ale i u části odborné obce v oblasti společenských věd. Je to jeden z nejčastěji se vyskytujících omylů, které omezují možnosti společenských věd.

Teorie, jejímž předmětem je společnost, nemusí a neměla by končit konstatováním toho, „jak by to mělo být“, ale její dimenzí může a měla by být i analýza všech důležitých mezičlánků, které spojují teorii s jejím uplatněním v praxi. Čím více se v rámci teoretického přístupu tato dimenze rozvine, tím více teorie přestává být pouhým apelem na to, „jak by to mělo být“, a tím účinněji je schopna ovlivnit realitu.

Každá oblast společenskovedního bádání má z tohoto hlediska svá specifika. Rovněž tak každá úroveň teoretického bádání v různých oblastech společenských věd se potýká s problematikou sebereflexe z hlediska vyústění svého poznání do praxe různým způsobem. Skutečnou vědou se bádání, jehož předmětem je společnost, stává teprve tehdy, když je součástí jeho základní metodologické výbavy vědomé a o historii (a velmi slavné i poučné historii) této dimenze společenských věd se opírající využití poznatků o možnostech, ale i úskalích spojení rozvíjejícího se poznání s realizací nezbytných (a teorií předpokládaných) změn v realitě.

Dnešní konference bude jedním ze zdrojů odborné monografie. Zaměření této v pořadí čtvrté odborné monografie věnující se problematice zrodu odvětví produktivních služeb právě tímto směrem, odpovídá stavu bádání v dané oblasti i zkušenostem, které jsme získali při interakci průběžně rozpracovaných poznatků s potenciálními uživateli. Připomínáme:

- V první ze série monografií nazvané „*Perspektivy a financování odvětví produktivních služeb*“ (Valenčík a kol. 2014) jsme se zabývali převážně dlouhodobou perspektivou zrodu odvětví produktivních služeb, a to zejména z hlediska změny charakteru ekonomického růstu a možností trvale udržitelného rozvoje. Ukázali jsme, že při změně charakteru ekonomického růstu lze kvalitativně neomezený a výrazně dynamický růst zajistit, současně jsme popsali změny v oblasti financování těchto odvětví a naznačili, jaké reformy k těmto změnám vedou.

- Ve druhé ze série monografií nazvané „*Čtvrtá průmyslová revoluce, nebo ekonomika produktivních služeb*“ (Valenčík a kol. 2015) jsme se věnovali problematice vztahu tzv. Čtvrté průmyslové revoluce, resp. Průmyslu 4.0 a nezbytným změnám v odvětvích produktivních služeb, které Průmysl 4.0 předpokládá a současně umožňuje. V návaznosti na to jsme ukázali i některé konkrétní možnosti využití poznatků v praxi. Současně jsme upozornili na některá úskalí spojení teorie s praxí.

- Třetí ze série monografií nazvanou „*Ekonomický základ odvětví produktivních služeb a zahájení komplexních reform*“ (Valenčík a kol. 2017) jsme zaměřili tak, aby bylo možno porovnávat možnosti, které nabízí teorie, s praxí politického dění v podobě rozpracování a prezentace programů politických subjektů v souvislosti s volbami do Poslanecké sněmovny. Záměrně jsme proto do ní zařadili i obecný koncept programu, kterým by byly tematizovány komplexní reformy podmiňující nastartování vzestupu odvětví produktivních služeb. Z hlediska reflexe problematiky vztahu teorie a praxe jsme šli dokonce až tak daleko, že jsme ukázali, jak začít reformy realizovat, tj. konkrétně formou zavedení tzv. plně zásluhové a plně uzavřené postgraduální nadstavby současného penzijního systému. Tyto návrhy jsme prezentovali i v rámci Odborné komise pro důchodovou reformu, viz např.

Při interakci s potenciálními realizátory jsme získali řadu důležitých poznatků o možnostech a úskalích spojení teorie s praxí, kterým se chceme systematicky a v návaznosti na zrod odvětví produktivních služeb věnovat v této monografii.

Všechny tři monografie jsou dostupné online, viz:

<http://www.vsfs.cz/lidskykapital/?id=2479-monografie>

Z hlediska teoretické analýzy problematiky zrodu ekonomiky založené na produktivních službách, produktivních ve smyslu jejich role při nabývání, uchování a v určitém smyslu slova i uplatnění lidských schopností je teoretická reflexe problematiky zvláště významná. Uplatnění výsledků teoretického poznání má totiž vždy podobu uplatnění lidských schopností. Přitom platí, že:

- Na jedné straně je problematika uplatnění lidských schopností širší, než problematika uplatnění teorie v praxi, tj. problematika uplatnění teorie v praxi je součástí problematiky uplatnění lidských schopností. Každý akt uplatnění teorie v praxi má totiž podobu uplatnění lidských schopností, ale ne každý případ uplatnění lidských schopností je příkladem uplatnění teorie v praxi.

- Na druhé straně je problematika uplatnění teorie v praxi širší, než problematika uplatnění lidských schopností, tj. problematika uplatnění lidských schopností je součástí problematiky uplatnění teorie v praxi. Problematika uplatnění teorie v praxi se totiž zabývá nejen uplatněním lidských schopností, ale také řadou dalších otázek.

Ukážeme si, že při teoretické analýze zrodu společnosti, jejíž ekonomika je založena na produktivních službách, hraje problematika uplatnění lidských schopností mimořádně významnou roli. V určitém smyslu slova se právě do této oblasti promítají všechny vlivy a faktory, které s růstem role odvětví produktivních služeb souvisejí, a právě zde dochází k zauzlování dílčích problémů.

Poznámka k roli pojmového poznání

Současné společenské vědy kladou velký důraz na standardizaci přístupů, což se mj. projevuje v tom, že je předepsána standardní struktura článků prezentovaných na konferencích či zaslaných do časopisů. To je celkem v pořádku, má to ovšem jeden háček, který stojí za povšimnutí a zvýraznění. Pokusím se stručně vyjádřit, o co jde.

Požaduje se, aby každý článek (a pochopitelně i rozsáhlejší výstup, například v podobě monografie) měl explicitně uvedeno, jaké **metody** byly použity. To je také zcela v pořádku, dokonce je to velmi přínosné. Ale při interpretaci toho, o co jde, se zpravidla uvádí tato (či podobná) formulace: *"uved'te popis použitých metod, charakteristiky datových souborů apod."*

Tady je zdroj značných nedorozumění, dokonce následných hlubokých **deformací** celého systému společenskovedního bádání, jejichž odstraňování – pokud někdy v dohledné době začne – potrvá to hodně dlouho. Deformace, která poměrně nevinným pohledem na problematiku použitých metod vznikla, má totiž důsledky i v personálním zakotvení současných věd o společnosti. Proč?

Většinou se to totiž chápe v intencích citované pasáže, že autor si osvojí některou z náročnějších metod matematického zpracování dat, získá nezbytná data (uznávající se jen takové datové soubory, jejichž získání je finančně poměrně nákladné) a ta pak následně "prožene" příslušnou metodou (někdy spojenou s finančně náročným software). Pokud by takový přístup byl považován jen za **doplňek** toho nejzákladnějšího, bylo by to také v pořádku. Ale v současné době je takový přístup interpretován jako jediný, který splňuje atribut "vědeckosti".

To, co se považuje za "vědu" se pak uzavírá samo do sebe. Kdo má finance, získá data i software, kdo je nemá, nemůže "vědu" dělat, jeho výsledky se neuznají – a tak nedostane ani ty finance. Máme pak dokonale získané a dokonale zpracované datové soubory, jejich příspěvek k pochopení současných problémů a cest jejich řešení je však zpravidla minimální. Tím se

nechci dotknout některých výjimek, které jsou výsledkem **skutečné poctivé vědecké práce**, jejíž těžiště ovšem leží někde jinde než v té oblasti, která se považuje za jedinou oblast vědy. O co jde?

Základem jakéhokoli smysluplného vědeckého bádání, které má být využitelné v praxi, které má přispět k pochopení toho, o co jde, co je příčinou problémů v dané oblasti a jak je řešit, musí totiž být především adekvátní **pojmové uchopení reality**. Začátkem poctivé vědecké práce, která se snaží překročit práh stávající poznání, případně vymanit bádání v určité oblasti ze slepé uličky stereotypu, musí být **přesné vymezení pojmů**. To, co lze nazvat "**práce s pojmy**", porovnat formulace různých "zažitých" tvrzení a definic, návazně na to ukázat jejich přesahy, interpretovat tyto přesahy, vyjádřit je prostřednictvím pojmů.

Bez tohoto totiž běží věda po vyjeté koleji, která je dříve nebo později kolejí slepou, protože realita nesnáší setrvačnost a stereotyp. K zanesení vědy stereotypy přispívá i použití angličtiny, která ztratila na kráse z dob Humových (Huma považují za jednoho z největších mistrů anglického vědeckého jazyka), ale i později třeba dob Friedmanových. Někdy z použitého jazyka stereotypy přímo číší.

Zkuste dnes napsat do předepsané "kolonky" (kapitoly) nazvané v angličtině "*Material and Methods*" toto: "*Výchozí metodou, kterou při zpracování dané problematiky používám, je práce s pojmy, konkrétně upozornění na zásadní nedostatky v následujících definicích a formulacích - ... V následující kapitole ukážu, jak příslušné pojmy definovat správně, dokážu, že stávající formulace a definice jsou zavádějící, představím interpretaci nového pohledu na danou realitu.*" Nebo tak něco podobně.

V oponentských posudcích se dočtete: "*Práce s pojmy? Jaká práce s pojmy? To přece není metoda! Co je v tom přístupu nového? Vždyť se jedná o pouhou kompilaci...*"

Ten, kdo formuluje toto hodnocení, se oprávněně rozhořčuje. Vždyť to narušuje jeho stereotypní vidění reality. Aby tak někdo přišel s formulováním přesahu stávající poznání a ještě mu dal interpretaci! No to nelze připustit.

A tak se ve vědě udržuje holzmanovské hledání aluminiového klíčku, který hledáme tam, kde svítí světlo, ale ne tam, kde jsme ho ztratili, protože tam ještě nebylo osvětlení zavedeno. Případně Arnoštkovy dokonalé kozelce, které ovšem Mistr v opozici k Majorovi komentuje slovy "*hledáte-li dokonalost v kozelcích, nemám, co bych dodal*".

Uvedeme konkrétní příklad. Chceme napsat něco zásadního k reformě penzijního systému. Něco, co je v rozporu se stávajícím stereotypním viděním dané problematiky, které nikam nevede. Tak se podíváme pozorně na to, na jakých pojmových určení stojí stávající pojetí. Uvádím příklad z nedávno napsaného příspěvku. Třeba, jak se vymezuje pojem pojistná událost v systému penzijního pojištění:

V zákoně (Zákon 1995). § 1 odstavec (1) říká: "*Tento zákon upravuje důchodové pojištění (dále jen "pojištění") pro případ stáří, invalidity a úmrtí živitele [§ 4 odst. 1 písm. c) a d)]."* § 4 pak rozlišuje jednotlivé druhy pojištění: "*a) starobní, b) invalidní, c) vdovský a vdovecký, d) sirotčí.*" To, kdy nastává pojistná událost (ve smyslu starobního penzijního pojištění), upravuje § 28: "***Pojištěnec má nárok na starobní důchod, jestliže získal potřebnou dobu pojištění a dosáhl stanoveného věku, popřípadě splňuje další podmínky stanovené v tomto zákoně.***" Toto vymezení přebírá i právní úprava z roku 2011 (Zákon 2011).

Zamysleme se nad tím, co nám zákon sděluje. Podle něj nastává pojistná událost při dosažení stanoveného věku. To je velmi podobné, jako kdyby zákon o povinném havarijním pojištění říkal, že pojistná událost nastane nikoli v případě havárie, ale po ujetí (dejme tomu) 150 000 kilometrů. Jak říkal Goethe, kdo si nezapne dobře první knoflík, ten se už dobře neobleče. Tak je tomu i v tomto případě. Chybné vymezení pojistné události v zákoně vede k zásadním koncepčním nedostatkům jak v konstrukci současného penzijního systému, tak i v diskusích o jeho reformě.

V našem přístupu vycházíme z toho, že **pojistnou událostí je ztráta schopnosti zajistit si dostatečné prostředky k důstojnému životu formou produktivní (výdělečné) činnosti v důsledku stárnutí**. Jedná se tedy o obdobu invalidního pojištění, kdy ovšem příčinou invalidity není úraz či nemoc, ale proces stárnutí, který jednotlivce postihuje diferencovaným způsobem (obdobně jako již zmíněný úraz či nemoc). To mj. znamená, že základním typem solidarity je **solidarita mezi těmi, u kterých příslušná pojistná událost nastane (tj. těmi, kteří plně či částečně ztratí schopnost výdělečného uplatnění na profesních trzích) a těmi, kteří jsou i ve vyšším věku schopni se na profesních trzích uplatnit**.

K tomu ještě dodáme, že zákonem vymezeným definováním se naprosto popírá smysl pojištění, protože **pojištění musí být vždy založeno na solidaritě mezi těmi, u nichž pojistná událost nastane, a těmi, u nichž pojistná událost nenastane**. To platí i v případě penzijního pojištění. Teprve na základě toho vznikají skutečné problémy, která pak může věda dalšími pojmovými určeními identifikovat a nakonec přejít třeba až k modelům, s nimiž lze pracovat prostřednictvím matematického aparátu, kterými lze testovat různé alternativy. Ale základem jsou přesná pojmová určení, schopnost pracovat s pojmy (Hegelův Begriff, pojem v pravém smyslu jako "pochopení", ale i "uchopení" reality, nikoli jen zástupný koncept). Podobný příklad jsme viděli i v případě práce s pojmem efektivnost (předcházející dvě pokračování), kdy jsme od rozšíření původního pojetí přišli o identifikování čtyř komponentů efektivnosti a následně pohledu na realitu tímto prizmatem.

Prizma, kterým se lze na problematiku vztahu teorie a praxe dívat

Co je největším současným problémem z hlediska vztahu teorie (společenských věd) a praxe (realizace nezbytných reforem)?

Na první pohled není zcela zřejmé, jak odpovědět. Proto je dobré nejdříve vložit ještě jednu otázku: **Jak k odpovědi na otázku největšího problému ve vztahu teorie a praxe přistoupit?** Pak je možné otázku konkretizovat takto: **Co z hlediska vztahu mezi teorií a praxí vytváří významnou bariéru, co však lze poměrně snadno změnit?**

Tj. tím nejdůležitějším je právě to, kde lze něco změnit.

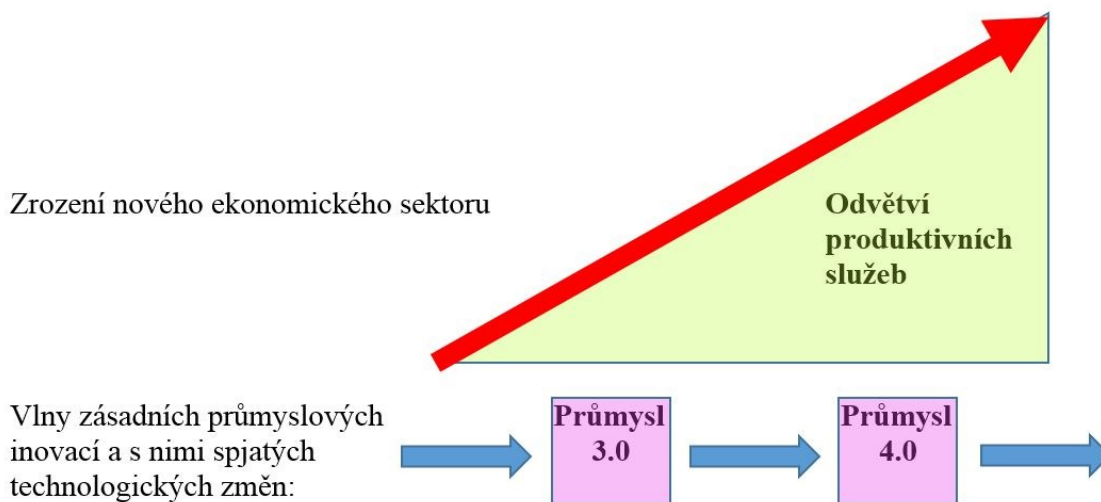
Odpověď: **Setrvačné uvažování**

Setrvačné uvažování je slepé, pokud jde o příčinu současných problémů. Právě zde lze změnit přístup k chápání současných problémů.

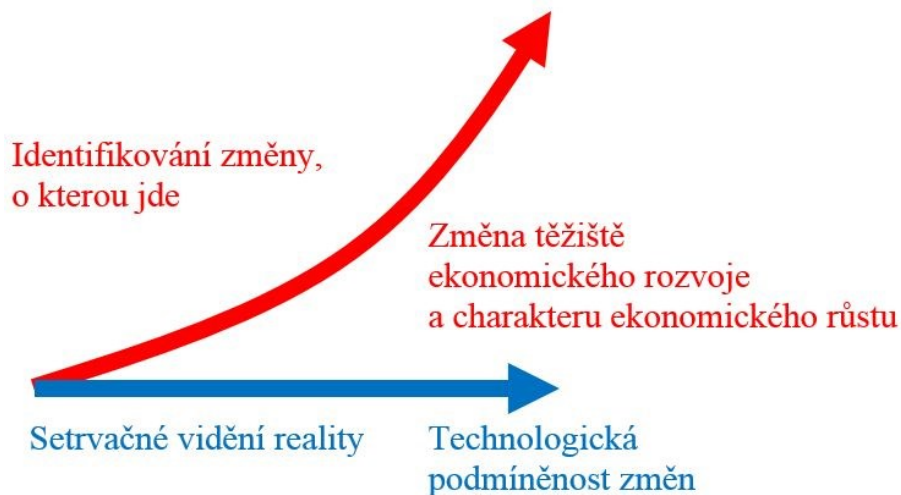
Žijeme ve zlomové době a tomu musí odpovídat základní metodologická pozice přístupu k identifikování toho, o co jde.

Znamená to **programově odmítnout setrvačné vidění reality**, které dává klapky na oči a neumožňuje odhalit příčinu současných problémů.

K tomu přidávám dva následující obrázky, které umožňují vytvořit si vhodnou představu o podstatě změny, kterou procházíme:



Setrvačné myšlení vidí jen změny vyznačené modrou šipkou. Nesetrvačné vidění vidí možnost exponenciálního vzestupu, o který jde:



Klíčový význam zde má pochopení toho, že celý komplex odvětví produktivních služeb přispívajících k nabývání, uchování a uplatnění lidského kapitálu, nevyčerpatelných zdrojů spočívajících ve svobodném rozvoji schopností člověka měnících se (v podmínkách rovnosti příležitostí a týmové práce) ve stále intenzivněji působící generátor a realizátor inovací, se může více než dostatečně "ufinancovat" ze svých ekonomických efektů v oblasti technologií.

Jakmile nám ne-setrvačné vidění reality umožní odhalit a názorně si představit tuto perspektivu, jasnou vizi toho, jak řešit současné problémy, nejsme daleko od pochopení toho, jaké kroky udělat, abychom se vydali cestou k lepší budoucnosti.

Význam odvětví produktivních služeb

V předcházejících monografiích jsme používali formulaci "odvětví produktivních služeb z hlediska jejich role při nabývání, uchování a uplatnění lidského kapitálu". S touto formulací je ovšem spojeno několik problémů:

1. **Nabývání lidského kapitálu** – zde hraje dominantní roli vzdělání, ale také výcvik nebo výchova. **Uchování lidského kapitálu** – zde hraje hlavní roli zdravotnictví, ale také lázeňství apod. A **uplatnění lidského kapitálu**? Zde taková jednoznačné dominující produktivní služba

neexistuje. Lze uvažovat o poradenství nejrůznějšího druhu, o roli univerzit, zejména zprostředkování uplatnění prostřednictvím absolventských sítí, ale to je přece jen něco trochu jiného.

2. Rovněž tak je poměrně zřejmé, že **uplatnění schopností (nabytého lidského kapitálu) není podmíněno jen využitím nějaké služby, ale výrazně se v něm projevuje role sociálních sítí, a to jak v pozitivním smyslu (již zmíněná role absolventských sítí univerzit), tak i v negativním smyslu (mnou často připomínané sítě vznikající na bázi vzájemného krytí porušování obecně přijatých zásad, návazné pak i vzájemného vydírání a protěžování se zúčastněných osob v institucionálních strukturách společnosti).**

V souvislosti s druhým bodem je nutno zdůraznit, že bariéry pro uplatnění lidského kapitálu, který je nabýván a uchován prostřednictvím produktivních služeb, v důsledku působení vztahů založených na vzájemném krytí porušování obecně přijatých zásad (které, pokud by k tomuto krytí nedocházelo, by vedlo k difamacii příslušných osob a ztrátě jejich reputace), mají na vývoj společnosti velmi zásadní vliv. Zkrátka **problematika uplatnění lidského kapitálu nesouvisí jen s produktivními službami a je podstatným způsobem odlišná od problematiky nabývání a uchování lidského kapitálu.**

Výše uvedené velmi úzce souvisí se **setrvačným a nesetrvačným viděním reality, resp. identifikováním těžiště zásadních změn, kterými bude procházet společnost (v lokálním i globálním smyslu).**

Názorné řečeno:

1. Problematiku přechodu ke společnosti založené (technologicky) na Průmyslu 4.0 nepochopíme, pokud nepochopíme, že jde jen o dílčí technologickou změnu, která je podmíněna a určována **mnohem hlubší společenskou proměnou srovnatelnou s průmyslovou revolucí**, s tou revolucí, která zrodila průmysl jako takový a která má nyní podobu zrodu (a probíjení se) odvětví produktivních služeb jako dominantního sektoru ekonomiky.

2. Ale to nejdůležitější není, že je nutný komplex reforem, které umožní "samonosnost" odvětví produktivních služeb, tj. to, aby se ekonomické efekty, které budou vznikat v důsledku působení těchto služeb, vracely konkrétním poskytovatelům těchto služeb jako jejich zdroje. To nejdůležitější je, **aby produkce těchto odvětví nacházela uplatnění v podmínkách, kde doposud trh nepůsobí.**

Nenachází zde uplatnění ze dvou důvodů:

- V důsledku **bariér vznikajících ekonomickou segregací**. Ta se dokonce **prohlubuje a místo toho, aby docházelo k jejímu zviditelnění za účelem hledání cesty k postupnému zvyšování rovnosti příležitostí pro společenský vzestup** (ve smyslu nezávislost na výchozích majetkových poměrech), je překrývána záměrné matoucími okrajovými prvky odlišnosti mezi lidmi, které jsou "nafukovány" a interpretovány způsobem, který nabývá absurdních či perverzních podob.

- Návazné pak, pokud jde o mimořádné významnou institucionální strukturu společnosti, jejíž vývoj podstatným způsobem podmiňuje reálnost jakékoli společenské změny, **působí jako výrazná a někdy i fatální bariéra již zmíněná kontaminace společnosti vztahy založenými na vzájemném krytí porušování obecně přijatých zásad.**

Lze předpokládat:

- Problematika přechodu k Průmyslu 4.0 (či obecněji zásadních technologických změn) tvoří ve svém souhrnu tak **maximálně 1/5 problémů** v porovnání s problematikou souvisejících se zrodem společnosti založené na produktivních službách.

- Problematika zrodu společnosti založené na produktivních službách (změn v oblasti služeb podmiňujících nabývání a uchování lidského kapitálu) tvoří **maximálně jen 1/5 problematiky společenských změn podmiňujících uplatnění produkce produktivních služeb**, tj.

překonání bariér uplatnění lidského kapitálu, vytvoření společenských podmínek vytvářejících rovnost příležitostí pro společenský vzestup založený na nabývání lidského kapitálu.

Na závěr a místo závěru

Výše uvedené je současné základním rámcem, ve kterém musíme uvažovat problematiku spojení teorie s praxí, protože pokud si výše uvedené neuvědomíme, nic významného se nám nepodaří pozitivně ovlivnit. Úměrné tomu by měly být rozděleny i výzkumné kapacity. Právě to ovšem za současných podmínek lze stěží očekávat. Řešení tak bude muset vzejít z účinné osvěty a zapojení normálních lidí do postupného uvědomování si toho, o oč tu běží.

Doufám, že dnešní jednání přispěje k rozpracování některých otázek, které jsem ve svém úvodním slově zmínil, zejména těch, kterým v současné době není věnována dostatečná pozornost.

Poděkování

Příspěvek byl zpracován s podporou prostředků projektu 7427/2017/08 na Vysoké škole finanční a správní. Při jeho zpracování byly využity podklady a náměty J. Bosáka, M. Blahouta, P. Jelena, O. Mráze, J. Šimona, J. Vohlmuta.

Kontaktní adresa:

doc. Radim Valenčík, CSc.

Fakulta ekonomických studií, Vysoká škola finanční a správní

Estonská 500, 101 00 Praha 10

e-mail: radim.valencik@vsfs.cz

RECENZOVANÉ TEXTY

DIMENZE TEORIE HODNOTY LIDSKÉHO ŽIVOTA V EKONOMII VEŘEJNÉHO SEKTORU

THE DIMENSION OF THE THEORY OF THE VALUE OF HUMAN LIFE IN PUBLIC SECTOR ECONOMICS

Jiří Alina, Jaroslav Šetek

Abstract:

The aim of the article is to attempt to interpret the theory of the value of human life in the economic dimension through the interdisciplinary approach of social and human sciences. The term "value" is multidimensional, so the approach is justified. The multidimensional nature of the term is also determined by the theoretical concepts of other sciences - especially philosophy, ethics, theology. However, these sciences have never brought, even for their methodological approach, the expression of the value of human life quantitatively in monetary units. It is clear that the value of human life is measurable, but only with an orientative result. Even this result can serve as an important supporting tool in various political representation decisions. Therefore, this theory is also a subject of interest to the economy of the public sector.

Key words:

value of human life, social costs, investment in man, production function

Abstrakt:

Cílem článku je interdisciplinárním přístupem společenských a humanitních věd pokus o interpretaci teorie hodnoty lidského života v ekonomické dimenzi. Pojem „hodnota“ je vícerozměrná, proto zmíněný přístup je opodstatněný. Vícerozměrnost pojmu je také determinována teoretickými koncepty jiných věd – zejména filozofie, etika, teologie. Avšak tyto vědy nikdy nepřinesly, ba ani pro svůj metodologický přístup nemohly, vyjádření hodnoty lidského života kvantitativně v peněžních jednotkách. Je zřejmé, že hodnota lidského života je měřitelná, ale pouze s orientačním výsledkem. I tento výsledek může sloužit jako důležitý podpůrný nástroj při různých rozhodování politické reprezentace. Proto tato teorie je i předmětem zájmu ekonomie veřejného sektoru.

Klíčová slova:

hodnota lidského života, společenské náklady, investice do člověka, produkční funkce

JEL Classification:

B41, J24

Úvod

Pojem „hodnota“ je vícerozměrná. Částečně mohou pomoci odpovědi na okruhy otázek – pojetí hodnot, čím hodnoty jsou, pro koho jsou, co vytvářejí? Nástin rozsáhlých odpovědí na široké pojetí hodnot lze stručně shrnout do níže uvedených tvrzení:

- Hodnoty jsou to, čeho si skupiny stejně jako jednotlivci cení, váží a jsou ochotni pro ně se obětovat.
- Hodnoty jsou to, čím člověk zkontroluje sám sebe.

- Hodnoty jsou výsledkem lidské práce.
- Jsou to vůdčí myšlenky daného společenství, které jsou jakýmsi rádcem lidského chování.
- Vznikají hodnotové systémy, které jsou součástí kultury, jež se podílejí na kontinuitě a svébytnosti národního společenství.
- Hodnoty jsou tedy poutem mezi předky, současníky a následovníky. (Smith, 2005.)

Stejně tomu tak je i s teorií hodnoty lidského života, a to ekonomická, etická, filozofická, medicínská, teologická, právní, kriminologická, viktimologická apod. Proto k jejímu výkladu mohou přispět odborníci těchto věd, ale také profese, a to s přívlastkem pomáhající – lékaři, psychologové, záchranáři, kriminologové, viktimologové, sociální pracovníci, pedagogové, duchovní apod. Hlavní otázkou však je, jaké je prvotní pojetí hodnoty lidského života. Určitě to není ekonomické. Odpovědi na otázky hledáme v etických a filozofických vědách. Avšak i tyto vědy přispívají k tvorbě lidského kapitálu. Ten je také hodnotou a nedílnou součástí kvality lidského života.

1. Metody

Článek je zpracován interdisciplinárním přístupem společenských a humanitních věd (zejména ekonomie, etika, filozofie, kriminologie, viktimologie.) Při zpracování je preferována aplikace analytických a komparativních metod. Hlavními východisky pro zpracování analýzy je hodnocení teoretických přístupů, a to širokým pohledem na uvedenou problematiku, se kterou zápolí teorie veřejného sektoru.

2. Výsledky výzkumu

Výchozí filozofie problému – od křesťanských etických konceptů k ekonomickým

Od období Velké francouzské revoluce se v Evropě traduje o vzácnosti, jedinečnosti a nevyčíslitelnosti hodnoty lidského života. Tato myšlenka se shoduje s kontextem eticko-teologické dimenze hodnoty lidského života. Ta vychází z Bible a podle ní je hodnota lidského života, stejně jako důstojnost a práva darem, který pochází od Boha. (Brass, 1991.) Hodnota a práva člověka jsou daná z vnějšku, tj. nejsou člověku vlastní, ale pocházejí od Boha. V jazyce etické filosofie 18. století pojem „nezcizitelná“ práva označuje taková lidská práva, kterých člověk nemůže pozbýt za žádných okolností, tj. dokonce ani v případě, že trpí nevléčitelnou nemocí, senilitou či je v kómatu. Při vyřazení z aktivní činnosti – buď v důsledku nemoci nebo věku – neztrácí život žádného člověka hodnotu a smysl, ale i v této době může žít a jednat tak, že je to prospěšné pro jeho osobu i pro jedince z jeho blízkosti. Hodnota lidského života nezáleží na viditelných výsledcích, které je možné udávat ve veličinách stavu či toku, tedy přepočítat na kusy, změřit, zvážit, ba ani na tom, jak druzí členové společnosti hodnotí jeho život.

Často slýchané tvrzení, že lidský život má nevyčíslitelnou hodnotu. Tedy mnohokrát přesahuje hranice ekonomické dimenze. Proto každý život je hodnotný, bez ohledu na to, o jako se jedná sociální roli ve společnosti, zda se jedná o podnikatele, sociálně vyloučeného jedince ve stavu hmotné nouze, bezdomovce, vědce, lékaře, pacienta v terminálním stadiu, novorozence či starce. Opět: tak se to často říká a v podvědomí naší civilizace snad ještě tato představa potichu přežívá. Moderní bioetika se však vydala zcela jinou cestou a lze ji charakterizovat jako systematickou snahu o popírání doktríny o posvátnosti lidského života, spojenou – zřejmě historicky správně - s křesťanstvím. Nauka o posvátnosti lidského života tvrdí, že každý lidský život, bez ohledu na jeho modalitu (vývojové stádium, podmínky jeho realizace) je posvátný, což lze interpretovat v jazyce morálky. Posvátný život je život vnitřně hodnotný, jehož nositelé jsou členy nestratifikované morální komunity, v níž nelze rozlišovat mezi více a méně hodnotným životem. Tvrdíme-li, že lidský život má vnitřní hodnotu, vytyčujeme ho jako hodný morální ochrany, nepodléhající nahodilým rozmarům utilitaristického kalkulu: má-li někdo

právo na život, je toto právo absolutní a nelze ho relativizovat vůči různým situacím a morálním kalkulům.

Vznik klasické politické ekonomie znamená současně i definitivní vznik ekonomie jako samostatné vědní disciplíny je spojován s klasickou školou politické ekonomie představující první ucelený a propracovaný teoretický systém na přelomu 18. a 19. století. S tímto obdobím také Evropu provázely napoleonské války (1803-1815) s celkovou bilancí 3,2–3,6. milionů obětí. V této souvislosti rozvinul ekonomickou dimenzi teorie hodnoty lidského života v souvislosti s válečnými konflikty přední francouzský liberální ekonom Jean-Baptiste Say. (Say, 1803.) Sledováním napoleonských válek stanovil teorii, že ztráta lidského života v ozbrojeném konfliktu znamená ztrátu bohatství země, neboť do lidského života se investuje. Sayova teorie má své opodstatnění, které lze doložit evidencí dopadů válečných konfliktů. Ta nasvědčuje i myšlenkové konstrukcí některých známých románů (např. u českého dramatika Karla Čapka v díle Krakatit nebo zakladatele žánru vědeckofantastické literatury Francouze Julesa Verne v díle Vynález zkázy), jejichž společným znakem je nebezpečí zneužití vědy proti hodnotám lidského života. V duchu tohoto myšlenkového konceptu veškerý lidský pokrok – ekonomický, sociální, vědecký, technický a politický od středověku až po současnost, byl a je zaměřen hlavně na zdokonalování způsobů a prostředků k ničení stále většího počtu lidí ve stále se zkracujících časových intervalech. To mj. dokládá ve statistikách švýcarský vědec J. J. Babela. Podle jeho statistik se počet válečných konfliktů do 60. let 20. století odhaduje na 14 500, ve kterých zahynulo více než 3 miliardy lidí. (Šefčík, 1999.)

Teorie hodnoty lidského života versus lidský kapitál – ekonomie s mezioborovým přístupem

V centru pozornosti je kategorie hodnoty, která je objasňována převážně na pozicích teorie pracovní hodnoty, kdy jsou směnné relace (resp. determinace rovnovážných relativních cen) určovány na základě vynaložených množství práce na výrobu jednotky zboží. Jednofaktorová teorie pracovní hodnoty pojímá práci (nositelem je člověk) jako jediný zdroj hodnoty – ostatní faktory hodnotu nevytváří. Patří mezi objektivní teorie, spočívající na principech ekvivalence směny (to co prodávající i kupující na trhu obdrží je v určitém ohledu stejné a je výsledkem práce) a ztělesňuje objektivně-nákladový přístup k hodnotě. Přitom bývá rozlišována užitná hodnota (jako schopnost uspokojit potřeby) a klíčová směnná hodnota (jako schopnost směny za něco jiného). Vedle objektivní tradice již od dob starověku existuje tradice subjektivně-užitkového přístupu zdůrazňující větší užitek po uskutečnění směny; k této náleží pozdější teorie mezního užitku (pokud vůbec na pozice teorie hodnoty, resp. ceny aspiruje).

Výklad hodnoty určené prací je různě a často i rozporně formulován a modifikován (Petty, Smithem a Ricardem). Staví na výrobních nákladech, dobově zejména nákladech práce – živé (běžného pracovního výdaje dělníka) a později také mrtvé - akumulovaných výsledků minulé práce (Smith, 1958). Vynaložená práce je pojímána jako společensky nutná (je po ní poptávka, vyrábí se za použití průměrných technologií). Někteří autoři hledají univerzální měřítko hodnoty – Petty v reprodukčních nákladech (množství potravy k reprodukci dělníka), Smith v množství živé práce, které je možné najmout prodejem zboží. Teorie pracovní hodnoty měla různý ideologický podtext původně zaměřený na obhajobu přirozených práv třetího stavu proti šlechtě (Locke, 1984, 2000). Podle teorie pracovní hodnoty interpretované D. Ricardem je hodnota (H) tvořena přenesenou hodnotou (H_p) a hodnotou nově vytvořenou (H_n). Nově vytvořená hodnota se rozkládá na důchody: mzdy a zisky. (Smith, 1958) Velikost nově vytvořené hodnoty je závislá na množství vynaložené práce. *Na hodnotu zboží působí nejen práce, která je na ně přímo vynaložena, ale i práce vynaložená na nářadí, nástroje a budovy, jež takové práci napomáhají.* To je v souladu s interpretací hodnoty v tradiční podobě, součtu hodnoty přenesené a hodnoty nově vytvořené: $H = H_p + H_n$. (Smith, 1958) K. Marx koncepci koncepcí teorie hodnoty klasiků použil pro odsouzení kapitalistů – jako základ své teorie

nadhodnoty a nalezení klíče k objasnění vykořisťování dělníků za kapitalismu. (Marx, 1954, 1958.)

Prostor společenskovedního bádání se v tomto prostoru rozrostl a v roce 1930 vznikla chicagská ekonomická škola. Jak ukáže realita jejího vědeckého přístupu a zájmu do současnosti, lze konstatovat, že navázala také na tradice nastolené již v 20. letech sociologickou a kriminologickou školou. To potvrzuje zejména její interdisciplinární přístup ekonomie k ostatním oborům společenských věd (sociologii, kriminologii, psychologii, demografii, právu, politologii apod.). Za značně průlomový v rámci chicagské ekonomické školy je přístup Garyho Beckera k lidskému chování. (Becker, 1997.) Při zaměření na teoretický koncept jednoho z nejvýznamnějších „duchovních otců“ teorie lidského kapitálu z chicagské školy Gerryho Beckera, tak ten jej definoval jako souhrn získaných schopností, dovedností na straně jedné a odpovídající motivace tyto schopnosti a dovednosti uplatnit na straně druhé. Rovněž uvádí, že se jednotlivci rozhodují o účasti na tvorbě lidského kapitálu jako o investici na základě porovnání výnosů a nákladů. V jeho pojetí jsou výnosy např. vyšší mzdy, lepší zaměstnání, ale třeba i nepeněžní výnosy jako zlepšení zdraví, kulturní vzdělanost, posun na společenském žebříčku. Nákladem je hodnota času (náklady ztracené příležitosti) a hodnota výdajů na pořízení těchto investic. G. Becker přikládá velký význam v rámci *lidského kapitálu znalostem a zdraví*. (Becker, 1971.) Jiný zástupce chicagské školy Henry Schultz nahlíží na lidský kapitál jako na soubor všech lidských schopností a nerozlišuje, zda vrozených či získaných. Společným znakem konceptů Beckera a Schultze je, že tvorba lidského kapitálu je v podstatě nikdy nekončícím procesem, který začíná narozením a končí smrtí. Hlavně G. Becker si všímal, že k ukládání základních dovedností dochází v raném věku v rámci rodiny. Rodiče jsou ti, kteří utváří svým dětem představy o životě, jeho hodnoty a postoje a zásadně ovlivňují jejich rozvoj a vzdělávání. V průběhu života pak nastupují formální vzdělávací instituce, které pomáhají utvářet lidský kapitál, stejně jako samotný výkon práce nebo různé druhy výcviku v zaměstnání. (Becker, 1997.) Výše zmíněné teorie stojí na předpokladu, že úroveň lidského kapitálu se s postupujícím časem a věkem člověka zvyšuje, neboť dochází k jeho rozvoji, ať již aktivním učením a čerpáním zkušeností, nebo pasivním způsobem.

Funkcionalistická teorie diktátorů

Problematiku teorie hodnoty lidského života lze spatřit i v myšlenkových konceptech diktátorů. Počátky diktátorství v teoriích lze najít u jednoho z největších myslitelů všech dob Platóna. Ten zmiňuje ideální stát, ve kterém vládne bratrstvo moudrých "filozofů". Svou myšlenku ovšem nepraktikoval, takže není zcela jasné, jak by to celé dopadlo. Ideální stát byla totiž jen jednou z mnoha myšlenek tohoto velkého průkopníka. Ideologie diktátorů, kteří ovlivnili chod dějin 20. století – Lenin, Stalin, Hitler pronášeli rovněž myšlenky ideální společnosti projevy vyvolávající pocity plné soucitu ke svým národům. Bližším zkoumáním jejich myšlení a jednání lze odhalit, že hodnotu člověka posuzovali z hlediska „funkcionalistické teorie“. Funkcionalisté používali často analogie společnosti s lidským tělem. Pokud chceme například pochopit význam „srdce“, musíme ukázat, v jakém vztahu je k jiným ústrojným částem těla. Pokud analyzujeme sociální jev, tak také hledáme, jakou má daný jev funkci při zajišťování další existence společnosti. Pokud nějaký element (sociální skupina, třída apod.) neplní tuto funkci, hodnota jejich života nemá pro společnost hodnotu, nejsou tedy žádným přínosem. Zmínění diktátoři byli totiž přesvědčeni, že lidský život je hodnotný, pokud je člověk ekonomicky produktivní a životy těch, kteří nejsou ekonomicky produktivní z důvodu rasy, náboženské orientace a sociálního původu, považoval za bezcenné, neúčinné a odstranitelné. Lze usuzovat, že právě tento názor na hodnotu lidského života, přítomný v nacistické a komunistické ideologii, přispěl k masivním ztrátám na životech v 20. století.

Ocenění hodnoty lidského života v ekonomické dimenzi

Nejčastějším a nejběžnějším příkladem lze spatřovat ve finanční teorii, konkrétně v pojišťovnictví u životních pojistek. Tento způsob oceňování vychází z částek vyplacených z případné ztráty života. Ve své podstatě představují algoritmus pojištěného člověka, tzn. jaká částka je ochoten se vzdát ve prospěch svých blízkých pro případ, že přijde o život.

Další možností je poměrně extrémní přístup, sledovaný mezioborově ekonomikou, trestním právem a kriminologií. Vychází z toho, jakou hodnotu přikládají lidskému životu nájemní vrazi. Tím se mj. zabývá i teoretický interdisciplinární koncept ekonomie a kriminologie G. Beckera. Podle něho odráží způsob hodnocení lidského života především to, jaké mají nájemní vrazi alternativní možnosti výdělků a jak ohodnocují riziko svého dopadení, usvědčení a následného trestu. V této souvislosti lze také konstatovat, že míra rizika podstoupená nájemným vrahem v souvislosti s vazbou na „zakázku“ je determinována mnoha aspekty, které analyzuje široké spektrum konfliktních rozhodovacích situací, které mohou nastat kdekoliv, kde dochází ke střetu zájmů, což lze interpretovat prostřednictvím pojmového aparátu teorie strategických her, a to s nenulovým součtem, kdy některé výsledky přinášejí celkový čistý užitek větší nebo menší nule. (Dlouhý & Fiala, 2007.) Dva hráči („potenciální vězni“ – „zadavatel a nájemný vrah“) mají možnost spolupracovat nebo nespolupracovat "s vyšetřovateli" a výsledný stav výplaty, tj. „doba, ke které budou odsouzeni“ nebo nebudou, závisí na rozhodnutí každého z nich (nemohou vzájemně komunikovat). Tato je modelová situace je typická pro veškerá podnikání včetně nelegální sféry, proto zmíněná teorie nachází své uplatnění jak pro ekonomii i kriminologii.

Možný přístup spočívá také v ceně rizika. Vychází z principu, že některá zaměstnání skrývají větší počet smrtelných úrazů než jiná (např. dobývání surovin, stavebnictví apod.). Rizikovější zaměstnání je však na druhou stranu lépe ohodnoceno. Konstrukce ceny lidského života vychází např. z následujících údajů, ve Spojených státech amerických za zvýšení rizika o deset úmrtí na 100 tisíc pracovníků se v průměru se v průměru připláčí 500 dolarů ročně. Z toho lze vypočítat, že za ušetření jednoho smrtelného zranění jsou pracovníci ochotni se vzdát řádově 5 milionů dolarů.

Hledání hodnot lidského života lze také vycházet z české legislativy, a to v kontextu trestního práva a práva sociálního zabezpečení. Avšak při povrchním hledání se projeví neúspěšnost. Při podrobnější analýze lze nalézt zajímavé ekvivalenty k posouzení. Tak tedy česká trestní legislativa ukládá trest minimálně 10 let za vraždu, méně za zabití v nedbalosti apod. V této souvislosti lze kalkulovat jaký trestný čin vyjádřen v peněžních jednotkách (krádež, loupež, zpronevěra) je totožná se stejnou sazbou jako je za vraždu či zabití v nedbalosti.

Další zmínku lze nalézt v legislativě o požadavcích na zabezpečení radiační ochrany, kde se používá termín „rozumně dosažitelná úroveň radiační ochrany. Z definice tohoto pojmu vyplývá, že Státní úřad pro jadernou bezpečnost ohodnocuje ztrátu jednoho roku lidského života jedním milionem korun.

Velmi zajímavá je regulace ekonomiky neřestí. Trh může nabízet spotřebitelům zboží, která jsou pro ně škodlivá, nebo naopak některá zboží jsou vytěsněna z trhu jinými statky s menším užitekem pro spotřebitele. Příčinou může být skutečnost, že spotřebitelé nejsou suveréni trhu a jsou manipulovatelní reklamou. Stát se potom snaží některými zásahy, např. omezením některých typů reklamy, posílit postavení spotřebitelů na trhu. Jiným důvodem pro státní zásahy mohou být preference některých spotřebitelů, které společnost považuje za chybné a pokouší se je korigovat (např. poptávku narkomanů po drogách). Zdůvodnění pro státní opatření, která prosazují hodnotový systém společnosti, jsou však většinou etická než čistě ekonomická. Z uvedených důvodů mohou mít státní zásahy podobu úplného zákazu prodeje určitých statků všem spotřebitelům (jako je tomu v případě drog) nebo vybraným skupinám spotřebitelů (např. zákaz prodeje alkoholických nápojů dětem). O omezení spotřeby určitých zboží (např. tabákových výrobků) může stát též usilovat jejich vyšším zdaněním proti jiným statkům. Je

přítom zřejmé, že efektivní alokace zdrojů se přitom může dostat do konfliktu s ostatními cíli společnosti. Klasickým příkladem je v historii často prosazovaná úplná nebo částečná prohibice, která vede k redukci vysoce efektivní výroby alkoholických nápojů, a to i pro stát.

Legální profity ekonomických subjektů ze ztráty lidského života v moderní informační společnosti

Současná postmoderní společnost s přívlastkem informační dává prostor ekonomickým subjektům na mediálních trzích profitovat na ztracených hodnotách lidských životů při různých neštěstích, dopravních haváriích, přírodních a ekologických katastrofách, teroristických akcích, válečných konfliktů apod.. Zmíněné tragické události znamenají „pozitivní externalitu“ pro ekonomiku mediální sféry. Jednou z možností jak zabránit subjektům mediálních trhů až neetickému profitu z těchto tragédií by byl zákaz zveřejňovat získané fotografické a filmové záznamy. Jenže to by bylo v rozporu se zásadami demokratického politického systému a tvrdě by reagovaly podnikatelské subjekty z oblasti publicistiky. Argumentovaly by porušováním svobody slova, ne svobodu „prodávat lidské neštěstí“ na titulní stránce. Je téměř jisté, že každý demokratický stát při respektování svobody slova by prohrál případné soudní spory, vzešlé ze žalob ekonomicky poškozených podnikatelských subjektů v oblasti mediálních zdrojů. Nelze ani vyloučit případné finanční sankce vůči státu, a to formou úhrad kompenzací za ušlé zisky důsledkem „nastolené cenzury“ vůči médiím. (*Šetek, 2017.*)

Mezioborový pohled ekonomie a kriminologie

Z hlediska mezioborového přístupu ekonomie, kriminologie a viktimologie lze konstatovat, že lidský život oceňují složky skupinového zla – tedy teroristické organizace a různé formy organizovaného zločinu. Ideologie terorismu s politickými cíli nerespektuje hodnotu lidského života. Jeho boj je rovněž ozbrojený namířen přímo proti hodnotám lidského života – „nejvíce hodnot zničit“, tím se rozumí počet usmrcených při teroristických akcích. Na rozdíl od válek však nerespektuje žádná etická pravidla a právní normy pro ochranu hodnoty lidského života při ozbrojeném konfliktu.

Ideologií skupiny napojených na organizovaný zločin je peněžní fetišismus, ten mj. vychází i s obchodováním s lidmi. To lze také nazvat novodobým otroctvím a jeho výskyt podporují především kriminologické aspekty jako je nerovnováha mezinárodních ekonomických vztahů, chudoba, tolerance k porušování lidských práv a politická nestabilita v zemích původu apod. (*Higgs, 2006.*) Nelegálně získané peníze z odbchodu s lidmi jsou potenciálním investičním prostředkem do dalších rozvinutých akcelerujících forem organizovaného zločinu, a to obchod s drogami a zbraněmi, korupce apod. Z ekonomického pohledu nelegální obchod s lidmi v rámci aktuální migrační krize vede k poškození ekonomických zájmů západní společnosti. V této souvislosti se lze domnívat o existenci skrytých dotací do této sféry nelegálního podnikání. Hypotéza vychází z reality, že převážná část migrantů nedisponuje patřičnými finančními prostředky na úhradu služeb zločineckých struktur pro zajištění přesunu do evropského regionu. Část „stanovené ceny“ na tyto služby je tak dotována dosud „neviditelným – neznámým“ subjektem, který by tak po stránce ekonomické a politické profitoval z poškození ekonomických a politických zájmů západní demokratické společnosti. (*Šetek, 2017.*)

Konkrétní hodnota lidského života

Konstrukce hodnoty lidského života vychází z odpovědi na otázky:

- Zda je hodnota lidského života konstantní?
- Je tato hodnota měřitelná?

Hledání odpovědi vychází do značné míry z již zmíněných myšlenek J. B. Saye. Průběh lidského života je v této konstrukci členěn na tři etapy – předproduktivní, produktivní a poproduktivní. (*Say, 1803.*)

V předproduktivní části vychází výpočet z nákladů – investic společnosti do jedince. Do těchto nákladů jsou zahrnuty průměrné společenské výdaje na vzdělání jednotlivce a zdravotní výdaje. Tyto náklady se kumulují od počátku života do začátku produktivního věku člověka, kdy začínají být rovnoměrně rozpuštěny do konce produktivního období. Další část výpočtu je možné aplikovat tzv. produkční funkcí, která vyjadřuje průměrnou roční produkci hrubého domácího produktu jedince v produktivním věku. Tuto funkci lze počítat průměrného platu (mzdy) v závislosti na věku. Jenže v této souvislosti lze poukázat na zásadní paradox, a to je výše odměňování těch jedinců, co působí na zvýšení hodnoty lidského života, jako jsou pomáhající profese. Z hlediska analýzy trhu práce lze hovořit o „degradaci“ pojetí práce těchto profesí ve společnosti od samého vzniku osamostatněné ekonomické teorie ze systému společenských věd s nástupem nového typu industriální společnosti. Tvůrci její „degradace“ jsou od počátku jak liberálové, tak marxisté. Na straně druhé od moderního proudu liberálního myšlení druhé poloviny 20. století poukázat na realitu jejího významu při tvorbě a rozvoji hodnot člověka. V poslední části výpočtu je orientace stanovit společenskou hodnotu jedince v poproduktivním věku. Tato konstrukce vychází z předpokladu, že společnost „investuje“ do této skupiny jedinců takové množství nákladů, na kolik si jich cení. Do této části jsou zahrnuty sociální výdaje státu na jednotlivce v poproduktivním věku a průměrné náklady vynakládané na zdravotní péči o tuto skupinu. (*Biskup & Voříšek, 2005; Vostatek, 2016.*)

3. Závěr

Při akademické debatě o teorii hodnoty lidského života se na první pohled jedná o etickou a filozofickou otázku, kde první reakcí bývá považování života za hodnotu sama o sobě, za hodnotu neocenitelnou a nejvyšší. V realitě však oceňuje svůj život řada z nás zcela běžně, podle toho se také chová, a proto tato teorie získává i patřičný mikroekonomickou a makroekonomickou dimenzi

Je jisté, že hodnota lidského života není konstantní, ale závisí na několika proměnných – věk, vzdělání, pohlaví apod. Je zřejmé, že hodnota je měřitelná. Avšak stanovený výsledek je pouze orientační. Přes tuto orientační veličinu je důležité se hodnotou života zabývat, neboť může sloužit jako důležitý podpůrný nástroj při různých rozhodování. Konečný výsledek rozhodování bude však záviset na politické vůli. Lze se tedy domnívat, že uvedená teorie nachází své opodstatnění v kontextu ekonomie veřejného sektoru.

Literatura

- BECKER G. S. (1971). *The Economics of Discrimination*. 2. vydání, Chicago: University of Chicago, 1971.
- BECKER, G. S. (1997) *Teorie preferencí*. Liberální institut.
- BISKUP, J., VOŘÍŠEK, V. (2005). *Důchodové pojištění*. 1. vydání. Praha: Eurolex Bohemia.
- BRASS, P. (1991). *Ethnicity and Nationalism: Theory and Comparison*, New Delhi, SAGE Publication, 1991.
- DLOUHÝ, M., FIALA, P. (2007). *Úvod do teorie her*. Oeconomica.
- HIGGS, R. (2006). *Politická ekonomie strachu*. Praha.
- LOCKE, J. (2000). *Dopis o toleranci*. vyd. 1. Brno: Atlantis.
- LOCKE, J. (1984). *Esej o lidském rozumu*. 12. vyd. Praha: Svoboda.
- MARX, K. (1954). *Kapitál I*. SNPL, 1954.
- MARX, K. (1958). *Teorie o nadhodnotě I*. SNPL, 1958.
- SAY, J. B. (1803). *Traite d'économie politique*, Paříž, 1803.
- SMITH, A. (1958). *Pojednání o podstatě a původu bohatství národů*. SNPL, 1958.
- SMITH, A. (2005). *Teorie mravních citů*. Liberální institut, 2005.
- ŠEFČÍK, V. (1999). *Ekonomika a obrana státu*. 1 vyd. Praha, AVIS.

ŠETEK, J. (2017). Bezpečnostní a ekonomické aspekty migrace v kontextu krize duchovních hodnot. Marathon č. 142.

VOSTATEK, J. (2016). Penzijní teorie a politika. 1. vydání. Praha: C. H. Beck.

Kontaktní adresy:

Ing. Jiří Alina, Ph.D.

Faculty of Economics, University of South Bohemia

Studentská 13, 370 05 České Budějovice, Czech Republic

e-mail: jalina@ef.jcu.cz

Ing. Jaroslav Šetek, Ph.D.

Faculty of Economics, University of South Bohemia

Studentská 13, 370 05 České Budějovice, Czech Republic

e-mail: jsetek@ef.jcu.cz

SOUČASNÉ TRENDY V OBLASTI VZDĚLÁVÁNÍ (profesní příprava)

Vladimír Čechák

Abstract:

The article is focused on the problems arising from new changes in the area of education at secondary vocational schools and mainly at universities. The changes in educational programmes and mainly in the way of their realization are supposed to contribute to optimal employment of graduates in real life and, at the same time, to their sufficient preparation, (from the methodical point of view) for continual lifelong education. The attention is focused mainly on a function, development and realization of „professionally“ oriented educational programmes which are focused on development of graduates' knowledge which is practically assessable. In this relation, the attention is focused on changes in the way of presenting „purpose“ and significance of theoretical knowledge in relation to strengthening practicality of an educational process as a whole. A significant space is devoted to experience in the area of interlinking educational activities realized „out“ of a university building, usually in production enterprises (the so called „dual studies“).

Klíčová slova:

Profesní struktura absolventů SŠ a VŠ, profesní kvalifikace, studijní program, vzájemný vztah mezi terciárním vzděláváním a podnikatelskou sférou, rozvoj profesních dovedností, typy profesní přípravy, tzv. „další“ vzdělávání, rekvalifikace, duální studium

Úvod

Současný vývoj v oblasti průmyslových technologií a techniky, stejně jako změny v oblasti managementu inspirované rozvojem informačních technologií a s tím spojené požadavky podnikatelské sféry na kvalitu a kvalifikace absolventů jak středních odborných, tak i vysokých škol, se vymezují i změny a inovace v oblasti vzdělávání.¹

Základním cílem změn, k nimž dochází při koncipování a realizaci vzdělávacích programů jak středních, tak vysokých škol, je připravit absolventy tak, aby našli optimální, pokud možno bezprostřední uplatnění v praxi a současně vybavit je takovým souborem znalostí a dovedností, které jim zajistí dostatečnou flexibilitou a schopnost udržet si využitelnou kvalifikaci po celou dobu své profesní aktivity. To vyžaduje v oblasti jak fundamentálního, tak odborného vzdělávání výraznou změnu v pojetí vzájemného vztahu teorie a praxe, a to nejen pokud jde o vztah „teoretických“ a „praktických“ předmětů, ale i „teoretických“ a „praktických“ aspektů jednoho a téhož odborného předmětu. Teorii je nutno pojímat jako organickou součást praxe, jako reálný prostředek řešení praktického problému. V tomto smyslu „nepředchází“, nýbrž vyplývá z reálné praxe. Tento přístup je typický především pro tvorbu a zejména realizaci „profesně“ orientovaných studijních programů odborných vysokých škol, ale stejný přístup je účelné realizovat i ve výuce odborných předmětů na středních odborných školách. Určitým přínosem a zdrojem inspirací v tomto směru mohou být zkušenosti z oblasti realizace „duálního“ studia, které organicky propojuje výuku klasických (teoretických) předmětů, která probíhá v prostorách školy s „praxí“ probíhající ve spolupracujících firmách.

¹ Současně by bylo vhodné věnovat daleko větší pozornost vymezení jak pojmu „praxe“ tak zejména pojmu „teorie“. (Viz. např. heslo „teorie“ ve Velkém sociologickém slovníku, Praha, Karolinum 1996, sv. II, str. 1289.)

Absolventi vysokých škol a potřeby trhu práce

Přístup, který dosud převládá ve výuce na převážné většině vzdělávacích institucí odborného školství, včetně středních i vysokých škol, rozlišuje tzv. „teoretické“ a „praktické“ předměty, což má bezesporu racionální důvody, je však nutno věnovat zvýšenou pozornost nejen jejich vzájemnému vztahu, ale i jejich přínosu k reálné profesní připravenosti budoucích absolventů, tj. stávajících studentů odborného školství.

Jedním z významných problémů, který je již po několik let předmětem kritických připomínek podnikové sféry (představitelů Hospodářské komory, zaměstnavatelských svazů, ale i managementu podniků), je „nedostatečná“ schopnost absolventů reálně „zhodnotit“ studiem získané znalosti a dovednosti v reálném pracovním procesu. Jde bezesporu o závažnou skutečnost, jejíž příčiny však nespočívají pouze v charakteru, způsobu či obsahu vzdělávacího procesu na příslušných, jak středních, tak i vysokých školách, i když i zde jsou určité rezervy. Východiskem k fundamentálnímu řešení tohoto víceméně dlouhodobého problému, stejně jako víceméně trvalého a stále se zvětšujícího nedostatku absolventů odborného (středního i vysokého) školství, zejména pokud jde o technické profese, je zvýšení zájmu především té části populace s kvalitními studijními předpoklady o technické profese a tím i o studium technických oborů. Vzájemná spolupráce školských a podnikatelských (zejména z technické oblasti) subjektů je v tomto směru jedním, velmi významným a efektivním příspěvkem k pozitivní změně v tomto směru.

Otázka vzájemné spolupráce zejména středních a vysokých oborově zaměřených škol s podnikovou a zaměstnavatelskou sférou vůbec je velmi často zdůrazňována téměř všemi „zúčastněnými“ subjekty. Dosud však není k dispozici dostatečně a věcně zhodnocená „dobrá“ praxe z této oblasti spolupráce. Zpravidla se zaměřuje na aktivity, které lze zahrnout pod termín „vzájemná konzultační činnost“. Existují však případy (i když dosud v poměrně malé míře), které se z tohoto rámce vymykají (bude jim věnována pozornost v dalším textu). Jde zejména o propojení standardní výuky s reálným pracovním (výrobním, výzkumným, konstrukčním atd. – podle povahy profesní orientace studia) procesem probíhajícím ve „spolupracujícím“ podniku.

Většina inovací zaměřených na obsahovou stránku studijních programů, jejich předmětovou strukturu, metodickou podporu vlastní výuky i využití nových technických a informatických prostředků, byla téměř výhradně orientovaná na „standardní“ typ studentů jak středních, tak i vysokých škol. Současné vývojové trendy ukazují (mimo jiné) určitý vzrůst počtu studentů se „speciálními studijními potřebami“, především v současné středoškolské populaci.²

Tab. 1: Střední školy

Rok	Celkem	SVP	Cizinci	Všeobecné	Odb. s výuč. listem	Odb. s maturitou	Odborné celkem
2008/09	564 326	18 698	7 134	146 021	116 275	254 639	370 914
2015/16	427 107	20 046	8 763	128 045	90 221	181 851	272 071

(Zpracováno na základě údajů Statistické ročenky 2015, 2016.)

I když jde jen přibližně o 5 % žáků středních škol (v absolutních číslech 20 tisíc), je otázkou času, kdy při stávajícím trendu vývoje nabude tato skutečnost významu. (V roce 2005/06 se jednalo přibližně o necelá 2 % středoškoláků.) V souvislosti se zajištěním „rovných podmínek“ pro všechny žáky a studující, včetně zmíněných studentů se „zvláštními vzdělávacími potřebami“, by bylo vhodné věnovat této skupině studentů i z hlediska inovačních aktivit více

² Příslušné údaje týkající se současné vysokoškolské populace nejsou (alespoň pokud jde o Českou republiku) k dispozici.

pozornosti. Z hlediska potenciální zaměstnatelnosti dospívající populace nelze přehlížet ani skutečnost, že téměř 9 % populace absolvuje základní školní vzdělání na tzv. „praktických školách“. (Název „praktická škola“ nevyovídá zcela charakteru těchto škol. Základní vzdělání na těchto školách absolvují žáci, kteří z důvodu „opožděného mentálního vývoje“ nejsou schopni získat základní vzdělání na standardních školách.)

Tab. 2: Základní školy

Rok	Celkem	Praktické školy SVP	Cizinci
2006/07	876 513	82 080	12 504
2009/10	794 459	71 801	13 839
2010/11	789 486	70 723	14 109
2015/16	880 251	78 717	18 281

(Zpracováno na základě údajů Statistické ročenky 2015, 2016.)

Z hlediska potřeb zaměstnavatelů, zejména v oblasti průmyslu, vzrůstá význam „dalšího“, průběžného a celoživotního vzdělávání. Spolupráce podniku s oblastí školství je v tomto případě jednou z podmínek účelného a efektivního řešení. Jestliže před několika lety byl ze strany průmyslových podniků dominantní zájem o další vzdělávání pracovníků s vysokoškolskou kvalifikací, v současnosti vzrůstá potřeba „dalšího“ vzdělávání pro pracovníky se středoškolskou kvalifikací. V této oblasti se můžeme setkat s některými novými přístupy. Výraznou inspirací pro hledání efektivnějších způsobů a přístupů k řešení jak nově vznikajících, tak víceméně tradičních (ale stále aktuálních) problémů mohou být i zkušenosti s metodami a postupy (ale i organizačními formami), které jsou při určitém zjednodušení zahrnovány pod termín „duální studium“.

Motivace k volbě profesní orientace

Vývojové trendy zájmu zejména mladé populace o profesní uplatnění zejména v oblasti průmyslu (strojírenství, energetika, elektrotechnika, informatika) jsou v posledních letech víceméně konstantní. Stále výrazněji však vzrůstá disproporce mezi kvantitativními ukazateli požadavků trhu práce a profesní strukturou absolventů jak středních, tak i vysokých škol. Byla-li tato disproporce výrazná zejména v případě vysokých škol, vzrůstá v současné době i v případě středních odborných škol. Tento problém je o to závažnější, že právě střední odborné školy víceméně jednoznačně determinují i zaměření oborové orientace svých absolventů pokračujících ve studiu na odborných vysokých školách. Tím do značné míry ovlivňují i oborovou (profesní) strukturu absolventů vysokých škol. Z tohoto hlediska, stejně jako vzhledem k oborové struktuře požadavků trhu práce, je zajímavá i oborová struktura žáků středních odborných škol technické orientace (a to jak škol ukončených „výučním listem“, tak i škol ukončených „maturitou“). Za pozornost stojí skutečnost, že na středních školách ukončených maturitou vzrůstá v posledních třech letech zájem o studium strojírenských oborů (viz tab. 5). I když se převážná část mladé populace, více než 2/3 (viz tab. 3 a 4), rozhoduje v případě středoškolského studia pro odborné střední školy (obory se studiem ukončeným „výučním listem“ i ukončené maturitní zkouškou), na střední školy všeobecně vzdělávací (gymnázia) nastupuje zpravidla část populace s lepšími studijními předpoklady.³

³ Podle údajů technických vysokých škol činí podíl absolventů středních odborných škol mezi posluchači, kteří v prvních dvou letech opouštějí vysoké školy z důvodu nesplnění studijních požadavků, více než 2/3.

Tab. 3: Střední školy s výučním listem

Rok	Celkem	Nově	Absol.
2005/06	136 503	46 968	41 145
2015/16	90 221	30 590	22 794

Tab. 4: Střední školy s maturitou

Rok	Celkem	Nově	Absol.
2005/06	248 659	65 236	51 665
2015/16	181 851	47 890	34 308

Tab. 5: Střední odborné školy

Rok	Výuční list				Maturita			
	Celkem	Strojír.	Elektrotech.	Inform.	Celkem	Strojír.	Elektro.	Inform.
2013/14	96 317	20 592	7 324	-	192 364	13 940	13 014	14 366
2015/16	90 221	20 977	7 232	-	181 851	15 762	12 702	13 949

(Zpracováno na základě údajů Statistické ročenky 2015, 2016.)

Zvýšení zájmu o studium zejména technických oborů u žáků základních škol s výbornými studijními předpoklady je sice věnována (celospolečensky) výrazná pozornost, ale zaměřuje se především na zdůrazňování jejich atraktivity. Z hlediska metodického přístupu k výuce přírodovědných a technicky zaměřených předmětů bude nutno se zaměřit na zvýšení vlastní aktivity žáků. K výraznější změně může patrně přispět však spíše obsahová a metodická úprava „kurikula“, tj. obsahu a způsobu výuky na základních školách. Týká se to zejména výuky matematiky, fyziky, chemie a dalších „přírodovědně“ orientovaných předmětů, ale nejen jich. V České republice je v tomto směru dostatečně známá metoda výuky matematiky prof. Hejného, která představuje výraznou změnu v metodice výuky matematiky. Není však vyučujícími přijímána zcela jednoznačně.

V současné době se v oblasti metodiky výuky fyziky vzniká nový koncept tzv. „badatelské výuky“, který zřejmě může být využitelný jak pro základní (vyšší ročníky), tak i střední školy, včetně víceletých gymnázií. Má-li způsob výuky matematiky prof. Hejného povzbudit, eventuálně posílit zájem žáků o matematiku, koncept „badatelské výuky“ si klade za cíl, „aby se žáci a studenti s fyzikálními principy a zákony neseznamovali formou „sdělení“, nýbrž aby při výuce sami (prostřednictvím „pokusů“) objevovali“.⁴ Podle autorů projektu lze v případě jeho úspěšné realizace předpokládat, že bude výrazně motivovat právě žáky s výbornými studijními předpoklady a vysokou mentální vyspělostí k profesní orientaci na oblasti techniky, strojírenství, elektrotechniky atd., a tím i k zájmu o studium na středních a vysokých školách technického zaměření.

Již při postupném rozšíření metody prof. Hejného se projevil, že základním předpokladem úspěšnosti jakéhokoliv inovativního projektu je osobnost učitele, pedagoga. To představuje výzvu pro pedagogické a další fakulty připravující učitele pro všechny stupně a typy škol. Většina z nich reaguje na tuto výzvu výrazným rozšířením a organičtějším začleněním „praxe“ do svých studijních programů. V poslední době se můžeme setkat s tendencí hledat „nový“, optimálnější vztah „teoretických“ a „praktických“ aspektů i v jiných „typech“ předmětů (a oborů) než jen striktně technických a přírodovědných. S iniciativním přístupem se můžeme setkat zejména u společenskovedních oborů na vysokých školách univerzitního typu. Z aktivit „mimoškolských“ subjektů je vhodné se zmínit o iniciativě České spořitelny, která prostřednictvím své „Nadace Depositum Bonum“⁵ nejen podporuje rozvoj projektů typu

⁴ Jde o projekt, který je ve stavu „zrodu“, fáze reálného „ověřování“ se připravuje.

⁵ „Nadaci Depositum Bonum“ zřídila Česká spořitelna, která se rozhodla věnovat všechny zbylé prostředky nevyzvednuté z anonymních vkladních knížek zpět české společnosti prostřednictvím nové nadace. Nadace byla tedy

„badatelská výuka“, ale současně je iniciátorem i organizátorem kurzu „Učitelem naživo“. Jeho cílem je připravit pedagogy (zejména „odborných“ předmětů) právě pro typ „badatelského“ způsobu výuky. Účastníci tohoto kurzu po zvládnutí základních znalostí tráví podstatnou část času v rámci svých studijních povinností přímo ve „třídách“ a na tuto „praxi“ navazují pak konzultace věnované analýze právě získaných zkušeností z pozic pedagogické teorie.⁶

V případě základního a středního školství se můžeme setkat i s jinými prostředky posilujícími orientaci žáků, budoucích studentů, na odborné a technické profese. Další možnosti formování pozitivního vztahu k technickým profesím je možno hledat i v „tradiční“ oblasti mimoškolních aktivit. Nabídka zájmových činností soustředěných okolo základních škol, určených pro věkovou skupinu žáků těchto škol, zahrnuje zpravidla především nabídku jazykových, sportovních, eventuálně i uměleckých aktivit, zatímco z technicky orientovaných aktivit se vyskytuje „pouze“ nabídka „práce na počítači“ a víceméně tradiční „přírodovědné“ zájmové oblasti zůstávají většinou stranou pozornosti.

Za úvahu stojí i otázka opětovného zařazení tzv. „dílen“ do učebních programů základních škol, možná v poněkud jiné podobě, než byly v nedávné minulosti. I tento předmět lze, jak ukazují některé návrhy pocházející z podnikového prostředí, organicky propojit s tradičními předměty (např. chemií, fyzikou, ale i matematikou). Právě tímto směrem by bylo vhodné orientovat inovační snahy směřující nejen k úpravě obsahu jednotlivých předmětů či vývoji pomůcek, ale i pojetí výuky tzv. „dílen“ jako praktického využití demonstrace toho, co bylo „teoreticky“ vysvětleno, na vhodně volených „skutečných“ příkladech. Z pozic „badatelské výuky“ převládá začlenění „teoretického vysvětlení“ po praktickém „objevení“ daného vztahu.

Statistické údaje vztahující se ke střednímu a základnímu školství ukazují (viz tabulky 2 a 1), že před těmito školami, pokud jde o koncipování a následnou realizaci inovačních přístupů, bude nutno věnovat pozornost i (dosud) marginálním skupinám žáků a studentů, žákům a studentům se specifickými vzdělávacími potřebami a cizincům. Obě tyto skupiny sice pozvolna, ale soustavně posilují. S jistým časovým odstupem tato situace vyvstane i před vysokými školami. I tímto směrem se zaměřuje pozornost zmíněné Nadace Depositum Bonum.

Charakter profesní kvalifikace a její utváření

Příprava kvalitních pracovníků (nejen pro průmyslovou a podnikatelskou sféru) vyžaduje bezesporu velmi kvalitní profesní přípravu, na které se podílejí podstatným způsobem jak střední tak i vysoké školy. Jejich posláním a základní funkcí je příprava absolventů uplatnitelných jak aktuálně, tak dlouhodobě (limitně, celoživotně) na trhu práce. Z hlediska potenciálních (i reálných) zaměstnavatelů převládá v hodnocení kvality profesní přípravy zcela jednoznačně aspekt aktuálního bezprostředního uplatnění.

Takovýto přístup je do značné míry pochopitelný, i když je poněkud jednostranný a v tomto smyslu ne zcela racionální. V současné době, kdy absolvent střední odborné školy má po jejím ukončení před sebou zpravidla ještě 45 let ekonomicky a profesně aktivního života (absolvent vysoké školy minimálně 40 let), lze předpokládat, že během této doby se může obsah i způsob výkonu profese i několikrát změnit. Kvalitní profesní příprava se musí při přípravě absolventů zaměřit i na tuto skutečnost. Na druhé straně, absolvent jak střední tak i vysoké školy, který nevyhovuje svojí profesní připraveností aktuálním požadavkům trhu práce, není rozhodně tím, co by přispívalo k pozitivnímu hodnocení odborného vzdělávacího systému. V diskusích mezi zaměstnavateli a vzdělávacími institucemi se dlouhodobě řeší problém hledání optimálního způsobu dosažení shody mezi nároky a požadavky zaměstnavatelů na znalosti a dovednosti

zřízena za účelem podpory české společnosti v oblasti vědy, výzkumu, vývoje a vzdělání. Nadace podporuje obory přírodovědné a technické.

⁶ V současné době byla podána na Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy žádost o akreditaci kurzu „Učitelem naživo“ jako kurzu „pedagogického minima“.

absolventů s těmi, kterými po absolvování školy při nástupu do praxe reálně disponují. Východiskem k racionálnímu řešení tohoto problému bylo nalezení „společného jazyka“, tj. termínů, které budou shodně pojímány jak „školskou“ tak i zaměstnavatelskou sférou. S tímto záměrem byl i v České republice realizován Individuální národní projekt (dále IPN) „Q-Ram“, pod záštitou Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.⁷

Základním cílem řešení tohoto projektu bylo, na základě analýzy obsahu klíčových činností jednotlivých typových profesí, vytvořit návrh na optimalizaci „deskriptorů“ používaných pro charakteristiku znalostí a dovedností, jimiž bude disponovat absolvent příslušného studijního programu (bakalářského, magisterského, doktorského). Získání těchto znalostí a dovedností mělo být zajištěno „obsahem“ předmětů začleněných do daného studijního programu (oboru). Výstupy z tohoto projektu nesporně mohou přispět k usnadnění vzájemné komunikace mezi vysokými školami a podniky (jako potenciálními zaměstnavateli absolventů). Předpokládá to však, že s nimi budou vysoké školy pracovat, a současně že s nimi budou obeznámeni představitelé (nebo příslušní pracovníci) spolupracujících podniků.

Zmíněný projekt „Q-Ram“ byl ukončen v r. 2012 a vysoké školy (stejně jako případní zájemci z řad podniků) s ním byli seznámeny (resp. s jeho výsledky a doporučeními) v následujícím roce. Do přípravy studijních programů se tyto výsledky a doporučení promítnou nejdříve v tomto a následujícím akademickém roce. Absolventi těchto programů vstoupí na trh práce nejdříve (v případě absolventů bakalářského studia) za 4 roky, eventuálně za 6 let (v případě magisterského studia). Na základě dosavadních zkušeností lze předpokládat, že za tuto dobu může dojít (a zřejmě také dojde) k výraznému posunu v požadavcích na znalosti a dovednosti především v technických profesích. I přesto je projekt „Q-Ram“ významnou inspirací, i svým způsobem metodickým nástrojem ke zvýšení racionality a „věcnosti“ ve vzájemné spolupráci a komunikaci vysokých škol, především technických, a konkrétních podniků.

V komentářích k závěrečným výstupům⁸ ze zmíněného projektu autoři upozorňují na nutnost průběžné korekce požadavků na odborné znalosti a dovednosti absolventů příslušných technicky zaměřených studijních programů na základě požadavků představitelů podnikové sféry. V uplynulých třech letech některé vysoké školy (ale i vyšší odborné) přistoupily k „pilotnímu“ ověření „doporučení“ obsažených v závěrečných výstupech, ale dosud nedošlo ke kvalifikovanému vyhodnocení jejich zkušeností.

Základním problémem pro zvýšení vzájemného souladu kvalifikační výbavy (tj. znalostí a dovedností získaných studiem) absolventů s požadavky průmyslu je kvalifikovaná predikce vývojových změn (či inovací) technických a technologických procesů včetně (či spíše „především“) jejich dopadů na kvalifikační náplně příslušných profesí. Je nutno vzít v úvahu stále se zrychlující proces technických a technologických změn na straně jedné a na druhé straně skutečnost, že studium, zejména magisterské studium, technických oborů trvá v průměru 5 let. Zmíněná „predikce“ požadované kvalifikační struktury, pokud by měla přispět k řešení problému, by se musela vztahovat minimálně ke stejně dlouhému časovému intervalu. Dosavadní zkušenosti s predikcemi požadované profesní struktury však ukazují jejich nepoměrně nízkou validitu.

Z oblasti „terciárního“ vzdělávání mohou relativně přesněji než tradiční vysoké školy reagovat na vývojové změny „praxí“ požadovaných znalostí a dovedností vyšší odborné školy. Umožňuje to poměrně krátká doba studia (3 roky) i určitá možnost víceméně průběžné úpravy obsahu zejména „prakticky“ orientovaných předmětů. Svým charakterem jsou studijní náplně vyšších odborných škol orientovány téměř výhradně na prakticko-profesní přípravu.⁹ Většina těchto škol spolupracovala s konkrétními firmami, nejen při zajišťování „praxe“, nýbrž i při

⁷ Národní kvalifikační rámec terciárního vzdělávání České republiky, MŠMT, Praha 2012.

⁸ Národní kvalifikační rámec terciárního vzdělávání České republiky, MŠMT, Praha 2012.

⁹ V první polovině 90. let minulého století, kdy byly v České republice tyto školy zřizovány, byly určitou inspirací tzv. „profesní instituty“ (Nizozemí, Belgie a německé Fachschule, Fachhochschule).

koncipování náplně jednotlivých předmětů. Na některých vyšších odborných školách, zejména těch, které spolupracovaly se zahraničními podniky (především německými), byla realizována tzv. „duální forma studia“.¹⁰ K největšímu rozvoji vyššího odborného školství v České republice došlo v letech 1996–2010. Oborová struktura těchto škol se v této době víceméně ustálila a poměrně stejně se vyvíjí struktura studentů těchto škol (viz tab. 6). Jak je z přiložené tabulky zřejmé, většina studentů těchto škol je profesně orientována na jiné než technické obory.

Tab. 6: Vyšší odborné školy

		2013/14	2014/15	2015/16
	Celkem	28 332	26 964	24 786
I.	Strojírenství	653	655	551
	Elektrotechnika	1 209	1 098	901
	Výpočetní technika			
	Zdravotnictví	6 533	6 524	6 374
	Ekonomika Administrativa	3 542	3 157	2 657
II.	Právo, veřejnoprávní činnost	2 998	2 772	2 521
	Pedagogika, učitelství, sociální péče	5 760	5 586	5 243
I.	Nosné technické	1 862	1 753	1 452
II.	Jiné	18 833	18 039	6 795

(Zpracováno na základě údajů Statistické ročenky 2015, 2016.)

Převážná část absolventů vyšších odborných škol po jejich absolvování nevstupuje na trh práce, nýbrž pokračuje ve studiu v bakalářských studijních programech na vysokých školách. V tomto akademickém roce počet studentů těchto škol značně poklesl a snižuje se i počet škol. Lze předpokládat, že s postupným rozšiřováním profesně orientovaných bakalářských studijních programů na odborných vysokých školách bude vyšších odborných škol neustále ubývat. Jako určitá alternativa, která může přispět k jejich další existenci, je zaměřit jejich činnosti na přípravu budoucích absolventů pro konkrétní podniky a navázat tak na zkušenosti s typem „duálního studia“.¹¹

S požadavkem přiblížení profilu a kvalifikace absolventů vysokých škol požadavkům trhu práce je v České republice v současnosti opět věnována zvýšená pozornost „diverzifikaci“ vysokých škol. Diskuze o nutnosti rozlišení (či specifikaci profilu, zaměření atd.) různých typů vysokých škol vznikla v souvislosti s přípravou novely vysokoškolského zákona již v letech 2009 – 2010. V této době převládal názor doporučující rozlišení vysokých škol na „výzkumné“ (research), „učící“ (teaching) univerzity a vysoké školy „neuniverzitní“. Posléze převládl přístup rozlišující nikoliv vysoké školy jako instituce, nýbrž studijní programy. Tento přístup se promítl i do přijaté novely vysokoškolského zákona, který rozlišuje kromě typu studijního programu (bakalářský, magisterský, doktorský) i profil studijního programu „profesní“ a „akademický“. Původní návrh, uvádějící i profil studijního programu „výzkumný“, nebyl akceptován se zdůvodněním, že „výzkumným“ je každý „doktorský“ studijní program. Tento přístup byl akceptován jak podnikatelskou sférou, tak akademickou obcí.

V současnosti předložila státní správa nový návrh na „kategorizaci“ vysokých škol. Podle něj by měly být vysoké školy zařazeny do čtyř kategorií. První kategorii by měly tvořit „velké

¹⁰ Tomuto typu studia bude věnována pozornost v další části textu.

¹¹ Není bez zajímavosti, že „duální studium“ na VOŠ se vyskytovalo převážně na ekonomicky zaměřených školách, především na oboru „Bankkaufmann“. Bylo podporováno i velvyslanectvím Spolkové republiky Německo.

univerzity“ s vysokým podílem „úspěšných“ výzkumných aktivit. Do druhé by kategoricky spadaly všechny ostatní vysoké školy univerzitního typu s výjimkou škol uměleckých, které by tvořily samostatnou (třetí) kategorii. Čtvrtou kategorií by měly tvořit „neuniverzitní“ vysoké školy. Tato „kategorizace“ vznikla za účelem financování, a vzhledem k do značné míry „nejasným“ kritériím, zejména pro rozlišení mezi první a druhou kategorií, je akademickou obcí (ale i představiteli zaměstnavatelské sféry) zpochybňována. Podle stávajících kritérií by většina „odborných“ vysokých škol spadala do „druhé“ kategorie, což by mohlo znamenat určité znevýhodnění z hlediska financování. To by však bylo v rozporu s pracovním trhem požadovanou a státní správou (vládou) deklarovanou podporou technického vysokého školství.

Profesně orientované studijní projekty (prvky duálního studia)

Dlouhodobě stabilní připomínky zaměstnavatelské sféry ke kvalitě absolventů vysokých i středních škol se týkají jejich „praktické“ připravenosti, zejména schopnosti využívat znalosti získané studiem v reálném pracovním procesu. Základním problémem pro dosažení takové úrovně profesní připravenosti absolventů technických vzdělávacích programů, která by více splňovala očekávání budoucích zaměstnavatelů (průmyslových podniků), je hledání takových modernizačních aktivit, které by umožnily organické propojení teoretického a praktického obsahu jednotlivých tematických celků vzdělávacího procesu. To znamená velmi často překročení „typického charakteru“ daného předmětu. Určité náznaky tohoto přístupu se vyskytují v koncepcích tzv. „projektového“ a „problémového“ učení i na úrovni středoškolské, v některých případech i ve vyšších ročnících základních škol (zpravidla s odvoláním na „úspěšnou“ zahraniční zkušenost). Na této úrovni směřují tyto přístupy ve většině případů nejen k překročení hranic „charakteru“ daného předmětu, nýbrž i jeho vlastního „obsahu“. Pokud jde o vysoké školy a zejména technické vzdělávací programy, je situace v mnohém rozdílná.

Víceméně klasický přístup, opírající se o zvládnutí teoretických předmětů a následnou „aplikaci“ teoretických „znalostí“ v „praktických“ předmětech, může mít některé prvky limitující nejen využití (nikoliv „aplikaci“) „teorie“ v „praxi“, ale může svým způsobem „umrtvovat“ i samotnou schopnost vlastního „teoretického“ myšlení. (Právě tato skutečnost bývá poněkud zjednodušeně či mylně označována jako „neschopnost“ využití znalostí získaných při studiu v reálné praxi.) Zmínili jsme se již o příkladu netradičního přístupu k výuce matematiky v rámci vzdělávacího programu informatiky.¹² Je předčasné přistupovat ke zobecněním na základě jednoho „příkladu“, ale lze předpokládat, že není jediný. Pokud bychom se pokusili o explikaci (nikoliv o zobecnění) určitých základních myšlenek z pracovních diskusí, které v této souvislosti probíhaly, lze je přibližně formulovat v několika tezích.

Základní idea spočívá v „organickém propojení“ znalostní (i dovednostní) náplně, tzv. „praktických“ a „teoretických“ předmětů při zachování jejich kompaktnosti. Teorie není prezentována jako relativně uzavřený systém poznatků, z něhož „lze“, podle okolností, „aplikovat“ vybrané části na „praktický“ případ. Ve vzdělávacím procesu je s ní (teorií – matematikou, fyzikou atd.) student seznamován jako se „způsobem“ (prostředkem) řešení reálných úkolů. Tím se znalosti získané v teoretických předmětech transformují ve „způsob“ technického (praktického) myšlení, což představuje jednu z možných cest směřujících k překonání určitého „rozdvojení“ teorie a praxe. Současně tento přístup podporuje rozvoj technické kreativity, která je podle představitelů podnikové sféry u většiny absolventů technického vzdělávání postrádána, a která je jedním z důležitých předpokladů zvýšení „inovačního potenciálu“ průmyslu.

Určitým významným přínosem pro překonání tradičních bariér mezi „teoretickými“ a „praktickými“ znalostmi (i předměty) může být i nový přístup ke spolupráci s konkrétními podniky. Jestliže je již poměrně běžné, že součástí studia některých technických oborů je

¹² SLOVÁK, Jan, Martin PANÁK a Michal BULANT. *Matematika drsně a svižně*. Brno: Masarykova univerzita, 2013. ISBN 978-80-210-6307-5.

„praxe“ studentů formou pracovní aktivity v konkrétním podniku, některé, především „velké“ podniky přistoupily i k zapojení pedagogů spolupracujících škol do řešení svých běžných, reálných, provozních, výrobních, technologických a technických problémů formou dočasného začlenění do pracovního procesu. Dobré zkušenosti v tomto směru prezentovali na „Diskusním fóru“ pořádaném 26. 3. 2015 v Pardubicích představitelé společnosti ARCELOR MITTAL.¹³ Novela vysokoškolského zákona, která vstoupila v platnost 1. 9. 2016, rozlišuje mezi akademicky a profesně orientovanými studijními programy. I když první studijní programy budou zřejmě akreditovány nejdříve v průběhu příštího roku, některé vysoké školy již výrazně posilují prakticko-profesní aspekty stávajících programů. Podle záměru autorů novely zmíněného zákona je základním rysem profesních studijních programů začlenění povinné „praxe“ jako organické součásti programů. V případě bakalářských studijních programů jde o 12 týdnů v průběhu tří let, v případě magisterských programů jde o 8 týdnů v průběhu dvou let. Zmíněná „praxe“ je ohodnocena (stejně jako jakákoliv jiná součást studia) stanoveným počtem kreditů a její náplň je plánovaná návazně na obsah a zaměření „klasických“ předmětů. Její průběh je jak po metodické, tak i po organizační a obsahové stránce kontrolován příslušným pedagogem. Uvedené zkušenosti Vysoké školy báňské – technické univerzity Ostrava a společnosti ARCELOR MITTAL mohou být zejména pro technicky zaměřené vysoké školy vítanou inspirací.

Určitý zajímavý přístup k výraznému přiblížení obsahu studijních programů potřebám praxe připravila a již v tomto roce počala realizovat Strojní fakulta Západočeské univerzity v Plzni. Připravila nový studijní program, na jehož koncepci se podílely průmyslové podniky regionu zaměřené na automobilový průmysl. Konkrétně uzavřela smlouvu se šesti firmami (mezi nimi je např. Motor Jirkov, České Budějovice nebo bavorská firma Grammer). Pracovníci zmíněných firem budou seznámeni s celým studijním programem a budou se podílet i na jeho realizaci. Jde o bakalářský profesně zaměřený studijní program, jehož se zatím účastní pouze několik desítek posluchačů. Zkušenosti z jeho přípravy i realizace budou významným zdrojem informací pro další, nejen technicky zaměřené vysoké školy. Již při přípravě zmíněného programu se ukázalo, že spolupracující podniky zaujaly „vstřícné“ stanovisko k zajištění praxe ve svých provozech „jen“ pro ty studenty, jejichž studijní profil je „přizpůsoben“ konkrétním (někdy i specifickým) podmínkám vlastního podniku, tedy víceméně svým budoucím pracovníkům. Totéž, byť v poněkud modifikované formě, lze říci o přímé účasti zaměstnanců podniku na zajištění (praktické) výuky probíhající v prostorách vysoké školy. Srovnáme-li tuto skutečnost s organizací a realizací „duálního“ studia např. v Německu (Fachhochschule), lze konstatovat, že je v tomto směru odlišné. Smluvně spolupracující podniky zpravidla zajišťují ve svých prostorách praktickou výuku pro všechny studenty příslušného studijního programu. Nutno však přihlídnout ke skutečnosti, že v Německu má „duální“ studium dlouholetou tradici. S tím je spojena i výrazná, nejen deklarativní podpora ze strany státní správy i společenská prestiž tohoto typu studia.

Pozornost možnostem využívání forem „duálního“ studia jako efektivního způsobu přiblížení znalostí a dovedností požadavkům trhu práce, tj. zaměstnavatelů, v současné době výrazně vzrůstá a byla v minulém měsíci i předmětem jednání „školského“ výboru Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky. Jeho členové poukazovali na poměrně vysokou rozdílnost názorů na jeho podobu nejen mezi školskou a podnikatelskou sférou, ale i mezi „školskými“ a „podnikatelskými“ subjekty navzájem, a také na „nedostatek“ zkušeností s tímto typem studia (především v oblasti vysokých škol) v České republice. Pro zvýšení motivace podniků pro aktivní účast na jejím uskutečňování by zřejmě bylo vhodné (nutné) přistoupit i k určitým legislativním úpravám.¹⁴ Teoreticky optimální podmínky pro participaci či přímou

¹³ Prezentace ARCELOR MITTAL, Pardubice. In Hospodářské noviny, 27. 3. 2015.

¹⁴ K tomu blíže J. Zlatuška: Neobjevujeme, známe. In Lidové noviny, 18. 4. 2017.

realizaci by měly mít podniky, které jsou zřizovateli „vlastní“ střední či vysoké školy. (v České republice např. Škoda auto, která je zřizovatelem „vlastní“ vysoké školy. Na této škole však nejsou dominantou technické obory.)

V uplynulých dvaceti letech se tato forma studia realizovala na některých vyšších odborných (v omezené míře i středních) školách. V této době bylo možno se setkat se dvěma typy tohoto studia. První typ (po úvodním, vstupním, nikoliv výhradně „teoretickém“ bloku) volil víceméně periodické „střídání“ týdenních (a delších) cyklů výuky „in“, tj. v učebnách (dílňách, laboratořích) školy a výuky „out“, tj. v prostorách spolupracujících (v podmínkách České republiky smluvně zajištěných) podniků. V realizačním procesu jsou náplní výuky „in“ převážně předměty, které jsou tradičně charakterizovány jako „teoretické“. Z „praktických“ předmětů bývají součástí tohoto „cyklu“ zpravidla ty, které jsou určitým „úvodem“ k tomu, co bude dominantou „praktické“ výuky probíhající v podnicích. Určitou výhodou tohoto typu „duálního“ studia je (ve srovnání s „druhým“ typem) určitá organizační jednoduchost. Určitou nevýhodou je, že může přispět k částečnému „zachování“ oddělení „teorie“ a „praxe“. Tento typ „duálního“ studia může po určitých úpravách být i východiskem pro koncipování typu „duálního“ studia pro odborné vysoké školy. (S některými jeho prvky se můžeme setkat ve zmíněném studijním programu Západočeské univerzity.)

Druhým typem „duálního“ studia, který byl používán v omezené míře, je typ, který po vstupním bloku preferoval relativně vyšší (ve srovnání s „prvním“ typem) frekvenci střídání cyklů výuky „in“ a „out“ a tím výrazně kratší cykly, zpravidla v rámci týdne. První den v týdnu (pětidenní týden) standardně probíhá výuka v prostorách školy. Byla většinou orientována jako „úvod“ k výuce „out“ a měla svým způsobem „instrumentální“ charakter. Druhý a třetí den byl vyplněn výukou probíhající „mimo“ budovu školy, ve spolupracujících podnicích. (Někdy, spíše v ojedinělých případech, probíhala i čtvrtý den.) Její součástí však bylo i „teoretické“ zdůvodnění (vysvětlení) toho, co bylo předmětem nosné praktické činnosti. Čtvrtý a pátý den probíhala výuka opět v učebnách školy. Jejím obsahem byla převážně analýza a koncepčně teoretické objasňování včetně začlenění do širšího jak teoretického, tak praktického kontextu toho, co bylo předmětem praktické výuky v předcházejících dnech. Tento typ „duálního“ studia je nejen po organizační stránce značně náročnější. Vyžaduje určitou metodicko-didaktickou přípravu jak pracovníků spolupracujících podniků podílejících se na praktické výuce probíhající v prostorách podniku a jejich alespoň rámcové seznámení se s koncepcí studijního programu, tak i metodicko-didaktickou přípravou pedagogů školy, včetně seznámení se s charakterem „provozu“, v jehož rámci „praktická výuka“ v prostorách podniku probíhá. Výhodou je principiálně organické propojení „teorie“ a „praxe“ v jeden organický celek s „praktickým“ vyústěním (výstupem), což je původním smyslem a nejvýraznějším přínosem „duálního“ studia. S určitými prvky tohoto typu duálního studia se můžeme setkat v již zmíněné spolupráci Vysoké školy báňské a společnosti ARCELOR MITTAL. Systém „duálního“ vzdělávání a zkušenosti s jeho realizací jsou využitelné i v oblasti postgraduálního, především presenčního studia.

Postavení a úloha školských subjektů v procesu dalšího profesního vzdělávání

Vzdělávací instituce, zejména vysoké, ale i střední školy, své aktivity zaměřují i na další skupiny včetně pracovníků, kteří své vzdělání získali v předcházejících letech. Zodpovědnost vysoké školy za kvalitní přípravu pracovníků technických profesí nekončí absolvováním vysoké školy a „přechodem“ absolventů do standardního pracovního procesu. Dynamika rozvoje výzkumu, vývoje a technických inovací si vynucuje orientovat pozornost vysokých škol na typy vzdělávacích aktivit umožňujících „inovaci“ znalostí vystudovaného oboru jeho absolventům i po určitém časovém odstupu od ukončení studia vysoké školy.

Aktuálnost a doslova nutnost rozvoje a zajištění nejširšího přístupu k těmto vzdělávacím formám vyniká, zvážíme-li, že za posledních deset let ve vyspělých ekonomikách dochází v průběhu osmi až deseti let přibližně k 80 % obměně technického vybavení a technologických postupů, zatímco se za tu dobu obmění, tj. nově nastoupí, pouze necelých 20 % celkové pracovní síly. Význam co nejširšího přístupu k dalšímu vzdělávání, stejně jako ucelená koncepce celoživotního učení, je zvýrazněna i dalšími skutečnostmi. Člověk, který zakončil své počáteční vzdělání (na vysokoškolské úrovni) ve věku 25 let, má před sebou reálnou perspektivu čtyřiceti let ekonomicky aktivního života. Za tuto dobu se s vysokým stupněm pravděpodobnosti několikrát změni obsah i charakter znalostí potřebných k výkonu jeho profese. Nelze vyloučit ani případy, kdy daná profese, k níž je dnes vyžadována vysokoškolská kvalifikace (ať již bakalářská či magisterská) zcela zanikne. Znamená to nejen vytvořit podmínky, tj. možnost celoživotního učení, nýbrž i dostatečně funkční systém motivací a stimulací.

Význam systematického dalšího vzdělávání je v současné době vzhledem k aktuálnímu nedostatku pracovníků technických profesí mimořádně důležitý. Klasické metody výuky je vhodné modifikovat tak, aby odpovídaly nejen aktuální potřebě absolventů vzdělávacích aktivit, ale aby efektivně zhodnocovaly jejich stávající profesní zkušenost. Jestliže systematické další vzdělávání bylo v předcházejících letech záležitostí především vysokých škol, v současnosti stále více vzrůstá potřeba tohoto typu vzdělávání pro pracovníky se středoškolskou kvalifikací, a to i těch, jejichž kvalifikace je ukončena stupněm „vyučení“. Specifika dalšího vzdělávání těchto pracovníků si vyžaduje přístup, který akceptuje jak jejich stávající pracovní zkušenost, tak i návaznost na metody odpovídající jejich dosavadnímu a předcházejícímu vzdělávání.

Současné vývojové trendy v oblasti techniky a průmyslových technologií vyžadují organické propojení vzdělávacích aktivit dalšího vzdělávání s intenzivním transferem nových poznatků do oblasti reálných výrobních procesů.

Úloha vysokých škol je v tomto procesu nezastupitelná. Jsou subjektem, který je nejen schopen zajistit rychlý transfer nových poznatků, eventuálně jejich ucelených souborů, ale při dostatečně racionální spolupráci s podnikovou sférou i jejich „implementaci“ do kontextu reálného průmyslového (výrobního) kontextu, v němž jsou prakticky zhodnoceny.

Tím se dostáváme k otázce „obsahových“ inovací. V podstatě lze říci, že základem jejího optimálního řešení je relativně „rychlá“ implementace nových technických poznatků a inovací do příslušných vzdělávacích programů. Její úspěšné řešení je úzce spojeno se dvěma předpoklady. Prvním z nich je odpovídající úroveň výzkumu, zejména aplikovaného, ale i tzv. výzkumu „sledovatelského“ či „vyhledávacího“. Právě tento typ výzkumu velmi úzce souvisí s tzv. „třetí funkcí“ vysokých škol, být aktivním subjektem transferu nových technických a technologických poznatků do „realizační“ sféry, a zejména v případě technických vysokých škol může být důležitou sférou „průběžné“ spolupráce s podnikovou sférou. Tím se dostáváme k dalšímu důležitému předpokladu, tj. k reálné, konkrétní spolupráci s podniky, zejména s těmi, jejichž výrobní program je oborově shodný nebo blízký studijním programům příslušné vysoké školy. Mají-li vysoké školy tuto funkci plnit, tj. být „aktivním“ subjektem znalostního transferu, je nutno zaměřit se nejen na získávání informací, poznatků a výzkumných výsledků, nýbrž nezastupitelná úloha vysokých škol spočívá především v jejich analýze, klasifikaci, hodnocení a „interpretaci“ těchto výzkumných výsledků do reálného kontextu, v němž jsou pro příslušné subjekty v regionu prakticky zhodnotitelné, tj. do kontextu, v němž přinášejí („měřitelnou“) přidanou hodnotu. V rámci zmíněného transferu znalostí je nutné se orientovat nejen na „bezprostředně aplikatibilní poznatky“, ale i posuny a změny v oblasti teorie příslušné vědní disciplíny, v jejímž rámci byly zmíněné poznatky vyprodukovány, včetně možných inovací a změn základních paradigmat dané vědy. Takto orientovaná aktivita zpravidla přesahuje striktně

(a někdy více méně schematicky) vymezenou oblast „aplikovaného výzkumu“.¹⁵ Mohou-li prostý transfer (prostých) informací zajistit (možná jednodušším způsobem) i jiné subjekty (např. různá „informační“ nebo „dokumentační“ centra), je to právě výše zmíněná aktivní činnost při transferu (vědeckého) poznání a poznatků, ve které je vysoká škola zcela nezastupitelná.

Závěr

V posledních letech dochází sice k určitému snižování vzájemné disproporce mezi kvalifikační strukturou absolventů jak středních, tak i vysokých škol, zejména pokud jde o technické profese, ale bylo by žádoucí další urychlení tohoto procesu. Nadále vzrůstá nedostatek kvalifikovaných pracovníků, jak vysokoškoláků, tak středoškoláků s technickým zaměřením. Střední ani vysoké školy nejsou a ani v krátkodobé perspektivě nebudou aktuálně schopny požadavky trhu práce zcela uspokojit. To zvyšuje aktuálnost systematicky orientovaného, zejména na oblast inovací (nejen technických a technologických, ale i ekonomických a manažerských), rozvoje aktivit dalšího (celoživotního) profesního vzdělávání. Pozitivně lze hodnotit snahu jak středních, tak vysokých škol o posílení „praktického“ zaměření vzdělávacích programů, které využívá v mnohém zkušeností a inspirací z oblasti realizace „duálního“ studia, což se projevuje i při koncipování „profesně“ orientovaných studijních programů technického zaměření, v současnosti především bakalářského typu.

Technické a technologické inovace v oblasti průmyslu kladou zvýšené nároky nejen na absolventy středních a vysokých škol, ale i na stávající pracovníky. Tím více vystupuje do popředí nutnost věnovat pozornost hledání nových inovativních způsobů dalšího vzdělávání (postgraduálního) stávajících pracovníků, orientovaných zejména na nové poznatky a jejich praktické využití. Organické propojení těchto vzdělávacích aktivit s transferem nových výsledků, zejména aplikovaného výzkumu do reálného výrobního procesu, přináší výrazný pozitivně synergický efekt. Nové možnosti o tomto směru v České republice vytváří i novela vysokoškolského zákona, která do soustavy vysokoškolského vzdělávání zavádí i tzv. „krátké vzdělávací cykly“ s kreditovým ohodnocením (v rozsahu 60 až 120 kreditů), které by měly být dominantně zaměřeny na aktualizaci a inovaci znalostí na úrovni soudobých poznatků výzkumu a vývoje.

Literatura

- [1] KRÍŽEK, M., PROCHÁZKA, P. Potenciál technického vzdělávání v České republice. In: Langer T.: Nová ekonomická situace: Výzva ke vzdělávání. AIVD, Praha 2013, ISBN 978-80-904531-6-6.
- [2] web Nadace Depositum Bonum: <http://www.nadacedb.cz/>
- [3] Národní kvalifikační rámec terciálního vzdělávání České republiky, MŠMT, Praha 2012.
- [4] NÝVLT, O. Uplatnění mladých lidí na trhu práce po ukončení svého studia. Future of Technical Education. 2015. In Hospodářské noviny, March 3, 2015.
- [5] Prezentace ARCELOR MITTAL, Pardubice. In Hospodářské noviny, 27. 3. 2015.
- [6] PRUDKÝ, L. 2010. Czech Tertiary Education: on the way from elite to universal education 1989-2009/Libor Prudký, Petr Pabian, Karel Šima. Praha: Grada, 1. vyd., ISBN 978-80-247-3009-7.
- [7] SLOVÁK, J., PANÁK, M., BULANT, M. Matematika drsně a svižně. Brno: Masarykova univerzita, 2013. ISBN 978-80-210-6307-5.
- [8] Statistická ročenka 2015.

¹⁵ V současných diskusích je existence „striktní hranice“ mezi základním (teoretickým) a aplikovaným výzkumem stále častěji odmítána.

[9] Statistická ročenka 2016.

[10] ŠEBKOVÁ, H., Beneš, J., ROSKOVEC, V. Využití standardů pro zajištění kvality na českých vysokých školách. Prague 2013, Vyšehrad. ISBN 978-80-7429-438-9.

[11] Velký sociologický slovník, Praha: Karolinum 1996, ISBN 80-7184-310-5.

[12] VONDRÁKOVÁ, A., DĚDKOVÁ, P. Vývoj počtu absolventů vybraných oborů v regionálním pohledu. IPN KREDO, <http://kredo.reformy-msmt.cz/>

[13] ZLATUŠKA, J. Neobjevujeme, známe. In Lidové noviny, 18. 4. 2017

Kontaktní adresa:

prof. PhDr. Vladimír Čechák, CSc.

Fakulta právních a správních studií, Vysoká škola finanční a správní

Estonská 500, 101 00 Praha 10

e-mail: vladimir.cechak@vsfs.cz

UNIVERZÁLNÍ A VOLITELNÁ SCHÉMATA FINANCOVÁNÍ ZDRAVOTNÍ PÉČE

Jan Mertl

Úvod

Cílem tohoto příspěvku je definovat význam zdravotnictví v současném socioekonomickém systému a vymezit základní atributy jeho univerzální a volitelné části.

Zdravotnictví je dlouhodobě druhým nejvýznamnějším fiskálním subsystémem a jeho role v rámci národního hospodářství je neoddiskutovatelná. Jeho analýzu nelze redukovat na ekonomickou efektivnost v úzkém slova smyslu, neboť jejím výsledkem je v nejlepším případě kladná ekonomická bilance jeho jednotlivých částí. To je jistě užitečné, ale k dostupnému a dobře fungujícímu zdravotnictví to nestačí, takové zdravotnictví má rovněž svoji dimenzi etickou, občanskou, solidární, ale také individuálně užitkovou. Stejně tak je zdravotnictví faktorem konkurenceschopnosti jak celého národního hospodářství, tak i každého jednotlivce a tím výrazným determinantem ekonomického rozvoje (Mertl & Vychová, 2009). Z těchto východisek vyplývají nároky, které jsou na zdravotnictví v současné době kladeny.

Významným prvkem rozvoje zdravotnictví je jeho dostupnost a kvalita jak v univerzální, tak i volitelné části systému (Krebs, 2015). Jakkoli volitelná část byla z etických i ideologických důvodů v minulosti chápána jako problematická, s rozvojem ekonomiky i medicíny se ukazuje, že dostupnost různých metod léčby, potřeby jednotlivých sociálních skupin a diferenciací nároků pacientů vedou k akceptování možnosti nabízet i takové zdravotnické služby, které nejsou striktně vyžadovány z hlediska udržení a zlepšení zdravotního stavu a mohou být tedy poskytovány volitelně.

Současně však trvá urgence a nepominutelnost potřeby obecné dostupnosti zdravotní péče v populaci, a to jak z důvodů medicínských (efektivní prevence a léčba onemocnění), tak i z důvodů sociálních. V situaci rostoucí příjmové a majetkové diferenciací nelze očekávat, že by si každý občan mohl individuálně potřebnou zdravotní péči obstarat, ani akceptovat redukcí zabezpečení univerzální zdravotní péče na hrazení základní, respektive pouze katastrofické péče pro chudé ve smyslu liberálního sociálního modelu (Titmuss, 1974). Takové trendy by znamenaly systémovou tvorbu tzv. dvojkolejného či vícekolejného zdravotnictví, s negativním dopadem na zdravotní stav obyvatelstva, dostupnost péče, ale i na výkon lékařských praxí samotných. Určité signály v tomto směru lze vnímat např. ze stomatology, kde samotní představitelé stomatologické komory vidí jako problém, když mezi stomatology existují značné rozdíly ve standardech poskytované péče, a to i v závislosti na lokalitě, individuálním přístupu daného lékaře a bonitě klientely (Šmucler, 2016). Lze si jen těžko představit akceleraci těchto trendů v dalších oborech medicíny, jakkoli jistě vždy nějaké rozdíly budou, jde o jejich míru a také o existenci a kultivaci nepodkročitelných standardů, dostupných každému pacientovi.

Univerzálně dostupná schémata

Univerzálně dostupná zdravotní péče spočívá v tom, že zdravotnický systém musí poskytnout každému občanovi péči, kterou potřebuje k udržení a zlepšení zdravotního stavu. Taková péče tedy musí být medicínsky úplná. Její obsah se v čase mění na základě pokroku v medicíně, situace pacientů a incidence nemocí v populaci. Současně je účelné, aby její součástí tvořila podpora pozitivních externalit – prevence, zdravý životní styl, dispenzarizace chronických onemocnění, komplexní multioborová léčba onemocnění. Nejde tedy zdaleka jen o solidární

úhradu potřebným nebo sanaci akutního zhoršení zdravotního stavu – taková péče bývá nejméně efektivní (např. zvýšené využití pohotovostní služby).

V teoretické rovině existuje několik možností, jak financovat univerzálně dostupnou zdravotní péči.

- Všeobecné zdanění – zdravotnictví je financováno ze státního rozpočtu jako smíšený veřejný statek, podobně jako základní a střední školství, armáda, policie nebo soudnictví (Peková, 2011).
- Sociální zdravotní pojištění – zdravotnictví je financováno prostřednictvím jednotlivých systémů sociálního pojištění pro vybrané skupiny populace, v těchto skupinách je povinné, pojistné je stanoveno jako procento z pracovního příjmu do výše stropu a plnění je systémově omezeno (Vostatek, 2000), (Vostatek, 2010).
- Omašličkované zdanění (earmarked health tax) (Bloom, Cashin, & Sparkes, 2017) – zdravotnictví je financováno z účelové proporcionalní daně ze mzdy (nebo z příjmu), případně z části spotřebních daní formou automatické přímé fiskální alokace těchto prostředků pro zdravotnictví, respektive zdravotní pojišťovny.
- Regulovaná konkurence pojistných plánů více zdravotních pojišťoven – tzv. základní balík zdravotní péče nabízený zdravotními pojišťovnami je prodáván za tržní cenu, za silné regulace a státní podpory prodeje těchto produktů.

Platí, že pokud se v dané zemi některý model začne používat a existuje motivace k jeho implementaci v rámci veřejné volby, k níž následně dojde, typicky daná země u zvoleného modelu setrvává dlouhodobě i při vědomí či projevech jeho nevýhod. Současně se zvolený model typicky stává dominantním a bývá doplněn menším systémem pro situace či občany, které dominantní model uspokojivě neřeší (Donabedian, 1971), (Williams, 1997). Ve Velké Británii se dominantně jedná o systém NHS (National Health Service) financovaný ze státního rozpočtu a regionální zdravotní autority, v Německu výrazně modifikované sociální zdravotní pojištění financované přes centrální fond zdravotního pojištění a pluralitní strukturu pojišťoven, v Nizozemí povinné dvousložkové nominální pojistné financující základní balík zdravotní péče, v USA systém Obamacare organizující regulované tržiště pojistných plánů Exchange. Je zjevné, že poslední možnost, tedy regulovaná konkurence pojistných plánů s tlakem na sjednocení univerzálně nabízeného rozsahu péče je nejkomplicovanější a nejnákladnější, v podstatě tvoří východisko pro země, kde v rámci veřejné volby není shoda na univerzálně dostupné a financované zdravotní péči pro každého občana a v evropských zemích se jí proto není nutno zabývat, neboť zde dlouhodobě konsensus na univerzalitě existuje a není třeba se k ní složitě dobírat přes podrobnou a náročnou regulaci komerčních poskytovatelů, kteří ji z principu sami tržně konformními metodami zajistit dlouhodobě nemohou (Němec, 2008).

Z fiskálního hlediska lze specificky alokovat prostředky pro zdravotnictví na základě těchto technik, mechanismů a principů:

- Procento z příjmu – "omašličkovaná" zdravotní daň (Mertl, 2017). Je možno ji vybírat buď z pracovních příjmů/mzdy (§ 6, 7 z. č. 586/1992 Sb.), pak se jedná o daň ze mzdy (payroll tax), nebo i z dalších kategorií příjmu (§ 8, 9, 10 z. č. 586/1992 Sb.), pak jde o klasickou proporcionalní daň z příjmu (income tax).
- Stropy na pojistné, možnost diferenciací sazby pojistného na úrovni jednotlivých pojišťoven a sociálních skupin, definované plnění s vazbou na zaplacené pojistné – jsou-li zavedeny, jedná se o jednotlivé prvky sociálního pojištění (Vostatek, 2000). V současné době však vzhledem k univerzalitě plnění a sdílení zdravotního rizika na

národní úrovni sociální zdravotní pojištění v původní čisté podobě již prakticky nevyskytuje.

- Solidarita ve zdraví – pojistné (zdravotní daň) se odvíjí pouze od příjmu, nikoli od zdravotního stavu = zákaz selekce. Aby to bylo reálné, musí být účast v systému alespoň pro vybrané sociální skupiny (ideálně pro všechny občany) povinná.
- Solidarita v příjmu – dána (jak uvedeno výše) procentní sazbou. V případě paušální absolutní částky by nastalo zrušení příjmové solidarity a jde o formu „omašličkované“ daně z hlavy (health poll tax), což by vedlo k výraznému zatížení občanů s mediánovými a nižšími příjmy.
- Podíl na výnosu (dotace) ze spotřebních nebo všeobecných daní – výsledkem je mj. určité snížení přímé zátěže výrobního faktoru práce (při vědomí širších aspektů efektivnosti daňového mixu). Tuto roli v současné době v Česku plní svým způsobem souhrnná částka pojistného za státní pojištěnce, kterou jsou zdravotní pojišťovny dotovány ze státního rozpočtu. Za jinak stejných podmínek by snížení nebo zrušení této částky znamenalo tlak na zvýšení stávající sazby pojistného (13,5 % vyměřovacího základu).

V případě, že existuje systém více zdravotních pojišťoven (multi-payer), je nutná centrální redistribuce vybraného pojistného podle nákladových indexů jednotlivých pojistných kmenů. Konkrétní zdravotní pojišťovna tak dostane jinou částku, než jí odvádí jednotliví klienti. Z tohoto hlediska nemá smysl odvádět pojistné jednotlivým pojišťovnám, ale rovnou do centrálního fondu, z něhož potom je distribuováno přerozdělené pojistné na úroveň pojišťoven. Pokud se týče přímých plateb v univerzální části systému, je zřejmé, že mají téměř výhradně smysl regulační, protože za ně pacient nezískává dodatečný užitek, naopak usměřňují jeho chování v systému s možnými problematickými konsekvencemi. Jak se ukázalo v Česku, mají výrazný dopad na veřejnou volbu, zkušenosti ze SRN ukazují, že byly kritizovány s tím, že na vysokopříjmové vzhledem k výši příliš nepůsobí, zatímco nízkopříjmovým mohou omezit přístup k péči. Možné se jeví jejich ponechání tam, kde mají zjevně sankční charakter (nadužívání pohotovostních služeb) nebo pacient platí za nezdravotnické úkony (pobyt v nemocnici, administrativní potvrzení).

Volba mezi těmito modely je trvale předmětem odborných analýz i veřejného diskurzu. Současně však, jak již bylo uvedeno, sledujeme překvapivou stabilitu jednotlivých modelů, kdy např. volba single-payer versus multi-payer je typicky rozhodnutím na desítky let, které musí mít politickou podporu na dlouho dopředu a případnou zásadnější reformu v tomto směru je účelně zafixovat např. třípětinovou většinou v parlamentu. Nemá tedy význam trvale mezi jednotlivými možnostmi oscilovat.

Pro české podmínky lze doporučit zachování „omašličkované“ proporcionální daně ze mzdy, případně z příjmu fyzických osob a její účelovou alokaci do zdravotnictví. Zachování dotace ze všeobecných nebo spotřebních daní s cílem snížit zátěž výrobního faktoru práce a částečně kompenzovat v případě využití podílu ze spotřebních daní negativní externality tabáku, alkoholu a dopravy je rovněž možné (Bloom, Cashin, & Sparkes, 2017), je však třeba hledět současně na jednoduchost a transparentnost příslušných daňových mechanismů, neboť jsou faktorem efektivnosti veřejných financí jako celku (Mertl, 2017).

Případné financování zdravotnictví čistě ze státního rozpočtu, přímo ze všeobecných daní a bez pojišťoven, respektive „s jednou pojišťovnou“ jako regionální strukturou veřejné správy ve stylu britské NHS (single-payer) je jistě technicky možné a z pohledu klasické teorie veřejných financí efektivnější řešení. Nicméně významně závisí na kvalitě vládnutí, důsledné aplikaci postupů public governance, ochotě zavést/zvýšit daňovou progresi z příjmu fyzických osob a akceptaci monopolu v úhradách zdravotní péče ve stávající pluralitní struktuře zdravotnických

zařízení, včetně ambulantních. Tyto podmínky v České republice nejsou splněny, navíc byl již zaveden systém více plátců (multi-payer), jehož případné zrušení nemá výraznější politickou podporu.

V rámci univerzálního systému je žádoucí více pracovat s technikami pozitivní motivace, tedy systematického ocenění účasti na preventivních aktivitách a preventivních prohlídkách, efektivního chování v rámci systému (např. pohyb pacienta mezi praktickým lékařem, specialisty a nemocnicemi, redukce polypragmatie apod.). Pokud by k tomu byla podpora v rámci veřejné volby, lze zvážit i alokaci určeného malého procenta zdravotnického rozpočtu na úrovni zdravotních pojišťoven formou slev/vratak na zdravotní dani (např. jednou za určité období). Všechna taková opatření však předpokládají zejména zprvu finanční polštář, ze kterého se budou financovat, než se projeví případné pozitivní efekty z lepšího zdraví pojištěnců. Naopak negativní motivaci ve smyslu penalizace za nežádoucí chování nelze příliš doporučit, i v souladu s poznatky behaviorální ekonomie funguje velmi slabě nebo vůbec a příslušné pacienty musíme léčit i tehdy, když se jejich zdravotní stav ve vazbě na jejich chování zhorší.

Univerzální část systému však především nesmí být předmětem trvalého tlaku na erozi medicínsky úplného standardu, který garantuje. Není pravda, že nejsou možnosti pro nadstandard, jak ukážeme v další části, současná medicína a rozvoj s ní spojených služeb nabízí řadu možnosti pro soukromé výdaje. Stejně tak nelze akceptovat často slychanou tezi, že je nutno si připlácet za banální léčbu, aby bylo na vážná onemocnění. Vážná onemocnění často vznikají zanedbáním či neléčením nemocí banálních či jejich raných stadií. Stejně tak náklady na léčbu vážných onemocnění jsou tak zásadním komponentem úhrad, že případné úspory na běžné péči situaci jejich pokrytí nijak zásadně neřeší. Je nutné v každém případě zachovat medicínsky úplný standard léčby všech onemocnění, při vědomí toho, že se jedná o nesnadný úkol a v univerzálním systému vždy hrozí, že dostupnost péče se bude v určitém segmentu, regionu či diagnóze stávat jen formální. I to je však lepší, než když je nedostupná zjevně a ex ante, neboť lze v případě takové nedostupnosti vždy se domáhat příslušných práv pacientů, která jsou v komerčních systémech odmítána z prostých finančních důvodů na principu toho, že nic takového jako řešení zdravotních problémů v případě objektivní potřeby v nich garantováno není.

Volitelná schémata zdravotní péče

Vývoj medicíny a socioekonomického prostředí sebou přinesl nové možnosti léčby i služeb pro pacienty. Stejně tak rostou nároky některých pacientů na komfort, čas zdravotníků i rozsah spotřebovávaných služeb. Jakkoli to má řadu etických souvislostí, ve vyspělých zemích se v současné době uznává, že zdravotníci se mohou věnovat i těm pacientům, kteří mají požadavky vyšší než jiní a přitom nejsou tyto požadavky striktně objektivně zdůvodněny jejich zdravotním stavem. Tím se posouváme z kategorie péče, která **musí** být poskytována, do kategorie péče, kterou pacient **může** nebo **chce** spotřebovávat. V této souvislosti lze tvořit schémata volitelné zdravotní péče, která lze využít k jejímu financování a poskytování.

První možností je logicky soukromé zdravotní (při)pojištění. Jakkoli má pro některé životní situace vhodné vlastnosti, má také řadu problémů, které se neřeší ani použitím soukromých zdrojů a tržního mechanismu v tomto schématu. Příčinou je především informační asymetrie a adverzní selekce, která v řadě případů vede k selhání trhu se zdravotním pojištěním (Cutler & Zeckhauser, 1997). Zdravotní riziko jedince je jedno z nejhůře kvantifikovatelných a pojistitelných rizik na trhu, vyvíjí se u jednotlivců nepředvídatelně a jeho případné ocenění pomocí zdravotních dotazníků nebo prohlídek je polem pro zásadní právní i etické spory. Navíc v případě nadstandardní zdravotní péče se někdy těžko hledá prvek nahodilosti, který je obecně pro využití pojistných mechanismů nutný. Nicméně např. v úrazovém pojištění lze pojistit obvyklá rizika (smrt, invalidita, trvalé následky, bolestné, hospitalizace následkem úrazu) i bez

zkoumání zdravotního stavu ve smyslu předchozí nemoci. Lze také prodávat pojištění závažných onemocnění, pojištění hospitalizací nebo dlouhodobé péče a konečně také pojištění obecné nadstandardní zdravotní péče, byť jeho prodejnost je z uvedených důvodů nízká.

Dále je možno hradit volitelnou zdravotní péči přímo z kapsy (out-of pocket), to je sice jednoduché, ale má to nejméně funkcí z pohledu klienta i z pohledu zdravotnických zařízení.

Vhodnou možností, jak rozšířit schémata pro volitelné financování zdravotní péče, jsou předplacené programy zdravotní péče. Jejich ekonomická konstrukce je poměrně jednoduchá a spočívá v pravidelné alokaci zvolené částky (např. měsíčně/ročně), za kterou klient dostane balíček zdravotní péče podle svých preferencí a potřeb. Není tedy potřeba na vstupu kvantifikovat zdravotní riziko ani jinak komplikovat vstup do produktu, jakkoli je samozřejmě vhodné přizpůsobit balíček potřebám a zdravotnímu stavu klienta podle jeho preferencí, případně jako výsledek odborného poradenství při nákupu produktu. Různí klienti tedy mohou mít za stejné peníze různé balíčky, jak bude ukázáno dále. Uveďme si tedy příklad pro situaci, kdy klient je ochoten si předplatit balíček v ceně 1000 CZK měsíčně (12 000 CZK ročně).

Zdravý klient – příklad obsahu balíčku

- 2 000 CZK výživový poradce
- 4 000 CZK aktivity životního stylu (relaxace, cvičení, wellness)
- 2 000 CZK dodatečné služby praktického lékaře (email/callback/SMS), preventivní konzultace/screening
- 2 000 CZK na vitamíny, očkování
- 1 000 CZK návštěvní služba lékaře nebo sestry nad rámec standardu
- 1 000 CZK úhrada případné regulační nebo nadstandardní platby v univerzálním systému, pokud jsou zavedeny

Klient s kardiovaskulárním onemocněním – příklad obsahu balíčku

- 3 000 CZK dodatečné služby (individuální konzultace) kardiologa-specialisty, úhrada doplatků za nadstandardní kardiologickou medikaci
- 1 000 CZK na vitamíny a výživové doplňky
- 2 000 CZK příspěvek na domácí zařízení pro kardiomonitoring
- 2 000 CZK nadstandardní služby praktického lékaře (email/callback/SMS), pravidelný monitoring zdravotního stavu
- 4 000 CZK aktivity životního stylu (relaxace, cvičení, dodatečná kardiovaskulární rehabilitace)

Další podobná schémata lze vytvářet i specificky pro jednotlivé obory medicíny nebo jejich skupiny ve vazbě na komplexní léčbu určitých, zhusta chronických onemocnění.

Tato schémata mají v praxi smysl pouze jako nadstavba univerzálně dostupného systému, neboť mezinárodní zkušenosti se systémy zdravotního spojení typu Health Savings Accounts (HSA), pokud byly použity pro úhradu samostatně, jsou poměrně slabé ve smyslu neadekvátního pokrytí jakýchkoli závažnějších nebo častějších zdravotních problémů – snadno se vyčerpají (Avera, 2017).

Na úhradu těchto programů může libovolně přispívat zaměstnavatel, a to i ve vazbě na kompenzaci pracovní zátěže ovlivněním obsahu příslušných programů. Stejně tak, bude-li klient účasten volitelných nadstavb penzijního systému (Valeník, 2017), může posléze část peněz z nich získávaných použít též na úhradu předplaceného.

Oproti přímým platbám mají tato schémata výhody ve velkém prostoru pro kreativitu zdravotních pojišťoven a zdravotnických zařízení v organizaci a naplnění příslušných schémat, úsporách z rozsahu, podpoře regionálního rozvoje, předvídatelnosti a transparentnosti

financování pro klienta i pro zdravotnická zařízení. Celkovou pozici těchto schémat ve zdravotnictví lze shrnout do následující SWOT analýzy.

Tab. 1: SWOT analýza předplacených programů zdravotní péče

<p>Silné stránky</p> <p>Synergický efekt s univerzálním zdravotním pojištěním, při zachování oddělení veřejných a soukromých zdrojů</p> <p>Nediskriminační přístup ohledně zdravotního stavu klientů</p> <p>Možnost skutečné volby obsahu a rozsahu poskytovaných služeb</p> <p>Snížení transakčních nákladů a zvýšené úspory z rozsahu ve srovnání s individuálním obstaráváním jednotlivých služeb – tvorba efektivních balíčků péče</p>	<p>Příležitosti</p> <p>Možnost skutečně dobrovolné alokace soukromých zdrojů do zdravotnictví</p> <p>Možnost individuálního nebo skupinového zacílení těchto schémat, např. na mladé lidi, zaměstnance určitých profesí, starší občany 50+</p> <p>Možnosti pro poskytovatele zdravotní péče a zdravotní pojišťovny být kreativní v obsahu těchto balíčků</p> <p>Transparentnost pro klienta ohledně alokace jeho zdrojů (ví předem, co dostane)</p>
<p>Slabé stránky</p> <p>Konstrukce a spotřeba balíčků může být chápána jako nepotřebná pro zdravé a nedostatečná pro nemocné</p> <p>Objem zdrojů, které jednotlivec může alokovat na předplacený program, může být příliš nízký na to, aby pro něj mohl být užitečný</p> <p>Nekryje velké katastrofické výdaje a neposkytuje plné krytí ve vymezených situacích ve stylu zdravotního pojištění</p> <p>Musí být nadstavbou funkčního univerzálního systému (v Česku splněno – není slabá stránka)</p>	<p>Nebezpečí</p> <p>Ti, kteří by programy/balíčky nejvíce využili (nemocní), si je nemusí moci dovolit</p> <p>Některé odbornosti medicíny mohou nabídnout do balíčků více než jiné</p> <p>Charakter konkurence a regulace na trhu s balíčky – otázka, jak bude fungovat v praxi</p> <p>Nejasný vliv na celkovou efektivnost zdravotnického systému (mírně zvýší podíl soukromých zdrojů, ale vliv na zdravotní stav a responzivnost systému se ukáže až v dlouhém období)</p>

Zdroj: vlastní úvaha

Pokud by se financování těchto programů integrovalo na úrovni zdravotních pojišťoven (při zachování oddělení veřejných a soukromých prostředků), mohou z hlediska klienta fungovat transparentně jako určitá forma dvousložkového pojistného (zdravotní daň z příjmu a předplatné zvoleného programu). Podstatný rozdíl oproti nominálnímu pojistnému, které se používá v Nizozemí, je však v tom, že absolutní (pevnou) částkou stanovená složka je **striktně volitelná a přináší zdravotní služby navíc oproti standardu**, zatímco nizozemská varianta primárně cílí na variaci nominální složky v rámci základního balíku zdravotní péče, a tedy cenovou konkurenci i v univerzální části systému. To nelze považovat za efektivní řešení (zejména pro české podmínky, ale také obecně), jednak to přináší zvýšení celkových výdajů na zdravotnictví (v Nizozemí cca 11 procent HDP), ale zejména chudším občanům musí stát dát dotaci na to, aby si takový základní balík mohli zakoupit. Dochází tedy prostřednictvím povinného nominálního pojistného ke skryté erozi financování a poskytování univerzálního standardu péče, což jsme již zdůvodnili jako nežádoucí. Naopak systém předplacených programů na medicínsky úplném univerzálním systému staví a umožňuje skutečně volitelnou alokaci soukromých prostředků.

Závěr

V současných zdravotnických systémech existuje prostor jak pro univerzální, tak i volitelná schémata financování. Důvodem je rozvoj medicíny, ekonomický rozvoj vyspělých zemí a rostoucí nároky obyvatelstva. Současně však nelze ponechat konstrukci příslušných schémat pouze spontánnímu vývoji, neboť vzhledem k tržnímu selhání a výrazných rozdílech ve zdravotním stavu i příjmech obyvatelstva taková řešení nikde ve světě sama o sobě k přijatelným výsledkům nevedou.

V univerzální části systému se s ohledem na cíle, jichž chceme dosáhnout, jeví jako optimální zachování omašličkované proporcionální daně z mezd/pracovních příjmů a distribuce jejího výnosu podle nákladových indexů jednotlivým plátcům péče/zdravotním pojišťovnám. Pokračující dotace do centrálního fondu zdravotního pojištění ze spotřebních daní nebo všeobecných daní umožní snížení zátěže výrobního faktoru práce touto proporcionální daní, případně i částečnou kompenzaci negativních externalit spojených se spotřebou příslušných komodit.

Zásadně však univerzální část systému musí být medicínsky úplná, nelze akceptovat tezi o konkurenčním zabezpečení nutné a potřebné péče pomocí variabilních pojistných plánů nebo přelévání ze soukromé části systému, synergické efekty samozřejmě existují, ale garanci státu za univerzálně dostupnou péči včetně příslušných finančních toků je nutno zachovat. Stejně tak nelze doporučit pro Česko zavádět povinně dvousložkové nominální pojistné základního balíku péče podle holandského vzoru, protože efekt na nákladovou efektivnost pojišťoven a ceny pojistného pro klienty je neprůkazný a chudším občanům musí stát nominální (pevnou) složku pojistného dotovat.

Volitelná část systému je představitelná jako skutečná extenze a nadstavba nad částí univerzální. Paradoxně právě existence univerzálně dostupného základu dává volitelnosti péče sociální, právní a medicínskou legitimitu, protože pro obě skupiny pacientů (standardní i nadstandardní) je dostupné adekvátní zacházení a navíc se spotřeba péče v různých situacích a životních etapách organicky prolíná.

Jako možná alternativa k soukromému zdravotnímu pojištění, která má silná omezení způsobená zejména nutností individuálního hodnocení zdravotního rizika (zdravotní taxace), lze uvažovat o předplacených schématech. Systémově ve formě spořicíh zdravotních účtů mají také nevýhody, které se stanou vysoce prominentními, pokud nejsou podporovány povinným univerzálním systémem – pak rychle selhávají s chudšími nebo nemocnějšími obyvateli, nebo když klienti stárnou a vyžadují nákladnější péči.

Představili jsme předplacená schémata jako rozšíření univerzálního systému zdravotní péče a bez zvláštních pobídek k úsporám v rámci těchto schémat. Jak je zřejmé z analýzy SWOT, mají některé jedinečné vlastnosti, jako jsou nižší transakční náklady a vysoké úspory z rozsahu, prostor pro individuální přizpůsobení klientům a kreativitu poskytovatelů, nediskriminační přístup ke zdravotnímu stavu klientů a dobrovolnou alokaci peněz na balíčky zdravotnických služeb, které jsou individuálně vybírány s případnou lékařskou radou a doporučením.

Nechceme předstírat, že předplacené programy jsou zázrak, který dokáže vyřešit problémy s nižším podílem soukromých výdajů na zdravotnictví v Česku (OECD, 2016). Analýza ukazuje také jejich slabiny a hrozby a pro některé scénáře mohou být vhodnější jiné systémy financování. Zvláště u náhodných vzácných událostí s vyššími náklady (jako je úraz, závažné onemocnění nebo hospitalizace) může být vhodné soukromé zdravotní připojištění s peněžním plněním. Navrhujeme však, aby předplacené programy byly vážně považovány za možnost pro soukromé výdaje, a to zejména formou dobrovolného rozšíření univerzálního systému pro konkrétní spotřebu a financování zdravotních balíčků. Tam by mohly pomoci získat individuální užitek ve zdravotnictví podstatně lépe než přímé platby za služby nebo soukromé zdravotní připojištění, zejména pro lidi, kteří chtějí investovat do svého zdraví a průběžně je udržovat s pomocí sociálních a zdravotnických služeb.

To, čemu je nutno vyhnout za každou cenu, je postupné snižování rozsahu všeobecně dostupné péče, aby se vytvořilo stále více prostoru pro individuální (předplacené) výdaje. Opačný přístup je správný, tedy vzhledem k rychlým rozvojovým možnostem dnešní medicíny a souvisejících služeb vytvářet nové dodatečné dobrovolné balíčky a programy zdravotní péče a zpřístupňovat je těm, kteří chtějí a mohou za ně platit. Tímto způsobem lze zajistit, že poskytují dodatečnou hodnotu nad všeobecně dostupným standardem a současně neohrozí kvalitu a bezpečnost péče pro ty, kteří nechťejí nebo nemohou platit více, než jsou zákonem povinné platby na zdravotnictví.

Chceme-li reagovat na poptávku po péči nad rámec univerzálně dostupného standardu a možnosti poskytovatelů zdravotní péče, je třeba ji učinit, pokud je to žádoucí, zavedením více ekvivalentních finančních schémat nad současnou úroveň (OECD, 2016), aniž by se snížil objem veřejných výdajů, které v současné době vstupují do systému. Tímto způsobem se poměr mezi veřejnými a soukromými výdaji může v dlouhodobém horizontu měnit o něco více ve prospěch soukromých, ale veřejná část bude schopna pokrýt nutnou a objektivně potřebnou péči, aniž by se snížila její kvalita nebo přístupnost. Pokud uvážíme soukromé výdaje nebo prostě "změnu stupně solidarity", musíme rozlišit, co chceme dosáhnout. Zda chceme regulovat systém zavedením spoluúčasti (fakticky nutit lidi platit za péči, kterou potřebují s nějakým regulačním účinkem), nebo zda chceme vytvořit systémy, které poskytují dodatečnou (soukromou) užitečnost v oblasti zdraví pro ty, kdo ji poptávají a chtějí za to zaplatit. Určitě, současné zdravotnictví ve většině zařízení může nabízet volitelně dostupnou péči a služby nad univerzálně potřebným rozsahem, což by mohlo přinést výhody těm, kteří si je mohou dovolit. Musíme si však uvědomit, že z pohledu sociální politiky mohou být i předplacené programy sociálně selektivní, a tak mohou znovu vzniknout problémy s ekvitou ve zdraví a žádoucí mírou solidarity, a to zejména dokud budou české mzdy (příjmy) na současné úrovni.

Literatura

- AVERA. (2017). *Avera health plans*. Získáno 1. 3 2017, z Health Savings Account (HSA) Qualified: <https://www.averahealthplans.com/app/files/public/57113/avera-health-plans-hsa-explanation.pdf>
- BLOOM, D., CASHIN, C., SPARKES, S. (2017). *Earmarking for health. Theory and Practice*. Geneva: WHO.
- CUTLER, M., ZECKHAUSER, R. (1997). *Adverse selection in health insurance*. Cambridge: NBER Working paper 6107.
- DONABEDIAN, A. (1971). Social Responsibility for Personal Health Services: An Examination of Basic Values. *Inquiry*, 8(2), stránky 3-19.
- KREBS, V. (2015). *Sociální politika*. Praha: Wolters Kluwer.
- MERTL, J. (2017). The Possibilities of Transition from Health Insurance Contributions to Earmarked Health Tax in the Czech Republic. *Ekonomický časopis*, 65(7), stránky 668-687.
- MERTL, J., VYCHOVÁ, H. (2009). Vazby vzdělání a zdraví v kontextu ekonomického rozvoje. *Politická ekonomie*(1), stránky 58-77.
- NĚMEC, J. (2008). *Principy zdravotního pojištění*. Praha: Grada.
- OECD. (2016). *OECD Health Data Statistics*. OECD iLibrary: OECD.
- PEKOVÁ, J. (2011). *Veřejné finance: teorie a praxe v ČR*. Praha: Wolters Kluwer.
- ŠMUCLER, R. (13. 09 2016). *Naše stomatologie je několik rozdílných vesmírů*. Získáno 07. 12 2017, z Medical Tribune: <https://www.tribune.cz/clanek/40339-nase-stomatologie-je-nekolik-rozdilnych-vesmiru>
- TIITMUSS, R. (1974). *Social policy: an introduction*. London: Allen & Unwin.
- VALENČÍK, R. (2017). *Ekonomický základ odvětví produktivních služeb a zahájení komplexních reforem*. Praha: VŠFS.
- VOSTATEK, J. (2000). *Sociální a soukromé pojištění*. Praha: Codex Bohemia.

VOSTATEK, J. (2010). Zdravotní pojištění a zabezpečení (základní vývojové tendence). *Zdravotnictví v ČR*, 8(3), stránky 100-109.

WILLIAMS, A. (1997). *Being Reasonable About the Economics of Health*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Poděkování

Příspěvek vznikl v rámci projektu *Aktuální trendy ve vývoji finančních trhů*, podpořeného z prostředků institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace Vysoké školy finanční a správní.

Kontaktní adresa:

Ing. Jan Mertl, Ph.D.

Fakulta ekonomických studií, Vysoká škola finanční a správní

Estonská 500, 101 00 Praha 10

e-mail: jan.mertl@mail.vsfs.cz

POŽADAVKY INZERENTŮ NA ŽADATELE O POZICI „PRODUCT MANAGER“ V USA - INSPIRACE PRO ÉRU PRŮMYSL 4.0

REQUIREMENTS FOR APPLICANTS FOR THE POSITION "PRODUCT MANAGER" IN THE USA: INSPIRATION FOR THE ERA INDUSTRY 4.0

Otakar Němec, Zuzana Wroblowska

Abstract:

The aim of the paper is to present partial results of an independent research, which long-term objective was to gather and analyse the information about the requirements that are imposed on candidates for the positions of brand manager and product manager. In order to meet the research goal the content analysis method by Bernard Berelson was implemented, which made it possible to use the job adverts on Monster.com job portal to gather information regarding the requirements of the US advertisers. The findings in terms of requirements for the level of qualifications, experience, technical knowledge and skills imposed on candidates for a product manager's position proved the assumption that product managers are seen as knowledge workers in the USA. The article is closed by a set of recommendations for the recruitment and personal development of product managers to be able to remain an important source of human capital in the company and play a leading role in creating a competitive advantage in the fourth era of the industry.

Key words:

brand manager, development, human capital, knowledge, product manager, recruitment

Abstrakt:

Cílem článku je představit dílčí výsledky výzkumného projektu, jehož dlouhodobým záměrem je shromažďovat a analyzovat informace o požadavcích kladených na kandidáty na pozice produktového manažera a brand manažera. Pro naplnění cíle výzkumu byla použita metoda analýzy obsahu podle Bernarda Berelsona, která umožnila využít inzeráty na pracovním portálu Monster.com ke shromáždění informací o požadavcích amerických inzerentů. Analýza požadavků na úroveň kvalifikace, zkušenosti, technické znalosti a dovednosti kladené na kandidáty na pozici „Product Manager“ potvrdila, že podniková praxe v USA upřednostňuje pracovníky, kteří disponují specifickými znalostmi a odpovídají charakteristice znalostního pracovníka. Doporučení pro nábor a osobní rozvoj manažerů produktů, díky kterým si upevní produktoví manažeři pozici důležitého zdroje lidského kapitálu a podrží si hlavní roli při vytváření konkurenční výhody ve čtvrté éře průmyslu, uzavírají diskusi k výsledkům.

Klíčová slova:

brand manažer, lidský kapitál, znalosti, nábor, produktový manažer, rozvoj

JEL Classification:

D83, M12, M31, M51

1. Úvod

Vzestup automatizace a digitalizace je obvykle spojován s úvahami o masivním zanikání pracovních míst. Společnost McKinsey odhaduje zánik cca 5 % povolání, přičemž 60 %

pracovních míst bude v části svěřených činností plně automatizováno. Existují ale také názory optimističtější, které zdůrazňují, že půjde spíše o transformaci pracovních míst. Bude určitě potřeba daleko více programátorů, techniků, inženýrů. Máme za to, že tím, kdo bude propojovat třeba i nevyložené potřeby a požadavky zákazníků s náměty na produktové inovace a technologickou připraveností firem v nové éře, označované Průmysl 4.0, bude i nadále vlastníkem procesu vývoje nových výrobků. Doposud byl v řadě firem tímto vlastníkem právě produktový manažer, případně manažer produktové značky (brand manažer). Aby uspěli ve své náročné roli, museli být držitelé takové role nepochybně vybaveni nejen znalostmi, ale také řadou osobních kvalit a dovedností. S jakými požadavky budou konfrontováni v současnosti a v blízké budoucnosti, co budou muset prokazovat a jaké programy rozvoje bude žádoucí pro ně koncipovat, aby byli těmi, se kterými budou mít jejich zaměstnavatelé šanci na dosažení a udržení konkurenceschopnosti, to jsou otázky, nad kterými je potřeba se zamýšlet a hledat na ně odpovědi. O tom, že současné marketingové prostředí je velmi dynamické, není žádných pochyb. Soubor sil, které podle Kotler a Kellera (2013) působí nejvýrazněji, tvoří technologie informačních sítí; globalizace; deregulace; privatizace; tvrdý konkurenční boj; konvergence oborů; proměna maloobchodu; eliminace prostředníků v distribučních cestách; kupní síla spotřebitelů; z podstatné části živená další silou a tou je informovanost spotřebitelů; účast spotřebitelů podložená schopností dát najevo svůj hlas a rychle ho šířit, není-li vyslyšen adresátem, a vzdor spotřebitelů. Díky pokrokům v přizpůsobování technologických linek specifickým požadavkům, a hlavně v oblasti IT technologií a software autoři nabádají marketéry ke zvýrazňování sdělení značky pomocí sociálních médií, zpětnovazebné personifikované komunikaci a následné produkci a prodeji individuálně diferencovaného zboží.

2. Účel a metody zpracování

Cílem článku je prezentovat výsledky vlastního empirického výzkumu, propojit je s poznatkovou základnou, která se týká lidského faktoru v produktovém managementu, a výstupem v podobě doporučení pro strategii a realizaci vybraných personálních procesů – náborem a rozvoje – poskytnout inspiraci nositelům odborné přípravy budoucích produktových manažerů a brand manažerů i podnikové praxi.

Protože poznání teoretických východisek si vyžádalo bádání v několika odborných disciplínách, byl aplikován interdisciplinární přístup. Na základě badatelské činnosti v oboru sekundárních dat jsme si stanovili předpoklad, že jak produktový manažer, tak brand manažer jsou příkladem znalostního pracovníka 21. století a že jsou takto podnikovou praxí vnímáni, což se projeví v tom, s jakými požadavky jsou uchazeči o tyto pozice konfrontováni v náborovém procesu. Vycházeli jsme z toho, že produktový management je platnou formou uspořádání marketingu v organizaci a že produktový manažer anebo manažer produktové značky je držitelem klíčové role, který odpovídá za analytické, plánovací, rozpočtové a realizační aktivity.

V našem pracovním postupu byly uplatněny jednak metody empirického charakteru (primární výzkum), jednak se jednalo o logické metody, především analýzu a syntézu. Vlastní výzkum byl realizován v USA, kde má produktový management své kořeny. Data byla shromážděna z pracovního portálu Monster.com a analyzována metodou obsahové analýzy podle Berelsona (1952 in Miovský, 2006, s. 118), který ji definoval jako výzkumnou metodu umožňující objektivní, systematický a kvantitativní popis zjevného obsahu textu. Operacionalizace dat byla prováděna shodně s postupem aplikovaným v monografii Wroblowské (2016a) a odborných článkách Wroblowské (2016b; 2016c), což umožňuje provést komparaci s daty pořízenými v České republice, jejíž růst HDP byl srovnatelný v době sběru dat s růstem HDP v USA. S ohledem na formát příspěvku je analýza dat zúžena pouze na odborné dovednosti, kvalifikaci a zkušenosti kandidátů na pozice v produktovém managementu, které byly zveřejněny ve třech vybraných státech USA, a to Illinois, New York a California. Pro volbu států Illinois, New York

a California hovořil předpoklad, že pro talentované znalostní pracovníky se mohou jevit tyto státy dostatečně atraktivní. Především však podle Census Bureau (2017) má své sídlo v těchto třech vybraných státech 24,7 % z amerických firem, přičemž u firem, které zaměstnávají 500 a více zaměstnanců, jde o 78,9% podíl. Po odstranění duplicit soubor inzerátů obsahoval 148 jedinečných náborových inzerátů na pozici „Product Manager“ a 58 inzerátů na pozici „Brand Manager“, které byly shromážděny během čtyř týdnů v říjnu 2015. Analyzovány byly ty kategorie požadavků, jejichž kumulovaná četnost v souboru inzerátů alespoň v jedné z analyzovaných pozic převýšila 5% hranici.

Zjištění jsou doplněna formulací doporučení pro realizaci procesu získávání nejvhodnějších kandidátů na klíčové pozice v produktovém managementu a pro obecné nastavení rozvoje brand manažerů a produktových manažerů.

3. Lidský faktor v produktovém managementu

Řešená problematika využívá poznatků z více oborů, především z marketingu a z personalistiky.

Na marketing jsme nahlíželi z pohledu managementu, to znamená, že jsme ho pro účely našeho bádání pojali jako proces řízení, v němž jsou využívány zdroje celé společnosti k uspokojení potřeb vybraných skupin zákazníků tak, aby bylo dosaženo cílů obou stran (McDonald a Wilson, 2012, s. 493). Principy marketingu platí pro všechny oblasti podnikání stejně a jejich použití se liší pouze v intenzitě jejich aplikace (McDonald a Wilson, 2012, s. 29). Marketingová funkce může být organizována různými způsoby, přičemž Kotler a Keller (2013) vyslovili názor, že organizace podle produktů a značek – produktový management – nemusí nutně nahrazovat funkční organizaci, ale spíše slouží jako další vrstva řízení, a, stejně jako Gorchels (2005), brand management řadí pod produktový management s tím, že je obvyklým organizačním uspořádáním ve společnostech, které vyrábějí spotřební zboží.

Produktoví manažeři anebo manažeři produktových značek odpovídají za analytické, plánovací, rozpočtové a realizační aktivity. V zásadě se očekává, že tito manažeři řídí svěřenou část produktového portfolia jak v rovině strategické, tak v rovině takticko-operativní a že participují na procesu vývoje nového produktu (Lehmann a Winer, 2005; Kotler a Keller, 2013). V inovativních společnostech je produktový manažer častěji členem nebo lídrem multifunkčního týmu a jeho pracovní funkce je příkladem podnikové funkce orientované k počátku podnikového hodnotového řetězce a je charakteristická přijímáním strategických rozhodnutí (Gorchels, 2011).

Keller (2013, s. 31) vystihl rozdíl mezi produktem a značkou, když produktem označil cokoliv, co lze nabídnout trhu, zatímco značka produkt přesahuje, protože, jak vysvětlil dále, může mít tu vlastnost, že produkt dokáže specifickým způsobem odlišit od jiných produktů, které byly navrženy k uspokojení téže potřeby. Úspěšnost plánování a řízení značky v zásadě závisí na schopnosti brand manažera vybudovat v povědomí cílové skupiny zákazníků znalost značky, podrobněji Keller (2008).

Protože v úvodní kapitole zmíněné externí síly představují pro podnikatele a manažery komplexní výzvy, je naprosto nezbytné, aby se v podmínkách takovéto proměny většiny trhů pro výrobky a služby firmy soustředily na své zdroje konkurenčních výhod, které v drtivé většině firem poskytují lidé. Výrazný růst podílu na tvorbě HDP právě těch oborů, které nejsou charakteristické vlastnictvím především majetku fyzické povahy, ve vyspělých ekonomikách, je dokladem toho, že úspěšné podniky dokázaly využít tržní síly proaktivně a že rozpoznaly vzrůstající význam intelektuálního kapitálu. Jeho složkami je kapitál organizační (neboli strukturální), tvořený institucionalizovanými znalostmi, vlastněnými organizací, kapitál společenský (neboli vztahový), který je tvořen znalostmi odvozenými ze sítě vztahů uvnitř organizace i mimo ni, a lidský kapitál. Původní formulaci pojmu lidský kapitál Bontis (1999 in Armstrong, 2006, s. 31) zpřesnil a vyslovil názor, že lidský kapitál představuje lidský faktor

v organizaci, což je kombinace inteligence, dovedností a zkušeností, co dává organizaci její zvláštní charakter. Lidské složky organizace jsou ty složky, které jsou schopny učení se, změny, inovace a kreativního úsilí, což – je-li řádně motivováno – zabezpečuje dlouhodobé přežití organizace. Lidský faktor v organizaci aspiruje na to být nezpochybnitelnou konkurenční výhodou, má-li organizace lidské zdroje se způsobilostmi, které konkurence nemůže napodobit anebo nahradit (Barney, 1991 in Armstrong, 2006, s. 35).

Jednou z cest jak zvýšit intelektuální kapitál je získat, rozvíjet a udržet znalostní pracovníky. Pojem znalostní pracovník ve smyslu ten, kdo disponuje znalostmi, poprvé použil Drucker (1969 in Wroblowská, 2016a, s. 92). Pracovníky disponujícími znalostmi mohou podle Nonaky a Takeuchiho (1995 in Mládková, 2004) být všichni zaměstnanci organizace, kteří dostatečné znalosti mají a jsou schopni je v pravou chvíli použít, avšak Mládková (2004) upřesňuje, že hlavní charakteristikou znalostního pracovníka je, že ve své práci znalosti tvoří, distribuuje a aplikuje je. Znalosti jsou členěny na explicitní a tacitní (skryté). Explicitní znalosti jsou znalostmi, které lze snadno zdokumentovat, vyslovit a přenést, na rozdíl od tacitních znalostí, které se váží k osobě, která jimi disponuje (Nonaka a Takeuchi, 1995 in Noe et al., 2017). Ze skutečnosti, že termín „znalostní pracovník“ se nevztahuje na úzkou jasně ohraničenou skupinu, vyplývá, že určení kvalifikační úrovně a odborných způsobilostí, stejně jako délky praxe bude odrážet potřeby konkrétní organizace, resp. si je vymezují profesní organizace v dialogu se zástupci organizací, které příslušníky profese zaměstnávají (Wroblowská, 2016a).

Pro organizace, jejichž činnost je kreativní, které ke každému produktu přistupují individuálně, je efektivnější investovat prostředky především do procesu sdílení znalostí, tedy „od člověka k člověku“, protože tyto firmy potřebují informace v tacitní formě. Mládková (2004) nabádá, aby byla v tomto typu firem výběru pracovníků disponujících znalostmi věnována mimořádná pozornost. Mládková (2004, s. 48) konkrétně vyzdvihuje potřebu vzít v úvahu nejen jejich znalosti a zkušenosti, ale též styl jednání s lidmi, schopnost komunikovat a pracovat v týmu.

Odborná veřejnost se shoduje na tom, že právě proto, že jde o zdroje intelektuálního kapitálu, je v případě znalostních pracovníků vždy nutno pojímat činnosti v procesu jejich získávání a rozvoje jako aktivity strategického významu (Armstrong, 2012; Noe et al., 2017; aj.). Co se týče volby prostředků, je trendem v současné praxi využívat tak zvaný „cold calling“, který je důsledkem války o talenty, jak uvádí autorský kolektiv pod vedením Noeho, a který vyvolává pohoršení na straně jedné, a uzavírání spojení mezi významnými globálními hráči ve snaze učinit přítrž takovým praktikám oslovování na straně druhé (Noe et al., 2017). Mnohými experty v oblasti vyhledávání budoucích nositelů klíčových kompetencí je doporučení interními pracovníky označováno za vůbec nejefektivnější prostředek a následován je oslovením prostřednictvím webových stránek, podrobněji například Armstrong a Taylor (2015) anebo Noe et al. (2017). Tito autoři uvádějí, že jak inzerování volných pozic na vlastních webových stránkách, tak umístování nabídek na specializovaných serverech dobře známých pracovních portálů je efektivnější než klasická inzerce v tištěném formátu. Vzrůstající obliba tak zvaného e-recruitmentu je potvrzena i výzkumem FIRM (2013 in Armstrong a Taylor, 2015). Pro oslovení těch, kteří si práci aktivně nevyhledávají, musí zaměstnavatelé ještě vynalézavěji aplikovat možnosti technologií. Podle Sullivana (2016) je potřeba využívat nové služby internetu, tak zvané *native ads*, a jejich kombinace s online inzerováním na *job boards*. Příkladem je služba *paid search*, se kterou se čtenář může setkat při vyhledávání na webových stránkách společnosti Google. Syedain (2013 in Armstrong a Taylor, 2015) doporučuje efektivně pracovat v prostředí sociálních sítí, v případě znalostních pracovníků především LinkedIn. Vhodnou technikou oslovení může být také nasazení podcastů (Noe et al., 2017). Reich (2002, s. 265) zdůrazňuje, že kvalifikace není zárukou schopnosti existující poznání účinně a tvůrčím způsobem využívat. Kolektiv autorů pod vedením Pitry a Mohelské (2015, s. 69) akcentuje skutečnost, že v současné době je evidentní, že formální vzdělávání rychle zaostává působením změn vyvolaných hnacími silami rozvoje společnosti.

4. Výsledky výzkumu

V tomto příspěvku jsou prezentována a diskutována data a výsledky, které mají přímou souvislost s účelem článku. Analýza vlastností, schopností a měkkých dovedností kandidátů na pozici „Product Manager“, které byly dostupné na pracovním portálu Monster.com ve vybraných státech USA, bude zveřejněna v příspěvku, který je v současné době v recenzním řízení.

Tab. 1: Požadavky na odborné znalosti a dovednosti, vzdělání a praxi uchazečů o pozici "Product Manager" a o pozici "Brand Manager" inzerované v USA v roce 2015

skupina	Požadavky na odborné znalosti a dovednosti, vzdělání a praxi	USA		USA	
		Abs. frekvence	Relativní frekvence	Abs. frekvence	Relativní frekvence
odborné znalosti a dovednosti					
1	vysoká úroveň dovednosti řídit produkty v technic. oboru	14	9,5%	0	0,0%
2	vysoká úroveň specifických technických dovedností	11	7,4%	0	0,0%
3	dovednosti projektového managementu	25	16,9%	0	0,0%
4	znalosti v oboru podnikání inzerenta	74	50,0%	8	13,8%
5	znalost projektového managementu	19	12,8%	5	8,6%
6	znalost produktového managementu	67	45,3%	12	20,7%
7	znalost marketingu	23	15,5%	33	56,9%
8	znalost online médií	7	4,7%	1	1,7%
9	znalost technologie smartphone/headphone/audio systémů	9	6,1%	0	0,0%
10	znalost informačních technologií a schopnost je aplikovat	55	37,2%	27	46,6%
vzdělání					
1	univerzitní doplněné titulem Ph.D. a/nebo MBA	32	21,6%	16	27,6%
2	univerzitní	99	66,9%	34	58,6%
3	střední nebo vyšší vzdělání, nikoliv univerzitní	2	1,4%	1	1,7%
požadovaná praxe a zkušenosti					
1	pracovní zkušenost s prodejem	18	12,2%	1	1,7%
2	profesní zkušenost	34	23,0%	20	34,5%
3	pracovní zkušenost v marketingu	21	14,2%	28	48,3%
4	zkušenost v oboru/zkušenost v oboru je výhodou	78	52,7%	1	1,7%
5	zkušenost na pozici min. 2 roky	13	8,8%	6	10,3%
6	zkušenost na pozici min. 3 roky	29	19,6%	18	31,0%
7	zkušenost na pozici min. 5 let	30	20,3%	20	34,5%

Zdroj: vlastní zpracování

V Tabulce 1 je prezentován přehled dosud nepublikovaných požadavků kladených na produktové manažery americkými inzerenty. Tabulka rovněž obsahuje požadavky kladené na brand manažery, publikované v recenzovaném příspěvku Wroblowské (2017a), který zatím není dostupný odborné veřejnosti.

Aniž bychom chtěli předbíhat diskusi, je nutno vyjasnit, jakým způsobem bylo přistoupeno k odstupňování praxe. Data skýtala možnost určit výskyt požadavků na kratší anebo delší dobu praxe a doby setrvání na pozici, než je uvedeno v tabulce 1. Příkladně jsme se ale k té skutečnosti, že v ukazatelích pro hodnocení intelektuálního kapitálu se kritérium „roky praxe v povolání“ kombinuje s kritériem „procento zaměstnanců s n-tým počtem roků praxe“, viz Dzinowski (2000 in Kleibl, Dvořáková a Šubrt, 2001), kde nejkratší doba praxe byla vyjádřena ukazatelem „2 roky praxe“. Proto byly požadavky na praxi v délce trvání 1 rok a v délce trvání alespoň 2 roky spojeny. Sloučeny byly také požadavky na praxi v délce trvání 5 let, 5 až 10 let a více než 10 let. Ve fázi testování metodiky výzkumného projektu Wroblowské, jež probíhala

na území ČR, byly požadavky „6 až 10 let praxe“ a „nad 10 let praxe“ vyjmuty z původního kódovacího slovníku, protože se objevovaly v českých inzerátech velmi zřídka, podrobněji o metodice výzkumného projektu, z něhož v tomto článku prezentované dílčí výsledky pocházejí, viz odborná monografie Wroblowské (2016a).

K výsledkům uvedeným v tabulce 1 doplňujeme, že alespoň jeden požadavek ze skupiny, která slučuje požadavky na odborné znalosti a odborné dovednosti, se v inzerátech na pozici „Product Manager“ vyskytl v 92 % inzerátů. Požadavek na vzdělání byl zveřejněn v 72 % případů a profesní anebo specifické zkušenosti či praxe na dané pozici byla požadována 95 % inzerentů. Ze všech požadavků na přenositelné, obecné kompetence se nad hranici výskytu 5 % umístili pouze IT dovednosti, konkrétně pracovat s Internetem, ovládat na dobré úrovni kancelářský SW či specifické databázové programy. Tyto požadavky jsou ve výzkumném projektu IGA-7429/2017/8 spojeny a označeny jako „schopnost aplikovat informační technologie“, aby bylo možné provádět srovnání s vybranými sekundárními zdroji.

5. Diskuse a doporučení

Výsledky, které jsou představeny v kapitole 4, mají přímou vazbu na účel formulovaný v kapitole 2. Diskuse se bude nejprve věnovat tomu, jak byl naplněn předpoklad o jednoznačnosti vnímání produktového manažera americkými inzerenty jako pracovníka, který disponuje znalostmi, přičemž osobnostní dispozice a soft skills nebudou diskutovány, ač mají s předmětem výzkumu úzkou souvislost, protože jsou mimo zaměření tohoto příspěvku.

Diskutovat výsledky vzhledem k dostupným sekundárním zdrojům nelze bez přiznání skutečnosti, že literární rešerše poskytovala poměrně obecná vymezení kompetencí, případně dílčí doporučení k žádoucí úrovni vybraných způsobilostí produktových manažerů. Lehmann a Winer (2005, s. 5) zdůraznili, že neocenitelné jsou nejen znalosti a dovednosti nabyté vzděláním, ale rovněž schopnost spolupracovat s jinými a komunikační dovednosti s prokazatelnou schopností přesvědčit. Specifické znalosti, potřebné v daném oboru anebo v aplikačních oborech, označila Gorchelsová (1995 in Wroblowská, 2011) za rozhodující pro úspěch v podnicích obsluhujících zákazníky na průmyslových trzích, zatímco znalost marketingu a dovednost pracovat s marketingovými nástroji rozhodují o úspěchu kandidáta na pozici "Produkt Manager" na trzích B2C (Gorchels, 2005).

V kategorii, která spojuje odborné dovednosti, znalosti a dovednosti, označené písmenem "T" (jako technická kompetence), se v 50 % inzerátů na pozici "Product Manager" objevila expertíza v oboru inzerenta. Jde o třetí nejvyšší výskyt. Je následována požadavkem na znalost produktového managementu (45,3 %) a znalosti a dovednosti v užívání informačních technologií (37,2 %). Díky výsledkům výzkumu, ve kterém Americká společnost pro řízení lidských zdrojů ve spolupráci s National Manufacturing Association dotazovala manažery, jaké obecné kompetence budou v horizontu 10 let potřebné na trhu práce, kde se IT dovednosti obsadily 2. místo žebříčku TOP 10 těsně za schopností řešit problém, přičemž obě kompetence odhadovalo 77% zástupců podnikatelských společností, jsme očekávali vyšší četnost požadavku „schopnost aplikovat informační technologie“ v náborových inzerátech. Dodáváme, že zmíněný výzkum, prezentovaný dvojicí výzkumníků Casner-Lotto a Barrington (2006 in Noe et al., 2010), nebyl zaměřen na profesní znalosti a dovednosti.

Nejfrekventovanějším požadavkem v amerických inzerátech na pozici "Product Manager" byl požadavek na dosažení univerzitního vzdělání, který vnesly 2/3 inzerentů, přičemž více než 20 % inzerentů vyslovilo požadavek na další kvalifikaci či vyšší stupeň vzdělání. K tomu připomeňme, že 28 % inzerentů se formulaci stupně dosaženého vzdělání vyhnulo. Vzhledem k tomu, že v každoročně probíhajícím globálním výzkumu "Annual Product Management and Marketing Survey" je pravidelně vyhodnocován stupeň vzdělání respondentů a bakalářský titul bývá minimálně 90 % respondentů označen za dosažené vzdělání, naše zjištění korespondují s realitou. Konkrétně v posledním šetření, které probíhalo v listopadu 2016 a zúčastnilo se ho

více jak 3500 respondentů z 56 zemí, přičemž z USA bylo 76 % respondentů, byl bakalářský diplom označen za podmínku pro práci v produktovém managementu a přes 3 % respondentů disponovalo vědeckou hodností Ph.D. (Pragmatic Marketing, 2017). A ještě dodejme, že univerzitní vzdělání je také nejčastějším požadavkem v inzerátech na pozici "Brand Manager" v USA, viz Tabulka 1.

Nyní přistoupíme k hodnocení poslední skupiny požadavků "pracovní zkušenosti a požadovaná praxe". Druhý nejvyšší výskyt jsme zaznamenali v kategorii pracovních zkušeností a požadované praxe. Více než polovina inzerentů (52,7 %) vyžaduje, aby uchazeč o pozici produktového manažera měl zkušenost v oboru, anebo inzerenti uvádějí, že zkušenost přímo v oboru inzerenta je výhodou. U inzerátů na pozici "Brand Manager" se v této kategorii s nejvyšší frekvencí výskytu umístil požadavek na pracovní zkušenost v marketingu (48,3 %), zkušenost v oboru nebyla v centru pozornosti inzerentů. Podobný je i výsledek srovnání těchto pozic v ČR, viz Wroblowská (2011). Srovnáme-li obě pozice, viz tabulka 1, je patrné že inzerující firmy mají v USA jiná očekávání od brand manažerů a produktových manažerů, minimálně co se týče této skupiny požadavků. Analýze amerických inzerátů na pozici "Brand Manager" je věnován jiný příspěvek, který je toho času v recenzním řízení (Wroblowská, 2017b).

Co se týče přenositelnosti šetření z USA do prostředí České republiky, je určitě potřeba připomenout již zveřejněné výsledky z výzkumného projektu realizovaného v ČR v roce 2014, kdy byl srovnatelný růst HDP s III. kvartálem roku 2015 v USA. V České republice taktéž dominoval požadavek na zkušenost v oboru (54 %), nicméně přes 20 % se přehoupl požadavek na zkušenost na pozici alespoň 3 roky, zatímco působení na pozici "Produktový manažer" delší 5 let byla požadována jen v 8 % inzerátů, podrobněji viz monografie Wroblowské (2016a). Na tyto odlišné výsledky můžeme nahlížet různě. Český trh možná neskýtá tolik talentů, jiné vysvětlení může být to, že státy Kalifornie, New York i Illinois jsou mimořádně atraktivní pro talentované lidi a firmy zde sídlící mohou zvyšovat své nároky na pracovní sílu. To jsou ale předpoklady, které by měly být ověřeny další badatelskou činností. K čemu můžeme přistoupit již nyní, je diskuse k potvrzení pracovního předpokladu, že je produktový manažer příkladem znalostního pracovníka.

U znalostních pracovníků s vysokou složitostí práce, a k těm produktoví manažeři patří, neboť jejich rozhodování probíhá velmi často v podmínkách nejistoty a činí tak zvaná neprogramovatelná rozhodnutí, souvisí udržení si výkonnosti se schopností učit se dalším dovednostem a získávat nové znalosti. Podle Larsena (2002 in Truneček, 2004, s. 39) se na schopnosti hledat obecné zákonitosti, tedy učit se znalostem, podílejí další faktory, respektive požadavky: rychlé přizpůsobení se na pracovním místě, schopnost znalosti získat a dělit se o ně, schopnost spolupracovat s jinými, podnikavost a v neposlední řadě znalost informačních technologií.

K následujícím doporučením pro recruitment chceme hned na začátku sdělit, že podnikatelská praxe těch nejpříťažlivějších zaměstnavatelů je inspirací pro akademickou sféru i další podniky, které se nebrání plně využívat dostupných služeb internetu a zpracovávat informace z trhu práce a využívat je marketingovým přístupem, neboť jde o hledání, samotné oslovení, získání pozornosti a zaangažování vhodného kandidáta. Firma s problematickou pověstí to má v soutěži o nositele klíčových kompetencí velmi těžké. Zaměstnavatelé nemohou podcenit investice do firemní značky a do aktivit posilujících ztotožnění se zaměstnanců s ní, protože prostředí sociálních sítí velmi usnadňuje sdílení negativních zpráv. Na druhou stranu toto prostředí dává obrovské možnosti k oslovení. Obecně platí, že ti nejschopnější produktoví manažeři, zkušenější, znalí a disponující řadou osobních kvalit a integritou, si méně často hledají novou práci. Současně ale platí, že se zajímají o dění v oboru a budují si rozsáhlou síť kontaktů. Máme za to, že budou zasažitelní vhodnou kombinací komunikace v prostředí sociálních sítí, inzerováním obsahu umístěním do blogů a článků na internetu a audiovizuálními programy ke

stažení, to znamená jobcastingem.

Sullivanem (2016) vyzdvihované náborové prostředky kategorie *native ads* pro oslovení produktových manažerů doporučujeme. Velký potenciál má nejen již zmíněný *paid search*, ale i tak zvaný *in-feeds*, to znamená obsah umístěný do článku nebo do blogu, který dodržuje formát článku a současně nese informaci o volné pozici. Sponzorovaný obsah (*sponsored content*), Sullivanem (2016) řazený do *native ads*, se od *in-feeds* odlišuje tím, že sdělení je označeno čtenářům jako sponzorované, aby nebyl inzerent nařčen z podvodného jednání.

Co z toho plyne? Upřednostnění elektronického recruitment (dále e-recruitment) se v případě oslovování a získávání produktových manažerů nemůže omezit na umístění nabídky volného místa v sekci „kariéra“ na firemních webových stránkách.

6. Závěr

Účelem článku bylo prezentovat výsledky vlastního empirického výzkumu, propojit je s poznatkovou základnou, která se týká lidského faktoru v produktovém managementu a předložit soubor doporučení pro strategii a realizaci vybraných personálních procesů: náboru a rozvoje. Analýza textů náborových inzerátů potvrdila, že pozice „Product Manager“ je v USA nabízena pracovníkům, kteří disponují znalostmi. Inzerenty jsou vyhledávání pracovníci s univerzitním diplomem, přičemž více než pětina zaměstnavatelů hledá pracovníky s diplomem Ph.D. nebo absolventy studia „Master of Business Administration“. Naše výsledky zřetelně dokládají, že pro získání místa jsou klíčové předchozí pracovní zkušenosti. Více než polovina inzerentů má zájem o ty, kteří již mají pracovní zkušenost v oboru podnikání inzerenta anebo jeho zákazníků. Pětiletou a delší zkušenost na pozici žádá více jak 20 % firem.

Je zřejmé, že absolventi prezenční formy bakalářských oborů mají omezenou šanci uspět, protože vyhledávání jsou lidé s expertními znalostmi podloženými zkušeností a se specifickými dovednostmi. O to více budou muset uchazeči s kratší praxí prokázat, že znají produktový management, marketing, projektové řízení a umějí plně využívat komunikační technologie a široké spektrum možností internetu, neboť všechny tyto požadavky figurují v seznamu požadavků s vysokou četností výskytu v textech náborových inzerátů. Podnikové praxi doporučujeme, aby i těm, kteří uspějí a pozici získají, byla věnována v adaptační fázi pozornost a byl pro ně zpracován plán rozvoje zaměřený na osvojení si nových znalostí a dovedností nezbytných pro udržení si vysoké výkonnosti v nastupující éře Průmysl 4.0.

Prezentovaný soubor požadavků na uchazeče o práci produktového manažera ve vybraných státech USA poskytuje inspiraci těm, kteří připravují budoucí manažery v procesu formálního vzdělávání, stejně jako podnikové praxi, neboť přináší konkrétní informace ze země, kde má produktový management své kořeny, a z geografických oblastí, kde působí významné globálně operující firmy.

Literatura:

- [1] Armstrong, M. a Taylor, S. (2015). *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*. 13. vyd. Praha: Grada. 928 s. ISBN 978-80-247-5258-7.
- [2] Armstrong, M. (2012). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 12. ed. London: Kogan Page. 752 p. ISBN 978-0-7494-6550-6.
- [3] Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. 10. ed. London: Kogan Page. 982 p. ISBN 978-0-7494-4631-3.
- [4] Census Bureau. (2017). 2015 SUSB Annual Data Tables by Establishment Industry. *U.S. Department of Commerce* [online]. [cit. 2017–9–30]. Dostupné na: <http://www.census.gov/data/tables/2015/econ/susb/2015-susb-annual.html>
- [5] Gorchels, L. (2011). *The Product Manager's Handbook*. 4. ed. New York: McGraw-Hill. 432 p. ISBN 0-07-177298-7.
- [6] Gorchels, L. (2005). *The Product Managers Handbook*. 3. ed. New York: McGraw-Hill.

389 p. ISBN 0-07-145938-3.

[7] Keller, L. K. (2013). *Strategic brand management: building, measuring, and managing brand equity*. 4. ed. Harlow: Pearson. 590 p. ISBN 978-0-273-77941-4.

[8] Keller, L. K. (2008). *Strategic brand management: building, measuring, and managing brand equity*. 3. ed. New Jersey: Pearson Education. p. 692. ISBN 978-0-13-188859-3.

[9] Kleibl, J., Dvořáková, Z., Šubrt, B. (2001). *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck. 264 s. ISBN 80-7179-389-2.

[10] Kotler, P., Keller, L. K. (2013). *Marketing management*. 14. vyd. Praha: Grada. 814 s. ISBN 978-80-247-4150-5.

[11] Lehmann, D. R. a Winer, R. S. (2005). *Product management*. 4. ed. New York: McGraw-Hill. 494 p. ISBN 0-07-123832-8.

[12] McDonald, M. a Wilson, H. (2012). *Marketingový plán: příprava a úspěšná realizace*. 1. vyd. Brno: BizBooks. 575 s. ISBN 978-80-265-0014-8.

[13] Miovský, M. (2006). *Kvalitativní přístup a metody psychologického výzkumu*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. 332 s. ISBN 80-247-1362-4.

[14] Mládková, L. (2004). *Management znalostí v praxi*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing. 155 s. ISBN 80-86419-51-7.

[15] Noe, A. R. et al. (2010). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. 7. ed. New York: McGraw-Hill/Irwin. 799 p. ISBN 978-0-07-353047-5.

[16] Noe, A. R. et al. (2010). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. 7. ed. New York: McGraw-Hill/Irwin. 799 p. ISBN 978-0-07-353047-5.

[17] Pitra, Z., Mohelská, H. a kol. (2015). *Management transferu znalostí: od prvního nápadu ke komerčně úspěšné inovaci*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing. 336 s. ISBN 978-80-7431-145-1.

[18] Noe, A. R. et al. (2017). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. 10. ed. New York: McGraw-Hill Education. 734 p. ISBN 978-1-259-25506-9.

[19] Pragmatic Marketing. (2017). 17th Annual Product Management and Marketing Survey. *Pragmatic Marketing* [online]. [cit. 2017-11-04]. Dostupné na <https://mediafiles.pragmaticmarketing.com/pdf/PragmaticMarketingSurvey2017.pdf>

[20] Reich, R. B. (2002). *Dílo národů: příprava na kapitalismus 21. století*. 1. vyd. Praha: Prostor. 462 s. ISBN 80-7260-064-8.

[21] Sullivan, J. (2016). Native Advertising – The Next Big Thing In Recruitment Advertising. *Eremedia* [online]. [cit. 2016–1–20]. Dostupné na: <http://www.eremedia.com/ere/native-advertising-the-next-big-thing-in-recruitment-advertising/>

[22] Truneček, J. (2004). *Management znalostí*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck. 131 s. ISBN 80-7179-884-3.

[23] Wroblowska, Z. (2011). *Lidský faktor v produktovém managementu*. Ostrava, 2011. Disertační práce. Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta. Vedoucí práce Jiří Bláha.

[24] Wroblowska, Z. (2016a). *Lidské zdroje v produktovém managementu*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing. 176 s. ISBN 978-80-7431-162-8.

[25] Wroblowska, Z. (2016b). Requirements for Brand Managers and Product Managers Responsible for Competitiveness of Products and Brands. *Journal of Competitiveness*. 8 (3), p. 5-21. ISSN 1804-1728. <http://dx.doi.org/10.7441/joc.2016.03.01>.

[26] Wroblowska, Z. (2016c). Identification and Comparison of Requirements Placed on Brand Managers. *Trends Economics and Management*, 10 (26), p. 57–65. ISSN 1802-8527. <http://dx.doi.org/10.13164/trends.2016.26.57>.

[27] Wroblowska, Z. (2017a). Identification and Comparison of Requirements Imposed on Brand Managers: Cross-National Study in the U.S.A. and in the Czech Republic. *Trends*

Economics and Management, 11 (29). ISSN1802-8527. v tisku

[28] Wroblowska, Z. (2017b). Comparison of Requirements for Brand Managers Responsible for Competitiveness of Brands: Cross-national Study in the US and the Czech Republic.

Journal of Competitiveness. ISSN1804-1728. v recenzním řízení

Poděkování

Příspěvek vznikl v rámci projektu „Analýza a mezinárodní srovnání požadavků kladených na vybrané skupiny znalostních pracovníků“ (projekt IGA-7429/2017/8), podpořeného z prostředků institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace Vysoké školy finanční a správní, a.s.

Kontaktní adresy:

doc. Ing. Otakar Němec, CSc.

Vysoká škola finanční a správní, a.s.

Estonská 500, 101 00, Praha 10

e-mail: otakar.nemec@mail.vsfs.cz.

RNDr. Zuzana Wroblowska, Ph.D.,

Vysoká škola finanční a správní, a.s.

Estonská 500, 101 00, Praha 10

e-mail: zuzana.wroblowska@mail.vsfs.cz

PŘECHOD OD 3. K 4. PRŮMYSLOVÉ REVOLUCI: SKUTEČNOST A VIZE

Vladislav Pavlát

David Hume:

„Lakota – hnací síla průmyslu“

Úvod

Přechod od jednoho typu ekonomiky k jinému typu, který vždy byl spojen se vznikem nového uspořádání společnosti, odlišného od předchozího, právem lze označit za otázku *par excellence* dnešní doby, kdy již začínáme žít v nových podmínkách technicky vyspělejší civilizace 21. století. Ze studia literatury k danému problému jsem – podobně jako mnozí kolegové – dospěl k poznatku, že jako jednatel nemám šanci daný problém obsáhnout v dostatečné šíři, natož hloubce. Uvědomil jsem si, že dnešní věda (včetně humanitních vědních disciplín) – na rozdíl od vědy cca před 50 lety - musí respektovat a aplikovat systémové, holistické a interdisciplinární přístupy k badání, a současně s tím také princip týmové práce, bez níž by mnoho z dnešních významných objevů vůbec nebylo možno učinit; měla by respektovat a uplatňovat etické principy, k nimž během svého vývoje dospěla. (23. Valenčík, R. a kol.) Tím ovšem nechci říci, že by pro jednotlivé, samostatně badající badatele nezbývalo dosti příležitostí k vlastním výzkumům. Na jedné straně mohou mít možnost podílet se na kolektivních, týmových výzkumech; na druhé straně však by měla být uznávána svoboda jejich volby například pro individuální badání. Čím méně složitých nákladných zařízení je pro výzkum třeba, tím větší obvykle bývá prostor pro individuální badání. Zároveň však platí, že pravděpodobnější může být situace, že při zkoumání dílčích problémů mohou i jednotlivci sehrát klíčovou, naprosto ojedinělou a originální úlohu. Obtížněji si dovedu představit tuto situaci při zkoumání složitých otázek. Je dobře známo, že zejména v oblasti technických věd i geniální vynálezci měli velké potíže s praktickou realizací svých objevů (viz např. Edison). Tato stať se vychází ze stručného shrnutí vybraných poznatků na povahu průmyslu 4.0 s upozorněním na jejich odlišnosti (na základě provedené srovnávací analýzy podle 3 kritérií: podle subjektu, který předkládá vymezení 4.0, podle druhu/typu vymezení průmyslu 4.0 a podle ekonomické teorie, z které se v definici vychází). Na tento pohled navazuje nástin změny v pojetí průmyslu 3.0 a 4.0 v letech, které nastaly během několika málo let od r. 2011 do r. 2017. Nástin je podložen subjektivním výběrem pramenů, v nichž se odráží významné názorové posuny; jistě by mohl být rozšířen, obohacen o detaily a korigován. Z nástinu změn jsou pak odvozeny některé závěry o pravděpodobné věrohodnosti dosavadních poznatků o přechodu k průmyslu 4.0. Druhá část statí je věnována úvahám o vztazích mezi skutečností a vizemi, chápanými jako pohledy do budoucna.

Cílem statí je jednak přispět k odůvodnění potřeby komplexního pohledu na probíhající přechod k průmyslu 4.0 (s důrazem na to, že motivace tohoto přechodu je především ekonomická), jednak předložit některé nové pohledy spojené s chápáním vizí a jejich vztahu ke skutečnosti.

Můj příspěvek má kombinovaný charakter – spojuje prvky „definiční“, „klasifikační“ a metodologické; mnohé pasáže mají diskusní povahu. (18. Pavlát, V.) Příspěvek se nezabývá se jednotlivými odvětvími nebo prvky průmyslu 4.0.

1. Poznámky k charakteristice tzv. průmyslu 4.0

V bohaté literatuře k otázce tzv. průmyslu 4.0, obvykle dnes obvykle o ztotožňované s otázkou tzv. „4. průmyslové revoluce“ se lze setkat s mnoha různorodými přístupy k bádání, k interpretaci a k hodnocení jejích dosavadních i očekávaných výsledků.

1.1 Podstata tzv. průmyslu 4.0

Ani v současnosti není všeobecné shody v tom, *co vlastně je podstatou tzv. průmyslu 4.0 a čím se toto nové stadium vývoje průmyslu liší od předchozí fáze označované jako „průmysl 3.0“* Proč tomu tak pravděpodobně je: 1. Různé ekonomické subjekty přistupují různým způsobem k výzkumu, který podřizují zaměření a cílům své činnosti (např. jinak společnost zavádějící si sama „smart“ výrobu; jinak poradenská společnost propagující své služby; jinak vlády jednotlivých států, jinak nadnárodní společnosti, jinak mezinárodní organizace; jinak nezávislí badatelé, jinak novináři, jinak lidé na sociálních sítích atd.); 2. Problém je tak důležitý, že se svůj názor– (z různých důvodů) cítí oprávněn nebo dokonce povinen vyslovit „kdekdo“, a to i tehdy, když v podstatě nemá potřebné znalosti (mj. proto narážíme i na různé evidentní nesmysly); 3. Prosazovat určitý názor (bez ohledu na to, jaký je) může být pro jednotlivce nebo entity „dobrý business,“ najde-li se sponzor nebo solventní objednatel, který dobře zaplatí. Domnívám se, že k pochopení obtíží dospět k přijatelným výsledkům ve snaze o co nejsrozumitelnější uchopení problému, co vlastně se „průmyslem 4.“ míní, přispěje prezentace několika odlišných názorů, které se snaží co nejlépe vysvětlit, co všechno se vlastně pod názvem „průmysl 4.0.“ skrývá. Vybrané názory badatelů z akademické sféry lze porovnat s názory z praxe: s názory podniků (společností), které již přechod k 4.0 zahájily, s názory velkých poradenských společností a také s výsledky analýz určených pro orgány EU. (Podrobnější srovnání přesahuje rámec tohoto referátu.)

Tab. 1: Výběr charakteristik průmyslu 4.0

I-Scoop (2017): „Průmysl 4.0 představuje současný trend automatizace a datové výměny ve výrobních technologiích. Zahrnuje kybernetické systémy, Internet věcí a cloudové výpočty. Vytváří tzv. chytré továrny (smart factories) (9. I-SCOOP.)

Price Warehouse Coopers - PwC (2016):

„Pojem „průmysl 4.0“ chápeme jako 4. průmyslovou revoluci“ (20. Price Waterhouse Coopers.)

McKinsey (2015):

Tato společnost definuje průmysl 4.0 jako digitalizaci zpracovatelského sektoru výroby, se senzory virtuálně zabudovanými ve všech součástkách výrobku a výrobních zařízení, se všude zavedenými kybernetickými systémy a s analýzou veškerých relevantních dat. (14. McKinsey.)

Deloitte Suisse (2014):

průmysl 4.0. je ztotožňován se 4. průmyslovou revolucí a vyznačuje se těmito prvky: 1. Vertikálním propojením chytrých výrobních systémů; 2. Horizontální integrací vytvořenou pomocí nové generace sítí tvorby hodnoty, včetně jejich integrace; 3. Celý hodnotový řetězec je inženýrsky propojen; 4. Zrychlení jeho fungování je dosahováno pomocí exponenciálních technologií. (3. Deloitte Suisse.)

KPMG (2016):

Společnost popisuje integraci všech obchodních divízi, vytvářejících přidanou hodnotu a celý

řetězec přidané hodnoty pomocí digitalizace. (12. KPMG.)

Světové ekonomické fórum - Klaus Schwab: The Fourth Industrial revolution (2016)

„Průmysl 4.0 je charakterizován řadou nových technologií spojujících fyzický, digitální a biologický svět; má vliv na všechny vědecké disciplíny, na ekonomiku a průmyslové obory; dokonce přináší nové myšlení o tom, co znamená být člověkem.“ (21. Schwab, K.)

Výzkumná zpráva pro Evropský parlament (2016):

„Průmysl 4.0 představuje organizaci výrobních procesů založených na technologii a zařízeních, která mezi sebou autonomně komunikují v celém hodnotovém řetězci; model budoucí chytré továrny, internet věcí a internet služeb představují prvky průmyslu 4.0.“ (6. Europe Parliament Briefing.)

Evropský parlament- briefing (2015):

4.0 představuje skupinu rychlých transformací designu, výroby, fungování a služeb výrobních systému a produktů. (7. Europe Parliament. 2016.)

Angela Merkelová (v rámci briefingu):

Průmysl 4.0 je „komplexní transformací celé sféry průmyslové výroby na základě splnutí digitální technologie a internetu s konvenčním průmyslem.“ (15. Merkel, A.)

Prameny: viz seznam použité literatury

Poznámka: některé společnosti vlastní definici průmyslu 4.0 nahrazují charakteristikami jejich dílčích prvků.

V evropské literatuře o průmyslu 4.0 je používáno mnoha odborných termínů, označujících jeho dílčí součásti (vesměs používaná v Evropě). (13. Mařík, V. a kol., s. 238-255.)

V množství názvů nových technologií, z nichž některé se dosud neustálily a v evropských jazycích nejsou jednotně překládány a interpretovány, se odráží jejich postupný vznik. V řadě případů byly i méně významné změny některých technologií označovány novými názvy, což mělo zdůraznit význam těchto inovací.

1.2 Přístupy k porovnání odlišných charakteristik průmyslu 4.0

Pro účely srovnání charakteristik průmyslu 4.0, uvedených v tabulce 1, jsme zvolili pouze 3 hlediska (viz tab. 2), dostačující pro identifikaci názoru daných subjektů. Tato kritéria pro klasifikaci by pochopitelně bylo možno rozšířit.

Tab. 2: Kritéria pro hodnocení přístupů k charakteristice 4.0

Kriterium

a) *podle subjektu, který předkládá vymezení 4.0:*

názor jednotlivce; názor jednotlivé firmy; názor velké mezinárodní poradenské společnosti; názor velké mezinárodní/nadnárodní společnosti; názor velké mezinárodní organizace.

b) *podle druhu/typu vymezení 4.0:* -technokratické vymezení; politické vymezení, ekonomické vymezení, sociální vymezení;

c) *podle ekonomické teorie, z které se v definici vychází:*

neoliberální teorie, behaviorální teorie, jiné ekonomické teorie

Pramen: vlastní sestavení

Z výše uvedených „vzorků“ výkladu pojetí pojmu 4.0 a jejich porovnání je zřejmé, že v každé z předkládaných charakteristik nebo definic se (přímo nebo nepřímo) odráží alespoň 2 z dále uvedených znaků:

1. *Zájem jednotlivých subjektů, motivovaný ekonomicky,*
2. *Druh (typ) vymezení (technické, technologické, ekonomické atd.)*

3. *Výchozí teorie (nejčastěji ekonomická, ale event. i jiná), z níž se při argumentaci vychází.* Např. z charakteristiky 4.0 formulované mezinárodní poradenskou společností Deloitte Suisse v r. 2014 je patrné, že vyzdvihuje do popředí technokratické prvky, což je důležité pro odbyt jejich poradenských služeb.

Poznámka. Mnohé výrazy používané v různých vymezeních průmyslu 4.0 – ač verbálně odlišné a uváděné do různých souvislostí – vyjadřují podobné nebo totožné skutečnosti.

1.3 Změny v pojetí průmyslu 3.0 a 4.0 v letech 2011 - 2017

Uvedme dále, že od r. 2011 (1. BMBF.) se chápání pojmu průmyslu 4.0 postupně měnilo: od jeho pojetí jako fenoménu průmyslové výroby, vyznačujícího se zhruba do r. 2015 zdůrazňováním „smart industry“ a důrazem na řetězec tvorby přidané hodnoty pomocí digitalizace, nebo formulováním systémového pojetí 3 tzv. klíčových vizí - vize horizontální integrace všech subsystémů, vize vertikální integrace všech subsystémů, vize plné počítačové integrace všech inženýrských procesů (vyznačující se v podstatě v technokratickým přístupem) se kolem r. 2016 dospívá k širšímu pojetí, kdy „průmysl 4.0“ je častěji ztotožňován s procesem transformace nejen ekonomiky (v důsledku aplikace nových technik, výrobních a informačních technologií do různých sfér výroby a distribuce vyrobených produktů), ale i do sféry spotřeby (chápané jako cíl výroby); vznikají prvky teorie produktivních služeb s důrazem na člověka. Novější charakteristiky (2017) již zahrnují do výkladu pojmu „4. průmyslové revoluce“ i řadu dalších aplikací nových technik a technologií do nevýrobních oborů a přibývají další pokusy o co nejširší chápání procesů spojených s přechodem od tzv. 3. průmyslové revoluce jako přechodu k novému, lepšímu a lidštějšímu uspořádání lidské společnosti. Není však obecné shody o tom, zda to znamená tzv. „změnu společenského řádu“ (ve smyslu přechodu od kapitalismu k něčemu, co již tak úplně není „kapitalismem“, ale co by umožňovalo trvalý rozvoj/růst (pomiňme různá adjektiva jako je „udržitelný“, „optimální“ aj.). Zde se již plně promítají různé ideologie, přičemž nelze jednoznačně říci, která z nich v současné době je přijímána většinou. Zdá se však, že dominuje technokratický přístup, který může být *prima facie* přijatelnější než ideologicky a konfrontačně orientované přístupy. Snaha o komplexnější přístup, který je podmíněn nutností promýšlet důsledky jednotlivých kroků transformace konkrétně pro jednotlivé obory, včetně dopadů na lidský kapitál, bude do budoucna sílit.

1.4 Složitost přechodu od 3.0 k 4.0

Znalost základních poznatků o pojetí průmyslu 4.0, resp. 4. průmyslové revoluce, je předpokladem pro pochopení komplexnosti tohoto přechodu, který by rozhodně neměl být považován pouze za technickou nebo technologickou záležitost (23. Valenčík, R. a kol.). Postupně krystalizují také spolehlivější poznatky o charakteru dalšího průběhu transformace, které lze považovat za vysoce pravděpodobné, ne-li jisté.

Přinejmenším mezi tyto skutečnosti patří: 1. Uznání nutnosti postupnosti procesu 4. průmyslové revoluce, 2. rozdílnost zájmů hlavních aktérů přechodu, 3. existence protikladných scénářů přechodu, 4. vznik bariér limitujících tento přechod a 5. specifický problém řízení přechodu zemí EU.

Ad 1. **Postupnost přechodu** je spojena (a) s nemožností realizovat globální/celosvětový přechod k 4.0 v reálném čase; a nemožnost věrohodného odhadu realizace cílového stavu 4.0; b) nemožnost přesněji odhadnout dobu trvání přechodu ani finální podobu výsledku „čtvrté průmyslové revoluce“ v Evropě a jejích dopadů.

Ad 2. **Rozdílnost zájmů hlavních aktérů přechodu**, která je spojena se vznikem různých překážek přechodu.

Ad 3. **Protikladné scénáře přechodu k 4.0.** I když se pravděpodobně lze shodnout na tom, že „přechod“ nemá vést k demotivaci podnikání, tedy musí zachovat např. působení tržního mechanismu, spojeného s pokud možno racionální cenovou tvorbou, diskuse o tomto tématu pokračují a zřejmě i dále budou pokračovat, neboť představy o „cílovém stavu“ lidské

společnosti se v pojetí zastánců „totální globalizace“ značně rozcházejí s názory těch, kdo nepovažují totální globalizaci za stav užitečný pro lidstvo ani ve vzdálenější budoucnosti.

Ad 4. **Hlavní bariéry transformace.** Hlavními a nejdůležitějšími bariérami, které omezují rychlost přechodu, jsou *překážky politické, nikoliv ekonomické*; značnou překážkou je nesnadnost překonávání tzv. setrvačného myšlení.

Ad 5. **Specifické problémy v Evropě:**

a) zájmy největších nadnárodních společností nemusí být kompatibilní se zájmy EU, tím méně se zájmy jednotlivých států

b) z postavení a ze současné filosofie bruselské Komise vyplynulo rozhodnutí komise vypracovat společnou politiku přechodu EU jako celku k průmyslu 4.0, tj. regulace tohoto procesu;

c) realizace společné politiky transformace v EU vyvolá značné obtíže a může ji silně zpomalit nechuť i případný odpor jednotlivých členských zemí nebo jejich skupin;

Jako příklad úvah o společné politice EU regulující transformační proces směrem k průmyslu 4.0 lze uvést soubor klíčových otázek“, které bude EU muset při tvorbě této politiky řešit. (7. Europe Parliament. 2016.) Z obsáhlého výčtu otázek (v rozsahu cca 220 slov) vybírám jen několik příkladů ze 7 skupin otázek (ve volném překladu).

Tab. 3: Klíčové otázky týkající se společné politiky EU

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. Která data o vývoji průmyslového sektoru v jednotlivých členských státech je nutno shromáždit?2. Co by mělo být cílem společné politiky?3. Na kterou cílovou skupinu se společná politika má zaměřit? Na které firmy, sektory, země bude mít dopad – jaký a jak velký?4. Jakými racionálními důvody má být odůvodněna aktivní průmyslová politika? (tržní selhání, výstavba nových kapacit, odstranění opoždování za jinými státy)5. Má společná politika být horizontální/funkční nebo vertikální/selektivní? Má spočívat ve vytyčování strategických cílů nebo má být reakcí na tlaky trhu?6. Má být společná politika orientována na produkty nebo na trhy výrobních faktorů (práce, kapitál, půda, technologie)?7. Jak mají být měřeny a vyhodnocovány výsledky společné politiky? |
|---|

Pramen: Evropský parlament, tab. 2.6 Key questions.

2 Úvahy o vztazích mezi dnešní skutečností a vizemi jako představami o budoucí realitě

2.1 Metodologická poznámka

Budeme-li dále pojednávat o tzv. vizích a jejich vztazích ke skutečnosti, nutno stručně komentovat alespoň tyto pojmy: predikce/předpovědi, prognózy, odhady, vize. Obecně lze říci, že tyto pojmy se liší svým vztahem k realitě a způsobem jeho vyjádření.

Upozornění: ve své stati vycházím z vymezení pojmů v angličtině (vzhledem k převaze literatury publikované v tomto jazyce); český překlad nemusí vždy být adekvátní významu, běžnému v angličtině pro slovo „vision“ použité v daném kontextu.

Tab. 4: Příklad slovníkové definice pojmů předpověď, prognóza, odhad, vize

- | |
|--|
| <p>a) předpověď: výpočet nebo odhad budoucích událostí, zejména počasí nebo finančních trendů (8. Forecasting.)</p> <p>b) prognóza: předpověď pravděpodobného výsledku určité situace (22. What is prognosis.)</p> <p>c) odhad: přibližný propočtení nebo posouzení hodnoty, počtu, množství nebo rozsahu něčeho (24. What is an estimate.)</p> <p>e) vize: schopnost přemýšlet o budoucnosti nebo ji plánovat s představivostí nebo na základě znalostí (25. What is a vision.)</p> |
|--|

Pramen: výkladové slovníky (viz seznam použité literatury)

Po bližším prozkoumání vztahu výše uvedených pojmů lze dospět ke zjištění, že tyto pojmy jsou v různých vědních oborech používány s ohledem na specifické potřeby těchto oborů a že jejich použití i v oboru ekonomických věd bývá nejednotné a diferencované. V praxi se výše uvedených pojmů často používá jako synonym. Ve výkladových slovnících je upozorňováno na tuto skutečnost a bývají uvedeny i příklady vět, v nichž jsou jednotlivé výrazy obvykle používány. V našem případě jde zejména o časté záměny výše uvedených pojmů, což znamená, že pojem „vize“ se stává neurčitým.

Některé druhy vizí (viz dále 2.3) lze považovat za specifické. Jde zejména (a) o tzv. vize „sci-fi“ (častý výskyt pojmu v médiích - denním tisku, v televizi, ve filmu i v literatuře; b) o tzv. vize konstruované jako typ „poplašné zprávy“ (warnings); zřejmě patří do kategorie marketingových vizí. Ke dnešním oblíbeným tématům patří např. „vize“ přeměny člověka v robota nebo v počítač nebo otázky spojené s tzv. umělou inteligencí (často v souvislosti s katastrofickou představou zániku lidstva)

2.2 Naléhavá potřeba etických omezení

Již při konstruování a zejména pak při šíření vizí by měla být uplatňována omezení, odpovídající obecně přijímaným etickým normám a etickému cítění. I když dnes je běžné, že ve vizích „je vše dovoleno“, určitě by vize neměly urážet člověka a spíše by měly nabádat k etickému chování. Komericializace vizí (zejména vizí marketingového typu) je nebezpečná, může u adresátů vést ke vzniku mylných představ; poskytuje možnost nepřipustné manipulace (mj. vytváření pocitu nebezpečí, strachu nebo neodůvodněného optimismu, morbidních emocí, hnusu apod.) To vše podporuje názor, že představy nebo pocity některých umělců a pseudoumělců odporující představě společnosti o dobrých mravech by neměly být volně šířeny.

2.3 Klasifikace „vizí“

Pro naše další úvahy má určitý význam skutečnost, že pojmu „vize“ se v praxi obvykle používá ve spojení určitou konkrétní vizí. Daná vize pak obvykle dostane určitý název, který ji má odlišit od jiných druhů vizí.

V Tab. 5 je uvedeno členění vizí podle sedmi hledisek, které je jedním z možných.

Tab. 5: Vícekriteriální klasifikace vizí

	Hledisko	Druh vize
1.	podle obsahu	- technokratické, politické, ekonomické, sociální, jiné (kombinované) - novinářská, umělecká, literální
2.	podle rozsahu	- globální - parciální
3.	podle účelu// zaměření	- faktografická vycházející z faktů - přesvědčovací (marketingová)
4.	podle výchozího přístupu	- mono-disciplinární - multi-disciplinární
5.	podle volby vyjadřovacích prostředků	- modelové - verbální
6.	podle metody konstrukce	- empirická („zdola-nahoru“), induktivní - teoretická („shora dolů“), deduktivní - historické analogie
7.	podle délky období předpokládané vizí	- do 10 let (tzv. strategická vize) - do 15 let (tzv. dlouhodobá perspektiva) - nad 15 let do 35 let

Poznámka: novinářský pojem „futuristická vize“ je – podle mého názoru – zřejmý protimluv; přijmeme-li takové obsahové vymezení tohoto pojmu, že jde o něco, vztahující se do *budoucna*, adjektivum „futuristická“ je zbytečné. Upozornění: V češtině různé disciplíny používají ve své terminologii určité pojmy y jako odborné termíny; jejich český význam nemusí být totožný s významem téhož slova v angličtině). V diskusích se doporučuje vyjasnit si, v jakém významu je daný pojem používán.

2.4 Volná úvaha o vztazích mezi skutečností a vizí

Vztah mezi skutečností a tzv. vizí je zde zkoumán ze čtyř pohledů.

a) pohled z hlediska vědeckého výzkumu:

Skutečnost, jak známo, je vrstevnatá: každý vědní obor, který se ji pokouší zachytit, to činí způsobem, který mu to umožňuje jeho povaha (předmět zkoumání), jeho metody zkoumání, adekvátní postupy zkoumání a řada dalších faktorů. Tím je dána obrovská varieta poznatků: dostatek akumulovaných dílčích poznatků umožňuje formulovat vědecké teorie, které (zobecněním dílčích poznatků) opět umožňují zaměřovat další výzkum *pro futuro*. Každá teorie (podložená dostatečným kvantem poznatků) *de facto* spolurozhoduje mj. o časovém horizontu, na který lze predikovat (s diferencovanou mírou pravděpodobnosti) vznik dalších poznatků (včetně omezení, danými podmínkami vědecké práce v daném oboru). V dnešním světě, kdy nové poznatky, které byly získány zejména díky fyzikálních objevů a zkoumáním vesmíru, vedly ke vzniku nových pohledů na vztah mezi chaosem a řádem i v přírodě a lidské společnosti.

Jednotlivé vědní obory – porovnááme-li dosaženou úroveň jejich poznání – se v tomto ohledu navzájem i dosti značně liší. Tím se komplikuje i předvídání celkových hranic poznání v určitém reálném čase. Pro krátkodobé předpovědi (zde nedefinuji - V.P.) lze poměrně úspěšně již dnes využívat modelů, založených na určitých předpokladech (např. předpovědi počasí), a rovněž indexů sledujících celkový vývoj ve vymezené sféře, nebo metody ratingu. Čím delší časový horizont však je zvolen, tím více klesá pravděpodobnost věrohodnosti výsledků získaných pomocí vědecky podložených predikcí.

Z oblasti reálně zjištěných dat/faktů (zde nedefinuji – V. P.) se přes predikce/prognózy/odhady, u nichž ještě lze předpokládat určitou racionalitu. Zde se přikláním spíše k mírně pesimistickému názoru, že dnes se tato hranice „scvrkla“ na tzv. střednědobý časový horizont, tj. období do 5 let (což je způsobeno celkovým zrychlením vývoje výzkumu, zkrácením uvádění inovací do praxe a dalšími faktory). Pravděpodobnost destruktivních inovací, ovlivňujících technický, ekonomický i společenský vývoj se zejména vlivem překotného vývoje v šíření informací (internet), nových možností jejich zpracovávání (síťové modely apod.) i jejich skladování stále zvyšuje. Obrazně řečeno, zvětšuje se také (obrazně řečeno) vzdálenost mezi smysly zprostředkovanou realitou a tzv. virtuální realitou: pro většinu lidí se valná část již existujících technických vymožeností stává čím dál tím více nepochopitelnou. Jak si představit milisekundu? Nebo nano - rozměr? (19. Pfeiffer, S.). Ani nejsrozumitelnější popularizace na tom mnoho nezmění (obvykle pracují s analogiemi). Tím spíše to platí i pro proklamované vize (zejména jde-li o technokratické vize).

b) dílčí vize (omezené dobou cca 2. desetiletí) jsou *blíže k realitě* – mohou se totiž opírat o fakta z oblasti technického a technologického výzkumu

c) „dlouhodobé vize“ jsou *realitě nejvzdálenější*. Jejich konstrukcí a hlášením může vznikat větší prostor pro ničím nepodložené sny, tužby a věštby o vzdálenější budoucnosti; některé z nich - pokud nepřesahují časový horizont 15 let- však lze částečně podložit extrapolací

střednědobých predikcí/prognóz/odhadů. Vize orientované na velmi vzdálenou budoucnost jsou často výplodem neomezené fantazie, proto někdy jsou i nejasné nebo dokonce scestné.

d) nebezpečí spojená s hlásáním „vizí“

Různá tvrzení označovaná za „vize“ vznikají zejména díky spisovatelům tzv. sci-fi, novinářům, televizním a filmovým producentům i výrobcům a prodejcům různých produktů a díky fantazii některých majetných politiků. Účelem různých „vizí“ může být vyvolávání obav a strachu „lidí z ulice“ (jsou udržováni v poslušnosti), falešných nadějí (aby nezoufali nad svou chudobou a celkovou bezvýchodností svého života), podporování sci-fi nadčlověka (jeho agresivity nebo všemocnosti), a v neposlední řadě také vítaná obchodní příležitost pro výrobce „kosmických“ oděvů, výstroje a výzbroje pro pubertální „supermany“ apod.

3 Nutnost vymezit cíl

Za velmi významnou, ne-li kardinální otázku pro věrohodnost vizí, pokládám *jasné vymezení cíle, případně několika cílů*, jichž má být dosaženo dovršením programu resp. vize ekonomiky produktivních služeb (jako ekonomické základny průmyslu 4.0 alias 4. průmyslové revoluce). Na tuto otázku totiž – podle mého mínění - dosud známé názory deklarované pod kterýmkoliv „praporem“ jednoznačnou odpověď nedávají. V případě vytyčení většího počtu cílů by mělo být pamatováno na to, aby byly vzájemně kompatibilní.

Sledujeme-li vývojovou linii v řadě tzv. revolučních přelomů vývoje společnosti (jako celku) ve třech uznávaných etapách, kdy za poslední z těchto etap je považována 3. průmyslová revoluce (neboli průmysl 3.0), pak *od 4. etapy je očekáváno tak značné zvýšení materiálního bohatství lidstva, že bude možno vyřešit dnešní neuspokojivý stav věci.*

Je otázkou, zda existující vize ekonomiky produktivních služeb, která předkládá řadu vědecky podložených poznatků jako argumenty k prokázání své správnosti, je *dostatečně atraktivní pro tu část populace, které by mělo přinést největší výhody.* Lze předpokládat, že její atraktivita bude záviset minimálně na 2 faktorech: předně, na ceně služeb (měly by být levnější než dosavadní dostupné nabízené služby), za druhé, na kvalitním, seriosním marketingu služeb.

Jednou věcí jsou principy (teorie), ale druhou věcí je jejich praktická aplikace. Je zřejmé, že praktická aplikace je dlouhodobou záležitostí. Jak dlouhou dobu může trvat prosazení služeb nového typu? Třicet, padesát, sto let nebo i déle? Může tato doba být kratší, než byla doba přechodu od zemědělství k průmyslu? Nejsou dnešní bariéry a limity silnější než bariéry v dosavadní historii změn „společenských řádů“?

Dále: máme považovat nadcházející „novou epochu“ (ekonomicky podloženou ekonomikou produktivních služeb) za něco jako kýžený *EDEN, biblický ráj*? Co bude „pak“? Bude cílem dalších etap vývoje budování obrany planety nebo cesty po vesmíru? Existuje oprávněné riziko, že investiční náklady vynaložené na podobné účely, pohltnou část efektů získaných „exponenciálně“.

4 Volba cesty k uskutečnění vytyčeného cíle a její obtíže

Obecný způsob hledání cest k realizaci cílů vychází z předpokladu, že aktéři jsou vybaveni schopností racionálního myšlení. Protože jsou to lidští tvorové, jsou vybaveni i vůlí a city. Z pohledu dnešních ekonomických teorií (i jiných teorií) a existujících empirických zkušeností, je velmi pravděpodobné, že při hledání během cest realizace se u aktérů tohoto procesu projeví nejen racionalita, ale že může dojít k projevům iracionality (volní i emocionální selhání).

Promítneme-li si tyto věci do hledání cest (tvorby vizí) k realizaci určitého cíle, pak je pravděpodobné i to, že se *prosadí i více cest než jediná.* Existuje *vysoké riziko, že „lidský činitel“ zabrání volbě optimální (= racionální) cesty, která by předpokládala současně také optimální realizační náklady.*

Uvažujme dále: 1. lze předem zjistit, že teorie ekonomiky produktivních služeb *skutečně* povede k cíli? Že je tou správnou cestou? 2. Má být při jejím praktickém uskutečňování dána přednost „řádu“ (= maximum regulace) nebo „chaosu“ (= minimum regulace)? Nebo „něco mezi tím“?

Konstruovat vizi bez hypotézy, jaká organizace společnosti by nejlépe odpovídala dané vizi, by bylo značně nerealistické, vychází-li volba cest k realizaci vize z vytyčeného cíle.

Historicky doloženy, resp. v současném, jen částečně globalizovaném světě, je více možností: 1. společnost je ovládaný „náboženstvím“ (katolická církev po určitou dobu; islám od 6. století), 2. společnost je ovládána jednou politickou stranou, 3. společnost je ovládána armádou, 4. společnost je ovládána tajnými službami, 5. společnost je ovládána nadnárodními společnostmi; 6. společnost se řídí demokratickými zásadami; 7. společnost se spravuje sama (anarchie).

Která z těchto možností nejlépe vyhovuje realizaci vize o ekonomice produktivních služeb? Bez bližší představy o takovém uspořádání společnosti, které bude odpovídat vytyčenému konečnému cíli pro uvažovanou etapu vývoje, je každá cesta riskantní. Pro Českou republiku podle mého názoru připadá v úvahu pouze varianta 6. – demokratické uspořádání, avšak i zde s možnými variantami v pojetí demokracie.

Pokud jde o odpověď na otázku, kterou si každý badatel obvykle klade při hodnocení konkrétní vize, je otázka, zda vize skutečně mohou něco ovlivnit v praxi (a zda to nejsou jen „pohádky“), řadu odpovědí nalezneme v dějinách. Nejsem si jist, zda – co do realizace - dobře šířené „špatné“ (pro lidstvo škodlivé) vize nepřevažují nad špatně šířenými „dobrymi“ (pro lidstvo prospěšnými) vizemi. „Zlatým klíčem“ k postupnému dlouhodobému přechodu do nové epochy (který si lze představit jako vzestupný pohyb po spirále) je *diferencované vzdělávání obyvatelstva*, nikoliv scestná neřízená migrace s nucováním tzv. multikulturalismu.

Osobně se domnívám, že technické a technologické vize samy o sobě mohou proces přechodu k průmyslu 4.0 *urychlovat takřka výhradně tehdy, kdy očekávané změny většina společnosti akceptuje jako užitečné pro člověka*, dále, je-li uspokojivě vyřešena otázka, kdo k novým službám může mít přístup (např. z důvodu únosné ceny), a dále tehdy, pokud státní/politická moc změny včas pochopí, diskutuje s veřejností a neklade změnám překážky (problém „vested interests“ - opevněných zájmů, lobbyismu a korupce. Pokud dlouhodobé vize slouží k zábavě (a nejsou eticky neúnosné), mohou je určité skupiny lidí mít v oblibě a mohou vyplnit jejich volný čas, pak jejich koupěschopná poptávka sice může dílčím způsobem přispět k procesu přechodu, avšak služby v oblasti využití volného času formou zábavy celkový přechod k 4.0 rozhodujícím způsobem pravděpodobně nemohou urychlit.

Odhadnout dobu trvání přechodu k průmyslu 4.0 je obtížné, ne-li zcela nemožné (viz výše 4.1) hlavně proto, že nelze s jistotou předem posoudit všechny dopady pravděpodobných překážek a omezení, ani jejich intenzitu. Je však téměř s jistotou možno předpokládat, že doba zavedení služeb nové generace služeb bude tím delší, čím silnější bude konkurence mezi tradičními a netradičními službami. Bude-li možnost využít staré, perfektně fungující služby (ať již jde např. o služby charakteru tzv. sdílené ekonomiky nebo jiné nové druhy služeb) při zachování malého rozpětí poměru cena/výkon mezi „starými“ a „novými“ službami, může nastat situace, že některé skupiny spotřebitelů (např. lidé vyšších věkových kategorií, nízkopříjmové skupiny, apod.) se rozhodnou využívat raději služeb, na které byli zvyklí, kterých mohou využívat, aniž by se nuceně učili využívat „nové“. Již dnes je zjištěno z průzkumů, že ve stárnoucí společnosti je míra absorpce inovací nižší, než u „mladých“ společností. Zbývá ovšem řešení, které se již dnes u některých služeb i u výrobků vyskytuje: na trhu budou nabízeny pouze „nové“ služby. Spotřebitel se buď podřídí, nebo nikoliv. Vznikne situace, která nazrává již dnes, že některé skupiny obyvatel budou vyřazeny z využívání nových služeb, což rozhodně k jejich spokojenosti ani to nepovede k sociálnímu „míru“. Tuto otázku by bylo třeba soustavně zkoumat.

Závěrečná poznámka

Podle tzv. *indexu ICT* (dřívější index E-připravenosti), tj. podle stupně rozvinutosti informačních a komunikačních technologií, které indikují postavení České republiky na cestě k průmyslu 4.0, je Česká republika svým 43. místem ve světě řazena mezi evropské spíše „tradicionalistické“ země. (10. ITU, 2017a; 11. ITU, 2017b.)

Máme sice na vládní úrovni již od r. 2015 schválenou technokratickou „Iniciativu průmyslu 4.0“ (16. Ministerstvo průmyslu a obchodu), avšak dosavadní reálné výsledky, dosažené na cestě ke komplexnímu rozvíjení 4. průmyslové revoluce, nejsou příliš povzbudivé. Kromě toho je tristní, že pojem ekonomiky produktivních služeb téměř jakoby neexistoval.

Nepodaří-li se urychleně napravit alespoň ty nejkatastrofálnější nedostatky ve státní správě, která dosud nepodporuje snahy o umožnění nových forem podnikání v oblasti produktivních služeb (), budou veškeré diskuse o tom, zda se v Evropě chceme přimknout k tomu či onomu proudu, naprosto zbytečné, protože nám může ujet evropský vlak, který navíc sám jede dosti pomalu (2. Česká televize, 2017.)

Literatura

1. BMBF. Zukunftsprojekt Industrie.

<https://www.bmbf.de/de/zukunftsprojekt-industrie-4-0-848.html>

2. Česká televize. Kapitalismus žije a podle Singera i vzkvétá. Velkou depresi vystřídala „jen“ velká recese. <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/2303986-kapitalismus-zije-a-podle-singera-i-vzkveta-velkou-depresi-vystridala-jen-velka> (14. 11. 2017)

3. Deloitte Suisse. Documents manufacturing.

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ch/Documents/manufacturing/ch-en-manufacturing-industry-4-0-24102014.pdf>

4. Digital Europe. Facing the Data Economy Last Call for Europe. June 2017. (Picture 5.)

http://www.digitaleurope.org/DesktopModules/Bring2mind/DMX/Download.aspx?Command=Core_Dow

5. EURO. Taxikáři kvůli Uberu blokovali letiště. Jednání s primátorkou zkrachovalo. EURO, 2. října 2017. <https://www.euro.cz/praha/taxikari-kvuli-uberu-blokovali-letiste-jednani-s-primatorkou-zkrachovalo-1375445>

6. Europe Parliament Briefing. What is Industry 4.0? (2015)

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2015/568337/EPRS_BRI\(2015\)568337_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2015/568337/EPRS_BRI(2015)568337_EN.pdf)

7. Europe Parliament. 2016. IPOL_STU(2016)570007_EN

8. Forecasting.

<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/forecasting>

9. I-SCOOP. Industry 4.0: the fourth industrial revolution - guide to Industrie 4.0

<https://www.i-scoop.eu/industry-4-0/>

10. ITU. ICT Development Index 2017.

<https://www.itu.int/net4/ITU-D/idi/2017/index.html>

11. ITU: Czech Republic ranks 32nd globally, 21st in Europe in ICT <http://www.czechcompete.cz/competitiveness/technology-r-and-d-and-innovation/itu-czech-republic-ranks-32nd-globally-21st-i>

12. KPMG. The Factory of the Future. (2016, p. 2)

<https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/es/pdf/2017/.../the-factory-of-the-future.pdf>

13. MAŘÍK, V. a kol. Průmysl 4.0. Výzva pro Českou republiku. Management Press. 2016. ISBN 978-80-7261-440-0.

14. McKinsey. Industry 4.0. How to navigate digitization of the manufacturing sector“ (2015, p. 7)

https://www.mckinsey.de/files/mck_industry_40_report.pdf

15. MERKEL, A. Industry 4.0. In: Europe Parliament Briefing. 2015, p. 2.
[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2015/568337/EPRS_BRI\(2015\)568337_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2015/568337/EPRS_BRI(2015)568337_EN.pdf)
16. Ministerstvo průmyslu a obchodu. Národní iniciativa Průmysl 4.0. 2015.
<http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/narodni-iniciativa-prumysl-40-71386.html#!&chapter=1> 17. 11. 2017
17. OECD. 2017.
<https://www.oecd.org/sti/outlook/e-outlook/sticountryprofiles/czechrepublic.htm>
18. PAVLÁT, V. The path to a scientific conference: experience from VSFS. *Proceedings of the 8th International Conference on “Financial Markets: Current State & Future Perspectives”*. Prague: Vysoká škola finanční a správní, 2017, pp. 106-114. ISBN 978-80-7408-160-6.
19. PFEIFFER, S. The Vision of “Industrie 4.0” in the Making—a Case of Future Told, Tamed, and Traded. In: [Nanoethics](#). 2017; 11(1): 107–121.
20. Price Waterhouse Coopers - PwC
What we mean by Industry 4.0
<https://www.pwc.com/gx/en/industries/industries-4.0/landing-page/industry-4.0-building-your-d>
21. SCHWAAB, K. The Fourth Industrial revolution (2016, p. 5) Cited from:
<https://50.unido.org/files/research-paper-competition/Research-Paper-Vojna-Ngjeqari.pdf>
Staženo: 11. 11. 2017
22. What is prognosis. (2017)
https://www.google.cz/search?q=Prognosis&ie=utf-8&oe=utf-8&client=firefox-b&gfe_rd=cr&dcr=0&ei=CDAEWtuRJSTG8Aem57_ADA
23. VALENČÍK, R. a kol. Čtvrtá průmyslová revoluce, nebo ekonomika produktivních služeb? VŠFS, z. ú. Praha 2015. ISBN 978-80-7408-126-2.
24. What is an estimate.
<https://en.oxforddictionaries.com/definition/estimate>
25. What is a vision.
<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/vision>
26. What is a prediction.
<https://en.oxforddictionaries.com/definition/prediction>
27. UN E-Government Survey 2016
<https://publicadministration.un.org/egovkb/en-us/Reports/UN-E-Government-Survey-2016>

Kontaktní adresa:

doc. Ing. Vladislav Pavlát, CSc.
Fakulta ekonomických studií, Vysoká škola finanční a správní
Estonská 500, 101 00 Praha 10
e-mail: 5035@mail.vsfs.cz

EVALUATION OF COMPLEXITY, ACCOUNTABILITY AND WORKLOAD AND INDUSTRY 4.0

HODNOCENÍ SLOŽITOSTI, ODPOVĚDNOSTI A NAMÁHAVOSTI PRÁCE A PRŮMYSL 4.0

Lenka Říhová

Abstract:

Relevant evaluation of complexity, accountability and workload is a prerequisite for fair rewarding of employees and compliance of valid legal standards. As a result of the rapid development of technologies, the content and the subject of the work activities have been changing. With the change of content and subject of working activities it is also necessary to update the method of evaluation work. In particular, it is necessary to devote research to the evaluation aspects. The aim of this article is therefore to clarify how the claims, created by technological developments, influence the Analytical Method of Assessment of Work as well as the approach to assessing the complexity, responsibility and workload in general. The article brings insights not only from the Czech Republic but also from abroad, specifically from the UK and Portugal. The presented outputs were created thanks to the project entitled Evaluation of Complexity, Responsibility and Stress of Work Funded by the Ministry of Labour and Social Affairs of the Czech Republic

Key words:

Job evaluation, work, public service, civil servants.

Abstrakt:

Relevantní ohodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací je předpokladem pro spravedlivé odměňování zaměstnanců a dostání platných právních norem. V důsledku rychlého vývoje technologií dochází ke změně obsahu i předmětu mnohým příkladů prací. Charakter práce se mění a spolu se změnou práce je nutné aktualizovat i metodu hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací tak, aby dokázala současnou práci hodnotit. Konkrétně je nutné věnovat se výzkumu hodnotících hledisek. Cílem tohoto článku je proto objasnit, jak nároky, které vytváří technologický vývoj, působí na Analytickou metodu hodnocení prací, stejně tak jako na přístup k hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací obecně. Článek přináší poznatky nejen z tuzemska, ale i ze zahraničí, konkrétně z Velké Británie a Portugalska. Prezentované výstupy vznikly díky projektu s názvem Hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací financovaným Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky.

Klíčová slova:

Hodnocení prací; práce; veřejná služba; státní zaměstnanci

Úvod

Práce se z ekonomického hlediska projevuje jako cílevědomá a účelná aktivita člověka, ve které se spojují intelektuální a manuální činnosti. Při výkonu práce dochází k přetvoření vstupů na výstupy, uspokojující potřeby lidí. Každému pracovníkovi vykonávajícímu takovouto činnost náleží dle platného zákoníku práce nárok na spravedlivou odměnu, a to podle principu „za stejnou práci stejná odměna“. Je nutno připomenout, že se nejedná jen o porovnání stejných

pracovních činností, ale všech pracovních činností stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti (262/2006 Sb. Zákoník práce).

Pro správné posouzení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací byla vypracována Analytická metoda hodnocení prací, díky jejíž aplikaci je možné posoudit složitost, odpovědnost a namáhavost jednotlivých příkladů prací. Přestože tato metoda byla primárně vytvořena pro hodnocení prací státních zaměstnanců a zaměstnanců ve veřejných službách, je možné tuto metodu aplikovat i na zaměstnance soukromého sektoru.

Soudobá digitalizace s sebou přináší komplexní a strukturovaný systém změn spojených s řadou lidských činností. V této souvislosti se do středu pozornosti dostává termín „4. průmyslová revoluce“ a iniciativy jako „Průmysl 4.0“,¹⁶ „Práce 4,0“, objevují se návrhy na komplexní rozpracování budoucích změn v celospolečenském rozměru – „Společnost 4.0“.

Zřejmé je, že vývoj technologií zásadním způsobem mění předmět práce či pracovní činnosti, stejně tak jako nároky práce samotné. Cílem tohoto článku je proto objasnit, jak nároky, které vytváří technologický vývoj, působí na Analytickou metodu hodnocení prací, stejně tak jako na přístup k hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací obecně.

Struktura článku je koncipovaná tak, aby nejprve vymezila základní mechanismy fungování a principy hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací. Druhá část obsahuje zjištěný vliv rozvoje technologií na současně používanou Analytickou metodu hodnocení prací, včetně případných pozitivních a negativních dopadů. Třetí část obsahuje příklady řešení této problematiky v zahraničí, konkrétně ve Velké Británii a Portugalsku.

Tato práce vznikla především díky poznatkům z projektu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR s názvem Hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací, realizovaným autorem článku pod záštitou Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v.v.i..

I. Principy hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací

Základní konstrukce hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací musí vycházet z platných právních rámců.

Z vnitrostátních platných pramenů je důležité uvést dokument mající aktuálně nejvyšší právní sílu v právním řádu České republiky, jedná se o Ústavu a Listinu základních práv a svobod. Ústavním základem principu rovného zacházení v pracovním právu je čl. 1 ve spojení s čl. 3 odst. 1. Právo zaměstnanců na spravedlivou odměnu za práci je poté konkrétně zakotveno ve čl. 28, konkrétně „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.“ Čímž listina odkazuje na zákoník práce, který ukládá vztah „za stejnou práci, stejná odměna“.

Stěžejní je následující:

Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 110, odstavec (2))

Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce. (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 110, odstavec (3).)

Z pohledu kvantitativního vyjádření principu spravedlivé odměny za práci jsou pak v zákoníku práce uvedena i hlavní kritéria, podle kterých má být výše odměny poskytována následovně: Mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti

¹⁶ Ve světě vznikají obdobné iniciativy, např. v Německu Industrie 4.0, Industrial Internet Consortium nebo Smart Manufacturing Leadership Coalition v USA a podobné programy v Japonsku a Číně.

pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 109, odstavec (4))

Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle stupně dosaženého vzdělání, rozsahu praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon konkrétní práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, za zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 110).

Ač je výše uvedený legislativní rámec platný pro všechny zaměstnance. Pro spravedlivé odstupňování složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací zaměstnanců placených ze státního rozpočtu, byla vypracována Analytická metoda hodnocení prací v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, která zohledňuje všechny právní aspekty a zaručuje tak spravedlivé ohodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací.

Díky aplikaci této metody na příklady prací je možné seřadit všechny existující příklady prací od nejjednodušší činnosti po tu nejsložitější, jak je ilustrováno v tabulce 1 níže.

Tab. 1: Vybrané příklady prací seřazené od nejméně po nejvíce složité

Příklad práce	Zařazení a definice
DĚLNÍK ČIŠTĚNÍ MĚSTA	1. platová třída; Ruční zametání komunikací a provádění běžného úklidu veřejných prostor včetně základního ošetřování veřejné zeleně, například zaléváním, shrabováním a okopáváním.
PRODAVAČ	2. platová třída; Samostatný prodej zboží a teplých jídel v kantýnách a bufetech spojený s úpravou na talíře, případné ošetřování jídel dodávaných v teplé, chlazené nebo jinak konzervované podobě.
HROBNÍK	3. platová třída; Manipulace s rakví, ukládání rakve do hrobu nebo hrobky.
HASIČ	6. platová třída; Provádění hasebních a záchranných prací při zásahu po absolvování základní odborné přípravy.
PERSONALISTA	7. platová třída; Organizační zajišťování akcí ke zvyšování a doplňování kvalifikace zaměstnanců
PSYCHOLOG	10. platová třída; Provádění psychologických vyšetření podle standardních metod a pokynů.

Zdroj: NAŘÍZENÍ VLÁDY č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě

Výsledné ohodnocení analytickou metodou zároveň přináší i příležitost porovnat složitost, odpovědnost a namáhavost prací v rámci pracovních činností, které jsou z různých oborů, jak je ilustrováno v tabulce 2 níže.

Tab. 2: Příklady prací nesoucí shodnou složitost, odpovědnost a namáhavost

Příklad práce	Zařazení a definice
MECHANIK LETADLOVÝCH PŘÍSTROJŮ	8. platová třída; Provádění veškerých oprav obnovujících celkový regurs letecké techniky, lokalizace závad a jejich odstranění ve složitých systémech řízení, seřizování a přezkušování systémů.
ZAHRADNÍ ARCHITEKT	8. platová třída; Zpracovávání návrhů uspořádání trvalé zeleně, například stromů, keřů, záhonů na veřejných prostranstvích.
ZUBNÍ TECHNIK	8. platová třída; Zhotovování zubních náhrad, ortodontických pomůcek a dalších stomatologických výrobků pod odborným dohledem, provádění jejich oprav a zpracovávání všech hlavních a pomocných materiálů používaných v zubním lékařství, obsluha zdravotnických přístrojů a ostatních zařízení zubní laboratoře.
POTÁPĚČ	8. platová třída; Vykonávání specializovaných potápěčských prací pod vodou, například vyhledávání a vyzdvihování potopených předmětů, svařování a řezání ocelových konstrukcí a trhacích prací.

Zdroj: NAŘÍZENÍ VLÁDY č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě

Je samozřejmě možné složitost, odpovědnost a namáhavost prací hodnotit i pomocí jiných metod hodnocení prací. Mezi nejnámější metody hodnocení prací patří například systém REFA (Racionalizační agentura, 2017). Ovšem metoda REFA obdobně jako Systém Bedaux (Rochan, 1952) či metoda NEMA (National Electrical Manufactures Association, 1949) jsou systémy využitelné spíše pro výrobní sféru a hodnocení jiných než manuálních (dělnických) prací na základě těchto metod by nebylo vypovídající. Dále je vhodné zmínit i Metodu rozhodovacích skupin (Peterson, 1972), kde jsou hodnotícím kritériem kompetence k rozhodování. Jedná se o zajímavou myšlenku zúžení kritérií hodnocení, ovšem tato metoda by nedokázala zohlednit celou šíři prací ve veřejných službách a správě České republiky. Současně aplikovaná Analytická metoda hodnocení prací se proto jeví jako maximálně vhodná metoda hodnocení prací, ovšem i její hodnotící hlediska musí být aktualizována tak, aby správně reagovala na soudobý vývoj obsahu i předmětu prací.

Závěrem této části článku je nutno připomenout, že soustava klasifikace pracovních činností a proces jejich ocenění mzdovým/platovým tarifem tvoří základ vztahů mezi subjekty trhu práce a to jak na celospolečenské úrovni, tak v rámci zaměstnavatele.

II. Nároky na hodnocení prací pramenící z technologického vývoje

Lidská společnost prochází neustálým vývojem, který je neodmyslitelně spjatý s lidskou prací a jejím pojetím. Současná česká společnost se nachází v období transformace od industriálně zaměřené modernizace k postindustriální modernizaci (komplexní modernizaci) a zároveň se snaží snižovat kulturně civilizační odstup od vyspělých západoevropských zemí (Potůček a Mašková, 2009).

Jedním ze stěžejních procesů v soudobé společnosti je proces globalizace. Přičemž lze předpokládat, že tato internacionalizace trhů, zboží a práce bude i nadále ovlivňovat všechny vývojové trendy světa. Mezi základní rysy globalizace patří rozšiřující se ekonomická integrace geograficky, politicky a etnicky různorodých oblastí, které mohou vystupňovat apel na význam správného hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací napříč celou společností.

Celý vývoj společnosti je doprovázen masivním rozvojem technologií. Automatizace, robotizace a digitalizace zásadním způsobem mění postupy a náplň práce, požadovanou kvalifikaci zaměstnanců, transformaci role zaměstnance apod. Automatizační a optimalizační procesy povedou k zániku některých jednodušších, rutinně se opakujících prací a naopak ke vzniku nových, dosud nepopsaných prací. Přestože existuje celá řada odborných expertíz obsahující predikci počtu profesí (OSTEU, 2015), z pohledu hodnocení prací je důležitější znalost nároků na výkon nových prací či prací, jejichž předmět se zásadně změnil.

V rámci hodnocení prací by proto měl být zvýšen apel na hodnocení dovedností, které budou patrně nejen v komputerovaných jednotkách spočívat:

- v počítačové gramotnosti, schopnosti komunikace se strojem,
- intelektuálních schopnostech jako rychlé zpracování informací, řešení problémů a kreativita,
- sociální schopnosti, jako komunikace se spolupracovníky a se zákazníky, práce v týmu,
- flexibilita, schopnost se učit, přizpůsobivost novým postupům.

Konkrétním příkladem práce, jejíž předmět práce a nároky práce se v posledních letech značně transformovaly, můžeme ilustrovat na práci účetní. Zatímco před třiceti lety účetní nemohli spoléhat na účetní software, dnes je tomu jinak. Je otázkou, zda současně využívané technologie, v tomto případě účetní software, práci účetní dělá méně či více složitou. Na jedné straně je totiž zřejmé jisté zjednodušení práce díky využívání vyspělých technologií, na straně druhé jsou zde zvýšené nároky na komunikaci se softwarem.

Dalším příkladem může být běžná údržba a oprava automobilu. I v tomto případě se předmět práce diametrálně odlišuje od předmětu práce (automobilu) před několika desítkami let. Akcelerace technického pokroku v příštích letech si od pracovníků vynutí intenzivní přístup k celoživotnímu vzdělání. Přičemž získání a udržení kvalifikace je předpokladem výkonu práce, za kterou je pracovník odměňován mzdou/platem.

Je nutné zdůraznit, že dopad digitalizace a robotizace nelze zjednodušeně vztahovat na povolání. Každá profese je strukturovaný systém dílčích činností a aktivit, kterých se komputerovaná týká. Současný akcelerující technický a technologický pokrok přinese ve vyšší míře změnu pracovní náplně mnoha profesí a nové požadavky na dovednosti, než zánik kompletních profesí.

Mimo transformaci současných pracovních činností je a především bude v příštích letech velká výzva spravedlivě ohodnotit složitost, odpovědnost a namáhavost prací nových. Ilustrativním příkladem může v tomto případě být práce programátora virtuální reality. Jak vyplynulo z mezinárodního setkání Cross Video Days v Paříži (Cross Video Days, 2017), práce programátorů virtuální reality je silně poptávána. Předpokládá se například využití i pro oblast vzdělávání, kde by byla takto reálná vizualizace značným přínosem pro práce technické, ale i lékařské. Ovšem ani samotní zaměstnavatelé těchto programátorů virtuální reality nemají představu o tom, zda je práce těchto pracovníků složitější, odpovědnější a namáhavější než například práce programátorů bezpečnostních systémů. S ohledem na vývoj technologií lze předpokládat, že obdobnému dilematu budou v příštích letech čelit i zaměstnavatelé jako jsou ministerstva, municipality, vláda apod.

Již nyní je možné říci, že zásadní změna předmětu práce v důsledku vývoje technologií a značný dopad na složitost, odpovědnost a namáhavost prací se týká především následujících profesí:

- techničtí a odborní pracovníci,
- úředníci,
- pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství,
- řemeslníci a opraváři,
- obsluha strojů a zařízení, montéři,
- pomocní a nekvalifikovaní pracovníci.

Jak je patrné z předcházejících odstavců, vývoj technologií s sebou přináší celou řadu otázek. Mnohé tyto otázky mohou být až filozofického charakteru a odpověď na ně tak není snadná. Reprezentantem těchto filozofických otázek je i otázka, zda by práce měla být hodnocena i na základě jejího významu pro společnost.

K závěru tohoto textu poukázat na hrozbu v podobě růstu prekarizace práce¹⁷ se všemi negativními dopady. Nové formy práce nejsou legislativně ukotvené. Pracovníci ztrácejí pracovně právní a sociální ochranu, zejména však nemají zaručené právo na spravedlivou odměnu. Vzhledem k tomu, že atypické formy práce jsou většinou spojené s daňovými úniky, je obtížné hledat cesty k ochraně práv státu, pracovníka, zákazníka nebo případného zaměstnavatele. Dílčí pokusy, zejména v sektoru samostatné výdělečné práce, se vyskytují ve vyspělých tržních ekonomikách Evropy a v USA.

III. Zahraniční systémy hodnocení prací

Nejen Česká republika, ale i další státy jsou nuceny řešit problematiku spravedlivého odměňování a její určení. Příkladem země, kde je aplikována speciální metoda hodnocení prací, je Velká Británie. V návaznosti na potřebu rovného odměňování mužů a žen byl ve Velké Británii zaveden JEGS hodnotící systém, který má svou zvláštní úpravu pro použití v podnicích i ve státní sféře. JEGS je hodnotící metoda, realizovaná pomocí počítačové techniky.

Vznik této metody se datuje k roku 1992. Původně byla metoda navržena a vyvinuta pro veřejnou službu ve Velké Británii s cílem vyhodnotit relativní váhu administrativních, technických a profesních rolí.

Hodnocená hlediska v rámci této metody jsou (UK Government, 2017):

- 1) Znalosti, dovednosti a zkušenosti
 - znalosti potřebné k dané práci
 - nutnost aktualizace znalostí
- 2) Kontakt a komunikace
 - s kým je v dané práci potřebné komunikovat
 - jaký typ komunikace je šířen/jaký typ informace je vyměňován
 - důležitost předávaných sdělení
 - složitost předávané informace
- 3) Řešení problémů
 - nutnost originálního myšlení při řešení problémů a potřeba přinášet tvůrčí přístupy
 - četnost problematických situací
 - řešení problémů v rámci týmu/individuálně
- 4) Rozhodování
 - samostatná rozhodování/rozhodování v součinnosti s dalšími lidmi
 - časový horizont pro tvorbu rozhodnutí
 - četnost rozhodování
- 5) Autonomie
 - pravidla práce (legislativní rámec, příklady dobré praxe apod.)/svoboda postupů v rámci práce

¹⁷ Podle ILO je prekérní práce definována objektivní a subjektivní nejistotou v různých ohledech, zejména v trvání zaměstnání, dále nejasným pracovním poměrem, chybějícím přístupem k sociálnímu pojištění a dalším obvyklým benefitům plynoucím ze zaměstnání, nízkou mzdou a překážkami v odborové organizovanosti a v kolektivním vyjednávání. ILO: From Precarious to Decent Work, ILO 2012, s. 27. Dostupné na: <http://www.ilo.org/>

- 6) Řízení zdrojů
 - a) Řízení finančních zdrojů
 - finanční zodpovědnost
 - zodpovědnost za výdaje
 - zodpovědnost za rozpočet (velikost rozpočtu)
 - b) Řízení týmu
 - zodpovědnost za práci týmu
- 7) „Impact“ (dopad)
 - zhodnocení pozitivního dopadu na tým, podnik, společnost
 - dopad na výkon týmu či podniku/instituce
 - ovlivnění image podniku/instituce
 - vliv práce na dalších podnicích/institucích

S ohledem na skutečnost, že je tato metoda využitelná i pro podniky a zároveň je navázána na podmínku vlastnictví daného software, který obsahuje váhy jednotlivých hledisek, je aplikace této metody poskytována skrze specializované firmy, např. Beamans (Beamans, 2017) a další. Pozitivně lze hodnotit snahu vytvořit jednotný systém hodnocení prací napříč veřejným a soukromým sektorem, který tak může mít důsledek minimalizaci pocitu diskriminace ve společnosti.

Další země, která se aktivně zabývá hodnocením prací, je Portugalsko. V Portugalsku, obdobně jako ve velké Británii, v posledních letech vzrostla významnost genderové rovnosti (Commission for Equality in Labour and Employment, 2017). V návaznosti na tuto potřebu se portugalské organizace a instituce, spolu s mezinárodními institucemi, spojily, aby připravily metodiku pro posuzování prací v rámci projektu s názvem Revaluing Work to Promote Equality. Metoda byla testována v roce 2008 v oblasti pohostinství a autoři při jejím vytvoření a aplikaci vycházeli mimo jiné z dobré praxe a zkušeností kolegů z Velké Británie.

Ač je tato metoda vytvářena primárně pro eliminaci rozdílného odměňování mužů a žen, je možné ji využít i pro hodnocení práce obecně.

Hlavní hodnocené faktory/hlediska:

- dovednosti
- úsilí
- odpovědnost
- pracovní podmínky

Každý z výše uvedených faktorů v sobě obsahuje další sub-faktory, které jsou hodnocené na základě dalších úrovní (levelů). Sub-faktory jsou řazeny do levelu 1–2, 1–3, 1–4 až 1–5, přičemž level 1 je nejmenší zátěž a na základě těchto údajů jsou faktory bodově hodnoceny (maximální možný počet bodů získaných celkem: 1000). Přičemž váha není pevně stanovena, což je největší slabinou metody.

Z poznatků vyplývá, že se nejedná o ucelenou metodiku hodnocení prací napříč odvětvími. Jedná se spíše o rámcové doporučení nebo příklad dobré praxe, jak k této problematice přistupovat, tak, aby byla složitost, odpovědnost a namáhavost prací posuzována spravedlivě.

V praxi by tak musela být metoda upravena pro jednotlivá odvětví, popřípadě při větší fragmentaci na jednotlivé podniky či instituce/organizace, což by mělo za důsledek omezenost využití poznatků, například nebylo by možné porovnat mezi sebou práce vykonávané napříč odvětvími apod.

Závěr

Proces atomizace práce na jednotlivé činnosti a vznik nových činností neustále probíhá v souvislosti s vědeckotechnickým pokrokem, a to ve směrech výrobně technickém a společenskoekonomickém. Pro zachování principu spravedlivé odměny za práci proto eskaluje apel na správné ohodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací.

Tyto změny se týkají nejen zaměstnanců soukromé podnikatelské sféry, ale i státních zaměstnanců a zaměstnanců ve veřejných službách. Stanovování složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací na příkladech prací státních zaměstnanců a zaměstnanců ve veřejných službách probíhá pomocí Analytické metody hodnocení prací Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky. V rámci hodnocení prací by proto měl být zvýšen apel na hodnocení dovedností, které budou patrně nejen v komputerizovaných jednotkách spočívat v počítačové gramotnosti, schopnosti komunikace se strojem, intelektuálních schopnostech jako rychlé zpracování informací, řešení problémů a kreativita, sociální schopnosti, jako komunikace se spolupracovníky a se zákazníky, práce v týmu a v neposlední řadě flexibilita, schopnost se učit, přizpůsobivost novým postupům.

Kontinuální aktualizace samotné Analytické metody hodnocení prací v souladu se společenským a technologickým vývojem společnosti se stává nástrojem, který umožňuje spravedlivou diferenciaci odměn za práci. Mimo aktualizaci metody hodnocení prací je nezbytnou činností i analýza, pochopení a deskripce nově vzniklých pracovních činností.

S ohledem na dopad hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací na společnost jako celek tak roste i důraz na koncepční uvažování o práci a jejím významu. Což dokazuje i zvýšený apel na hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací v ostatních zemích Evropské unie jako je Velká Británie či Portugalsko. Avšak po proběhlé analýze lze konstatovat, že jimi používané metody se prozatím nejeví jako vhodné pro aplikaci na území České republiky.

Poděkování

Sluší se poděkovat všem členům Celostátní komise pro hodnocení prací a tvorbu katalogů prací, jmenovitě pak Ing. Ivanu Tomšimu a Ing. Lence Dufkové z MPSV ČR.

Literatura

BEAMANS. 2017. [online]. Dostupné na: www.beamans.co.uk

Cross Video Days, 2017. [online]. Dostupné na: <http://www.crossvideodays.com/>

Commission for Equality in Labour and Employment, 2017. [online]. Dostupné na: <http://www.cite.gov.pt/>

ILO: From Precarious to Decent Work, ILO 2012, s. 27. [online]. Dostupné na: <http://www.ilo.org/>

Kolektiv autorů oddělení strategie a trendů EU (OSTEU) Úřadu vlády České republiky: Dopady digitalizace na trh práce v ČR a EU, OSTEU Discussion paper 12/2015, Úřad vlády České republiky prosinec 2015. [online]. Dostupné na: <https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/analyzy-EU/Dopady-digitalizace-na-trh-prace-CR-a-EU.pdf>

Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě

National Electrical Manufacturers Association, 1949. Manul for procedure of NEMA salaried job rating plan. New York. [online]. Dostupné z: <https://catalog.hathitrust.org/Record/010007076>

PETERSON, T. 1972. Job Evaluation. London: Business Books

POTŮČEK, M., MAŠKOVÁ, M. a kol. 2009. Česká republika – trendy, ohrožení, příležitosti. Univerzita Karlova v Praze: Nakladatelství Karolinum. ISBN 978-80-246-1655-1.

Racionalizační agentura, 2017. [online]. Dostupné z: <http://www.racionalizace.cz/refa-centrum/co-je-refa>

ROCHAN, E. 1952. Das Bedaux-System. Wurzburg.
Ústavní zákon č. 100/1960 Sb. Ústava Československé socialistické republiky.
UK Government, 2017. [online]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/>
Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Kontaktní adresa:

Ing. Lenka Říhová

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i.

Dělnická 213/12, 170 00 Praha 7

e-mail: lenka.rihova@vupsv.cz

a

Vysoká škola finanční a správní, a.s.

Estonská 500, 101 00 Praha, Česká republika

e-mail: 22357@mail.vsfs.cz

POKROKÁŘSKÉ MÝTY VZDĚLÁNÍ 4.0

Pavel Sirůček

„Nacpěte ty lidi informacemi, aby si mysleli, bůhvíjak nejsou nadupaní, a nenechte je myslet“
(R. Bradbury, *451 stupňů Fahrenheita*)¹⁸

Abstrakt:

Příspěvek zpochybňuje převratnost vizí a platformem tzv. čtvrté průmyslové revoluce, i když nepopírá důležitost technologických aj. změn nejenom z hlediska charakteru ekonomiky ČR. Důraz klade na sféru vzdělání, kde mírní technooptimistické nadšení i slogany a fráze konceptu vzdělání 4.0. Varuje před nadužíváním digitálních technologií a především před další zhoubnou (pseudo)liberalizací školství a vzdělání v duchu pokrokářských fantasmagorií.

Klíčová slova:

tzv. čtvrtá průmyslová revoluce, vzdělání 4.0, liberalizace vzdělání, korektní pokrokářství

V hysterické a inflační záplavě termínů 4.0¹⁹ nemohou chybět ani vzletné fráze o vzdělání 4.0. Pocházející z dílen nejen admirálů byznysu, ale často především od samozvaných odborníků nátlakových neziskovek, kteří nikdy nikoho neučili, nicméně osopují si monopol na jedinou – pokrokářskou – pravdu. Text kriticky zpochybňuje nemístný optimismus marketingového a politického humbuku 4.0, s důrazem na sféru školství a vzdělání. Varuje před jednostranným spoléháním na nové technologie a hlavně před další (pseudo)liberalizací školství a vzdělávání v duchu progresivistických vizí, kdy reaguje především na tuzemské realie a naše problémy.

Bublina další epochální „nové ekonomiky“ a zase už „nové myšlení“

Roku 2013 je oficiálně vypuštěna do světa německá platforma Industrie 4.0 (i4.0)²⁰ a startuje cirkus kolem tzv. čtvrté průmyslové revoluce (4IR). Kdo není 4.0, jako by nebyl. Média mají o čem psát i prostince snít, politici mají konečně optimistickou vizi a akademici snadněji získávají granty a projekty. Koncept 4IR je propagandisticky směřován především k laické veřejnosti, médiím a politikům. Jde o populární slogan, který má napomoci obnovit otřesenou důvěru v systém, v Západ i Evropu. Vše připomíná bublinu tzv. nové ekonomiky a ekonomie 90. let. Nic už nemělo být jako předtím a měly přestat platit i staré ekonomické zákony. Bublina dot.com splaskává na přelomu tisíciletí. I dnes se to všude hemží výkřiky a slogany o výjimečné době, fatální existenční výzvě, jedinečné příležitosti, fantastických možnostech, civilizační proměně, kvalitativním zlomu, diskontinuitě vývoje etc. Rychleji, nežli si myslíme, mají přicházet změny

¹⁸ V antiutopické románové vizi budoucnosti vítězí technokratická a povrchní kultura masmédií, kdy lidé ztratili schopnost přemýšlet i myslet, nečtou knihy a stále utíkají do virtuálního světa hédonistického vzrušení.

¹⁹ Světem má dramaticky otřásat čtyři nula, tzv. 4IR, průmysl 4.0, práce 4.0, produkce 4.0, distribuce 4.0, logistika 4.0, energetika 4.0, věda, technika a technologie 4.0, výzkum 4.0, zdravotnictví 4.0, sociální systém 4.0, kultura 4.0, obrana 4.0, legislativa 4.0, daně 4.0, gender 4.0, etika 4.0, sport 4.0, digitální společnost 4.0, iniciativy, aliance, platformy, vize, strategie 4.0 etc. Inteligentní továrny i chytrá města, komplexní a systémová automatizace, digitalizace a robotizace výroby a služeb, AI, CPS, Big Data, 3Dtisky, internet věcí i služeb, cloudové aplikace mají mít nedozírné dopady nejen na ekonomiku, mají vést k fatální revoluci celospolečenské. Má jít o úžasný pokrok, o zásadní a kvalitativní zlom, kdy vůbec nic nemá být „jako předtím“. „Druhá éra strojů“ má totiž znásobovat nikoli síly fyzické, nýbrž duševní, má fantasticky napomáhat k uvolnění síly ducha a kreativity. Srov. technooptimistické vize in (Šulc, 2017) či prázdné fráze a slogany in (Tomek, Vávrová, 2017).

²⁰ Tuzemskou reakcí ohledně zachycení strategických trendů 4IR, resp. i4.0 je „Průmysl 4.0 – iniciativa podporující v pořadí již 4. průmyslovou revoluci, systémové zavádění a integraci automatizace, robotizace, internetu věcí a služeb, systémů s umělou inteligencí ...“ (Mařík a kol., 2016, přebal).

nemající období, neb technologie 4.0 mají být současně exponenciální, digitální a kombinatorické a mají mít silně disruptivní charakter. V centru změn stojí oblast průmyslové výroby, nicméně pronikavě se má změnit celá ekonomika i celá společnost.²¹

Digitalizace, robotizace, AI, CPS mají zcela zásadně transformovat kapitalismus na digitální společnost 4.0.²² Další variace na desítky teorií transformace kapitalismu, s využitím frází konceptů ekonomiky a společnosti postindustriální, superindustriální, informační, znalostní, digitální či síťové, ale i postkapitalistické apod. Oficiální prameny²³ hovoří o startu 4IR a neustále se zaklínají tím, že nejde pouze o další fázi masové digitalizace a robotizace. A to tak vehementně, že je to podezřelé. Hlavní důraz přitom bývá kladen na stránku technickou, kdy další pilíře nutné k zavedení iniciativ a platform i4.0 (např. sféra managementu a aspekty sociální) stále zůstávají značně opomíjeny či v rovině obecných proklamací a naivních utopií. Diskutabilní zůstává i sled technologických, resp. průmyslových aj. revolucí, včetně kritéria (např. epochální inovace). Jde dnešní změny opravdu chápat jako průmyslovou revoluci a diskontinuitu vývoje? Nejde u i4.0 spíše o další etapu průmyslové revoluce třetí? Či revoluce informační? O třetí etapu druhé průmyslové revoluce? O šestý technologický věk?²⁴ Nakonec z propagátorů vylézá, že podstatu 4IR vidí v tom, že jde především o „změnu myšlení“ ...²⁵

Nejde u technologií i4.0 spíše o postupný vývoj, než o převratnou revoluci? Nepřehánějme a nefantazírujme přes míru. Jsou kyberneticko-fyzické systémy (CPS) „*existenční výzvou*“ a ústředním problémem lidstva? Opravdu již za pár let převezmou všechnu práci roboti a stroje se naučí i empatii a kreativité? Umělá inteligence (AI) se má učit, jak se má učit – nadělíme AI vědomí a city? Naučíme systémy emociálním a sociálním schopnostem?²⁶ Jaký jim vtiskneme morální a hodnotový systém? Naučíme, nebo jsme tak už učinili, stroje mistrně blufovat a drze lhát? Proč by to normálně myslící lidé měli vůbec dělat? Kvůli nebetyčně utopické iluzi, že vše moderní a nové je automaticky dobré? Snění, že roboti budou za nás, a pro nás, pracovat a my jim nebudeme nic platit (a prostě si vždycky jen vezmeme, co budeme chtít), není pouze prostoduše naivní, nýbrž i nesmírně nebezpečné. AI údajně bude naprogramována tak, aby lidi neohrozila. Tomu máme věřit? Nestanou se živí lidé zbytečným a přežilým vývojovým druhem, který se radostně – a v pyšné nadutosti – samozlikvidoval?

Digitální technologie, automatizace, robotizace, AI přináší široké spektrum rizik a ohrožení. Technologie jsou generátorem nerovností a skutečný prospěch z nich zdaleka nemají všichni. Vedle nárůstu nezaměstnanosti,²⁷ jde o rizika technologických katastrof a závad, rizika kolapsu komunikace a řízení výroby, finanční sféry, infrastruktury, o kyberútoky aj. Nové technologie

²¹ Namátkou srov. (Mařík a kol., 2017) nebo (Šulc, 2017).

²² Srov. snění o sociálně spravedlivém a globálně udržitelném postkapitalismu in (Mason, 2015) s klíčovou rolí digitální revoluce. Postkapitalistický člověk se má uvědoměle více zabývat nepeněžní a veřejně prospěšnou aktivitou, na úkor vlastního prospěchu. (Rifkin, 2000) spoléhá na společnost síťovou, s koncem „*touhy vlastnit*“ či „*kulturou většího sdílení*“. Později (Rifkin, 2011) ohlašuje průmyslovou revoluci nikoli čtvrtou, nýbrž třetí.

²³ Např. 46. World Economic Forum – Davos 2016, (Schwab, 2017) či (Mařík a kol., 2017).

²⁴ Ke sledu revolucí průmyslových, technologických, vědeckých či civilizačních blíže viz (Sirůček, 2017a,b).

²⁵ Srov. (Mařík a kol., 2017), (Šichtařová & Pikora 2017) aj. Další „*nové myšlení*“ ... Kolikáté už? Nebyly by na místě spíše apely na návrat ke zdravému rozumu a strážlivějšímu nahlížení celé problematiky tzv. 4IR?

²⁶ (Kurzweil, 1999) argumentuje zrychlováním vývoje či exponenciálním růstem výpočetní kapacity počítačů. Futurolog predikuje inteligentní stroje, které budou disponovat svobodnou vůlí a budou prožívat i duchovno. Člověk má žít věčně jako lidstvo, přičemž stroje a člověk mají být jedno a totéž. Vizi blízké budoucnosti koncipuje na základě revolučních technologických změn, kdy inteligence umělá překoná lidskou ve všech sférách. Člověk samotný splyne s inteligentní technikou a stárnutí i nemoci budou vymýceny genovou technikou a nanomedicínou a nikdo už nebude muset zemřít přirozenou smrtí. Pro jiné pokrokaře je ideálem kosmopolitní unisexový hermafrodit. Pro post- či transhumanisty jde o technologicky vylepšeného „*postčlověka*“ – něco mezi bytostí nejen přirozenou a umělou, ale i něco mezi mužským a ženským protipólem. Nový obyvatel Země má překonat genderová napětí i tradiční modely rodiny a společnosti. Jsou toto důvody k přehnanému optimismu?

²⁷ Ohrožení pracovních míst rozvojem AI líčí bestseller (Ford, 2017). Stroje nemají nahradit pouze práce rutinní a nástup robotů a automatizace nebude postihovat jen hůře placená místa. Obávat se mají i vzdělání. Nemají už totiž fungovat ani tradiční recepty na eliminaci negativ technologických změn – vyšší vzdělání či rekvalifikace.

přinášejí větší příležitosti jednotlivcům, skupinám a účelovým koalicím. Některé problémy se díky sítím mohou řešit, ale pronikavě rostou bezpečnostní rizika. Připomínat lze i varování před digitální demencí a před celou digitální společností – před elektronickým koncentračním táborem. Změny 4.0 nebude mít pouze vítěze, nýbrž i četné poražené. Rizika z i4.0 se však obvykle přehlížejí a bagatelizují. Přitom tyto technologie nebudou dostupné všem a budou představovat velmi těžko imitovatelnou konkurenční výhodu. Dále zmiňme procesy individualizace a fragmentace, fundamentální problematiku, co vlastně s lidmi bez placené práce (který by už neměla být středobodem života, s vazbou např. na nepodmíněný příjem²⁸). Technologie i4.0 úzce souvisí taktéž s trendy lokalizace, deglobalizace či desintegrace; dále s problematikou sdílení pomocí síťových struktur (uberizace ekonomiky, financí i celé společnosti²⁹) nebo namátkou ekonomické demokracie a participace (zdanění robotů atd.). I když nevěříme bombastickým heslům o zásadní civilizační proměně, o konci kapitalismu či ekonomických teoriích, nelze technologické a související změny ignorovat. Což je umocněno specifickým charakterem ekonomiky ČR (prodloužená levná německá výrobní linka, levná země na produkci levných součástek s vysokým podílem zpracovatelského průmyslu i automobilové produkce). Uvedené přináší jedno z největších ohrožení robotizací v EU. Nízké mzdy tak už nemusí být parametrem konkurenceschopnosti (tím se mohou stát např. stabilní a levné dodávky energie). Zabývat se reakcí a připraveností ČR na i4.0 je tudíž zcela na místě.

Pod knutou flexibility a nejistot i diktaturou technologií (aneb vzdělání 4.0)

Education 4.0 je další z „cool“ pojmů, který nemá přesnější a obecněji akceptovanou definici. Mnozí ho často skloňují, leč netuší, o čem mluví. Má jít o koncept vzdělání, resp. vzdělávání v digitální éře, reagující na platformy i4.0 a šířeji 4IR. Někdy bývá vnímáno jako vzdělání přímo pro potřeby i4.0 a trhů práce obecně. Smyslem reforem vzdělávacího systému by měla být výchova absolventů, kteří se dokáží snadno zorientovat v neustále a rychle se měnících podmínkách a pracovních příležitostech, případně mají i umět tyto aktivně sami vytvářet. Kritické hlasy však připomínají, že škola je tu pro děti a mládež, nikoli pro potřeby průmyslu. Cílem by měl být rozvoj osobnosti, nikoli připravenost zaměstnanců na jejich vytěžování. U vzdělání 4.0. bývá rádo žonglováno se „*změnou paradigmatu*“ či „*udržitelností*“ modelu vzdělání, přičemž nejsou příliš zřetelné rozdíly oproti vzdělání 3.0. Obdobně jako v případě celé 4IR. Už koncept vzdělání 3.0 totiž zahrnoval – ve své mediálně frekventované podobě – integraci nových technologií (zejména ICT) do všech stupňů vzdělání v reakci na digitální technologie a webová rozhraní.³⁰ A už tehdy se neustále zaklímal všudypřítomným slůvkem aplikace ... Někdy však bývají uváděna i jistá specifika vzdělání 4.0. Učitelem již nemusí být pouze člověk, nýbrž i intuitivní software, dochází ke stírání rolí učitele a žáka (kdy se tito učí navzájem např. díky zlepšování wikipedie či překladů) a škola se stává pouze jednou z možností pro vzdělání, kdy bývá velký důraz kladen i na propojování škol a firem. Školní hardware i software je (obdobně jako u vzdělání 3.0) dostupný všem, nově je však neustále aktualizován, obdobně jako poznatky na sítích. Dochází k personifikaci software a jeho uzpůsobení

²⁸ Zaručíme-li každému nepodmíněný příjem, nenastane společenský rozvrat, nezavládne nelidské barbarství? Totální anarchie bez řádu, kázně, disciplíny, pořádku, autorit i motivací? S novými technologiemi totiž nekráčí ruku v ruce „*nový 4.0 člověk*“ – nezištný, kreativní, kooperující, sdílející, po moci nebažící čestný Mirek Dušín.

²⁹ Se sněním o marginalizaci vlastnictví, kreativitě, dobrovolnictví, idylické spolupráci namísto konkurence, moci a ovládání – srov. např. (Mason, 2015). Přehlíženo bývá, že sdílené platformy jsou hlavně výnosný kšeft.

³⁰ Ani tady není příliš jasné, čím se má lišit od vzdělání 2.0. Standardní poučky rozdílly vztahují i k roli učitele. Učitel už nemá být průvodce světem vzdělání a zdrojem znalostí, nýbrž je součástí procesu kolaborativního vytváření znalostí. Dále mají být šířeji otevřené vzdělávací zdroje, dochází k opouštění fyzických prostor institucí, k prohloubení interdisciplinárního přístupu a ke spolupráci napříč institucemi, regiony i národy, resp. odstraňování překážek. Studenti se emancipují a posunují od pasivního přijímání znalostí k aktivnímu přístupu. Dostupné připojení na internet usnadňuje přístup ke znalostem a systém vzdělání je demokratizován. Klíčovým faktorem se stává motivace studenta ke vzdělání, přičemž má klesat vliv prostředí (např. hmotné situace).

individuálním potřebám studenta. Virtuální realita a digitalizace mohutně proniká do vzdělání. Dodejme, že robot sice učit může, leč kantor nenahradí. I když může docházet k proměně jeho klíčové role ze zvěstovatele informací v jejich testera a interpretátora.

Jak naznačené vidí tuzemská iniciativa Průmysl 4.0? Kritickým faktorem zvládnutí dopadů změn 4.0 na zaměstnanost má být „*kvalita a fungování vzdělávacího systému, a to včetně procesu rekvalifikací a celoživotního vzdělávání*“ (Mařík a kol., 2017, s. 18).³¹ V duchu frází o nutnosti celoživotního vzdělávání všech, včetně těch méně kvalifikovaných, jejichž pracovní místa i4.0 odbourá. Celoživotní vzdělávání má být nezbytností v informační éře digitalizace, automatizace, kybernetizace, robotizace. Nic nového, to už slycháváme od 60. let. Celoživotní vzdělání se ale již realizuje, leč značně selektivně. Spíše prohlubuje sociální a jiné polarizace a výrazněji nepomáhá vylepšovat pozice, ani šance na lepší uplatnění, těm, které technologie vytlačují. Již tradiční bývá opakované volání po kvalitní výuce v oblasti ICT dovedností, po všeobecných znalostech potřebných pro pochopení podstaty procesů 4IR i po znalostech a dovednostech odborných. Opět včetně obligátně-povinného zaklínání se interdisciplinarity a připomínáním, že s idejemi a trendy 4IR se mají seznámit také studenti humanitní oborů – „*v rozsahu potřebném pro jejich působení při rozvoji společnosti*“ (dtto).

Nicméně by nebylo od věci, už i dětem a mládeži od mala též vštěpovat, že nové technologie mají vždy sloužit člověku, a nikoli naopak. I to, že hlavním smyslem technologického pokroku nemá být kšeft a profit, nýbrž usnadnění života a práce. Nové technologie, včetně ICT, přitom nezřídka život a práci neusnadňují, ale spíše komplikují a problematizují. Práci mnohdy reálně ještě přidělávají (resp. uměle vytvářejí) a odcizenost doby ještě dramaticky prohlubují. Symbolem vyššího statutu se dnes stává nedostatek volného času. Dříve se lidé chlubili tím, že si mohou užívat života plného klidu, pohody a volného času. Dnešní elity se naopak velmi okázale chvástají tím, že tzv. nestíhají. Kdo neustále pracuje (resp. skutečnou a užitečnou práci mnohdy spíše předstírá) a nemá čas na zábavu je vnímán – především v Americe – jako vzácný a žádaný. „*Cool*“ je přitom též nestíhání nákupů a nechávání si např. i základní potraviny dovážet. Okázale a viditelně. V obecnějším kontextu dodejme, že jedním z důsledků digitalizace je také i prudce se rozšiřující sebeorganizace zaměstnanců, a to nejenom u práce z domova. S tímto ovšem automaticky rozhodně není vždy spojena větší pohoda a radost z práce, více klidu, více možností věnovat se sobě nebo rodině a méně stresu, nýbrž mnohdy pravý opak. Dramaticky stoupá riziko přetížení, riziko porušení adekvátní rovnováhy mezi životem pracovním a soukromým i riziko zdravotních obtíží typu vyhoření.

Dramaticky roste i faktická závislost na technologiích, kdy opěvovaná tržní svoboda volby je relativizována praktikami velkých hráčů, které spotřebitelské preference nerespektují, nýbrž tyto diktují a sami vytvářejí. Kdy např. nutí pořizovat si další a další verze programů a přístrojů, které jsou většinou lidí sice nechtěné a nevyhovující, leč není vyhnouti.³² Prohlubuje se závislost

³¹ Potřeba změn ve vzdělávacím procesu je v citované publikaci analyzována zpočátku pod plakátovými slogany typu „*Kreativitu může úspěšně naučit jen kreativní učitel*“ (Mařík a kol., 2017, s. 184) a s frázemi o nutnosti zkvalitnění vzdělávacího procesu. Nejdříve má být potřeba financovat výzkum Průmyslu 4.0, tento má poskytovat i poznatky potřebné pro výuku. Aneb „*poznatky o Průmyslu 4.0 musejí proniknout do celé populace*“ (dtto), což vyžaduje uvedené, ale též i zavedení nových předmětů a studijních oborů. Telegraficky je naznačen současný stav v regionálním a vysokém školství a směry dalšího vývoje, včetně klíčových témat. Víceméně ale povětšinou v rovině obecných frází a proklamací. Konkrétní opatření formuluje až pasáž kap. 9. cit. publ. nazvaná „*Klíčová témata*“, kde se s celou řadou navrhovaných opatření souhlasit dá. Včetně např. apelů na posílení důrazu ohledně výuky matematiky (a jejího významu), včetně povinné maturity z matematiky.

³² Nepořídít si vyšší verze nelze, i když je nevyužíváme ani nepotřebujeme. Volba životního stylu je už nemožná a uživatelská svoboda stále omezenější. Končí licence, končí podpory, verze a přístroje i programy jsou záměrně nekompatibilní. Není vyhnouti, nežli kupovat další a další a učit se nové a nové aplikace. Je toto pokrok? Pro koho? Opravdu je tvor, chlubící se implantovaným čipem, kterým prý může platit či odemýkat (a který už netrpělivě čeká, až chytrá zařízení za něho budou určovat, na co má odpovědět, kam má přijít, co si kde koupit, na jaký program se bude dívat) obdivuhodným vizionářem úžasného pokroku? Nebo zdegenerovaným magorem

na technologiích zneužitelných, masově využívaných k manipulaci, desorientaci a k permanentnímu špehování. Opravdu je tak báječné a pouze k bezpečnosti přispívající, že města jsou zaplavena stovkami tisíc kamer? Technologie, včetně zárodků AI, už rozpoznávají a následně vymazávají nevhodné texty, komentáře a nekorektní příspěvky na sociálních sítích. Kdosi nikoli virtuální ovšem technologie musel naprogramovat a nastavit kritéria ... Což v kontextu 4IR už nemusí zcela platit. I dnešní software jsou schopny (např. z plateb kartou či vyhodnocováním informací o poloze z chytrých telefonů) sestavovat spotřebitelský profil. Ohromné objemy informací pak umožní zpracovat AI. Kontrola společnosti už přestává být doménou lidí, tuto již ovládá AI,³³ která dostává přesné zadání, co má např. eliminovat. Modernističtí progresivisté mantricky opakují, že se už nemusíme nic pracně a nezábavně učit, neboť si všechno přece můžeme rychle vyhledat. Přitom kriticky lze pracovat pouze s informacemi, které máme uloženy v paměti, které jsme si adekvátně osvojili, v neposlední řadě včetně souvislostí. A nikoli s těmi, o kterých máme pouze povrchní povědomí a mlhavou představu, kde by mohly být – hlavně bez jakékoli námahy a rychle – k nalezení. Nikdy nezapomínejme, že skutečné vzdělání nespočívá v tom, že děti a studenty budeme vybavovat pouze tím (znalostmi, dovednostmi, kompetencemi etc.) co budou tzv. „potřebovat“, přesněji tedy pouze tím, čím mohou uspět v globální konkurenci na trzích práce. Kritické a netradiční myšlení, vlastní normální zdravý úsudek,³⁴ všeobecný přehled, vědomostní bohatství, schopnost adekvátní práce s informacemi, chápání architektury souvislostí, zkrátka skutečné vzdělání k tomu náležet opravdu nemusí. Internetoví omezení a flexibilní digitální otroci je – k papouškování jediných správných pravd, a k tomu, aby byli stále a vždy ochotně po ruce, bez jakýchkoli jistot a stability – opravdu nepotřebují. Právě naopak. Jsou vybaveni pouze kompetencemi, které právě vyžadují aktuální situace na trzích práce. Pokud trhy zavelí něco jiného, tak i lidé se poslušně změní a flexibilně přizpůsobí. Nemají stálá zaměstnání, neustále jsou nuceni na globálních trzích někam kočovat a podřizovat se jejich diktátu. Jistá smlouva, pevná pracovní doba, stálá zaměstnání se mají stávat minulostí. Má přicházet nová, daleko dobrodružnější éra – na straně jedné plná nových fantastických možností, na druhé i nejistoty. Neopomíjme ani vážné nebezpečí digitální demence.³⁵ A to i v kontextu otázky, na kterou se často záměrně rádo zapomíná: „*Jaký vliv mají počítače a digitální technologie na náš*

nebezpečným pro sebe i pro celý svět? Proč se dobrovolně vzdává kontroly nad životem a ve jménu pohodlí a iluze svobody radostně podřizuje diktatuře technologií a jejich vládců? Nezešílel člověk jako živočišný druh?

³³ (Staněk, Ivanová, 2016) **4IR vnímají coby kvalitativní skok. Zanikne mnoho pracovních míst a výroba se čím dál více obejde bez zásahu člověka. Za specifikum 4IR považují, že ani kontrola už nezůstává ve sféře člověka, ale přenáší se na AI. Vládnoucí elity nepotřebují ani mezičlánek zprostředkující výsledky kontroly společnosti.**

³⁴ V režii nátlakových neziskovek sílí stádní výchova k potlačení vlastního úsudku. S cílem výchovy k destrukci vlastního myšlení, k destrukci všeho normálního i k tomu, aby se už i malé děti styděli za své kulturní i národní kořeny. Míra ideologizace i našeho školství je dnes větší, než za minulého režimu. Místo skutečného a kritického vzdělání se do dětí a mládeže hustí kampaně s vymýváním mozků „vědeckým“ genderismem, „vědeckým“ multikulturalismem, „vědeckým“ evropsismem ... Např. multikulturní výchova se už ani nenamáhá předstírat, že přináší byť nepatrnou znalostní hodnotu. Prioritní je emocionální manipulace dětí směrem k pochybnostem či úplné rezignaci na vlastní národní identitu. V kontextu vzdělání 4.0 dodejme, že slabým článkem v této indoktrinaci je mnohdy učitel, který se s pokrokářskými fantasmagoriemi plně neztotožňuje a tudíž „nesprávně“ uvažuje i vyučuje. Cestou k formování „nových Evropanů“ má být obejítí neochotných pedagogů rychlejším zavedením alternativních forem vzdělávání s masovějším využitím ICT. Učitel už tady není zprostředkovatelem znalostí, nýbrž pouze dohlížejícím „koučem“. Výklad mají nahradit ty „správné“ elektronické materiály.

³⁵ Srov. (Spitzer, 2014, 2016). Knihy se staly oblíbeným terčem útoků tzv. osvícených pokrokářů, kteří Spitzera nazývají „inkvizitorem“ a omílají oblíbené klišé, že kdo není z tzv. pokroku (včetně údajně pouze úžasných, a bezproblémových, ICT) bezvýhradně nadšený, prostě nerozumí modernímu světu, nevyhnutelným trendům a bojí se všech změn. Což platí i o údajně jednoznačné blahodárnosti digitální techniky ve výuce a při studiu. Kdo zde freneticky netleská a hystericky nad ICT nejásá, je hloupým, nevzdělaným a politováníhodným zpátečníkem.

mozek“³⁶ Počítače mají být pomocníky a nástroji poznávání světa, přičemž děti i mládež (ale ani dospělí) by se neměli nikdy stát jejich otroky, kteří vlastně již pouze vykonávají příkazy typu: najdi, odklikni, napiš, přidej do přátel apod. Nad digitalizací dětí a mládeže fakticky ztrácí rodiče i společnost kontrolu. Člověk je ale tvor smečkový, který ke svému učení a životu potřebuje kolem sebe lidi a nikoli přístroje. Potřebuje přitom bytosti živé, ne virtuální. Nadměrné využívání internetu a digitální médií, počítačů, smartphonů, herních konzolí i televize v dlouhodobém horizontu poškozují tělo a především mysl, kdy dochází k zaostávání funkcí mozku. Digitální média nás zbavují nutnosti vykonávat duševní práci a vzniká na nich závislost. Digitální mapy a navigace GPS připravují o schopnost vyznat se ve složitějším prostoru a adekvátně rozvíjet orientační schopnosti.³⁷ Čím více si lidé život usnadňují nějakou technikou, tím více jim zakrňují vrozené instinkty i nabyté dovednosti. Vyhledávání a psaní na počítači zplošťuje myšlení, kdy už texty sami ani netvoříme, nýbrž pouze přesouváme, kopírujeme a kombinujeme. Navíc už nepíšeme rukou, čímž ochuzujeme i jemně motorické schopnosti a příslušné oblasti mozku. Sociální sítě nás děsivě připravují o styk se skutečnými lidmi, kdy unikáme stále více a více do iluzorní virtuální reality a umělých vzorců chování.³⁸ Počítačová gramotnost od útlého věku není zárukou větší vyspělosti a zralosti sociální, pozorovat lze opak. Nadměrné a pouze pasivní přijímání informací způsobuje řadu problémů a mnohé děti jsou díky ICT opožděné. Digitální éra internetových médií má přinášet údajnou interaktivitu, kdy každý čtenář může (teoreticky) být zároveň i autorem. Vede toto k lepší informovanosti, většímu zájmu o dění kolem nás nebo ke kultivovanějším a fundovanějším diskuzím? Spíše právě naopak. Větší počítačová gramotnost má údajně být zárukou před manipulací. Opět je však realitou spíše pravý opak. Manipulace je dnes daleko, daleko snazší. Digitální technologie způsobují nevyvážený vývoj mozku, kdy u některých těžce závislých jedinců lze pozorovat i vnitřní rozklad osobnosti. Nepřetržitý konzum a komunikace dětem zkracuje čas pro volný pohyb a nerušený rozvoj. U kyberdětí a kybermladých se nadužíváním digitálních médií snižuje schopnost učení, nové technologie přispívají k pronikavému nárůstu poruch pozornosti a poruch čtení, vedou k úzkosti, otupělosti, pocitu osamělosti, poruchám spánku, poruchám sociální interakce, k depresím, zesilují a spouštějí sklony k násilí i agresii či přispívají k nadváze a úpadku fyzických dispozic. Umocňují konzumní a povrchní způsob života, poškozují, brzdí a omezují rozvoj myšlení a mají negativní dopady na sociální i citové jednání uživatelů, přesněji pasivních a často i závislých³⁹ konzumentů. Interaktivnost nebo tvořivost tyto technologie ve skutečnosti nerozvíjejí, nýbrž naopak. Mnohé z elektronických pomůcek sice děti stimulují, ale neučí.⁴⁰ Interaktivní pomůcky vyžadují mnoho energie na interakci a té už méně zbývá na vlastní předmět studia. Videokonference, internetové školství, interaktivní tabule a další digitální technologie jsou sice pro mnohé velice atraktivní a líbivé, mohou snad někdy šetřit i náklady, ovšem kvalitu vzdělání neoddiskutovatelně snižují. Nové technologie nedémonizujme, nicméně mírněme fanatickou posedlost vším digitálním. Střízlivěji nahlížejme na fráze o úžasném pokroku, okořeněné dojemnými pohádkami o

³⁶ (Carr, 2017) ukazuje, jak nové technologie mění způsob myšlení, priority rozhodování i strukturu lidských mozků. Interaktivní internet má celou řadu přínosů, ovšem vede také k roztříštěnosti informací, neschopnosti zpracovávat tyto hlouběji, neschopnosti vnímat kontext, rozumět obsahu či se soustředit. A způsobuje závislost.

³⁷ Uživatel už sám nenaviguje, nýbrž je navigován. V duchu postmoderního imperativu, že všechno musíme dostat bezpracně a bez toho, aby tomu byl věnován adekvátní čas i úsilí. Pokusy přesvědčivě prokazují, že zapnutím asistenta v podobě satelitní navigace lidé vypínají vlastní mozek a pozbývají tím i orientačního smyslu.

³⁸ Sílí varování před „kyberfeudalismem“. Běžný život je stále více deprimující, nejistý a nesvobodný, což je kompenzováno sociálními sítěmi a šířeji kyberprostorem, s iluzí svobody, volnosti i jisté „mystické kvality“. Vývoj tak má v reálném životě směřovat k feudalismu, a v době volna a vnitřního života ke kybersvobodě.

³⁹ Návykovost na technologiích, ale i sítích, odráží termíny jako „digitální heroin“, resp. „elektronický kokain“ (přístroje s displejem), „digitální drogy“ (videohry) či „technologická narkomanie“. Nejzranitelnější jsou děti. Ve virtuálním prostoru se více ztrácejí chlapci než děvčata a mívají i větší problémy s životem reálným. Kluci z počítačové závislosti přitom obvykle nikdy nevyrostou, na to je byznys např. počítačových her příliš mocný.

⁴⁰ Hovoří se o „video efektu“, kdy děti sledující obrazovku se naučí méně, nežli děti které jenom poslouchají.

úspěšných geniálních vizionářích či nových základech digitální občanské společnosti. Někdy přímo v duchu nového náboženství „*dataismu*“ (nezpochybňované uctívání dat a datových toků). Je nezbytné zachovat si duševní zdraví a (alespoň) vnitřní svobodu. Opatrnosti a zdravého rozumu nikdy není dost ani v případě elektronizace veřejné správy (e-Government) nebo u módních pokrokářských návrhů na elektronické volby, což normální lidé i strany musí striktně odmítat. Volby nesmí být degradovány na pouhé kliknutí myši kýmkoli a odkudkoli.

Pokrokářská destrukce školství

Autor textu působí ve vysokém školství nepřetržitě, včetně let studentských, tři a půl dekády. Dovoluje si srovnávat hlavně na základě každodenních zkušeností se studenty. A konstatuje hrozivě sestupnou úroveň tuzemského školství a vzdělání. Jeho kvalita dramaticky klesá, na čemž vůbec nic nemění ani prestižní akreditace, různé ceny či mediálně vděčně umístění škol v jakýchsi žebříčkách. Hlavní příčiny? Pokrokářské modernizační snahy, s neúměrnou (pseudo)liberalizací a především v 90. letech důsledná likvidace všeho, i dobře fungujícího.⁴¹ I v tuzemském školství – ale i v rodině a celé společnosti – zoufale chybí mužský princip, coby symbol řádu. Fráze o znalostní společnosti velí, že daleko důležitější, nežli učit děti a studenty konkrétním znalostem či dovednostem, je podporovat schopnost učit se. Líbivá idea a v něčem i správná. Leč pokrokářská realita? Děti a studenty nenaučit vůbec nic (tedy kromě toho, že mají samá práva, bez jakýchkoli povinností a odpovědnosti, i samozřejmý nárok na úplně vše, a vsugerovat jim i ukázat, jak se cítit tzv. diskriminovanými) a ničím obtížným, namáhavým a nezábavným nikdy nestresovat jejich vždy úžasné a výjimečné osobnosti. „*Otevřené*“⁴² vzdělání a školy podle modernistů? Už nikoli vzdělávací instituce, s nezbytným řádem, kázní (a to i vnitřní), disciplínou a autoritou kantora, nýbrž kamarádská zábavná a komunitní centra a líhně politické korektnosti. Skutečné učení a opravdové vzdělání přitom není (ani nikdy nebude) jen hrou a zábavou, bez námahy a úsilí. Školy musí zůstat institucemi výchovnými a vzdělávacími, s nezbytným řádem i autoritami. Dnešní modernistická centra zábavy a korektnosti aktivisticky produkují sebestředné narcisy rozmazlené, přecitlivělé a útlocitné, neodolné, postrádající schopnosti odolávat nástrahám světa (který opravdu není pouze „*sluníčkový*“) a neschopné, i sobecky programově odmítající, převzít odpovědnost. Nevzdělanost (nejen) mladých a nedovzdělanost je důsledkem celé řady různorodých faktorů. V pozadí s hlavními příčinami v podobě – zpočátku neúměrné a posléze již naprosto bezbřehé – liberalizace a korektního pokrokářství.⁴³ Zmíňme též postmoderní hodnotový relativismus (s absencí základních hodnot i adekvátních kritérií), citovou plochost, pokryteckost i agresivitu dnešní doby či redukci člověka samotného z cíle na pouhý nástroj tržní ekonomiky a

⁴¹ S orientací na nevhodné vzory a jejich kopírování v duchu přístupu „*papežštější nežli Papež*“. I ve školství (a zdaleka nejenom tam) bylo švejkovsky kreativně přejímáno – tentokrát ze Západu – obvykle to nejhorší. S nesmyslným, a současně důsledným, rušením a likvidací všeho minulého, včetně dlouhodobě osvědčeného i nadčasových principů výchovy a vzdělání. Včetně napodobování i překonávání vzorů neodpovídajících našim tradicím a kořenům. Zmíňme likvidaci technického vzdělání, včetně průmyslovek, promyšlené sítě učňovského nebo speciálního školství. Před rokem 1989 byl u nás na světové úrovni systém předškolní výchovy atd.

⁴² V roce 2014 byla přijata *Strategie digitální vzdělávání*. Toto má být „*otevřené*“ a využívat digitální technologie na podporu výuky a má zahrnovat i učení a vzdělávání, které rozvíjí digitální gramotnost žáků, jejich informatické myšlení a má tyto adekvátně připravovat na uplatnění na trhu práce i ve společnosti. Realizaci plánu má bránit špatná komunikace. K dalším překážkám modernizace školství mají náležet „*zastaralé představy o vzdělávání*“ (tj. nevzdělaná konzervativní reakce nechápe údajně nevyhnutelnosti a pokrokářské dobro) i „*nedostatečný přehled o možnostech digitálních technologií*“ (tj. kdo uvažuje střizlivě a realisticky, není jen dostatečně informován, přesněji správně indoktrinován). V roce 2016 MŠMT mělo vytvořit alespoň komunikační strategii. Deklarovanou „*otevřenost*“ vzdělávání propagují hlavně pokrokáři, v čele s nátlakovými neziskovkami a vzdělávacími think tanky, žonglující hesly o rovnosti a spolupráci, občanské společnosti i „*symbolech svobodné kultury*“. Tudiž i smysluplný cíl zvýšení digitální gramotnosti, resp. ICT dovedností se zvrhl v cosi docela jiného, v neposlední řadě včetně štedrých penězovodů směrem ke spráteným neziskovkám.

⁴³ Podrobněji viz (Sirůček, 2016 a jiné).

soukromých profitů v rámci procesu vzdělávání, které bývá zaměřováno pouze za profesní přípravu. Fatalistické spoléhání na všemocnou „*neviditelnou ruku trhu*“ může i v oblasti vzdělání vést ke katastrofám.⁴⁴ Kromě celkového stavu společnosti, neopomeňme zdůraznit totální bezkonceptnost a neplánovitost školských politik (kdy vzdělávání nekoresponduje se společenskými potřebami), absenci jasné vize směřování, neuvěřitelně diletantské reformy vzdělávacího systému z dílny samozvaných expertů i problematické financování školství.⁴⁵

V rovině konkrétnější nelze nezmínit destrukci výuky zdaleka nejen matematiky, a to hlavně na školách středních, dále likvidaci povinných osnov a studijních základů. A další nové trendy, neustále se zaklínající potřebami, osobnostmi a názory žáka či studenta. S neúměrným zaměřením na vymýšlení si, hraní, zábavu, motivace, i na možnost volby ohledně toho, co, a jak, se má studovat. S čímž souvisí naivní experimenty s cílem zmíněného „*učení bez námahy a pouze zábavou a hrou*“. Nezřídka zaštitované údajně vědeckými poznatky z pedagogiky či psychologie atd. Ovšem, musí se jednat o poznatky náležitě pokročilé, jiné jsou odmítány a striktně tabuizovány. „*Zážitková pedagogika*“ pro samé motivace, hry, experimenty, projekty a neustálé diskuze a debaty zapomíná na vzdělání, znalosti i dovednosti. A násobně chybí potřebná kázeň a nezbytný řád, jakožto i nezbytné studijní a pracovní návyky. Smysl přitom určitě má i jisté biflování a memorování i nezbytný dril ve smyslu paměťových cvičení.

Módou se stalo kritizovat naše školství – údajně c. a k. rakousko-uhersky či komunisticky „*zatuchlé*“ – za přílišný důraz na vědění a na znalosti, které jsou ale ve skutečnosti naopak zcela nedostatečné. Pokrokaři považují školu, která hlavy plní znalostmi za něco obudného a ohánějí se výkřiky o nepotřebnosti „*chodících knihoven*“. Podle nich má škola poskytovat jen fragmentované informace (které za čas už stejně nebudou platit – v duchu postmoderního relativismu), zato internet má být naprosto úžasný ... O násobně větší fragmentaci, se kterou je tento spojen, však mlčí. Mladým, i když už v útlém věku uživatelsky zvládají ICT,⁴⁶ bolestně chybí všeobecné vzdělání a všeobecný přehled, rozhled i nezbytný nadhled. Znalostí a vědomostí se bolestně nedostává. Proto je i nutné změnit zkoušky, včetně maturit, tak aby se znalosti nejišťovaly. Tažení proti tzv. biflování je ve skutečnosti bojem proti učení se vůbec, často pod hlavičkou alternativních metod výuky a její tzv. modernizace. Všechno, co může být pro někoho těžké a nepříjemné, musí ze školy vymizet, nebo se alespoň nesmí zkoušet. Žáci a studenti nesmí být nikdy ve stresu a především musí o všem neustále diskutovat. Tzv. diskuze, bez adekvátních znalostí (které je nutno pracně si osvojit) jsou ve skutečnosti plytké tlachy a žvásty, včetně pochybných prezentací povrchností a banalit. Nutné je mírnit i bezmezné nadšení z esejů, v reálu mnohdy kvaziodborných paskvilů. Namísto tzv. biflování se děti stávají permanentními sběrači navzájem nesouvisejících střípků informací na internetu. Což je ústupkem obecné nechuti pracně studovat, číst, přemýšlet a opravdově se vzdělávat. Všechno přitom nejde vyooglovat a všechno opravdu nezachrání všudypřítomné projekty.

Dnešní mladí jsou méně vychovaní, drzejší, arogantnější, agresivnější i sobečtější – solidarita je pro mnohé neznámým pojmem. Jiní sobeckost a prázdnotu maskují okázale ušlechtilým pácháním pokročilého zlo-dobra, nezřídka s radikalismem a entuziasmem nezralého mládí.

⁴⁴ Vzdělání se čím dál více dostává pod silný tlak ekonomických imperativů a komercializace. Což může být hrozbou např. pro humanitní vzdělání. Přitom pouhá technická specializace (vyhovující požadavkům efektivnosti a produktivity) pro kultivaci kritického a inovativního myšlení, a šířeji i pro kultivaci demokracie, nestačí.

⁴⁵ A to např. u vysokých škol – z hlediska objemu prostředků i efektivnosti a smysluplnosti rozdělování. Se zde související dlouholetou praxí „*létajících profesorů*“, pověstnou čárkovací metodou za tzv. vědecké publikace a aktivity, „*citačními mafiami*“, resp. vědeckým „*kafemlým*“. A v neposlední řadě s hysterickou posedlostí impakty, WoSy, Scopusy, sciometrií, resp. projekty a granty, kdy hlavním úkolem badatele se stalo jejich shánění, sepisování mnoha žádostí, zpráv, hodnocení. Což je mnohdy důležitější než obsah samotný. Nehledě na složitost, byrokratičnost i nezřídka nemálo podezřelé přidělování v rámci škodlivého grantového financování.

⁴⁶ Ve škole získané či prohloubené dovednosti by se neměly týkat pouze sféry ICT. Ohledně dalších dovedností, včetně manuální zručnosti, lze konstatovat obdobné jako u znalostí – tuzemské školství tyto hrubě zanedbává, zrušeny byly předměty typu dílem či pozemků apod. Dnes se slavně někde znovuobjevují polytechnická hnízda.

Děti i mládež tragicky trpí prázdnotou, cítí se osaměle a stále odcizeněji a přitom jsou společností manipulovány do role narcisů. Jsou na každém kroku zahlcovány pohodlnými pseudoprožitky, přičemž chybí opravdový kontakt, skutečné zážitky a především aktivita a iniciativa. Všechno se jim tak jeví jako samozřejmost. Jádro problému nespočívá v dětech samotných, jejich chování je odrazem společnosti. Neblahý vliv mají i proměny charakteru rodiny, kdy rodičovská péče (včetně času) je suplována náhražkami – konzumem, virtuální realitou. Škola přitom mladým neposkytuje náležitý řád, který často chybí i v rodinách. Právě pevný řád a jasná pravidla děti i mládež potřebují. Mimo jiné proto, že vnášejí do jejich života pocit jistoty, opory i klid. Pokud adekvátní řád absentuje, mění se škola v pouhou „zábavnou instituci“. A již negarantuje nejenom potřebné znalosti a vědomosti, nýbrž v mnoha případech ani pracovní návyky nutné pro život, resp. učební návyky nezbytné pro další studium.

Svoboda bývá pokrokařsky zaměňována za neukázněnost a nevychovanost. Vše je dovoleno, neexistují žádné hranice a nezbytné mantinely, každý má právo na cokoli. A naprosto žádné povinnosti. Zvrácený je pokrokařský konstrukt, že dítě je malý dospělý, tedy bytost stejně rozumná i zkušená, která má být schopna rozpoznat, co je dobré a správně nejenom pro ni samotnou. Sílí šikana a excesy obtěžování se posouvají do stále extrémnějších poloh. A nové technologie jejich dopady výrazně zesilují. Přibývá šikany nejen mezi žáky a studenty, nýbrž i šikany a útoků na pedagogy. Ponižování, šikana, agrese jsou pokrokařsky ovšem nazírány jako nezbytná „daň za svobodu“. Učitel přitom mnohdy nenachází nikde žádné zastání a fakticky nemá legální prostředky, jak čelit narůstající agresi. Současný systém není schopen často řešit ani následky, natož čelit příčinám. Blábolení o prevenci v drsné realitě neobstojí.

Nedostává se autorit a vzorů. Pokrokařství směřuje k odstranění autority nejen učitele, nýbrž i rodičů. Tito mají za téměř již i zákonnou povinnost dítě sentimentálně hýčkat, pěstovat jeho ego a všechno mu dovolit, bez mantinelů, zákazů i povinností. A učitel? Neo-osvíceneckým ušlechtilým ideálem je benevolentní kamarád, který děti nijak nevede, ani neomezuje, pouze s nimi kreativně o všem diskutuje, přičemž se všichni navzájem spontánně obohacují. Žáci už nejsou žáky a studenti nejsou studenty, nýbrž jde o přehnaně hýčkané „klienty“. Ze studenta je zákazník.⁴⁷ Pokud něco neumí nebo nezná, vina je vždy automaticky na straně vzdělávací instituce a kantora. A i zde korektně pokrokařské pdytepe mění a zatemňuje skutečný význam slov – lenost už není leností, nýbrž politováníhodnou prokrastinací, nevychovaný rošťák není zlobivým frackem, nýbrž trpí hyperaktivitou etc. Žáci a studenti jsou tak neustále utvrzováni v tom, že příčiny svých problémů a svých neúspěchů nemají hledat především u sebe.

Touha po vzdělání je dnes menší, nežli např. v 90. letech. Společnost jako celek hloupne – což má být v dimenzích Evropy umocněno „naředěním“ obyvatelstva migrací – a stále méně jejich členů je do formování společnosti či politiky smysluplně zapojeno. Svět se jeví stále složitější, přibývá informací, včetně záplavy spamu, a orientace v rychle se měnícím světě je pro stále více lidí obtížnější. Z národa se stává atomizovaná, levná síla, která nezná historii, potřebné souvislosti, příčiny a světu nerozumí. A je lépe manipulovatelná a ovládaná. Součástí pokrokařských plánů je i podvracení školství, které je zaměřené na výkon a znalosti a jeho nahrazení inkluzivním systémem. Pod fanglemi snižování nároků, aby tyto zvládali a stíhali i ti méně chytří, nastává drastický pokles vzdělanosti i schopnosti kritického myšlení.

Negativní roli sehrává pokrokařská snaha o povinnou a všeobjímající inkluzi „za každou cenu“, kdy už samotná idea je pochybná. Vede k mrhání silami i penězi, nárůstu byrokracie a hlavně jde o nebezpečný experiment na dětech. Kým je urputně prosazován? Rodiči (a dětmi) či odbornou veřejností, učiteli, školami? Nikoli, nejzuřivěji tlačí nepřehledná síť neziskovek a aktivistů. Opakují mantru, že jde o naplňování rovného přístupu ke vzdělání, a že integrovaná výuka automaticky obohacuje každého. Věcné protiargumenty jsou inkluzátory ignorovány či dehonestovány s tím, že inkluze rovná se pokrok a modernita. Vyděračsky hrají na city a

⁴⁷ Kterého nezajímá studovaný obor, nýbrž pouze certifikáty a diplomy nutné k prosazení na pracovním trhu.

vyhlašují, že kdo plošnou inkluzi nevíta, postrádá empatii a postižené nenávidí. Inkluze ničí specializované školství, bere handicapovaným možnost zažít radost z úspěchu a vystaví tyto kruté šikaně. Každý opravdu vše nedokáže a daleko lépe mu je ve specializovaném zařízení. Pokrokaři vytrvale ignorují rozdělení IQ v populaci a fakt, že na kvalitní maturitu a opravdové vysokoškolské vzdělání prostě každý nemá, a to bez ohledu na kvalitu vzdělání, která se mu dostane. Což v některých případech platí i pro úroveň normální školy základní (kdy se IQ žáka a asistenta opravdu nesčítá). Školy jsou však financovány podle žáků a studentů, takže maturitu mnohý nesloží, na školách vysokých klesají body nutné k přijetí a úroveň dále klesá. Nemístně se snižují nároky, tak aby vyšší vzdělání bylo dosažitelné pro každého – bez ohledu na jeho schopnosti, zaměření i pílí – a tímto se prý buduje tzv. znalostní společnost. Nároky se nepřiměřeně snižují na školách vysokých a mnohde lze konstatovat konstituování nové společenské smlouvy, v duchu parafráze vousatého vtipu z dob před rokem 1989, kdy se nyní „učitelé tváří, že učí, a studenti se tváří, že studují“ Výuka se tragicky rozvolňuje, kdy nezřídka jde pouze o trapnou parodii studií. Mnohé předměty i celé obory jsou devalvovány, s čímž ruku v ruce kráčí neumětelsví, lidová tvořivost a diletantismus. Snad jen technické školy se pořád snaží udržet jakousi úroveň. Ostatně není vysokých, resp. tzv. vysokých škol u nás neúměrně mnoho? Dramatický pokles nároků je patrný hlavně na školách středních a základních. Někde se už ani neznámkuje, ani se nežadávají domácí úkoly, aby žáci nebyli ani v nejmenším stresováni. Podle pokrokařských konstruktů známkování vede k pocitu ohrožení a omezuje tzv. vnitřní motivaci, tudíž je zpátečnický a zavrženíhodný. Tzv. „svobodné“ školství neuznává osnovy, ani rozvrhy, ani učební hodiny, děti o všem diskutují a učí se pouze to, co sami chtějí a uznají pro sebe za vhodné. Výsledkem jsou žáci a studenti rozmazlení, neukáznění, sociálně nezralí, tupě nevzdělaní a nezřídka katastrofálně nepřipravení na realitu. Nejenom praxe, ale i na studia další. Mnozí se neumějí učit, neboť to nikdy nepotřebovali. Doslova alarmující jsou statistiky psychologických i fyzických testů, kde stále větší procento mladých křiklavě neobstojí, přičemž se limity a nároky ještě i snižují. Hlavní důvody? Děti a mladí méně sportují, chlapi i muži jsou zženštilí a slabošší, děti i dospělí poloděti jsou více závislé na rodičích, rodiny jsou nezřídka nefunkční a rodiny, vzdělávací instituce i celý systém mládež neúměrně rozmazlují. Formují tak rozmazlené a zbabělé sobce se strachem k sebemenší odpovědnosti. V obecnější poloze lze varovně připomenout, že do globální konkurence jsou vrháni mladí lidé zhýčkaní, neodolní proti nepohodlí i bolesti a hrůzně nepřipravení. Což lze konstatovat v dimenzích celé Evropy, kdy poválečná prosperita trvající cca čtyři dekády přináší právě i generace rozmazlené a daleko méně obezřetné. Především Západní Evropa přitom propadla nebezpečné „iluzi bezbolestnosti“, kdy je fatálně přehlíženo, že i – pro mnohé zcela samozřejmá – prosperita a bezpečnost vždy i něco stojí a vždy také i „bolí“. Definitivně totiž skončila „éra bezstarostnosti“. Přitom bývá ignorován nepříjemný fakt, že Evropa a její okolí se dramaticky proměňuje, a že existují i nepřátelé naší civilizace. Neutěšenou situaci umocňují neblahé pokrokařské trendy, které dorazily už i nám. Ve jménu chorobné politické (hyper)korektnosti jsou na některých západních školách tvrdě cenzurována (a autocenzurována) témata i literatura. I u nás jsou už patrné zuřivé snahy o tragikomické přepisování knih i učebnic, včetně slabikářů s cílem dosažení tzv. genderové vyváženosti. Učebnice mají dětem namlouvat, že vůbec žádné rozdíly mezi muži a ženami a jejich rolem neexistují. S ideálem unisexového hermafrodita. Oslovení „kluci a holčičky“ má také již být genderově nepřipustné, neb prý ženy již od mládí trestuhodně znevažuje. Tuzemští pokrokaři apelují i na přejímání pokrokařských norem zpracovávání vědeckých textů, neopomíjejících obludnosti typu psaní gender neutral. Trapnou módou je nepřechylování ženských příjmení. Smrtelným hříchem se stalo přiznání vědecké pravdy, že konstrukce i fungování ženského a

mužského mozku jsou odlišné.⁴⁸ Genderové disproporce údajně neexistují. Pokud věda i praxe dokazují opak, je nepřipustné a neslušné o tom hovořit. Mužům je médiu i vzdělávací soustavou vtlačováno do hlavy, že vrcholem statečnosti a opravdového mužství je akceptování, že ve skutečnosti jsou ženami. Přitom militantní feminismus svými stupňovanými aktivitami zlepšování postavení žen ve společnosti spíše blokuje a diskredituje. Které postavy, problémy, témata bude nutno korektně vytěsnit z výuky? Neboť ve „*slušné*“ (tj. politicky korektně zmutované) společnosti se o takových věcech přece nemluví. Nežádoucí výroky a nebezpečná slůvka pokrokaři hodlají postihovat zákonem, kdy stíhán má být i samotný „*zločin myšlení*“. Sílí každodenní vymývání mozků a plošná indoktrinace pokrokařskými dogmaty. Dětem, mládeži i dospělým jsou podsouvány liberální pahodnoty, jsou soustavně masírováni směrem k potlačení zdravého rozumu, vlastního úsudku i normálnosti. A to např. pod hesly typu boje proti předsudkům (které jsou zdravé, přirozené, nezastupitelné a chrání nás všechny). S tím, že je korektní povinností radovat se, jak nás všechno bytostně cizí i to, co je nám odporné, a co nás v neposlední řadě smrtelně ohrožuje, nesmírně obohacuje a činí daleko šťastnějšími. Za použití jakých metod? Profesionálně obratnými manipulacemi, hyenistickým zneužíváním emocí, vytěsňováním racionálních argumentů „*prožitkem*“, mesiášstvím, nestydatým lhaním a postfakticitou, cejchováním a vyřazováním všech odlišných názorů. Kdo nezastává jedinou pokrokařskou pravdu, je špatný, zlý a hodně malý člověk. Takto bývá projektováno i vzdělání 4.0. Úžasné 4.0 digitální zítřky nevíta jen zoufale negramotný zakomplexovaný reakcionář ... Jsou vize a projekty 4.0, včetně vzdělání 4.0, opravdu důvodem k optimismu? Je jedinou nadějí lidstva „*robot na konci tunelu*“?⁴⁹ Spíše nežli jedinečná šance na úžasné zítřky – a to i pod chytlavými hesly o digitálním světovém bratrství, s pestře rozmanitým, duhově barevným multi-kulti amalgámem etnik, ras a kultur, resp. o postkapitalistické digitální otevřené občanské společnosti se sdílenými platformami – se projekty 4.0 rýsují jako zrůdná vize totálního podřízení. Jako cesta k elektronickému globálnímu koncentráku, k technologickému otroctví, k získání absolutní kontroly nad vším a nad každým. S další atomizací, s postupující fragmentací společnosti na osamocená, degenerovaná, digitálně dementní a očipovaná individua. S rozbitím společnosti na odlidštěná individua s umělými vzorci chování, která neustále komunikují přes sítě, navzájem se dotýkají na dálku a žijí s roboty. Jejichž virtuální životy provází virtuální sex, kdy se z rozmnožování stává záležitost genetiky a tovární výroby. Na zlenivělá individua pracující jen výjimečně, neboť i intelektuální činnost přece daleko lépe zvládají stroje na myšlení, kvalitnější nežli lidský mozek. Na tupé ovce, které v domyšlivé chlubitosti a bezmezné hlouposti⁵⁰ na sebe na sítích dobrovolně sdělují intimnosti, které by nebyli mnohdy ochotni prozradit ani u ostrého výslechu. Na přecitlivělé pasivní tvory radostně podléhající zhoubné iluzi pohodlí, zahlcené novými a novými projekty a novými a novými aplikacemi. Na unuděná individua, která si chtějí pouze, a bez závazků, pořád užívat, a kterým je od mala vštěpováno tzv. lidské právo „*ubavit se*“ až k smrti. Na politováníhodná individua, která si nadšeně nechávají vnutit úplně vše, a to i ty nejabsurdnější zákazy, ovšem s pocitem, že na všechno mají samozřejmý nárok bez sebemenší odpovědnosti a povinností. Jsou přehlčeni informacemi i možnostmi a podléhají svůdné iluzi obrovské svobody, kdy má být možné úplně všechno, a to tím, že zmizely všechny jistoty. Všechno nové a moderní je jimi považováno za automaticky dobré i prospěšné. Automaticky asistují u každé modernizační proměny tím, že tuto fatalisticky akceptují ještě dříve, nežli fakticky nastane. Na individua, která jsou

⁴⁸ „*Zestejšňování*“ pohlaví popírá přirozené, a normální, rozdíly i v mužském a ženském uvažování. Což úzce souvisí se strašidlem sexismu. Světem se šíří tsunami sexuálního udavačství a honu na čarodějnice v podobě kampaně proti skutečnému či domnělému zneužívání, které mělo prý spočívat v běžných intimních kontaktech.

⁴⁹ Jak populárně hlásají (Šichtařová & Pikora, 2017). Spoléhají na to, že s novými technologiemi přichází rozvoj a bohatství a snad i štěstí. Něco podobného jako prý „*kdysi za zaoceánskými plavbami ...?*“ (tamtéž, s. 294).

⁵⁰ „*Dvě věci na světě jsou nekonečné: vesmír a lidská hloupost. I když s tím vesmírem si nejsem tak úplně jist ...*“ (A. Einstein).

permanentně obłudně manipulována, nepřetržitě sledována a důsledně kontrolována. I když tzv. kreativně pracují z domova, nebo odkudsi jako digitální nomádi (s údajným právem žít kdekoli), jsou přitom nepřetržitě celých 24 hodin denně využitelná a kontrolovatelná. Jejich soukromí neexistuje, stejně jako rozdíly mezi prací a volným časem, resp. pracovním a osobním životem. Automatizované digitální otroctví umocňují chytré přístroje, chytré sítě, chytré domácnosti a inteligentní města či celé regiony pro hloupé lidi. Pro univerzální odcizená a tupá individua, digitální otroky bez kořenů, bez tradic, bez identity, včetně národní, bez vlasti, bez historie, bez názoru, bez vlastního myšlení.

Literatura

- CARR, N. G. (2017): *Nebezpečná mělčina: Jak internet mění náš mozek. Analýza stavu lidské psychiky v době digitální*. Podlesí: Dauphin. ISBN 9788072727803.
- FORD, M. (2017): *Roboti nastupují: Automatizace, umělá inteligence a hrozba budoucnosti bez práce*. Praha: Rybka Publishers. ISBN 9788087950463.
- KURZWEIL, R. (1999): *The Age of Spiritual Machines: When Computers Exceed Human Intelligence*. New York: Viking Press. ISBN 0670882178).
- MAŘÍK, V. a kol. (2016): *Průmysl 4.0: Výzva pro Českou republiku*. Praha: Management Press. ISBN 9788072614400.
- MASON, P. (2015): *PostCapitalism: A Guide to Our Future*. London: Allen Lane. ISBN 9781846147388.
- RIFKIN, J. (2000): *The Age of Access: The New Culture of Hypercapitalism, Where All of Life is a Paid-For Experience*. New York: Putnam Publishing Group. ISBN 1585420182.
- RIFKIN J. (2011): *The Third Industrial Revolution: How Lateral Power is Transforming Energy, the Economy, and the World*. New York: St Martin's Press. ISBN 9780230340589.
- SCHWAB, K. (2017): *The Fourth Industrial Revolution*. New York: Crown Business. ISBN 9781524758868.
- SIRŮČEK, P. (2016): Tragédie korektního pokrokářství. *Marathon*, 138, 2016, roč. 20, č. 4, s. 4-34. ISSN 1211-8591.
- SIRŮČEK, P. (2017a): Bublifuk 4.0? *Marathon*, 145, 2017, roč. 21, zvláštní číslo, s. 3-34 + příloha s. 56-64. ISSN 1211-8591.
- SIRŮČEK, P. (2017b): Výzvy levice ve světle tzv. revoluce 4.0. *Alternativy (časopis CSTS)*, roč. 2017, č. 1, s. 92-132. ISSN nemá.
- SPITZER, M. (2014): *Digitální demence: Jak připravujeme sami sebe a naše děti o rozum*. Brno: Host. ISBN 9788072948727.
- SPITZER, M. (2016): *Kybernemoc: Jak nám digitalizovaný život ničí zdraví*. Brno: Host. ISBN 9788074937929.
- STANĚK, P., IVANOVÁ, P. (2016): *Štvrtá priemyslná revolúcia a piaty civilizačný zlom*. Bratislava: Elita. ISBN 97880 97013585.
- ŠICHTAŘOVÁ, M., PIKORA, V. (2017): *Robot na konci tunelu. Aneb zpráva o podivném stavu světa a co s tím*. Praha: NF Distribuce. ISBN 9788088200048.
- ŠULC, J. (2016): Makroekonomická reflexe agendy Průmysl 4.0 z pozice odborů. *ČMKOS, Pohledy* 2016/1, s. 49-103. ISBN 9788086846637.
- TOMEK, G., VÁVROVÁ, V. (2017): *Průmysl 4.0 aneb Nikdo sám nevyhraje*. Praha: Professional Publishing. ISBN 9788090659445.

Kontaktní adresa:

prof. Ing. Pavel Sirůček, Ph.D.
Katedra mikroekonomie, FPH VŠE v Praze
e-mail: sirucek@vse.cz

AMORTIZACE LIDSKÉHO KAPITÁLU A VĚKOVÁ HRANICE PRO ODCHOD DO STAROBNÍHO DŮCHODU

AMORTIZATION OF HUMAN CAPITAL AND RETIREMENT AGE

Jaroslav Šetek

Abstract:

In the Czech Republic, the intention is to extend the retirement age. Two variants are considered, 65-67 years after 2035 and also 65-year-olds. The age limit at the age of 65 is unacceptable for some professions because of the faster depreciation of human capital. Therefore, economically efficient retirement schemes for early retirement should be set up for professions with considerable physical and mental burden, risk (mining, metallurgy, construction, pilots, rescuers, etc.)

At the same time, the upcoming era of Industry 4.0, accompanied by considerable technological changes, greatly complicates the prognosis for setting the age limit for retirement. The situation needs to address the current problems faced by the Czech economy and its pension system. From the economic point of view, it is precisely the reduction of the retirement age for selected professions with faster depreciation of human capital.

Key words:

amortization of human capital, age limit for retirement

Abstrakt:

V České republice je záměr prodlužovat věkovou hranici pro odchod do starobního důchodu. Zvažují se dvě varianty, jednak 65–67 let po roce 2035 a také zastropování ve věku 65 let. Již věková hranice v 65 letech je pro některé profese z důvodu rychlejší amortizaci lidského kapitálu nepřijatelná. Proto by měly být nastaveny ekonomicky efektivní systémy důchodového zabezpečení pro dřívější odchod do starobního důchodu pro profese se značnou fyzickou a psychickou zátěží, rizikovostí (hornictví, hutnictví, stavebnictví, letci, záchranáři apod.)

Zároveň nastupující éra Průmyslu 4.0 provázená rozsáhlými technologickými změnami značně komplikuje prognózu pro zakotvení věkové hranice pro odchod do starobního důchodu. Situace si vyžaduje řešit zejména aktuální problémy, se kterými zápolí česká ekonomika a její systém důchodového zabezpečení. Ten z ekonomického pohledu spočívá právě pro snížení věkové hranice odchodu do starobního důchodu vybraným profesím s rychlejší amortizací lidského kapitálu.

Klíčová slova:

amortizace lidského kapitálu, věková hranice k odchodu do starobního důchodu

JEL Classification:

B41, J24

Úvod

V souvislosti s pojmem lidský kapitál je v současné době stále častěji diskutováno o jeho rozvoji, resp. investicích do lidských zdrojů ve vztahu k výkonnosti, či konkurenceschopnosti firmy. Ve své podstatě lidský kapitál, chápaný jako rozdílné vybavení lidských zdrojů (podle

biologické a psychologické typologie osobnosti, zdravotního stavu, dosaženého vzdělání, kvalifikace), je schopen přinášet důchod ze zaměstnaneckých vztahů prostřednictvím mezd a platů v produktivním věku, popřípadě i prostřednictvím transferů v poproduktivním – seniorském věku. (Biskup & Voříšek, 2005. Stejně jako u věcného kapitálu lze hovořit i o amortizaci lidského kapitálu, to je ztráta hodnoty tvořivé schopnosti člověka. (Loužek, 2014) Formy této amortizace jsou rovněž fyzické a morální. Fyzické jsou provázány zejména přirozenými (stárnutí...) a patologickými (nemoc, invalidita...) sociálními událostmi. Zatímco morální jsou projevem neschopnosti některých sociálních skupin (zejména nízkokvalifikovaných profesí) přizpůsobit se tendrům inovací plynoucích z vědeckotechnického rozvoje. To bude také jedním ze sociálních a ekonomických problémů Společnosti 4.0.

Pomyslně je amortizace lidského kapitálu vyjádřena mírou odpisů, z čehož vyplývá při určitém stupni (aspekt času zaměstnání v určitém oboru, trvalá ztráta pracovních schopností) nárok na penzi. Míra opotřebení lidského kapitálu akceleruje zejména při zvýšené fyzické zátěži, za nepříznivých hygienických podmínek, za zvýšených stresogenních faktorů při zvýšeném riziku ohrožení života a vyšší náchylnosti k syndromu vyhoření. V České republice se tento problém vztahuje asi k 650 tisícům zaměstnancům ve všech sektorech ekonomiky (nejvíce v primární a sekundární). Právě s problémy urychlené amortizace lidského kapitálu aktuálně zápolí systém důchodového zabezpečení České republiky v kontextu s její politikou zaměstnanosti.

1. Metody

Článek je zpracován interdisciplinárním přístupem společenských věd (zejména ekonomie, finanční teorie, práva sociálního zabezpečení, sociologie a politické vědy.) Převažuje aplikace analytických, komparativních, historických a analogických metod. Hlavními vstupními dokumenty jsou aktuální legislativní normy systému penzijního zabezpečení na příkladu České republiky, které jsou předmětem pro zpracování analýzy. Ta je dána rozdílnou mírou amortizace lidského kapitálu podle profesí pro odchod do starobního důchodu.

2. Výsledky výzkumu

Výchozí filozofie

V Evropské unii se po roce 2000 jednoznačně ustupuje od preferovaných důchodových kategorií. V České republice tomu již nastalo v roce 1992. Tehdy byla zákonem č. 235/1992 Sb., o zrušení pracovních kategorií a o některých dalších změnách v sociálním zabezpečení, zrušena k 31. prosinci 1992 zařazení do tří pracovních kategorií. Zaměstnaní zařazena do I. a II. pracovní kategorie se označovala jako "zaměstnaní preferovaných kategorií". Podstata preference spočívala v odlišných způsobech výpočtu důchodů, u zaměstnání I. pracovní kategorie též ve stanovení nižší věkové hranice pro vznik nároku na starobní důchod (tzv. zvláštní důchodový věk) oproti obecné věkové hranici. Do zvýhodněných kategorií I. a II. byly zařazeny právě profese při zvýšené fyzické zátěži, za zvýšených stresogenních faktorů při zvýšeném riziku ohrožení života a vyšší náchylnosti k syndromu vyhoření. Jednalo se o havíře hlubinných dolů, pracovníků v hutnictví, stavebnictví, zdravotničtí záchranáři, letci apod. To znamenalo respektování principu tzv. profesní invalidity a přiznání nároku na dřívější odchod do starobního důchodu za zákonem stanovený odpracovaný počet roků v této kategorii.

Výši amortizaci lidského kapitálu pro odchod do starobního důchodu lze určit níže pomyslným vzorcem:

Amortizace lidského kapitálu = základní amortizace + preferovaná amortizace
--

Kde:

Základní amortizace	celková délka zaměstnání
Preferovaná amortizace	Násobek doby zaměstnání ve ztížených podmínkách

V souladu již uvedenými legislativními normami mohou odcházet do starobního důchodu dříve jen ti zaměstnanci, kteří byli zaměstnáni ve zvýhodněných kategoriích už před rokem 1993, a ti, kteří nastoupili po roce 1993, by tak museli setrvat v zaměstnání až do zákonem stanovené věkové hranice pro odchod do starobního důchodu, jež se zejména s ekonomickými aspekty prodlužování lidského života (tedy i důchodového věku) zvyšuje, a to na věk 65–67 let po roce 2035.

Podle odborných analýz je jisté, že pro některá povolání (hornictví, hutnictví, vybrané kategorie ze zdravotnictví) je zmíněná věková hranice nepřijatelná. Je to důsledkem rychlejšího tempa růstu amortizace lidského kapitálu, tedy opotřebení lidského organismu vlivem fyzické a psychické zátěže, stresogenních a dalších faktorů. Navíc v ostatních evropských státech bez ohledu na jejich ekonomickou vyspělost jsou věkové hranice některých profesí (zejména hornictví) pro odchod do důchodu v rozmezí 50–55 let.

Zrealizované reformy po roce 1993 a další potřeba nového legislativního opatření

Se záměrem řešit problém tzv. profesní invalidity u vybraných profesí a částečně tak nahradit "zaměstnání preferovaných kategorií" byly zatím řešeny níže uvedenými legislativními normami pro služební poměry vojenské a hornické profese:

- Pro služební poměry vojenské to byl zákon č. 221/Sb. o vojácích a zákon č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.
- Nařízením vlády nařízením č. 363/2009 Sb., o stanovení důchodového věku a přepočtu starobních důchodů některých horníků.

Služební poměry vojenské

Co do své podstaty jsou u služebních poměrů vojenských přiznány výsluhové náležitosti jednorázové (odchodné, odbytné) a opakovatelné (výsluhové příspěvky). Zejména výsluhové příspěvky jsou profesním „invalidním“ důchodem. Jejich základní primární funkcí je kompenzovat pokles výdělku v důsledku amortizace lidského kapitálu jako projevu dočasného nebo trvalého snížení pracovní kvalifikace po ukončení služebního poměru. V podmínkách České republiky se však staly hlavním konkurenčním nástrojem mezi služebními poměry v ozbrojených silách a bezpečnostních sborech. Z pohledu politiky zaměstnanosti tak přestaly plnit její regulační nástroj. (*Šetek, 2010.*)

Výsluhový příspěvek představuje opakovatelnou finanční dávku, která se vyplácí příjemcům měsíčně z rozpočtů ministerstva obrany, vnitra a spravedlnosti po ukončení služebního poměru v minimální délce 15 roků. Z hlediska ekonomických a sociálních aspektů plní institut příspěvku několik funkcí – regulační (zejména v oblasti politiky zaměstnanosti), kompenzační, sociální apod. Co do své podstaty je zejména profesním „invalidním“ důchodem, neboť nahrazuje amortizaci lidského kapitálu poklesem výdělku v důsledku dočasného nebo trvalého snížení pracovní kvalifikace po ukončení služebního poměru. Navíc na základě provedených sociologických výzkumů v České republice i v zahraničí je prokázáno, že v podmínkách služebního poměru se příslušníci zpravidla „opotřebovávají“ rychleji (důsledkem fyzické zátěže a stresogenním faktorům) oproti podmínkám pracovního poměru. Z tohoto důvodu má

příspěvek motivovat příslušníky k dobrovolnému odchodu ze služebního poměru v okamžiku dosažení věku, který je možno považovat za hraniční pro setrvání v přímém výkonu služby. Zvláště při prodlužování věkové hranice pro odchod do starobního důchodu by bylo neetické, kdyby např. příslušník po 30 letech služby (zhruba ve věku 50–55 let) byl propuštěn bez patřičných finančních kompenzací pro nevyhovující zdravotní, fyzické a další požadavky výkonu služby. (Šetek, 2010.)

Od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2016 podléhaly výsluhové příspěvky plošnému zdanění sazbou 15 %. Nelze popřít pravomoc státu stanovit podle rozpočtové situace, které příjmy na jakou dobu osvobodí od daně a které ne. Avšak toto zdanění za uvedenou dobu se její značně chaotické. (Šetek, 2011; 4.) Je to dáno tím, že předmětem daňového zatížení by se měly stát za předpokladu, že s ostatními příjmy (podléhající dani) poživatelé přesáhne určitý násobek stanovené částky. Ta by mohla vycházet např. od minimální mzdy, jejíž výše zákonem stanovená vychází z výkonnosti ekonomiky. (Šetek, 2011; 5.) Tím by se respektovala amortizace lidského kapitálu ve služebních poměrech vojenských.

Ve všech zemích NATO a Evropské unie je deklarován systém výluhových náležitostí příslušníků ozbrojených složek státu za stanovenou dobu služebního poměru. Zároveň je legislativně chráněno to, aby start v civilní profesní dráze důsledkem amortizace lidského kapitálu během služby neznamenal sociální úpadek vysloužilců. Z hlediska délky služby má výše výměry příspěvku značný význam. Je-li příliš nízká, ztrácí výluhový příspěvek regulační funkci a poskytování příspěvku za službu se může jevit jako zbytečné. Je-li stanovena příliš vysokou částkou, příslušníci jsou motivováni k odchodu ještě před dosažením přiměřeného věku, čímž se porušuje zásada profesního „invalidního“ důchodu. (Šetek, 2005.)

Doba 15 let služebního poměru pro přiznání příspěvku je v současnosti pro příslušníky armády a bezpečnostních sborů stejná. Zásadně rozdílná je procentní výměra z průměrného měsíčního hrubého platu ve prospěch příslušníků bezpečnostních sborů (např. za 15 let služby v armádě 5 %, zatímco v bezpečnostních sborech 20 %). Na základě srovnání výluhových náležitostí podle výše zmíněných zákonů lze poukázat na neadekvátnost pro příslušníky bezpečnostních sborů. Ta je důsledkem chybného nastavení této doby, a to již v předchozí legislativní úpravě (zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie ČR), která pro přiznání náležitosti vyžadovala pouze 10 let trvání služebního poměru. (Šetek, 2010.)

Potřeba reformy služebních poměrů vojenských

Zákon č. 221/1999 Sb. o vojácích do jisté míry modifikuje zrušené pracovní kategorie, a to zvýšením zápočtu doby služby pro přiznání výluhového příspěvku v některých systemizovaných funkcích, jako je např. výkonný letec a doba služby zvláštní povahy nebo zvláštního stupně nebezpečnosti, popřípadě v zahraničních operacích. Služba výkonného letce a zvláštní povahy nebo zvláštního stupně nebezpečnosti se při výpočtu výluhového příspěvku hodnotí 1,5 násobně, v zahraničních operacích dvojnásobně. Maximální výše výluhového příspěvku může pro tyto vybrané služební kategorie činit až 60 % průměrného měsíčního hrubého platu. (Šetek, 2010.)

Podle zákona č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů nelze zvýšený zápočet odsloužené doby realizovat, proto lze poukázat na určitou diskriminaci zejména pro službu v Policii ČR a Hasičském záchranném sboru. V této službě jsou rovněž kategorie, které mají obdobu jako v armádě (např. speciální zásahové jednotky, služby v zahraničních misích, pyrotechnici apod.) a systém jejich výluhových náležitostí je stejný jako pro kategorie „administrativně správní“. (Šetek, 2011; 3.)

Důsledkem nejednotné legislativy služebních poměrů a neefektivní personální politiky je mnoho systemizovaných funkcí v armádě a bezpečnostních sborech ve služebním poměru. Tím je bez sebemenší analýzy systemizovaného místa přiznán služební poměr vojenský personálu, jehož účel to nevyžaduje, dochází tak neadekvátnímu přiznání amortizaci lidského kapitálu, ke

kteří ve skutečnosti nedochází. To se následně projevuje enormním finančním zatížením personálními mandatorními výdaji zainteresovaných resortů. (Šetek, 2011; 1.)

Z výše uvedených důvodů je vedle reformy služebních poměrů nezbytná zásadní změna v personální výstavbě. Ta by spočívala v redukcí některých systemizovaných míst v rámci vojenského služebního poměru a v následném jejich převedení do civilního služebního či pracovního poměru. V armádě a bezpečnostních sborech by se jednalo zejména o systemizovaná místa, která lze personálně zabezpečit civilně služebním a pracovním poměrem, a to zejména v logistice, ekonomickém a finančním zabezpečení, personalistice, technickém zajištění, public relations apod.. (Šetek, 2011; 2.)

Problém amortizace lidského kapitálu u Zdravotnické záchranné služby – ideální řešení zařadit do služebních poměrů vojenských

V souladu se zákonem č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému je Zdravotnické záchranné služby (ZZS) jedním ze tří základních prvků integrovaného záchranného systému v České republice, kam se mj. řadí i Hasičský záchranný sbor České republiky a Policie České republiky. Na rozdíl od těchto dvou státem řízených bezpečnostních sborů a ozbrojených sil je provozována regionálně. To je také zřejmě jedním z hlavních důvodů, proč personál ZZS ve výkonu s charakterem extrémní profese (jako policisté, hasiči, vojáci) nemá institut služebního poměru. (Šetek, 2011; 6.)

Na tyto profese je od roku 2011 zájem na přiznání výluhových náležitostí za minimální pracovní poměr u ZZS v minimální délce 15 let po dosažení věku 50 let. V tom lze spatřovat kombinaci pracovního poměru u ZZS s výluhovými náležitostmi ze služebního poměru. Ve své podstatě se to jeví dosti složité a neefektivní pro stát. Efektivnosti lze dosáhnout převedením vybraných profesí ZZS do služebního poměru vojenského typu. Zároveň je nezbytná reforma dosavadního systému sociálního zabezpečení pro přiznání výluhových náležitostí po 20 letech služebního poměru do jednoho zákona o služebním poměru pro ozbrojené síly, bezpečnostní sbory a ZZS. To by se následně projevilo v zesílení efektivního chodu integrovaného záchranného systému, obranyschopnosti a bezpečnosti státu. (Šetek, 2011; 7.) Ve službě pro stát by si na trhu práce nekonkurovaly ozbrojené síly, bezpečnostní sbory a ZZS. Existovala by možnost bezproblémového přechodu příslušných profesí a přenosu zkušeností mezi složkami služebních poměrů. (Šetek, 2011; 8.) Typickým příkladem je možnost uplatnění profesionálů ZZS ve vojenských zdravotnických zahraničních misích pod patronací NATO, OSN a OBSE a opačně. (Šetek, 2011; 6.)

V rámci ekonomické efektivnosti a úspory veřejných výdajů by byla pro převod některých profesí ZZS do služebního poměru nebytná příslušná personální politika, která by striktně stanovila zájmová systemizovaná místa ve služebním poměru (výkonní záchranáři) a v pracovním poměru (oblast ekonomického a finančního zabezpečení, logistiky, personalistiky, technického zajištění apod.).

Hornické profese

Se záměrem řešit problém tzv. profesní invalidity u hornických povolání a částečně tak nahradit "zaměstnaní preferovaných kategorií" přišla vláda v roce 2009, a to vydáním nařízení č. 363/2009 Sb., o stanovení důchodového věku a přepočtu starobních důchodů některých horníků, kteří začali vykonávat své zaměstnání před rokem 1993. Podle vyhlášky, která vstoupila v platnost 1. července 2010, se snížil důchodový věk horníků na 55 let věku. Podmínkou pro přiznání zmíněného důchodového věku byla doba zaměstnání v hornictví se stálým pracovištěm pod zemí v hlubinných dolech před 1. lednem 1993 minimálně do 31. prosince 2008. Proto zmíněné legislativní opatření řešilo problematiku tzv. profesní invalidity jen částečně, navíc vůbec ne pro případ propouštění z důvodu útlumu těžby.

V souladu s výše uvedenými legislativními normami mohou odcházet do starobního důchodu dříve jen horníci, kteří byli zaměstnáni v hlubinných dolech už před rokem 1993, a ti, kteří nastoupili po roce 1993, by tak museli setrvat v zaměstnání až do zákonem stanovené věkové hranice pro odchod do starobního důchodu, jež se zejména s ekonomickými aspekty prodlužování lidského života (tedy i důchodového věku) zvyšuje, a to na věk 65–67 let po roce 2035.

Podle odborných analýz je jisté, že pro některá povolání včetně hornického je zmíněná věková hranice nepřijatelná. Je to důsledkem rychlejšího opotřebením lidského organismu vlivem fyzické a psychické zátěže, stresogenních a dalších faktorů. Navíc v ostatních evropských státech bez ohledu na jejich ekonomickou vyspělost jsou věkové hranice hornických profesí pro odchod do důchodu v rozmezí 50–55 let.

Zhodnocení od ústupu preferovaných důchodových kategorií

"Důchodové kategorie byly ze systému odstraněny ne proto, že došlo k odstranění rizikových prací, ale proto, že došlo ke změně společenských poměrů. Už to nebyl stát, který ve svých podnicích zaměstnával pracující a musel se o ně postarat, ale podniky patřící do soukromé sféry,"

Hospodářská komora a Svaz průmyslu a dopravy – stejné stanovisko

Datovat počátek problémů lze v rozsáhlých strukturálních změnách české ekonomiky s patřičnými privatizačními tendry významných společností, a to v dimenzích jejich strategických a sociálních pozic při enormní zaměstnanosti v tomto oboru. Tyto změny nebyly provázány patřičnými sociálními programy zejména pro případ útlumu apod. Z pohledu strategického významu pro stát a sociálních aspektů lze pochybovat o opodstatněné efektivnosti privatizace těžebních společností (zejména OKD) a hutní společnosti. Kdyby nadále stát ovládal tyto společnosti, potom by jeho realizované výdaje na sociální zabezpečení horníků při dřívějším odchodu do důchodu v rámci útlumových programů nemusely vzbuzovat pochybnosti o nedovolené podpoře státu určeným profesím nestátního sektoru.

V případě, že společnost již byly určeny k privatizaci, potom privatizační smlouva měla ošetřit závazek nabyvatele k zabezpečení financování sociálních programů při dřívějším odchodu do důchodu z důvodu útlumu a respektování tzv. profesní invalidity za určitý počet odpracovaných let v hornictví.

Možné varianty řešení

Je jisté, že předmětem zájmu při sledování urychlené amortizace lidského kapitálu a následného dřívějšího odchodu do starobního důchodu nejsou pouze profese hornické a ve služebních poměrech vojenských. Existuje celá řada profesí se stejným problémem, jako je např. hutnictví, směnné provozy zdravotníků v nemocničních zařízeních, pracovníků sociálních služeb v pobytových zařízeních apod. Zároveň nastupující éra Průmyslu 4.0 (Společnosti 4.0) provázená značnými technologickými změnami značně komplikuje prognózu pro zakotvení věkové hranice pro odchod do starobního důchodu. Pro řešení problémů těchto pracovních kategorií je možná řada variant:

1. Obnovení důchodových kategorií a problematiku přenechat plně do rukou státu
2. Povinnost zaměstnavatele odvádět zvýšené příspěvky na sociální pojištění do veřejných zdrojů,
3. Povinnost zaměstnavatele hradit zvýšené příspěvky na soukromé penzijní připojištění
4. Ponechat na dobrovolnosti zaměstnavatele odvádět příspěvky – liberální verze
5. Ponechat stejnou věkovou hranici pro všechny skupiny a pro neschopné pracovat v dosavadním pracovním zařazení stanovit rekvalifikační program pro změnu pracovní pozice.

Výchozím dokumentem pro výše uvedených pět variant by byla Národní soustava povolání, a to z níže uvedených důvodů:

- Je otevřená a veřejně dostupná a databáze informací o povoláních, která se vyskytují na českém trhu práce.
- Vytváří ji zaměstnavatelé prostřednictvím sektorových rad jako svých reprezentativních zástupců a garantem je stát.
- U každého povolání jsou popsány pracovní činnosti, pracovní podmínky, zdravotní a kvalifikační požadavky, požadované kompetence.
- Povolání jsou začleňována do soustavy dle oboru a kvalifikační úrovně.
- Svým obsahem se řadí k aktuálním a živým evropským databázím určeným pro široký okruh uživatelů z řad studentů, zaměstnanců, nezaměstnaných, úřadů práce a pro odborníky v oblasti lidských zdrojů.
- Plní úlohu hlavního informačního zdroje pro tvorbu Národní soustavy kvalifikací.

První varianta - obnovení důchodových kategorií a problematiku přenechat plně do rukou státu se jeví značně neefektivní pro stát. Vychází to z reality, že stát není důsledkem rozsáhlých strukturálních změn vlastníkem veškerých ekonomických subjektů působící v české ekonomice. Z toho by profitovaly zejména nestátní ekonomické subjekty. Jak již bylo zmíněno, uvedená varianta nemá průchodnost.

Druhá varianta - povinnost zaměstnavatele odvádět zvýšené příspěvky na sociální pojištění se jeví jako nejschůdnější. Na základě klasifikace profese dle Národní soustavy povolání by vznikla zaměstnavateli (bez ohledu stát, soukromý subjekt) povinnost odvádět za určené zaměstnance vyšší odvody. Kombinací výše odvodů a odpracovaných let by vznikl nárok na zvýhodněnou věkovou hranici k odchodu do starobního důchodu. Vše je pod kontrolou státu, zaměstnavatel plně participuje na problému, navíc má ekonomický motiv, a to zejména s nástupem éry Průmyslu 4.0, kdy se v rámci úspor mandatorních výdajů na sociální pojištění může orientovat na modernizaci technologií a vytvořit podmínky pro rekvalifikaci zájmových pracovníků s cílem jejich přesunu na pracovní pozice odpovídající přiměřené – standardní amortizaci lidského kapitálu.

Třetí varianta povinnost zaměstnavatele hradit zvýšené příspěvky na soukromé penzijní připojištění se jeví také neefektivní. Vyplývá to ze značných administrativních nákladů s provedením. Navíc vybraní zaměstnanci by byli nuceni uzavřít jinak dobrovolné penzijní připojištění, kam by zaměstnavatel přispíval (v průmětu 4 % z hrubé mzdy). Nelze vyloučit, že zaměstnavatelé by tak zejména v období stagnace snižovali mzdy, zákonitě by tak i klesly odvody na penzijní připojištění. Vůči zaměstnancům by to znamenalo vynucenou participaci na problému. Ti by mohli díky úsporám odejít do předdůchodu, třeba o pět let dříve a žili by z těchto úspor. Stali by se zároveň státními pojištěnci v systému zdravotního pojištění.

Čtvrtá varianta - ponechat na dobrovolnosti zaměstnavatele odvádět příspěvky (liberální verze) by plně vyplývala z firemní kultury (firemní sociální politiky) na smluvních podmínkách, což by bylo i nástrojem konkurence na trhu práce. Tedy lapidárně řečeno bylo by zcela v plné působnosti zaměstnavatele, zda tyto benefity poskytne či ne. Od toho by se také odvíjela pozice zaměstnavatele na trhu práce. Je jisté, že v době ekonomického růstu by tyto své benefity zvyšoval za cílem nabírat lidské zdroje na trhu práce, v době stagnace snižoval či úplně rušil. To by mohlo být mj. i příčinou značných strukturálních disproporcí v zaměstnanosti a ve výkonech sektorů ekonomiky, což by v konečných důsledcích narušilo i zajištění stabilního ekonomického růstu. V konečném důsledku by se tak ohrozily významné ekonomické zájmy státu.

Pátá varianta - ponechat stejnou věkovou hranici pro všechny skupiny a pro neschopné pracovat v dosavadním pracovním zařazení stanovit rekvalifikační program pro změnu pracovní pozice,

se rovněž jeví značně neefektivní. Bylo by rovněž otázkou, kdo by garantoval a financoval rekvalifikační program – zaměstnavatel či stát nebo kombinací obou subjektů.

3. Závěr

Značně populární se jeví zavedení takzvaných předdůchodů v rámci penzijního připojištění, tedy ve spojení na penzi (tedy výše uvedená třetí varianta). Jenže tento koncept není v praxi zaměstnavateli a jejich zaměstnanci zejména z primárního a sekundárního sektoru (hornictví, hutnictví) a dalších namáhavých profesí využíván. Lze se tedy domnívat, že tito zaměstnavatelé očekávají navrhované řešení na úkor státních důchodů. Za jistý konsenzus lze najít optimum mezi státem i zaměstnavateli odvádět zvýšené příspěvky na sociální pojištění (tedy výše uvedená druhá varianta) vybraným profesím v souladu s klasifikací Národní soustavy povolání. U služebních poměrů vojenských (pro ozbrojené síly a bezpečnostní sbory) ponechat autonomii v systému sociálního zabezpečení. Ten by však byl plně efektivní, kdyby vycházel z jednoho zákona (např. Zákona o vysloužilcích apod.) s orientací na akceptování amortizace lidského kapitálu. Lze konstatovat, že ideálním vzorem pro vytvoření jedné legislativní normy by byl zákon č. 221/1999 Sb. o vojácích, který do značné míry modifikuje zrušené pracovní kategorie, a to zvýšením zápočtu doby služby pro přiznání výluhového příspěvku v některých funkcích zvláštní nebezpečnosti, fyzické a psychické zátěže apod.

Literatura

- BISKUP, J., VOŘÍŠEK, V. (2005). Důchodové pojištění. 1. vydání. Praha: Eurolex Bohemia. 406 p. ISBN 80-86861-38-4.
- LOUŽEK, M. 2014. Důchodová reforma. Praha: Karolinum 2014. 102p. ISBN 9788024626123.
- ŠETEK, J. (2005). Zabezpečení příslušníků silových resortů ve vybraných členských státech NATO a EU. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Praha, ISBN 80-87007-19-0.
- ŠETEK, J. (2010). Výluhové příspěvky ze služebních poměrů. Práce a sociální politika č. 11, roč. 7, s. 5, ISSN 0049-0962.
- ŠETEK, J. (2011). Reforma legislativy o služebních poměrech ozbrojených sil a bezpečnostních sborů a změna personální politiky. Práce a sociální politika č. 2, roč. 8, s. 5, ISSN 0049-0962.
- ŠETEK, J. (2011). Nutnost reformy výluhových náležitostí. Policista č. 2, 2011, roč. 8, ISSN 1211-7943.
- ŠETEK, J. (2011). Zdanění výluhových příspěvků. Práce a sociální politika č. 4, roč. 8, s. 5, ISSN 0049-0962.
- ŠETEK, J. (2011) Zaměstnávání poživatelů výluhových příspěvků ve státní správě. Práce a sociální politika č. 7-8, roč. 8, s. 5, ISSN 0049-0962.
- ŠETEK, J. (2011). Možnosti zařazení personálu Zdravotnické záchranné služby do služebního poměru. Práce a sociální politika č. 10, roč. 8, s. 4, ISSN 0049-0962.
- ŠETEK, J. (2011) Konkurence služebních poměrů na trhu práce. Práce a sociální politika č. 1, 2011, roč. 8, s. 5, ISSN 0049-0962.
- ŠETEK, J. (2011) Zabezpečení vysloužilců podle jednoho zákona a jedním úřadem. Práce a sociální politika č. 5, roč. 8, s. 5, ISSN 0049-0962.

Kontaktní adresa:

Ing. Jaroslav Šetek, Ph. D.
Faculty of Economics, University of South Bohemia
Studentská 13, 370 05 České Budějovice, Czech Republic
e-mail: jsetek@ef.jcu.cz

LIDSKÉ ZDROJE A JEJICH ŘÍZENÍ V RODINNÉM PODNIKÁNÍ

HUMAN RESOURCES AND THEIR MANAGEMENT IN FAMILY BUSINESS

Tomášková Andrea a Naděžda Petru

Abstract:

Family business is a predominant form of business in many countries of the world, it becomes discussed and current topic in the Czech Republic. Small and medium family businesses have long been the backbone of the world economy, in a globalized economy they are in competition with large multinationals, above all by their flexibility. Understanding and knowledge the specifics of family businesses, applying a parallel process of their strategic management, including human resources management, an optimally defined organizational structure, ability of managing conflicts can impact on their competitiveness and success in a globalized economy. The subject of scientific interest is family business as an economic subject. The purpose of this paper is to identify the specifics of human resource management in family business together with respecting and intermingling dimensions of family, ownership and business. This paper is elaborated by the method of collecting and analyzing information, literature search, compilation and critical evaluation of expert texts. In addition, primary quantitative research, qualitative research was used, information from group discussions with members of family businesses was evaluated. It can be assumed that the specifics of human resources management are based on a virtually inseparable boundary between family business and the family, their interdependent and intertwining relationships, the ability to manage conflicts. It has been shown that these surveyed family businesses are using subsidies provided by the Czech Labor Offices to educate family members and employees, it is very important to meet and exchange experiences between founders and successors of family businesses and to explore them through the university platform.

Key words:

family entrepreneurship, family business, human resources, human resources management, group discussion, university platform

Abstrakt:

Rodinné podnikání patří k převládající formě podnikání v mnoha zemích světa, stává se diskutovaným a aktuálním tématem v České republice. Malé a střední rodinné podniky tvoří dlouhodobě páteř světového hospodářství, v globalizované ekonomice konkurují velkým nadnárodním společnostem především svojí flexibilitou. Pochopení a znalost specifík rodinných podniků, uplatnění paralelního procesu jejich strategického řízení včetně řízení lidských zdrojů, optimálně nadefinovaná organizační struktura, schopnost řídit konflikty může mít dopad na jejich konkurenceschopnost a úspěch v globalizované ekonomice. Předmětem vědeckého zájmu je rodinný podnik jako ekonomický subjekt. Cílem tohoto článku je identifikovat specifika řízení lidských zdrojů v rodinném podnikání při vzájemném respektování a prolínání dimenzí rodiny, vlastnictví a podnikání. Příspěvek je zpracován metodou shromažďování a analýzy informací, rešerší, kompilací a kritickým vyhodnocením odborných textů. Dále byl použit primární kvantitativní výzkum, kvalitativní výzkum, byly zpracovány informace z kulatých stolů rodinných podniků. Lze předpokládat, že specifika řízení lidských zdrojů vycházejí z prakticky neoddelitelné hranice mezi rodinným podnikáním a samotnou rodinou, jejich navzájem závislých a prolínajících se vztahů, schopností řídit

konflikty. Bylo prokázáno, že zkoumané rodinné podniky využívají pro vzdělávání rodinných příslušníků i zaměstnanců dotační zdroje poskytované úřady práce ČR, že je velmi důležité setkávání a výměna zkušeností mezi zakladateli a nástupníky rodinných podniků, jejich zkoumání vysokoškolskou platformou.

Klíčová slova:

rodinné podnikání, rodinná firma, lidské zdroje, řízení lidských zdrojů, kulatý stůl, vysokoškolská platforma.

JEL klasifikace:

M 10, M 13

1. Úvod

V rodinném podnikání se prolínají tři dimenze, a to dimenze rodiny, podnikání a vlastnictví. Zahrnují hledisko materiální – vlastnictví, hledisko racionální - podnikání a hledisko emocionální – rodinu. Tato hlediska jsou maximálně propojená a téměř neoddelitelná.

V novodobé historii rodinných podniků, která je psána od roku 1989 (Petrů, Havlíček, 2017), jsou rodinné podniky zakládány s obrovským entuziasmem (nadšením, zápalem), chutí a touhou něco začít, změnit nebo vybudovat. Rodiny přijímají nové výzvy, reagují na změny, uplatňují vlastní know-how, vstupují do nových životních etap. Nejedna rodinný podnik byl zakládán jako „volnočasová aktivita“, živnost pro přivýdělek, s účastí známých, kamarádů, dalších členů rodiny, byl řízen intuitivně a za pochodu. Od výroby „v garážích“ a v návaznosti na zájem zákazníků, od vzrůstající kapacity výroby, nákupu výrobních prostor a nových technologií se mění požadavky na lidské zdroje. Od intuitivního řízení je nutno přejít k profesionálnímu managementu, od autoritativního řízení zakladatele je nutno přejít k delegování úkolů a profesionalizaci. „Kapacita“ zaměstnanců v podobě členů rodiny se stává nedostačující. Vytvářejí se nové organizační struktury, definuje se odpovědnost, koordinuje se zaměření podniku. Zvyšují se nároky na specializace, poznatky, dovednosti, kompetence pracovníků. Tyto charakteristiky má rodinný podnik společné s podniky nerodinnými, ale odlišuje se v několika aspektech. Především zaměstnává členy rodiny a čelí problému, jak spravedlivě podle reálných schopností odměnit výkon jednotlivců. Při založení podniku je zcela běžné, že „majitel“ a členové nejvyšší rodiny jsou často zdrojem „levné“ pracovní síly, která zprvu umožňuje větší pružnost a flexibilitu. Jakmile se podnik rozrůstá, tato „praktika“ zaměstnávání rodinných příslušníků začíná být nedostačující. Do rodinného podniku jsou přijímáni zaměstnanci nerodinní, rodinní příslušníci a nerodinní se mohou ocitnout až v sedmi různých pozicích. Jsou jimi:

- **zaměstnanci, kteří nepatří mezi rodinné příslušníky** a nejsou ani vlastníky společnosti. Stěžejní ambicí těchto zaměstnanců bude jistota zaměstnání, pravidelné výplaty a možnost karierního růstu. Zvláště u firem, které jsou na vesnicích nebo malých městech, kde je nedostatek pracovních míst. Potíže a problémy ovšem mohou nastat, pokud dochází k protekcionismu a nepotismu. Rodinní příslušníci jsou upřednostňováni i protěžováni před šikovnými a kvalifikovanými nerodinnými zaměstnanci, což pro ně může být značně frustrující a demotivující. Může se jednat jak o přebrání pracovních pozic tak i navyšování mzdy,
- **vlastníci, kteří pro firmu pracují, ale nejsou rodinnými členy.** Zde může docházet k rozporu v případě, kdy vlastníci budou preferovat maximalizaci návratnosti své investice nebo vyplacení zisku a členové rodiny by preferovaly reinvestici zisku zpět do firmy a větší opatrnost při investicích a menší míru rizika,
- **členové rodiny, kteří nevládní podíl ve společnosti, ale jsou v ní zaměstnání.** Tito členové mají nezáviděníhodnou pozici. Jsou na straně, kde jsou sami zaměstnanci, resp.

jako by cizí, a oproti nim jsou rodinní příslušníci, ale s podílem na společnosti, byť v ní nepracují, lépe řečeno inkasují bez práce a to nutně tvoří půdu pro konfliktní situace. Zaměstnaní členové rodiny bez podílu na společnosti tímto mohou být značně frustrováni, demotivováni a cítit se znevýhodněni a nedoceněni. Ve společnosti mohou setrvávat v zaměstnaneckém poměru proto, že je nedostatek jiných pracovních míst v okolí nebo přece jen pocit sounáležitosti k rodině,

- **členové rodiny, kteří vlastní podíl na společnosti a jsou v ní i zaměstnání.** Tito rodinní členové mají nejširší rozsah zájmů, kompetencí a působnosti v rámci společnosti, a proto také nejvíce budou čelit situacím i výzvám, kdy jednotlivá rozhodnutí budou mít vliv na jejich vlastnické, rodinné či zaměstnanecké požadavky. Mohou mít také vzhledem k nejvyšší míře propojenosti rodina – vlastníci – zaměstnanci i negativní vliv,
- **členové rodiny, kteří nejsou vlastníky společnosti a nepatří ani mezi její zaměstnance:** tito členové rodiny, byť nejsou vlastníky společnosti a ani v ní nepracují, tak se dá předpokládat, že od „své rodinné“ společnosti očekávají určitou míru participace a to ve formě společenské prestiže, benefitů, uspokojování svých náročných potřeb nebo i v budoucnu možnosti vlastnění podílu na společnosti, očekávání a vidinu lukrativního zaměstnání nebo pouze „jen“ podíl na zisku,
- **členové rodiny vlastníci podíl na společnosti, ale nejsou jejími zaměstnanci.** Tito rodinní členové, kteří vlastní podíl na společnosti do ní „nastupují“ byť v ní nepracují v momentě, kdy do podniku vstupuje nová generace. Otázkou pak je, jak hluboce budou tito rodinní příslušníci ve firmě zainteresováni. Zdali to, že vlastní podíl ve společnosti se bude týkat jen inkasování peněžních prostředků nebo se budou snažit o zachování a zvyšování hodnoty společnosti, např. reinvestice zisku svého podílu do rozvoje firmy bude mít přednost před jeho vyplacením,
- **vlastníci společnosti, kteří nepatří mezi rodinné příslušníky a nejsou ani zaměstnanci firmy.** Tito pouze vlastníci jsou v převážné míře nositeli kapitálu do společnosti a jejich vazba s rodinou je obava o návratnost jejich vloženého kapitálu. U těchto vlastníků se dá předpokládat diametrální odlišnost ve vztahu k zisku, kde rodina by preferovala reinvestici zisku zpět na rozvoj společnosti a dá se i očekávat samostatné rozhodování vlastníků společnosti o zásadních aktivitách a krocích s vyloučením rodinných příslušníků. (Tagiuri, Davis, 1996)

Je to právě konflikt mezi vlastnictvím, podnikáním a rodinou, který může způsobit konec rodinného podniku i fungujících rodinných vztahů. Selhání ve strategii podniku může ovlivnit i selhání rodinných vztahů. Rodina sehrává rozhodující úlohu. Výše uvedené rozdělení může vést k silicím konfliktům uvnitř podniku i rodiny – nejenom v rovině osobních vztahů, ale i v rovině rozdílných názorů na vedení a cíle podniku. Tato situace implikuje pro rodinný podnik „problém“ v podobě lidských zdrojů a jejich řízení. Každý lidský zdroj vyžaduje jiné řízení, chování, jednání a přístup. Jak na řízení lidských zdrojů v rodinných podnicích nahlíží odborná literatura, si představíme v následující kapitole.

2. Literární rešerše

Problematika řízení lidských zdrojů má nezastupitelné místo v každém podniku, ty rodinné nevyjímaje. Je všeobecně známo, že rodinné podniky si velmi váží svých zaměstnanců, mají s nimi úzké vztahy. Mnohé své zaměstnance pokládají za klíčové faktory svého podnikání a v jejich loajalitě spatřují nemalý úspěch svého podnikání. (Kenyon-Rouvinez, Ward, 2016) Jako příklad je možno uvést postoj Augusta Oetkera známého rodinného podniku značky Dr. Oetker. Ten byl jako šéf firmy velmi náročný na svoje rodinné i nerodinné zaměstnance a jeho pracovní disciplína byla pověstná. Roku 1908 zformuloval zásady práce, které vyvěsil ve všech

provozech firmy: „Pracuj, pracuj, s vypětím všech Tvých sil. Buď spořivý. Čas je Tvým kapitálem, každá minuta Ti musí přinést úroky.“ Byl však i podnikatelem, který se staral o svoje zaměstnance – se všemi se znal a nebylo dne, aby neprošel alespoň jednou za směnu všemi provozy. V úspěšných letech dostávali zaměstnanci na konci roku podíly na zisku. Obdobně se staral o své zaměstnance Henry Ford, Tomáš Baťa a mnoho dalších majitelů úspěšných rodinných značek. (Geršlová, 2011)

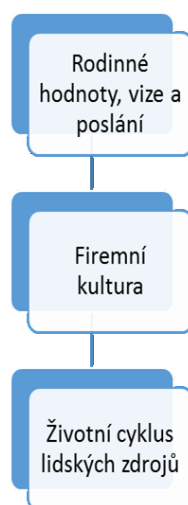
Důležitým prvkem pro hodnocení určitého podniku jako rodinného je kromě faktického zapojení příslušníků rodiny i jejich vnitřní vztah k podniku a jejich směr ke společné budoucnosti, záměr předat podnikání další generaci. V otázce lidských zdrojů je pak nutno zodpovědět následující otázky:

- Má politika lidských zdrojů tendenci favorizovat firmu, nebo rodinu?
- Vycházejí kritéria nábory nových zaměstnanců od rodiny, rodinného podniku, firemní kultury nebo jsou průnikem všech těchto aspektů?
- Jak mohou lidé v oblasti lidských zdrojů přesahovat hranice, aby sladili zdroje s příležitostmi ke zlepšení výkonnosti podniku?

Ransburg et al. (2016) si položili otázku, *zda a jak je možno definovat lidské zdroje pro rodinnou firmu?* Definování lidských zdrojů v sobě obsahuje různorodost aktivit, které vyžadují vedení zaměstnanců, politiky zaměřené na zaměstnance a praktiky v podniku, které souvisejí s hodnotami nastavenými zakladatelem, s firemní kulturou.

Conner, Parker (1999) říkají, že lidské zdroje nejsou ani o člověku, ani o zdrojích, ale o postojích. Dodávají, že ve většině podniků řízení lidských zdrojů nyní dosahuje mnohem vyšší úrovně a nevnímají problematiku lidských zdrojů jen jako personální oddělení. Management lidských zdrojů je stále často vnímán jako úzký nebo příliš malý na to, aby se mohl zaměřit na strategické záležitosti firmy. Kathy O'Driscoll, bývalá vedoucí oddělení lidských zdrojů společnosti Microsoft, poukazuje na to, že „lidé míří, cílí přímo na konkrétní lidi, ne na bezejmenné cíle. S každou interakcí si lidé vytvářejí síť důvěry, která se může stát hlavní obchodní aktivitou.“ Kutik (2011), dlouholetý analytik HR připomněl: „Lidské zdroje musí poskytnout nástroje a postupy, které by lépe řídily firmu.“ Lidské zdroje mohou a měly by být strategickým partnerem řízení podniku více, než pouze administrativní funkcí zaměřenou na transakce spojené se zaměstnáváním lidí. Navzdory potenciální hodnotě lidských zdrojů se příliš mnoha podnikům nedaří strategicky využít této funkce. Lidské zdroje by se měly stát partnerem generujícím hodnotu. Rodinné podniky dávají prostor potenciálně větší příležitosti pro vytváření hodnot na více dimenzích. (Ransburg et al 2016) Formování lidských zdrojů není ohraničená funkční oblast, ale je oblastí strategického významu, která bude ve svých důsledcích ovlivňovat nejen tvorbu strategie podniku, ale i její realizaci. (Kleibl, Dvořáková, Šubrt, 2001) V podnicích nezatížených příbuzenskými vztahy se střetávají pouze dva typy cílů – cílů vlastníků podniku a cíle samotného podniku, v případě rodinných podniků vstupují do hry ještě cíle rodiny a jejich jednotlivých členů.

Obr. 1: Tři stupně pro model lidských zdrojů



Zdroj: upraveno autory dle RANSBURG, David et al. *Human resources in the Family Business*. 1st pub. London : Palgrave MacMillan, 2016, 217 s. ISBN 978-1-137-44426-4.

Model lidských zdrojů v rodinném podnikání obsahuje tři odlišné stupně, které spolu korespondují. Jsou jimi:

- rodinné hodnoty, vize a poslání,
- firemní kultura,
- životní cyklus lidských zdrojů.

Kenyon-Rouvinez a Ward (2016) usuzují, že rodinné hodnoty se přenášejí v rodinném podniku z generace na generaci v postojích, v poznacích (o oboru podnikání, o řemeslu, profesi, rodinné tradici apod.). Členové rodiny se s nimi setkávají už od dětství. Hodnoty vidí jako názory na to, jak je svět organizován a interpretován. Hodnoty poskytují relevantní základ jednání a chování, protože jsou vodítkem k tomu, jak rozlišovat jednání dobré a špatné. Jsou výsledkem vlivu sociálního prostředí, ve kterém se rodina pohybuje. **Rodinné vzdělávání** se soustředí na rozvoj dovedností členů rodiny, drive a chápavý předpoklad zodpovědnosti, který přichází s bohatstvím. Získávání těchto dovedností následně umožňuje členům rodiny, aby lépe pochopili potřeby rodinné firmy, důvody, proč riskovat. Lídři rodinných podniků se soustředí na vzdělávání rodinných příslušníků, na jejich přípravu pro zvládnání náročných manažerských postů. (Visscher, Aronoff, Ward, 2011) Rodinné vzdělávání se tak stává součástí firemní kultury.

Životní cyklus lidských zdrojů, který koresponduje a akceptuje firemní kulturu, obsahuje následující etapy:

- nábor: hledá odpověď na to, jak a kde najít nejlepší skupinu potenciálních zaměstnanců v rodině i mimo ni;
- výběr zaměstnanců, který si klade otázku kde a jak vybrat optimálního zaměstnance mezi kandidáty, zvláště jedná-li se o kandidáty z řady rodiny, tj. o rodinné členy;
- nástup (*onboarding*) se „musí poprat“ s tím, jak přivést nové zaměstnance do podniku, a to tak, aby byla zajištěna efektivní integrace pro nové zaměstnance, a zároveň i pro podnik a rodinu;
- rozvoj: by měl citlivě řídit posouzení a rozvoj rodinných a nerodinných zaměstnanců se zaměřením na neustále se zlepšující schopnost podniku rozvíjet „své lidi;“
- výstup je poslední etapa v životním cyklu řízení lidských zdrojů, který by měl mít za úkol adekvátně rozvíjet proces, který pomáhá zaměstnancům odchýlit se od společnosti

a to co nejvíce vzájemně prospěšným způsobem. Směrodatné bude to, zda je výstup dobrovolný a zda se člověk, při splnění konkrétních požadavků, v budoucnu pravděpodobně k rodinnému podniku vrátí, nebo ne. (Ransburg et al., 2016.)

Do oblasti řízení lidských zdrojů v rodinném podniku lze zahrnout i největší současný problém zejména českých rodinných podniků – otázku následnictví, neboť včasné vyřešení následnictví je jedním ze základních pilířů dalšího úspěchu rodinných podniků. Následnictví by mělo být stanoveno ještě před odchodem nejstarší generace majitelů do ústraní, a to tak, aby i v nepředvídatelných případech vše probíhalo hladce. Jinak mohou nastat majetkové a právní spory.

2.1 Konflikt jako slabá stránka rodinného podnikání

Rodinné podniky a odborníci studující fenomén rodinného podnikání připouští, že **konflikty** jsou součástí probíhajícího cyklu managementu rodiny, podniku i vlastnictví. Průsečík rodinné dynamiky s dynamikou podnikání poskytuje prostor pro potenciálně neustálé a destruktivní konflikty. Identifikování, porozumění a příprava řídit tato unikátní napětí a dilemata může pomoci zajistit budoucí úspěch pro rodinu a rodinný podnik. Je nezbytnou součástí řízení lidských zdrojů.

„Konflikt je typ správanie, ku ktorému dochádza vtedy, keď dve alebo viac stran sú v opozícii, alebo navzájom bojujú v dosledku vninej deprivacie, ktorej príčinu pripisujú druhej strane alebo stranam.“ (Stážovská a Stážovská, 2002.)

Podnětem pro konflikt může být v podstatě cokoli. Mezi nejčastěji vyskytující se konflikty patří bezesporu konflikty pramenící ze vztahu otec – syn a z rivality mezi sourozenci. V rámci první příčiny vystupují dva subjekty otec a syn. Otec, jakožto zakladatel firmy, kterou bere jako svou součást, jako své pokračování, často považuje osoby, které pracují s ním a pro něj, za své nástroje, což se projevuje například přisvojením si veškeré moci. Nachází se mezi dvěma rovinami. Na jedné straně buduje své „impérium“ pro své potomky, ale na straně druhé podvědomě cítí potřebu dokazování, že je schopnější a silnější než syn. Druhým subjektem je syn. Syn jakožto bytost procházející určitým stádiem vývoje, se kterým souvisí i pocity jakéhosi osamostatnění. Chce se čím dál tím více zapojovat do života podniku, přičemž naráží na negativní postoj otce. Koráb, Hanzelková a Mihalisko (1998) uvádí tři modelové situace, do kterých může vztah mezi oběma aktéry vyústit:

- Zakladatel žije v přesvědčení, že dělá pro rodinu jen to nejlepší tím, že se vrhne zcela do svého podnikání. Přitom začne zanedbávat citového vztahy ke své rodině.
- Otec nekriticky hodnotí sám sebe a své schopnosti a dovednosti. Ze stejného důvodu podceňuje svého syna, nedůvěřuje jeho schopnostem vést firmu. To se může projevat hned ve dvou směrech: Otec bude dělat vše pro to, aby si udržel moc a převahu co nejdéle. Směřuje k tomu, aby syn převzal firmu v co nejpokročilejším věku, takže bude stát v jejím čele jen relativně krátkou dobu. Otec ve svém synovi spatřuje konkurenta nebo osobu, která ohrožuje samotný základ jeho moci. Tato situace nejednou vede k tomu, že syn se dočasně nebo natrvalo změní v pravý opak svého otce.
- Situace, v níž otcova zřetelně patriarchální povaha hraničí až s mocenským despotismem: otcova práva jsou nezadatelná, neboť vše (jak rodinu, tak firmu) považuje za výlučně své vlastnictví.

Rivalita mezi sourozenci, neboli soupeření má často negativní vliv na rodinu i podnik. Zakladatel se zde setkává s otázkou „Kterého ze synů/dcer pověřit nástupnictvím ve firmě“. Pokud však rodinný podnik „řídí“ konflikty, může žít a přežít do dalších generací. Předpokladem jak úspěšně řídit konflikty je přemýšlet o tom, jak tolerovat, akceptovat a úspěšně se sžívat s příležitostně méně než ideální situací, spíše než připustit a dopustit napětí mezi rodinnými členy. Vzniklé problémy a neshody se stávají chronickými pokračujícími

dilematy, u nichž lze doufat, že prostě jednou zmizí. Samozřejmě mnoho konfliktů může být skutečně vyřešeno a procesy a dovednosti zahrnuté v efektivním řízení chronických konfliktů jsou důležitým krokem. Je důležité poznamenat, že učení a aplikování nástrojů pro efektivní řízení konfliktů je úkol pro celou rodinu, ne jenom pro jednu osobu a dokonce ani ne pro jednu generaci. Pokud skutečně chceme řešit konflikt, je skutečně podstatné pracovat na tom, co je dobré pro rodinu jako celek, spíše se zaměřit na to, která osoba dosáhne toho, co ona nebo on chce. Zaměření se na vztahy rodiny a cíle firmy je důležitým krokem. Rhodes a Lansky (2013) identifikovali tři hlavní cíle rodin, které si přejí zvládat a řídit napětí a konflikty efektivněji:

- pochopení některých osvědčených užívaných taktik, které praktikují členové rodiny, je možné použít k řešení konfliktů (protože taktiky, které jsou typicky neúspěšné, mohou udělat konflikt ještě horším),
- rozpoznání některých nejběžnějších konfliktů v rodinné firmě (protože napětí a problémy nejsou jedinečné),
- lepší pochopení toho, jaký použitý přístup k chronickým konfliktům a následná práce s konflikty tak nemohou zničit ani rodinné vztahy a ani firmu.

Neexistuje univerzální řešení, které by se dalo aplikovat na všechny rodinné podniky. Ačkoliv většina rodin čelí podobným výzvám a problémům, potřebují nalézt vlastní unikátní způsob řešení konfliktů. Každá rodina je rozdílná a jedinečná, mnoho rodin řeší ty samé typy konfliktů radikálně odlišnými způsoby. (Rhodes, Lansky, 2013) Jedním z nástrojů může být průběžné vzdělávání, dalším nástrojem je sepsání rodinné ústavy, která popisuje způsob řešení konfliktních situací.

Podle Druckera (1998) „podnik i rodina přežijí a budou prosperovat pouze tehdy, bude-li rodina sloužit podniku. Ani jednomu se nepovede dobře, bude-li podnik řízen tak, aby sloužil rodině. Klíčovým slovem ve spojení ‘rodinný podnik’ není ‘rodinný’. Musí jím být ‘podnik’.” Rodinní příslušníci se musí naučit, jak být nejen dobrými příbuznými, ale zároveň i dobrými partnery a dobrými podnikateli. (Rydvalová a kol, 2015)

3. Cíle, výzkumné metody

Výzkumným cílem bylo vyhodnotit, zda rodinné podniky čerpají dotace od úřadů práce na rozvoj a vzdělávání rodinných příslušníků a zaměstnanců. Pro účely tohoto článku byly využity:

1. databáze rodinných podniků, která vznikla na VŠFS (čerpání dotací rodinnými podniky od úřadů práce určené na rozvoj a vzdělávání zaměstnanců),
2. poznatky z interních kulatých stolů, které pořádá Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR (sdílení zkušeností rodinnými podniky, nejenom v oblasti řízení lidských zdrojů),
3. univerzitní platforma tří českých vysokých škol (vzdělávání určené pro nástupníky rodinných podniků).

Zkoumány byly rodinné podniky z databáze Vysoké školy finanční a správní, a.s. Na VŠFS vzniká seznam rodinných podniků průběžně již od roku 2015. Seznam je vytvářen metodou „sněhové koule“ – techniky kvalitativního výzkumu, která je úspěšně využívána ke studiu tzv. hidden populations, k nimž je velmi obtížné se dostat prostřednictvím tradičních metod (populační šetření, institucionální indikátory a výzkumné studie). Studenti vysoké školy zpracovávají případové studie, jejichž tématikou je rodinné podnikání. Případové studie jsou zpracovávány v předmětu Moderní management, Business Model, Marketingové řízení podniku a Management napříč kulturami. Vytipované rodinné podniky jsou prověřeny v

administrativním registru ekonomických subjektů ARES⁵¹ a následně jsou zaneseny do seznamu. Seznam vytvořený v programu Microsoft Excel čítal k 18.7.2017 778 rodinných podniků (viz údaje pro Tabulka 1), průběžně byl doplněn o další rodinné podniky, k 3. 12. 2017 čítal 1180 rodinných podniků (viz údaje pro Tabulka 2).

Zkoumány byly rodinné podniky právní formy s.r.o. a a.s. a fyzické osoby. Konečné rozdělení zkoumaných rodinných podniků je následující:

- s.r.o. a a.s. s počtem zaměstnanců 10 – 49,
- s.r.o. a a.s. s počtem zaměstnanců 50 – 250,
- fyzická osoba podnikající dle živnostenského zákona nezapsaná v obchodním rejstříku,
- fyzická osoba podnikající dle jiných zákonů než živnostenského a zákona o zemědělství nezapsaná v obchodním rejstříku,
- zemědělský podnikatel - fyzická osoba nezapsaná v obchodním rejstříku.

4. Výstupy výzkumu a diskuse

4.1 Čerpání dotací rodinnými podniky od úřadů práce určené na rozvoj a vzdělávání zaměstnanců

Rodinné podniky se od nerodinných odlišují v několika aspektech. Jedním z aspektů jsou zaměstnanci: rodinní a nerodinní a s tím související řízení lidských zdrojů, jejich rozvoj a vzdělávání. Rodinné podniky vyžadují vzdělávání nejenom svých zaměstnanců (rodinných a nerodinných), ale i vzdělávání nové generace – nástupníků. Vzdělávání zaměstnanců se nijak neliší v rodinném podniku od podniku nerodinného. Rozdíl ve vzdělávání vykazují rodinné podniky oproti nerodinným v souvislosti se vzděláním a přípravou nástupníka.

Rodinné podniky využívají možnosti dotací pro vzdělávání pracovníků a zvyšování jejich kvalifikace. Čerpání dotací rodinnými podniky od úřadů práce pro účely rozvoje a vzdělávání zaměstnanců, zvyšování kvalifikace a jazykového vzdělávání vyhodnocuje Tabulka 1 a Tabulka 2. Dotace poskytlo celkem 32 poboček úřadů práce a kontaktních pracovišť v ČR.

⁵¹ Informační systém, který umožňuje vyhledávání nad ekonomickými subjekty registrovanými v České republice. Zprostředkovává zobrazení údajů vedených v jednotlivých registrech státní správy, ze kterých čerpá data (tzv. zdrojové registry).

Tab. 1: Čerpání dotací rodinnými podniky (s.r.o. a a.s.) od úřadů práce v letech 1999 – 2015 (n=778)

Rok	Se zaměstnanci 10–49 (109 firem)		Se zaměstnanci 50–250 (136 firem)		Celkem	
	Celková částka	Počet firem/dotací	Celková částka	Počet firem/dotací	Celkově	Počet dotací
1999	---	---	25.000,-	1/1	25.000,-	1
2000	---	---	25.000,-	1/1	25.000,-	1
2001	---	---	20.000,-	1/1	20.000,-	1
2005	417.595,-	9/10	1.607.148,-	26/38	2.024.743,-	48
2006	543.315,-	9/9	4.120.478,-	30/39	4.663.793,-	48
2007	430.391,-	10/10	2.247.647,-	22/28	2.678.038,-	38
2008	186.849,-	5/5	1.081.786,-	12/16	1.268.635,-	21
2009	2.870.929,-	13/16	9.843.166,-	25/30	12.714.095,-	46
2010	8.506.873,-	27/41	14.675.550,-	42/65	23.182.423,-	106
2011	3.021.298,-	20/24	4.131.294,-	31/46	7.152.592,-	70
2012	197.339,-	1/1	5.570.480,-	6/7	5.767.819,-	8
2013	1.556.933,-	9/9	6.312.352,-	32/35	7.869.285,-	44
2015	---	---	2.000.000,-	1/1	2.000.000,-	1
Celkem	17.731.522,-		51.659.901,-		69.391.423,-	

Zdroj: vlastní zpracování

Celkový vzorek zkoumaných rodinných podniků ze seznamu VŠFS byl pro Tabulku 1 – 778. Podniky jsou právní formou s.r.o. a a.s. rozdělené dle počtu zaměstnanců: 10–49 (109 rodinných podniků); s.r.o. a a.s. s počtem zaměstnanců 50–250 (136 rodinných podniků). Z celkového počtu 778 podniků tak čerpalo dotace 245 podniků, což je 31,49 % zkoumaného vzorku.

Celkově oba segmenty čerpaly dotace ve výši 69.391.423,- Kč. Efektivněji čerpaly s.r.o. a a.s. s počtem zaměstnanců 50–250, průměrně 379.852,- Kč na jednu společnost. Důvodem může být jejich lepší orientace v dotační problematice, kvalifikovaní zaměstnanci pro dotační problematiku, využití služeb externích agentur k vypracování projektů, větší důraz na kvalitu zaměstnanců, pevně daná kritéria pro nové i stávající zaměstnance, převedení rodinného podniku na následující generaci, která díky vzdělání již nebude řídit podnik intuitivně, ale profesionálně na základě poznatků moderního managementu. V letech 2009–2011 došlo k nejvyššímu čerpání dotací u společností právní formy s.r.o. a a.s. s počtem zaměstnanců 10–49. Oproti tomu společnosti s.r.o. a a.s. čerpají průběžně dotace od počátku dotačního období 1999. Nejintenzivněji využívaly dotací v letech 2005–2013 (kromě roku 2012). Některé podniky využily dotace i vícekrát za rok.

Tab. 2: Čerpání dotací rodinnými podniky (fyzické osoby) od úřadů práce v letech 1999 – 2016 (n=1180)

Rok	Fyzická osoba podnikající dle živnostenského zákona nezapsaná v obchodním rejstříku (33 podniků)		Fyzická osoba podnikající dle jiných zákonů než živnostenského a zákona o zemědělství nezapsaná v obchodním rejstříku (4 podniky)		Zemědělský podnikatel - fyzická osoba nezapsaná v obchodním rejstříku (5 podniků)		Celkem
	Celková částka	Počet firem/dotací	Celková částka	Počet firem/dotací	Celková částka	Počet firem/dotací	Celkově
1999	---	---	---	---	---	---	---
2000	---	---	---	---	---	---	---
2001	---	---	---	---	---	---	---
2002	---	---	---	---	---	---	---
2003	---	---	---	---	---	---	---
2004	---	---	---	---	---	---	---
2005	175.750,-	4/7	12.209,-	1/1	---	---	187.959,-
2006	554.469,-	13/13	---	---	194.418,-	3/4	748.887,-
2007	276.619,-	8/9	162.000,-	2/2	316.330,-	2/3	754.949,-
2008	221.800,-	6/6	7.000,-	1/1	9.000,-	1/1	237.800,-
2009	580.150,-	9/9	35.000,-	2/2	78.000,-	2/3	693.150,-
2010	1,653.090,-	12/17	62.000,-	2/2	19.000,-	1/1	1,734.090,-
2011	588.940,-	11/12	---	---	160.640,-	2/2	749.580,-
2012	26.700,-	1/1	48.000,-	1/1	---	---	74.700,-
2013	492.580,-	9/10	52.000,-	1/1	20.770,-	1/1	565.350,-
2014	3.000,-	1/1	---	---	---	---	3.000,-
2015	53.547,-	1/1	---	---	---	---	53.547,-
2016	496.397,-	7/14	---	---	30.000,-	1/2	526.397,-
Celkem	5,123.042,-		378.209,-		828.158,-		6,329.409,-

Zdroj: vlastní zpracování

Celkový vzorek zkoumaných rodinných podniků ze seznamu VŠFS byl pro Tabulku 2 – 1180. Pro účely tohoto článku byly vybrány společnosti právní formy následující: fyzická osoba podnikající dle živnostenského zákona nezapsaná v obchodním rejstříku – počet 211; fyzická osoba podnikající dle jiných zákonů než živnostenského a zákona o zemědělství nezapsaná v obchodním rejstříku – počet 32; zemědělský podnikatel - fyzická osoba nezapsaná v obchodním rejstříku – počet 104. Dále byly vybrány ty společnosti, které čerpaly dotace: podniky čerpající dotace jsou právní formou: fyzická osoba podnikající dle živnostenského zákona nezapsaná v obchodním rejstříku (33 rodinných podniků); fyzická osoba podnikající dle jiných zákonů než živnostenského a zákona o zemědělství nezapsaná v obchodním rejstříku (4 rodinné podniky); zemědělský podnikatel - fyzická osoba nezapsaná v obchodním rejstříku (5 rodinných podniků). Z celkového počtu 1180 podniků čerpalo 42 fyzických osob, což je 3,55 % zkoumaného vzorku. Pokud sečteme celkový počet zkoumaných fyzických osob (347), pak čerpalo dotace 12,1 % z nich.

Celkově rodinné podniky výše zmíněných právních forem čerpaly dotace od úřadů práce ve výši 6,329.409,- Kč. Nejefektivněji čerpali dotace zemědělství podnikatelé (např. rodinné farmy) a to 165.632,- Kč na jednu firmu, což svědčí o zodpovědném přístupu „zemědělců“ ke vzdělávání svých zaměstnanců nebo i sebe samých. Toto potvrzuje i fakt, že zemědělství podnikatelé čerpající dotace, tvoří nejmenší procentuální podíl ze všech třech zkoumaných segmentů. Ve všech segmentech byl pro čerpání dotací nejvýznamnější rok 2010.

Ovšem obecně je důležité zmínit využití dotací od úřadů práce ke vzdělávání podnikajících fyzických osob. V současném konkurenčním prostředí si i malí podnikatelé uvědomují důležitost ve vzdělání jak pro sebe, tak pro své zaměstnance. Stále se však jedná o velmi malé procento podnikajících subjektů. Neprozkoumanou otázkou též zůstává, zda čas strávený na školicích aktivitách a získané vědomosti skutečně přispěly k zvýšení efektivity proškolených pracovníků.

4.2 Poznatky z interních kulatých stolů, které pořádá AMSP ČR (sdílení zkušeností rodinnými podniky, nejenom v oblasti řízení lidských zdrojů v rámci nástupnictví)

Další zkoumanou oblastí pro vyhodnocení byly poznatky z nedotačního projektu Rodinná firma AMSP ČR. Projekt dává prostor pro diskusi majitelů rodinných podniků a nástupníků prostřednictvím rad, typů, poučení z chyb apod. AMSP ČR provádí specializované výzkumy, analýzy, ale nabízí i možnost pro porovnání českých rodinných podniků se zahraničními; pořádá soutěž Rodinná firma roku. Garantem projektu je Ing. Libor Musil, předseda představenstva rodinného podniku LIKO-S, vítěz soutěže v roce 2014.

Součástí aktivit projektu jsou i interní Kulaté stoly rodinných podniků. Cílovou skupinou jsou majitelé – zakladatelé rodinných podniků a jejich nástupníci. Tato setkání se konají od roku 2015 v různých místech České republiky (Praha, Brno, Hradec Králové, Zlín, Mladá Boleslav, Jihlava, Kladno, Slavkov u Brna, Ostrava, Lanškroun, Volyně – Předslavice apod.). V roce 2017 se konaly kulaté stoly i v obcích do 3000 obyvatel (Kutná Hora, Bezděkov u Úsova, Řevnice, Žirovnice apod.) Časově se jedná o 3 – 5 ti hodinová odpolední, podvečerní setkání, osvědčilo se je organizovat v prostorách místního rodinného podniku.

Tématy setkání jsou z převážné části nástupnictví, řízení lidských zdrojů a zkušenosti při předávání podniku nastupující generaci. Na programu jsou i témata vzdělávání nástupců, jejich pohled na převzetí firmy, respekt a úcta k zakladateli v konfrontaci s dravými a inovativními postoji nastupující generace. Setkání se konají v uvolněné atmosféře, bez zástupců médií. Autorky se kulatých stolů účastní jako pozorovatelky. Účastníci se shodují na tom, že je důležité včas připravovat potomky na skutečnost, že by měli převzít rodinnou firmu. Za dobrou volbu v rámci řešení konfliktů doporučují i dočasně „najatého“ manažera jako prostředníka komunikace mezi zakladatelem a nástupcem. Zakladatelé rodinných podniků vidí výhodu pro nástupníka v získání praxe u jiných firem - tímto způsobem „mladí“ získají nové inovativní a nezávislé podněty, oproštěné od vlivů domácího prostředí. Z kulatých stolů vyplynulo pro oblast řízení lidských zdrojů a jejich vzdělávání následující:

- lidské zdroje mají většinou v pracovní kompetenci ženy (manželky zakladatelů či nástupníků), sestry. Při založení podniku byl nábor zaměstnanců a obecně problematika lidských zdrojů doménou zakladatelek nebo manželek zakladatelů, s rozrůstajícím se podnikem nebo odchodem zakladatelů a nastoupením nové generace problematika lidských zdrojů „přešla“ na dcery nebo snachy,
- děti zakladatelů a nástupníci často získávají praxi v jiné – i nadnárodní firmě (což historicky probíhalo i v minulosti, děti šly do světa na vyučenou). Z diskusí vyplynulo, že tento přístup je praktikován u středních a velkých podniků; oproti tomu děti zakladatelů mikro a malých podniků (např. autoservisy, zemědělci) začínaly ve své firmě pracovat od dětství, tzv. povinně a prošly všemi pracovními pozicemi,

- podniky, převážně ty, které expandují do zahraničí, upřednostňují vzdělávání dětí na prestižních univerzitách v zahraničí (vzhledem k absenci vzdělávacích programů na českých vysokých školách, ale hlavně díky dlouholeté tradici rodinného podnikání v zahraničí a tím i větší možnosti studijních oborů rodinného podnikání), např. IMD Global Family Business Center, Švýcarsko,
- rodinné podniky kladou vysoký důraz na loajalitu zaměstnanců, udržování přátelských vztahů, jsou sociálně odpovědné (bez ohledu na velikost, zaměření, stáří podniku),
- rodinné podniky mají striktně dány požadavky na zaměstnance, jejich pracovní morálku, vzdělání, výkonnost, motivaci (středně velké); podniky menší velikosti a hlavně malé podniky v malých obcích se často „snaží“ najít „nějakou práci“ pro člena rodiny, který je momentálně bez práce, např. brigády pro nezletilé nebo pro ženy na mateřské dovolené či pro ženy s malými dětmi (většinou úklid prostor, kompletace a balení výrobků, „nárazová“ výroba),
- obecně - řízení lidských zdrojů záviselo ve zkoumaných rodinných podnicích hlavně na velikosti podniku a na regionu, kde rodinný podnik působí.

4.3 Univerzitní platforma tří českých vysokých škol

Za účelem výzkumu specifík rodinného podnikání v ČR, vzdělávání a rozvoje rodinných podnikatelů, zakladatelů a jejich nástupníků, popř. zaměstnanců, byla vytvořena ve spolupráci AMSP ČR a třech českých vysokých škol univerzitní platforma. Zahrnuje Vysokou školu finanční a správní, a.s. v Praze, Vysokou školu ekonomickou v Praze a Technickou univerzitu v Liberci.

Na Vysoké škole ekonomické v Praze, při podnikohospodářské fakultě, bylo otevřeno Centrum pro rodinné firmy. Posláním Centra je propojovat rodinné firmy s akademickou sférou a sférou veřejného sektoru s cílem posilovat konkurenceschopnost českých rodinných firem. Vytvoření Centra reflektuje rostoucí důležitost rodinného podnikání ve střední a východní Evropě a potřebu vědeckovýzkumné, pedagogické a poradenské činnosti, která se věnuje unikátním vlastnostem a výzvám rodinných firem. (Hnilica, Machek, 2016)

Na VŠFS, a.s. je problematika rodinného podnikání a jeho specifík zkoumána prostřednictvím specifického výzkumu, dále v předmětech – Moderní management – tvorba medailonků rodinných podniků. Marketingová vitalita rodinných podniků je zkoumána v rámci předmětu Marketingové řízení podniku, specifika zahraničních rodinných podniků jsou výstupem předmětu Management napříč kulturami. V rámci nové akreditace programu Ekonomika a management bude v bakalářské formě studia vyučován samostatný předmět Specifika rodinného podnikání. VŠFS, a.s. je ve spolupráci s AMSP ČR koordinátorem akademických aktivit pro Rok rodinného podnikání 2018. Příklady dobré praxe rodinných podniků byly využity ve skriptech Strategické řízení podniku.

Na Technické univerzitě v Liberci je problematika rodinného podnikání zkoumána již dlouhodobě prostřednictvím projektů, které jsou řešeny s finanční podporou Technologické agentury ČR. Název projektu ukončeného v roce 2017 byl Rodinný podnik – řešení sociálních a ekonomických disparit obcí, jeho výstupem je mimo jiné i metodologie hodnocení Vitality rodinného podnikání. (Kolektiv autorů, 2017). Předmět Rodinné podnikání je vyučován e-learningovou formou, který má tři moduly: manažerský, finanční a právní. Cílem předmětu je specifikovat a trénovat kompetence rodinného podnikání. Mezi získané kompetence lze zařadit: znalost náležitostí v oblasti relevantních legislativních norem, dovednosti v oblasti komunikačních technik při řešení konfliktů, schopnost stanovit cíl, vizi, misi rodinného podnikání, navrhnout systém vnitřních procesů napříč rodinným podnikem, pochopit posloupnost postupu pro výměnu managementu ve vazbě na generační vývoj rodinného podnikání.

Lze očekávat, že všechny výše uvedené aktivity umožní zviditelnit rodinné podnikání v očích široké i odborné veřejnosti, povedou mimo jiné i k legislativnímu ukotvení rodinného podnikání v NOZ.

5. Závěr

Rodinné podniky v ČR patří k převažující formě podnikání napříč právními formami i obory podnikání. Jsou různých velikostí, dosahují různých obrátů i zisků, sídlí ve velkých městech, ale i v malých obcích, jsou odolné vůči krizi, jsou základem obslužnosti regionů, mají delší životní cyklus, jsou nositeli tradičních výrobků a v mnoha případech přirozenými podporovateli svého okolí. Jsou významnými zaměstnavateli, chovají se společensky odpovědně.

Zpočátku při založení rodinných podniků (což bylo v ČR markantní před téměř pětadvaceti lety) zakladatelé začali podnikat ve svém volném čase, buď jako přivýdělek nebo i z touhy změnit či začít nový osobní a pracovní život. Bylo samozřejmostí, že s podnikáním pomáhali další členové rodiny a příbuzní, rozjezd podniku byl hrazen z rodinných zdrojů. Podniky byly zpočátku řízeny intuitivně, majitelé se managementu učili za pochodu. S růstem je spojeno zaměstnávání i nerodinných příslušníků, větší důraz je kladem na profesionální management, řízení lidských zdrojů, řízení konfliktů, expanzi a růst.

Rodinný podnik se se vzrůstajícím rozvojem nutně dostává do střetu, zda preferovat rodinného či nerodinného zaměstnance, odborníka na konkrétní oblast či podnikatelskou aktivitu. Autorky doporučují mít jasně stanovená pravidla a odpovídající požadavky na pracovní pozici, na motivaci rodinných i nerodinných zaměstnanců. Dalším důležitým požadavkem je neustálé zvyšování odbornosti a kvalifikace zaměstnanců i sebe samých – ideálně ve spolupráci s vysokoškolskou platformou. Toto si uvědomují i majitelé zkoumaných rodinných podniků (což vyplynulo i z našeho výzkumu ohledně čerpání dotací od úřadů práce za účelem vzdělávání).

Důležité pro rodinné podniky je vzdělávání nástupníků, a to nejenom z důvodů zvýšení jejich kvalifikace a vědomostní základy, ale především pro pokračování a rozvoj podniku, zavádění inovací a technologických změn, expanzi na zahraniční trhy, pokračování rodinné tradice. Bylo prokázáno, že vzdělávání nástupníků se začíná věnovat akademická obec. Na několika vysokých školách jsou zaváděny studijní obory či předměty zaměřené na rodinné podnikání. V průběhu roku 2017 došlo k vytvoření platformy tří vysokých škol (VŠFS, VŠE, TUL – koordinátorem aktivit je VŠFS) ve spolupráci s AMSP ČR. Očekávaným výstupem budou synergické efekty při sdílení dosavadních poznatků v oblasti výzkumu rodinného podnikání, vytvoření vědeckého podkladu jako zdroje poučení z vývoje rodinného podnikání v ČR a jeho aplikace na současné podmínky tržní ekonomiky České republiky. Pro manažerskou veřejnost budou příklady dobré praxe rodinných podniků zdrojem informací, příležitostí pro vytvoření partnerství mezi rodinnými podnikateli a vzdělávacími institucemi. Pro studentskou veřejnost budou podnikatelskou inspirací. Zákazníkům a dodavatelům rodinných podniků budou představováni úspěšní majitelé rodinných podniků, jejich přínos, osudy a jména mnohdy spojená s názvem podniku. Za úspěch všech zmíněných aktivit budeme považovat rozvoj rodinných podniků pod vedením nové generace, dobré a otevřené vztahy v celé rodině, kde se podnik stane pojítkem rodinných vazeb. Rodiny řídící a vlastnící podniky se tak stanou dobrým příkladem rodinného uspořádání pro celou naši společnost.

Za nejpodstatnější lze považovat osobní setkávání zástupců rodinných podniků, vzájemné předávání zkušeností se strategickým managementem včetně řízení lidských zdrojů a řízení konfliktů. Tato setkání se uskutečňují prostřednictvím Kulatých stolů, které pořádá AMSP ČR. Úspěšní majitelé úspěšných rodinných podniků se setkávají i v rámci Dnů podnikatelů, při převzetí ocenění Rodinná firma/farma roku. Rodinné podniky se etabloují při získání ceny za společenskou odpovědnost „Podnikáme odpovědně“, majitelé jsou oceněni jako Podnikatelé roku. Autorky příspěvku vyhodnotily, že velice přínosnou aktivitou majitelů/zakladatelů i

nástupníků v rodinných podnicích by byly Hostovské přednášky na výuce středních a vysokých škol, vedení cvičení v předmětech zaměřených na řízení inovací, procesů, lidských zdrojů apod. Kdo jiný je nejméně kompetentní pro předávání zkušeností než právě zakladatelé a nástupníci v rodinných podnicích, kteří prošli dlouhou cestu pětadvaceti let neuvěřitelně intenzivního vývoje.

Jak odpovědět na otázku, kterou si položili Ransburg a kol., *zda a jak je možno definovat lidské zdroje pro rodinný podnik?* Není univerzální řešení, které by nabídlo metodiku, jak zvládat problematiku řízení lidských zdrojů, které by se dalo aplikovat na všechny rodinné podniky. Ačkoliv většina rodin čelí stejným výzvám, problémům a konfliktům, nakonec musí nalézt vlastní, unikátní způsob řešení - každá rodina i každý rodinný podnik je jedinečný, každý nabízí neopakovatelnou hodnotu pro zákazníky, zaměstnance, dodavatele i široké okolí.

Poděkování

Publikace je výstupem řešení studentského projektu č. 7427/2017/4 s názvem *Specifika rodinného podnikání s využitím účelové podpory na specifický vysokoškolský výzkum Vysoké školy finanční a správní, a.s.*

Literatura

CONNER, Mark and Lester PARKER. (1999) *The measurement of personal effectiveness for review and guidance : manual for the personal effectiveness questionnaire : a resource for the learning gateway for 16 and 17 year olds*. 2nd ed. Nottingham : DfEE Publications, 1999. ISBN 1841851477.

DRUCKER, Peter Ferdinand. (1998) *Řízení v době velkých změn*. 1. vyd. Praha: Management Press, 1998, 285 s., ISBN 80-8394-378-6.

GERŠLOVÁ, Jana. (2011) *Co se skrývá za značkou? Historická encyklopedie podnikatelů*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2011, 376 s., ISBN 978-80-7431-041-6.

HNILICA, Jiří a Ondřej MACHEK. [online] *Vysoká škola ekonomická v Praze*. 2016. [cit. 2017-12-27]. Dostupné z: <http://fph.vse.cz/rodinne-firmy/>

KENYON-ROUVINEZOVÁ Denise and John L. WARD. (2016) *Rodinná firma: Jak vybudovat, úspěšně vést a předat rodinný podnik*. 1. vyd. Brno: Barrister & Principal, 2016, 135 s., ISBN 978-80-7485-095-0.

KLEIBL, Jiří, DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a Bořivoj ŠUBRT. (2001) *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2001, 264 s., ISBN 80-7179-389-2.

Kolektiv autorů. (2017) *Typologie a hodnocení vitality rodinného podnikání*. 1. vyd. Liberec: EDICE Ekonomické fakulty Technické univerzity v Liberci: Strategické řízení výkonnosti podniku. 2017, 76 s., ISBN 978-80-7494-352-2.

KORÁB Vojtěch, HANZELKOVÁ Alena a Marek MIHALISKO. (2008) *Rodinné podnikání*. První vyd. Brno: Computer Press, 2008, 176 s., ISBN 978-80-251-1843-6.

KUTIK, Bill. [online]. *Fast Company: Human Resources*. 30.9.2011 [cit. 2017-11-28]. Dostupné z: www.fastcompany.com/1783518/now-people-finally-matter-businesses-hr-next-big-thing

PETRŮ, Naděžda a Karel HAVLÍČEK. (2017) *Family entrepreneurship in the Czech Republic on the verge of the first generation handover*. *Journal of International Studies*, Poland: University of Szczecin, Faculty of Economics Science and Management, 2017, roč. 2017, 10(4), s. 119-130. ISSN 2306-3483.

RANSBURG, David, SAGE-HAYWARD Wendy and Amy M. SCHUMAN. (2016) *Human resources in the family business: maximizing the power of your people*. 1st ed. London: Palgrave MacMillan, 2016, 217 s., ISBN 978-1-137-44426-4.

- RHODES, Kent a David LANSKY. (2013) *Managing Conflict in the Family Business: Understanding Challenges at the Intersection of Family and Business*. 1st ed. New York: Palgrave Macmillan, 2013, 109 s., ISBN 978-11-372-7460-1.
- RYDVALOVÁ, Petra a kol. (2015) *Rodinné podnikání – zdroj rozvoje obcí*. 1. vyd. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2015, 189 s., ISBN 978-80-7494-245-7.
- STÁŽOVSKÁ, Helena a Ľudmila STÁŽOVSKÁ. (2002) *Rodinné podnikanie*. 1.vyd. Bratislava: Sprint vĕra, 2002, 178 s., ISBN 80-89085-00-5.
- TAGIURI Renato and John A. DAVIS. (1996) Found in “Bivalent Attributes of the Family Firm.” 1982. Working paper, Harvard Business School, Cambridge, MA. Reprinted 1996, *Family Business Review*, Vol. IX, No. 2, pp. 199–208.
- VISSCHER, Francois M., ARONOFF, Craig E. and John L. WARD. (2011) *Financing transitions managing capital and liquidity in the family business*. 1st ed. New York: Palgrave Macmillan, 2011, 113 s., ISBN 978-0-230-11105-9.

Kontaktní adresy:

Ing. Tomášková Andrea
Katedra řízení podniku, doktorandka
Vysoká škola finanční a správní, a.s.
Estonská 500, 101 00 Praha, Česká republika
e-mail: 24934@mail.vsfs.cz

Ing. Petřů Naděžda, Ph.D.
vedoucí Katedry řízení podniku, odborný asistent
Vysoká škola finanční a správní, a.s.
Estonská 500, 101 00 Praha, Česká republika
e-mail: 9895@mail.vsfs.cz

REFORM OF PENSIONS, HEALTHCARE AND FAMILY BENEFITS FINANCING AS AN INTENSIFICATION FACTOR OF ECONOMY

REFORMA FINANCOVÁNÍ PENZÍ, ZDRAVOTNÍ PÉČE A RODINNÝCH DÁVEK JAKO INTENZIFIKAČNÍ FAKTOR EKONOMIKY

Jaroslav Vostatek

Abstract:

A standard pension reform needs to be based on an analysis of the current pension system. Only after of its elaboration and approval it is reasonable to submit a proposal for a reform and to seek political support for it. In two latest decades we have witnessed crude lobbying pressures and total ignorance of international recommendations. A tragicomedy was the introduction and abolishment of the “second” pension pillar. Any proposal to rationalize pensions was refused by the chairman of the “Expert Commission for Pension Reform” due to the contradiction to the mandate of this Commission. A rationalization of the Czech public and private pensions is necessary yet due to its non-constitutionality and non-comprehensiveness for clients. Aim of this contribution is to propose a principal but at a maximum simple rationalization of the Czech pension system, based on analyses done and respecting necessary basic rationalizing steps in the area of wage taxation and family benefits. We concentrate on the reciprocal relations of the financing of these social systems. A subsidiary aim is to rationalize the administration and to decrease the number of civil servants. The target of the reforms is not to redistribute the incomes.

Key words:

Pension reform, healthcare financing, child benefits, parental benefits, social security contributions, wage tax, tax credits, sickness insurance.

Abstrakt:

Standardní důchodová reforma vyžaduje především analýzu stávajícího důchodového systému. Teprve po jejím zpracování a obhájení má smysl navrhnout reformu a hledat pro ni politickou podporu. V posledních dvou desetiletích jsme byli svědky zásadních lobbistických tlaků a naprostého ignorování mezinárodních doporučení. Tragikomedii se stalo zavedení a zrušení „druhého“ penzijního pilíře. Jakékoliv návrhy na racionalizaci penzí byly odmítnuty předsedou „Odborné komise pro důchodovou reformu“ s odůvodněním, že jsou v rozporu s mandátem této komise. Racionalizace českých veřejných a soukromých penzí je nutná již proto, že stávající systémy jsou neústavní a nesrozumitelné pro klienty. Cílem tohoto příspěvku je navrhnout zásadní, a přitom maximálně jednoduchou racionalizaci systému českých penzí, vycházející z provedených analýz a beroucí na zřetel i beztak potřebné zásadní racionalizační kroky na úseku zdanění výdělků a rodinných dávek. Zaměříme se na vzájemná propojení financování těchto sociálních systémů. Vedlejším cílem je významná racionalizace správních agend a tím i snížení počtu státních úředníků. Cílem reformy nejsou změny v redistribuci příjmů.

Klíčová slova:

Důchodová reforma, financování zdravotní péče, přídavky na děti, rodičovské dávky, příspěvek na sociální zabezpečení, daň ze mzdy, slevy na dani, nemocenské pojištění.

Úvod

Pro efektivní důchodovou reformu je potřebná koordinace reformního úsilí ministerstev financí, práce a sociálních věcí a do jisté míry i zdravotnictví. Nelze pokračovat v dosavadní politice MPSV, která byla zaměřena na mechanické a jednostranné parametrické reformy a vedla k rozšiřování agend a zvyšování počtu státních úředníků. Návrhy na ucelenou důchodovou reformu, podložené systematickým dlouholetým výzkumem a monografií (Vostatek, 2016), jakož i přednáškami na seminářích Odborné komise pro důchodovou reformu (2014-2017), byly odmítány s odůvodněním, že nejsou v souladu s mandátem této komise. Naopak návrh diferenciací pojistného důchodového pojištění, obsažený např. v programu KDU-ČSL z roku 2011, byl prý v souladu s mandátem (Mandát, 2015). Po zkušenostech z činnosti této komise přicházíme s jistým časovým rozfázováním reformy: také proto, aby se nestalo, že několik let se bude připravovat paradigmatická důchodová reforma, významně zasahující i do pojistného důchodového pojištění a daně z příjmů, a nakonec dojde k jejímu odložení na neurčito, navíc mezitím bude reformována osobní daň z příjmů, aniž by jakkoliv byly zohledněny závěry penzijní teorie a politiky.

Tento příspěvek se orientuje na endogenní faktory reformy, spočívajícími v odstraňování neefektivnosti vnitřních, vzájemných vazeb uvedených sociálních programů. Vycházíme ze stávajícího systému přerozdělování, nesměřujeme ke zvyšování či snižování dávek – k tomu nás politici patrně ani nepotřebují. Ideální sociální systémy či modely neexistují, jsou ale reformy, které se ukázaly být přínosné k udržitelnosti a distributivní nestrannosti těchto systémů a mohou tak přispět k ekonomické dynamice země (Koutronas a Yew, 2017).

1. Rozvinutá malá důchodová reforma

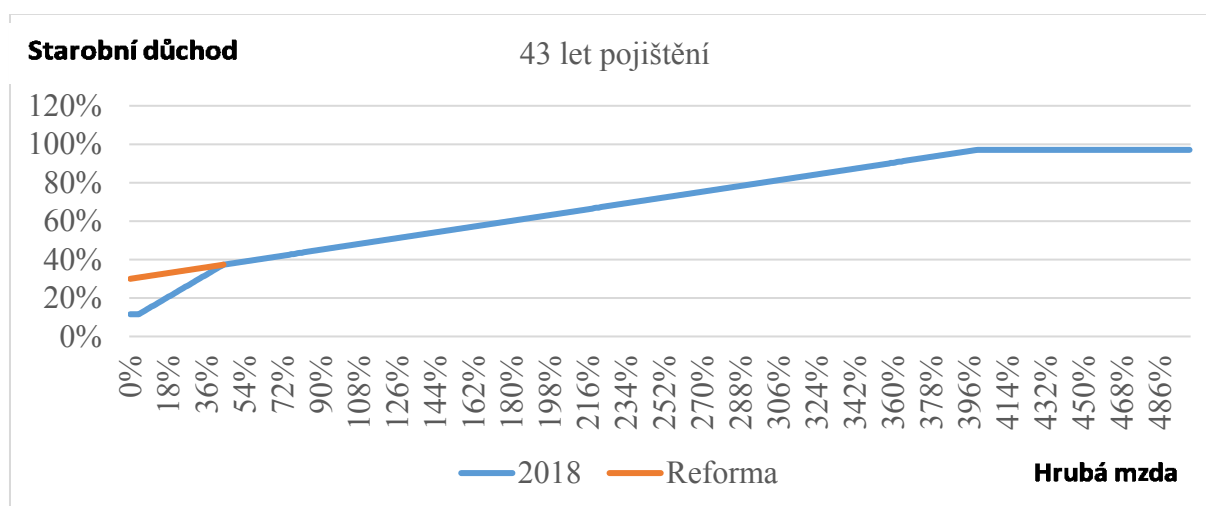
České veřejné penze, upravené zákonem o důchodovém pojištění, jsou protiústavní a nesrozumitelné – podle nálezu Ústavního soudu ČR z roku 2010. Ústavní soud (2010) odstranil jejich protiústavnost zrušením § 15, obsahujícího 3 redukční hranice a navazující koeficienty, k 30. 9. 2011. Tehdejší vláda se s nálezem ústavního soudu neztotožnila, znovu zavedla redukční hranice v upravené podobě a neodstranila tak základní problém: starobní a navazující důchody jsou i nadále rozhodující měrou nezávislé na výdělku či zaplaceném pojistném a nelze je tak charakterizovat jako dávky důchodového pojištění. Jednalo se o parametrickou důchodovou reformu, při níž bylo „z pilnosti“ mj. zavedeno zvyšování statutárního důchodového věku do nekonečna (důchodový věk byl znovu „zastropován“ s účinností od roku 2018). Ve vztahu k celkové charakteristice českého „důchodového pojištění“ je podstatné to, že při této malé důchodové reformě došlo k podstatnému zvýšení druhé redukční hranice: až na 400 % všeobecného vyměřovacího základu, resp. průměrné celostátní mzdy (PM), takže se tato hranice fakticky stala zbytečnou. Vedle toho došlo i k parametrizaci první redukční hranice na 44 % PM a také k parametrizaci základní výměry důchodu na 9 % PM. To usnadňuje další reformy.

Bez zájmovosti není to, že redukční hranice 44 % PM je „mimo záběr“ pozornosti OECD. Penzijní modely OECD se totiž zajímají o (plné) penze vypočítávané z celoživotního výdělku v intervalu od 50 % PM do 200-400 % PM. Poslední publikace OECD (2017b) uvádí v tabulce relativní výši českých penzí od 50 % do 300 % PM a v grafu na stejné stránce v rozmezí 50-200 % PM. V těchto intervalech se platné redukční hranice bezprostředně neprojevují. Již tato skutečnost naznačuje, že se lze obejít i bez redukční hranice 44 % PM. Jestliže čistý náhradový poměr podle uvedeného penzijního modelu OECD, který modeluje Česko v roce 2061 (s důchodovým věkem 65 let a při vstupu na trh práce v roce 2016 ve věku 20 let), činí 88,3 % při výdělku 50 % PM, tak nezávislého pozorovatele ani nenapadne, že při výdělcích pod 44 % PM by čistý náhradový poměr mohl být i výrazně nižší než 88 %. Nezávislý analytik by měl očekávat, že tvar křivky hrubé a čisté penze v závislosti na hrubém výdělku bude pod 50 % PM

pokračovat ve stejném sklonu jako v intervalu 50-200 % PM. Z toho vychází i návrh na „dokončení“ malé důchodové reformy z roku 2011.

Odstranění protiústavních redukčních hranic a koeficientů je ve stávajících českých podmínkách velmi jednoduché: postačí rozčlenit starobní důchody na 2 složky: na základní důchod a na procentní pojistný důchod. Jde o poměrně jednoduchou operaci, kterou lze realizovat k 1. 1. 2019. Jednoduchost je dána úlohou dnešní první redukční hranice, která je definována ve výši pouhých 44 % PM. Průměrný hrubý výdělek, z něhož se dnes vypočítává starobní důchod, se v intervalu 44-400 % redukuje na 26 % – viz modrá čára na obrázku 1. Úsečku vedoucí od 400 % PM k 44 % PM lze za této situace snadno „protáhnout“ až k bodu 0 % PM (oranžová čára); při 43 letech pojištění tato úsečka protne osu y přesně v bodě 30 % PM. Z toho vyplývá, že stávající základní výměru starobního důchodu můžeme zvýšit z dnešních 9 % PM na 30 % PM (9000 Kč měsíčně v podmínkách roku 2018) s tím, že současně snížíme zápočet let pojištění do procentní výměry důchodu z 1,5 % na 0,39 %, což je součin $1,5 \% \cdot 26 \%$. To je celý základ návrhu na dokončení malé důchodové reformy. Příklad: Podle dosavadního výpočtu se celkový starobní důchod ve výši 14 000 Kč skládá v roce 2018 ze základní výměry 2700 Kč (9 % PM) a z procentní výměry 11 300 Kč. Po malé reformě se tentýž důchod 14 000 Kč bude skládat ze základního důchodu 9000 Kč a z pojistného důchodu 5000 Kč.

Obr. 1: Důchod v závislosti na hrubé mzdě (obojí v % PM)



Jádrem malé důchodové reformy k 1. 1. 2019 je tak v podstatě „prohození“ rolí základní a procentní výměry starobního důchodu. Základní výměra, resp. základní důchod bude nově základní důchodovou dávkou; v typickém případě podstatně nižší nová procentní výměra bude odrážet stávající význam skutečného důchodového pojištění. Tím se podstatně přispěje k odstranění neústavnosti českých veřejných penzí. K dokončení malé důchodové reformy zbývá oddělit financování základního důchodu a financování zbývajících důchodového pojištění. V souladu s moderní penzijní teorií a politikou je třeba důsledně oddělit solidární penzijní pilíř (základní důchod) a pilíř sociálního důchodového pojištění (Holzmann a kol., 2012).

Výrazná reforma pojistného na důchodové pojištění je snadno proveditelná současně s malou důchodovou reformou k 1. 1. 2019. Z restrukturalizace základní a procentní výměry starobních důchodů bezprostředně vyplývá snížení sazby pojistného na důchodové pojištění o cca 11 % ze mzdy – pojistné má sloužit jen k financování starobního důchodu v pojistném pilíři. Základní důchod má naproti tomu být financován z obecných daní, stejně jako např. výdaje na obranu či školství.

Oddělené financování sociálního důchodového pojištění (z parafiskálního fondu sociálního důchodového pojištění) má smysl jen v kontextu velké důchodové reformy, při níž by byly zavedeny nezávislé stabilizační mechanismy včetně vytvoření významného rezervního fondu. Takto pojatá velká důchodová reforma je možná (nejdříve) k 1. 1. 2021. Zahraniční zkušenosti ukazují, že sociální důchodové pojištění může efektivně fungovat i v rámci státního rozpočtu. Ostatně součástí moderního systému (např. německého) sociálního důchodového pojištění jsou i nemalé státní dotace např. náhradních dob pojištění za péči o malé děti; solidární penzijní pilíř v Německu (a obecně v konzervativním penzijním modelu) chybí, mají tam ovšem speciální dávku sociální pomoci pro seniory a invalidy, která zahrnuje i příspěvek na bydlení). S případným oddělením sociálního důchodového pojištění od státního rozpočtu nemusíme spěchat. Nejdříve musíme zvolit ten či onen moderní systém sociálního důchodového pojištění a případná potřeba oddělení z této volby vyplyne.

Považujeme za účelné rozšířit záběr malé důchodové reformy i o problematiku důchodového věku – což je ostatně jediný parametr, kterému klienti dnes u nás „rozumějí“. K solidárnímu základnímu důchodu patří obecně jiná koncepce základního důchodového věku než k důchodu ze sociálního pojištění. V solidární pilíři má být fixní důchodový věk, v pojistném pilíři má být tento věk flexibilní. S ohledem na dnes zcela převažující odchody do důchodu těsně po dosažení dnešního základního důchodového věku lze doporučit, aby důchodový věk pro nárok na základní důchod byl fixní, a to ve výši dnešního základního důchodového věku mužů (včetně jeho zvyšování podle platného zákona). A naopak u pojistného důchodu si můžeme dovolit stanovit (minimální) důchodový věk na úrovni 60 let – „předčasné“ odchody do důchodu přitom odpadnou, systém se zjednoduší.

2. Reforma pojistného na sociální a zdravotní pojištění

České pojistné sociálního a zdravotního pojištění nemá dodnes žádnou ucelenou koncepci plátce pojistného – zda je mají platit zaměstnanci či zaměstnavatelé a případně v jakém poměru. Jedinou snahou v předchozím období v tomto směru bylo zavedení zdanění superhrubé mzdy, na to mělo navázat zvýšení hladiny nominálních mezd a placení příspěvků na privatizované sociální zabezpečení výhradně zaměstnanci. Protipólem tohoto neoliberálního modelu financování sociálního zabezpečení je sociálně-liberální koncept placení pojistného výhradně zaměstnavateli. Podle konzervativního modelu mají zaměstnavatelé i zaměstnanci platit polovic.

Problematiku placení pojistného je dnes u nás účelné řešit zcela pragmaticky, bez zvyšování či snižování hladiny nominálních mezd; ideologický přístup je za stávajících českých podmínek „nadbytečný“. Pro pragmatický přístup, při němž poměrně rychle dosáhneme optima, je podstatné to, že dnes u nás zaměstnanec platí pojistné v celkové výši 11 % z hrubé mzdy a zaměstnavatel 34 % z hrubé mzdy. A vedle toho je skutečností, že sazba daně z příjmů ze závislé činnosti je 15 % ze superhrubé mzdy, čemuž odpovídá 20,1 % z hrubé mzdy, což je v relaci k západním zemím poměrně velmi nízká sazba. Integrací pojistného placeného zaměstnanci do daně z příjmů ze závislé činnosti se podstatně přiblížíme „normální“ úrovni zdanění příjmů zaměstnanců v západní Evropě. Podstatným racionalizačním krokem je tak u nás nejen odstranění daně ze superhrubé mzdy (jako zbytečné komplikace), ale vlastně i „návrat“ před rok 1993, kdy existovala daň ze mzdy, od níž se při daňové reformě zbytečně oddělilo pojistné placené zaměstnancem – patrně v domnění, že dále půjdeme v německých stopách, ke konzervativnímu modelu placení pojistného a zdanění.

Při reformě pojistného důchodového pojištění k 1. 1. 2019 se tak přímo nabízí i zrušení celého pojistného placeného zaměstnanci na důchodové a zdravotní pojištění. Po této jednoduché reformě bude celé pojistné zdravotního pojištění platit zaměstnavatel, přitom se celková sazba jím placeného pojistného nezmění.

K 1. 1. 2019 lze provést i výraznou racionalizaci celého systému placení pojistného na zdravotní pojištění. Absurditou je přetrvávající výběr pojistného všemi (sedmi) zdravotními pojišťovnami a následné jeho 100% přerozdělení mezi pojišťovnami podle počtu a rizikovosti klientů. Postačí totiž jedno (jednotné) inkasní místo – může jím být ČSSZ či ještě lépe Finanční správa. Příjemcem pojistného může být Zdravotnický fond (jako např. v Německu a v Holandsku), nebo u nás ještě lépe státní rozpočet, shodně s praxí u sociálního pojistného. Sazba pojistného (13,5 % z hrubé mzdy zaměstnance) je totiž velmi vysoká: výdaje na zdravotní péči zaměstnanců jsou jen zlomkem takto zaplaceného pojistného, navíc o financování veřejné zdravotní péče obecně rozhoduje vláda (státní rozpočet) a v detailu pak zejména ministr zdravotnictví. Reálně se nejedná o veřejné zdravotní pojištění, ale o systém národní zdravotní správy. Pojistné zdravotního pojištění je tak v podstatě proporcionalním zdaněním mezd. Reformu celého systému poskytování zdravotní péče přitom nelze provést k 1. 1. 2019. K tomuto datu postačí, když začneme s pojistným zdravotního pojištění vědomě zacházet jako s daní z mezd, placenou zaměstnavateli. Tuto daň by měly přestat platit „osoby bez zdanitelných příjmů“. Rovněž platby „pojistného“ za státní pojištěnce jsou nesystémové.

3. Reforma daně ze mzdy

K 1. 1. 2019 je realizovatelná integrace dosavadního pojistného placeného zaměstnanci do daně z příjmů ze závislé činnosti. Nová daň ze mzdy, resp. daň z příjmů fyzických osob by měla být více progresivní než dnes. Při ideologicky (v duchu neoliberalismu) podbarveném zavedení jedné, „rovné“ sazby daně od roku 2008 se přešlo k systému realizace daňové progresive (výhradně) formou slevy na dani na poplatníka. Zatímco tehdy byla progresivita této daně vcelku průměrná v rámci zemí OECD, dnes je podprůměrná – a jediným důvodem je to, že sleva na dani na poplatníka nebyla od té doby vůbec valorizována, stále je na původní úrovni (2070 Kč měsíčně, což původně bylo 9 % PM). K obnovení původní progresivity a k jejímu dalšímu udržování „postačí“ nově definovat, parametrizovat slevu na dani na poplatníka ve výši 9 % PM (2700 Kč v podmínkách roku 2018). Není třeba zavádět více sazeb daně z příjmů. Pokud by politickým zadáním bylo ještě vyšší progresivní zdanění, tak i v tomto případě je praktické dát přednost dalšímu navýšení slevy na dani na poplatníka – před zaváděním dalších sazeb.

Při sloučení daně z příjmů ze závislé činnosti a pojistného placeného zaměstnanci lze zrušit „solidární zvýšení daně“ se sazbou 7 % z příjmů nad 400 % PM – s ohledem na to, že dosavadní pojistné na důchodové pojištění, placené zaměstnancem, má sazbu 6,5 % ze mzdy do stropu 400 % PM. Při uvažované reformě daně ze mzdy odpadne tento výdělkový strop – a i v tomto směru dochází k racionalizaci zdanění. „Ztráta“ 0,5 % ze mzdy nad 400 % PM nám nestojí za komplikaci sazebníku.

Při reformě daně z příjmů fyzických osob lze uplatnit i další hlediska: politický zájem na snížení či zvýšení sazby daně a vždy je účelné přezkoumat i výši daňových odpočtů – s významnou změnou sazby se významně mění i absolutní výše státní podpory např. hypoték, doplňkového penzijního spoření a soukromého životního pojištění. Důslednou sociálně-liberální politikou v tomto směru by bylo zrušení všech těchto státních podpor. Jsou zde i další hlediska: trh bydlení se „přehřívá“ a hrozí zde i „prasknutí bubliny“. Státní podpora hypoték přispívá k tomuto přehřívání také tím, že zvyšuje ceny bydlení.

Ústavně konformní systém státní podpory doplňkového penzijního spoření a soukromého životního pojištění vyžaduje stejné podmínky pro všechny klienty, produkty i jejich poskytovatele. K tomu máme u nás daleko: u doplňkového penzijního spoření (a penzijního připojištění), placeného účastníky, se dokonce současně využívají dva systémy: státní příspěvek a daňový odpočet (nad 1000 Kč příspěvku účastníka měsíčně); pokud by stejný produkt nabízely životní pojišťovny, pak by náležel pouze daňový odpočet. Dokonce je to tak, že jediným důvodem pro samotnou existenci penzijních společností je vyšší státní podpora

k příspěvkům účastníků na jimi poskytované produkty! (Obdobně je tomu u „stavebního“ spoření a stavebních spořitelců; zde už v minulosti byl pokus o začlenění stavebního spoření mezi bankovní produkty, srovnatelně jako tomu je u hypoték.)

Produkty doplňkového penzijního spoření a soukromého životního pojištění mají naproti tomu v případě příspěvku zaměstnavatele jednotnou státní daňovou podporu v rozsahu 65 %, což je nejvyšší státní podpora na světě! Zamýšlený penzijní efekt těchto státních podpor se nenaplnuje, hlavním účelem sjednávání těchto produktů je daňová optimalizace. Minimálním cílem reformy těchto dotačních programů je jejich sjednocení pro všechny příslušné klienty, produkty a jejich poskytovatele. Ve světě je nejčastějším systémem daňový režim EET (exempt, exempt, taxed), kdy dochází k (pouhému!) časovému odkladu daně z příjmů: výplaty ze systému jsou celé plně zdaněny daní z příjmů. Alternativou je daňový režim TEE, kdy příspěvky jsou placeny z plně zdaněných příjmů a výnosy pro klienty zdaňovány nejsou. Při dlouhodobě relativně stabilní jednosazbové dani z příjmů jsou tyto dva základní režimy ekvivalentní – a pak je racionální využívat režim TEE, protože je podstatně provozně jednodušší: státní podpora spočívá v osvobození úroků a dalších výnosů spoření a investování od daně z příjmů, žádné daňové odpočty či státní příspěvky neexistují, stejně jako nedochází ke zdanění plnění (výplat úspor v jakékoliv podobě). U nás se režim TEE využívá v sektoru podílových fondů, u investičních společností. Minimálním cílem reformy zdanění příjmů je zde tedy přechod na daňový režim TEE. „Maximem“ je odstranění státní podpory všech finančních produktů od 1. 1. 2019, které plně zapadá do sociálně-liberálního sociálního modelu a které by umožnilo např. snížit zdanění příjmů o cca 30 mld. Kč ročně.

4. Reforma rodinných dávek

Rodinná politika se ve vyspělých zemích opírá o základní rodinné dávky pro nezaopatřené děti, o mateřské a rodičovské dávky a o péči o děti ve věku do 6 let. Rodinnými dávkami přitom rozumíme jak univerzální a testované přídatky na děti, tak i univerzální a testované úlevy na dani z příjmů za děti. České daňové zvýhodnění na dítě a testované přídatky na děti vcelku hradí (jen) asi jednu třetinu nákladů na děti v rodinách s průměrným příjmem. Z tohoto hlediska je přiměřený a účelný jak další růst těchto dávek, tak jejich zásadní racionalizace z pohledu sociálně-liberální politiky. Obdobně je tomu i s peněžitou pomocí v mateřství a s rodičovským příspěvkem.

K 1. 1. 2019 mohou být daňové zvýhodnění na dítě a testované přídatky na děti nahrazeny univerzálními přídatky na děti, vyplácenými Finanční správou především návazně na daň z příjmů ze závislé činnosti. V základní variantě musí být přídatky vypláceny zaměstnavatelem současně se mzdou. (Stávající praxe, kdy se o testované přídatky na děti žádá kvartálně na Úřadu práce, je stigmatizující, nedůstojná.) Univerzální přídatky lze každoročně automaticky valorizovat – jejich výše může být stanovena parametricky např. takto: 8 % PM pro 1. dítě, 9 % PM pro 2. dítě a 10 % PM pro 3. a každé další nezaopatřené dítě. Výplata přídatků na děti má být podmíněna jejich využíváním ve prospěch dětí.

Peněžitá pomoc v mateřství je u nás sice poskytována po dobu 28 týdnů, nikoliv však ve výši 100 % výdělků, jak doporučuje EU. Ještě násobně je tomu u rodičovského příspěvku, který může být vyplácen až 4 roky a jeho výše je přitom nízká. OECD tyto dávky – pro účely mezinárodního srovnání – převádí na společného jmenovatele, který je označován jako ekvivalent plné sazby (full-rate equivalent) a představuje ekvivalentní počet týdnů s dávkou vyplácenou ve výši 100 % mzdy. Podle údajů OECD za rok 2016 tento ekvivalent u nás činí 53,1 přepočtených týdnů (OECD, 2017a). Jde o chybný údaj, výpočet nebere na zřetel nezdaňování těchto dávek u nás; údaj srovnatelný s ostatními zeměmi je 65,2 přepočtených týdnů. Ani tento údaj se nehodí pro praktické úvahy, protože OECD při výpočtech používá průměrnou celostátní mzdu; průměrná či mediánová mzda žen na mateřské dovolené je významně nižší. Podle našeho propočtu ekvivalent plné sazby v roce 2016 činil asi 96 týdnů.

Reforma peněžité pomoci v mateřství a rodičovského příspěvku, spočívající v přechodu na výplatu rodičovského ve výši plné mzdy by vedla k zásadní racionalizaci chování rodičů. Češky jsou nevyužitým potenciálem země (Kališková a Münich, 2012).

Pro rodiče dětí narozených po 31. 12. 2018 lze sloučit peněžitou pomoc v mateřství a rodičovský příspěvek v novou rodičovskou dávku nemocenského pojištění, která bude vyplácena např. ve výši 100 % hrubé mzdy (minimálně na úrovni 50 % PM a maximálně 200 % PM) po dobu 100 týdnů (150 týdnů v případě narození dvojčat). 10 týdnů placené rodičovské dovolené by mělo být rezervováno pro otce. Z rodičovského se bude platit reformovaná daň ze mzdy. (Dávka otcovské poporodní péče může být začleněna do ošetřovného.)

Jedním z klíčových úkolů moderní rodinné politiky je zajištění nároku na místo v mateřské školce a v jeslích od 1. roku věku dítěte. Od reformy rodinných dávek a služeb očekáváme nárůst porodnosti i významné zvýšení zaměstnanosti matek (Šatava, 2016).

5. Velká důchodová reforma

Malou důchodovou reformou se dnešní starobní důchody rozčlení na univerzální základní důchod ve výši 30 % PM (solidární pilíř) a na procentní výměru starobního důchodu (sociální starobní pojištění). Za účelem podstatně větší srozumitelnosti a širší využitelnosti sociálního starobního pojištění k intenzifikaci ekonomiky je účelná jeho zásadní modernizace na příspěvkově definovaný systém (NDC), v němž se zaplacené příspěvky připisují na osobní účet pojištěnce, kde jsou dále zhodnocovány podle vývoje mezd (či jiného ukazatele) – aby posléze, na žádost klienta, byly konvertovány na doživotní starobní důchod podle pojistně-matematických zásad. Na systém NDC budou současně transformovány všechny dosavadní nároky pojištěnců, se zohledněním existence univerzálního základního starobního důchodu. Tuto velkou důchodovou reformu lze připravit do 2 let od politického rozhodnutí. Přitom bude zvážen i obecně žádaný přechod na systém zdaňování důchodů daní z příjmů – s tím, že přiznávané i již vyplácené důchody by byly o tuto daň navýšeny.

Invalidní důchody budou nejpozději k datu velké důchodové reformy převedeny do systému nemocenského pojištění s tím, že spolu s dalšími dávkami tohoto pojištění začnou být zdaňovány. Všechny tyto nemocenské dávky budou zjednodušeny zrušením redukčních hranic a koeficientů. Mj. se přitom sjednotí konstrukce dávek nemocenského pojištění s konstrukcí náhrady mzdy při pracovní neschopnosti, poskytované zaměstnavateli v prvních 2 týdnech této neschopnosti.

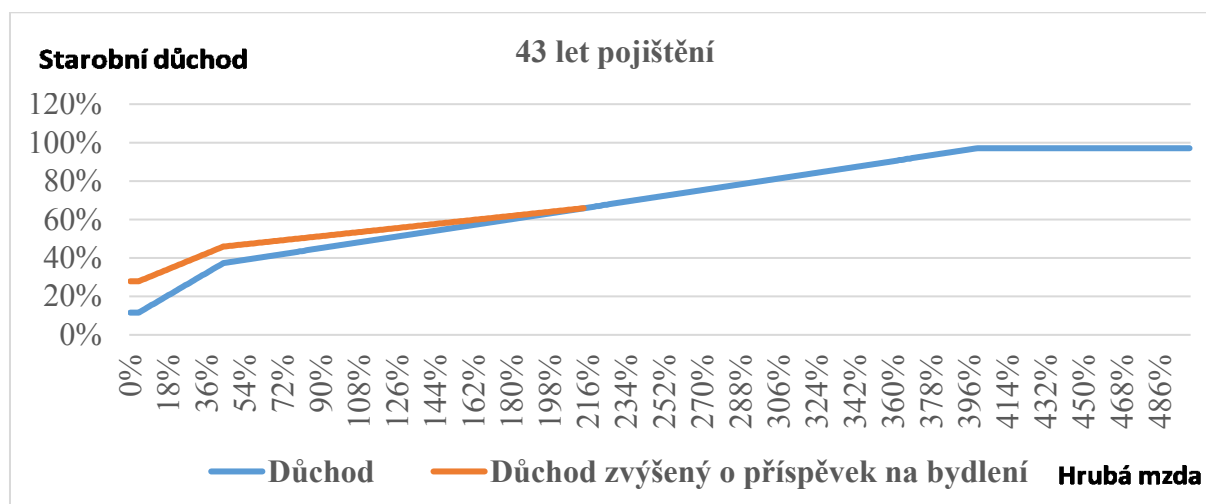
Význam vdovských a vdoveckých důchodů se dlouhodobě ve světě snižuje, to platí i v podmínkách moderního sociálního pojištění – touto cestou se uvolňují prostředky na výplatu starobních důchodů. Sociálně-liberální politika uznává pouze individuální důchodové nároky a individuální účty, nikoliv společné nároky a účty manželů. Současně také umožňuje transfery mezi účty manželů, resp. obecněji dobrovolné příspěvky na účty. Při důchodové reformě se již vyplácené vdovské a vdovecké důchody měnit nebudou. U nově přiznávaných vdovských a vdoveckých důchodů lze jejich výplatu omezit na několik let či dokonce měsíců a toto řešení vysvětlovat jako překlenutí finančně náročnějšího období po smrti partnera. Řešením je také jednorázová dávka (úmrtné), nebo pokračování výplaty starobního či invalidního důchodu po smrti důchodce např. po dobu 1 či 2 čtvrtletí.

Sirotečí důchody nemusí být dávkou důchodového pojištění, lze je nahradit příplatkem k univerzálnímu přídatku na dítě. Univerzální příplatek k univerzálnímu přídatku na dítě by mohl činit např. 20 % PM (2018: 6000 Kč měsíčně), dohromady s přídatkem na dítě např. 30 % PM (9000 Kč měsíčně). V případě oboustranného sirotka by se pak jednalo o celkovou dávku ve výši 50 % PM (15 000 Kč).

6. Reforma dávek na bydlení pro seniory

Reforma dávek na bydlení v různé míře navazuje na důchodovou reformu. Příspěvek na bydlení pro seniory (65+) by měl navazovat na základní starobní důchod a na důchod ze sociálního důchodového pojištění a měl by být přiznáván v zásadě na dobu 1 roku (nikoliv tedy na 1 čtvrtletí). Seniorský příspěvek na bydlení by měl přitom zohledňovat pouze příjmy z uvedených důchodů a z obdobných důchodů ze zahraničí. Optimální je správa seniorského příspěvku na bydlení poskytovatelem starobních důchodů (ČSSZ). Výpočet seniorského příspěvku na bydlení může být výrazně jednodušší. Maximálně zjednodušená konstrukce seniorského příplatku na bydlení by mohla aplikovat ve světě používaný vzorec testovaného starobního důchodu s těmito parametry: 17 % PM – 30 % D, kde D je výše veřejných a zaměstnaneckých důchodů seniora. Minimální důchod zaměstnance s nízkým celoživotním příjmem by pak celkově činil 38 % PM (11 400 Kč měsíčně v podmínkách roku 2018). Dnes tento minimální důchod, zvýšený o příspěvek na nájemní bydlení jednotlivce, činí až 10 130 Kč (v Praze), v městě s 50 000 až 99 999 obyvateli až 8400 Kč – viz obrázek 2.

Obr. 2: Důchod a příspěvek na nájemní bydlení v obci do 99 999 obyvatel v závislosti na hrubé mzdě v roce 2018 (vše v % PM)



Hlavním cílem reformy příspěvku na bydlení pro seniory je jeho podstatné zjednodušení a s tím související srozumitelnost; pro dnešní českou praxi je typické to, že naprostá většina seniorů, kteří mají nárok na příspěvek na bydlení, o tuto dávku z neznalosti a ze stigmatizace vůbec nežádá. Malá důchodová reforma od 1. 1. 2019 přitom sníží celkový „prostor“ pro uplatnění příspěvku na bydlení již z důvodu zavedení základního důchodu na úrovni 9000 Kč měsíčně. Reforma příspěvku na bydlení pro seniory je tak realizovatelná v rámci malé důchodové reformy.

Doplatek na bydlení je u nás dávkou pomoci v hmotné nouzi. Jde o světový unikát – dvě dávky na bydlení (pro jednu sociální skupinu) nikde ve světě nejsou. Absurdní je již samotná konstrukce „doplatku“: má uhradit nutné náklady na bydlení, které nejsou pokryté příspěvkem na bydlení (?) a ještě má zbytný prostor pro uplatnění příspěvku na živobytí (??). Absurdity si byl patrně vědom zákonodárce, když novelou zákona o pomoci v hmotné nouzi v roce 2017 umožnil obcím vyhlásit zóny bez nově přiznávaného doplatku na bydlení. Protiústavnost této novely (nerovnost mezi občany ve stejné situaci) může urychlit zánik doplatku na bydlení bez náhrady. Jediným faktickým účelem doplatku na bydlení je téměř bezmezný dotování „byznysu s chudobou“. K podstatnému zvýšení výdajů na doplatek na bydlení v letech 2012-2014 došlo v důsledku přesunu kompetence na úseku dávek v hmotné nouzi z obcí s rozšířenou působností

na okresní úřady práce. Ušetřily se stamilióny na mzdách ve veřejné správě a vydaly se přitom miliardy navíc ze státního rozpočtu. Opačný krok je obtížnější, nicméně jím není nutno podmiňovat zrušení doplatku na bydlení v co nejkratší době.

Závěr

Česko má zastaralý a zbytečně komplikovaný systém penzí, který se promítá i do struktury veřejných příjmů a který vyvolává nežádoucí motivace a je navíc i neústavní. Klíčovým deformačním prvkem je nerespektování zásadního významu solidární složky starobních důchodů ve financování těchto důchodů, které je skryto s podstatným přispěním první redukční hranice při výpočtu procentní výměry důchodů. To se odráží i v nadměrně vysokém pojistném důchodového pojištění. Neracionální je i financování veřejné zdravotní péče, počínaje roztržitým „systémem“ výběru pojistného a konče celkovou výší pojistného pro zaměstnance a zaměstnavatele. Pojistné na důchodové a zdravotní pojištění placené zaměstnanci není koordinováno ani s výběrem daně z příjmů ze závislé činnosti; progresivita této daně navíc nebyla aktualizována od zavedení její nové koncepce v roce 2008. Také máme velmi členité a tím i nesystémové (a také extrémní) dotování soukromého důchodového spoření, sloužícího v reálu jen k daňové optimalizaci. Plýtváním je též již samotná existence doplatku na bydlení. Senioři nevyužívají příspěvku na bydlení – z neznalosti a z důvodu jeho zbytečné komplikovanosti. Příspěvek na bydlení pro seniory lze v našich podmínkách nahradit testovaným penzijním příplatkem. Senioři také nemají rovný přístup k rodinným dávkám, v nichž hlavní roli hraje daňové zvýhodnění na dítě. Kombinace univerzálního daňového zvýhodnění na dítě a testovaného přídatku na dítě je i bez zřetele k seniorům neobvyklá, resp. přinejmenším zbytečná.

Koordinaci daňové a sociální politiky lze celý systém důchodů a navazujících dávek výrazně racionalizovat, včetně odpovídajícího snížení počtu a rozsahu agend a jejich personálního zajištění i na úrovni zaměstnavatelů. Některé reformy lze realizovat během jednoho roku; velká důchodová reforma, při níž se zastaralý systém důchodového pojištění transformuje na srozumitelný a flexibilní moderní systém osobních penzijních účtů (NDC), vyžaduje přípravu po dobu dvou až tří let. Již s ohledem na uvažovanou reformu daně z příjmů ze strany ministerstva financí je možná a nezbytná druhá „malá“ důchodová reforma, spočívající ve zrušení první redukční hranice při výpočtu procentní výměry starobního důchodu a ve snížení pojistného na důchodové pojištění o 11 % z hrubé mzdy, jež bude realizováno se současnou „výměnou“ pojistného mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; celkovým výsledkem racionalizace bude zahrnutí pojistného placeného zaměstnanci do daně z příjmů ze závislé činnosti a výhradní placení pojistného zaměstnavateli (a OSVČ). Současně bude zavedeno jednotné inkasní místo pro pojistné zdravotního pojištění. Předpokládaná účinnost této malé důchodové a daňové reformy je 1. 1. 2019. Současně je možné a žádoucí realizovat i přechod k univerzálním přídatkům na děti na úrovni 8-10 % průměrné celostátní hrubé mzdy (2400 až 3000 Kč měsíčně), vypláceným přednostně ze systému Finanční správy. A také od 1. 1. 2019 lze nastartovat přechod k jednotné rodičovské dávce ve výši 100 % hrubé mzdy, která bude zdaňována a vyplácena po dobu 100 týdnů (150 týdnů u dvojčat) ze systému nemocenského pojištění. Významně zvýšenou nabídku práce ze strany rodin s malými dětmi lze očekávat též v návaznosti na legislativní nastartování nároku na místo ve školce a jeslích od 1. roku věku dítěte. Obdobný efekt očekáváme i od velké důchodové reformy.

Poděkování

Příspěvek vznikl při řešení studentského projektu „Zdokonalení penzijního systému jako intenzifikační faktor ekonomiky“ s využitím účelové podpory na specifický vysokoškolský výzkum Vysoké školy finanční a správní.

Literatura

HOLZMANN, R., PALMER, E., ROBALINO, D. (2012), Nonfinancial Defined Contribution Pension Schemes in a Changing Pension World. Volume I: Progress, Lessons, and Implementations. Washington: The World Bank.

KALÍŠKOVÁ, K. a MŮNICH, D. (2012), Češky: Nevyužitý potenciál země. Krátká studie CERGE-EI č. 3/2012. Praha: Národohospodářský ústav AVČR.

KOUTRONAS, E. a YEW, Siew-Yong (2017), Considerations in Pension Reforms: A Review of the Challenges to Sustainability and Distributive Impartiality. Malaysian Journal of Economic Studies 54(1).

https://www.researchgate.net/publication/317240824_Considerations_in_Pension_Reforms_A_Review_of_the_Challenges_to_Sustainability_and_Distributive_Impartiality

Mandát (2015): Mandát Odborné komise pro důchodovou reformu. http://www.duchodovakomise.cz/?page_id=14

OECD (2017a), Key characteristics of parental leave systems. Social Policy Division – Directorate of Employment, Labour and Social Affairs.

http://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf

OECD (2017b), Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators. Paris, OECD Publishing. http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2017-en

ŠATAVA, J. (2016), Daňový systém snižuje motivaci matek s menšími dětmi k práci.

Doporučení a jeho vyhodnocení. Studie 18/2016. Praha, Národohospodářský ústav AV ČR. <https://idea.cerge->

[ei.cz/files/IDEA_Studie_18_2016_Danovy_system_a_motivace_matek_k_praci/files/downloads/IDEA_Studie_18_2016_Danovy_system_a_motivace_matek_k_praci.pdf](https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_18_2016_Danovy_system_a_motivace_matek_k_praci/files/downloads/IDEA_Studie_18_2016_Danovy_system_a_motivace_matek_k_praci.pdf)

Ústavní soud (2010), Rozhodnutí Ústavního soudu ČR: Nález ÚS 8/07,

<http://www.asocr.cz/addons/files/stare/110107rozhodnuti.pdf>

VOSTATEK, J. (2016), Penzijní teorie a politika. Praha, C. H. Beck.

Kontaktní adresa:

prof. Ing. Jaroslav Vostatek, CSc.

Katedra správního práva a veřejné správy

Fakulta právních a správních studií

Vysoká škola finanční a správní, a.s.

Estonská 500, 101 00 Praha

e-mail: jaroslav.vostatek@vsfs.cz

MEDIÁLNÍ MANIPULACE A MEDIÁLNÍ GRAMOTNOST V DIGITÁLNÍM VĚKU

Petr Žantovský

Abstrakt:

Nové digitální technologie staví dosavadní paradigma nejen mediální, ale celospolečenské komunikace před mnoho nových dilemat s neznámým výsledkem. Proměňuje nedosavadní lineární a jednosměrná komunikační polarita podle Lasswellova modelu – od producenta informace k příjemci, interaktivní komunikace umožněná internetem proměňuje také obsahy pojmů „autor“ a „publikum“. To vše je příležitostí pro zneužití širokého komunikačního prostoru k manipulaci všeho druhu. Té se lze bránit pouze vysokou mírou mediální gramotnosti. Ve všech ohledech teorie značně zaostává za praxí, což je dáno tím, že je téměř nemožná predikce dalšího vývoje technologií, a tedy i společenských reakcí na ně.

Klíčová slova:

mediální komunikace, digitální technologie, manipulace, mediální gramotnost

1. Topografie digitálního informačního světa

Žijeme dnes v digitálním informačním světě. Toto banální konstatování má své objektivní parametry a také objektivní – i subjektivní důsledky. Předně: jak rozumět pojmu „digitální svět“? Za základ ryze technologický můžeme vzít například práce Nicholase Negroponteho, zejména jeho *Digitální svět*⁵². Negroponte zde sice píše primárně o počítačových technologiích, ale „to oč mu jde, již nejsou samotné počítače, ale spíše způsob života, který přinášejí: jak jsou stále více zapojovány do každodenního života a jak pokračuje vzájemné propojování nejen počítačů, ale i počítačů a lidí. Společnost postupně, dle jeho vize, v dohledné době opustí principy národních států a spíše bude setrvávat v digitálních společenstvích, která nebudou respektovat vzdálenosti a čas pro ně bude hrát jinou roli, než jakou hraje dnes“.⁵³

Oč tedy jde? O to, že digitální technologie vstupují do našich životů nejen jako pomocníci v každodenní praxi, ale i jako formující (případně deformující) fenomény společenské (nejen mezilidské) komunikace. Nejen že veškerou komunikaci zrychlují (technické prostředky jako mobilní telefon či emailová pošta jsou v dnešním technickém světě nezbytností), ale především obsahově ovlivňují. Od těch nejjednodušších způsobů: ikonizace sdělení („ke stále většímu objemu dat, faktů a informací užíváme stále menší množství znaků, označení, pojmenování, případně symbolů“⁵⁴), až po ty nejsložitější: záměrné a účelově podložené manipulace mediálními obsahy.

Ještě vcelku nedávno se k tématu zpravodajství v tzv. nových médiích autoři vyslovovali spíše s opatrným optimismem. Například takto: „Multimediální žurnalistika není samozřejmě a priori imunní vůči manipulaci, manipulace zde však jsou vzhledem ke zhuštěné přítomnosti otisků zaznamenávané události potenciálně komplikovanější. Multimedia jsou totiž nadána pevnější

⁵² Negroponte, N. *Digitální svět: Being Digital*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2001. 207 s. ISBN 80-7261-046-5.

⁵³ ŠKOP, M.: Digitální svět – recenze. In: *Revue pro média* č. 5/2001. (RPM byl projekt bezprostředně předcházející navazujícímu časopisu Mediální studia, ISSN 1801-9978)

⁵⁴ Žantovská, I. *Jazyk a řeč nové doby*. Příspěvek na konferenci Salon kritického myšlení, Praha, Michnův palác 26.9.2012, dostupné na: <http://www.mediasres.cz/kultura/1849-jazyk-a-rec-nove-doby-autor-irena-zantovska.htm>

vazbou s reprezentovanou událostí a kontextem, ve kterém se odehrála, a v tomto smyslu je lze vnímat spíše jako naději než hrozbu pro důvěryhodnost žurnalistiky.⁵⁵

Naopak většinový názor, zejména v posledních měsících, lze spíše vyjádřit jako obavu před internetovými médii a jejich obsahy. Tato obava může mít řadu podob. Jednu z nich popisuje např. reprezentativní průzkum realizovaný Ulfem Bernhardem a Marco Dohlem z Univerzity Heinricha Heineho v Düsseldorfu. Ti zkoumali na vzorku 1700 oslovených profesionálních žurnalistů jejich postoj k novým digitálním médiím. Podle jejich závěru většina z oslovených „vnímá ‚nová média‘, charakterizovaná interaktivitou a obsahem vytvářeným uživateli, jako větší hrozbu pro svou práci, jelikož se obávají, že přijdou o své postavení profesionálních zprostředkovatelů zpráv“⁵⁶. Odpovědí může být třeba toto konstatování: „Hypermediální žurnalistika tak výrazně umocnila směřování žurnalistiky k tzv. občanské či participatorní žurnalistice (civic/public/participatory journalism). Byla to právě digitalizace, která v druhé polovině 90. let podnítila prudký nástup občanské žurnalistiky, přičemž vyzdvihovanou interaktivitu digitálních médií přesunula z roviny aktivního čtení do roviny aktivního vstupování do procesu produkce mediálních sdělení. O významu občanské žurnalistiky a silícím vlivu čtenářů na obsah mediálních sdělení svědčí prudký nárůst tzv. blogosféry, resp. čtenářských nástrojů zpětné vazby.“⁵⁷

Co se to tedy vlastně děje v prostředí vymezeném na jedné straně médii tzv. tradičními a médii tzv. novými či digitálními? Nejde o nic menšího, než o změnu mediálního paradigmatu. Až donedávna byl pánem mediálního prostoru autor, ten, kdo vkládá mediální obsah do média a vysílá směrem k příjemci po trajektorii, kterou opět sám určuje. Dnes je trajektorie prostorem o mnoha mimoběžkách, které se mohou i nemusí střetnout, prostorem, který je bez obtíží dostupný z kteréhokoli místa tohoto prostoru a v němž každý, kdo chce, může být zároveň autorem (producentem) mediálního obsahu, i/nebo příjemcem. Tento prostor je tak oproti svému historickému předchůdci (dvojměrná rovina, ještě častěji přímkou vedoucí od producenta k příjemci) nepřehledný, ale svrchovaně demokratický. Neexistuje v něm řád (kromě toho ryze technologického). To ale neznamená, že v něm neexistuje manipulace, stejně jako nelze říci, že v něm neexistují zájmy, které jsou spouštěčem manipulačních aktivit. Znamená to, že zájmů i samotných aktivit usilujících o pokřivení reality v určitém zamýšleném směru je nekonečné množství, které se mohou pluralitně míjet i anulovat. Jediným způsobem, jak se v tomto novém mediálním prostoru neztratit, je osvojit si mnohem vyšší míru mediální gramotnosti.

2. Mediální gramotnost digitální optikou

Je zřejmé, že digitální technologie způsobují kromě mnoha jiných efektů také značné opožďování teorie za praxí. Patrné to je například v oblasti mediální gramotnosti.

Jak jsme tomuto pojmu rozuměli doposud? „Mediální gramotnost bývá definována jako série komunikačních kompetencí, které zahrnují schopnost vyhledávat, analyzovat, hodnotit a dále předávat informace v nejrůznějších formátech. To znamená, že nezáleží na tom, zda se jedná o informace v tištěné, elektronické nebo digitální podobě a zda je získáváme z novin, rozhlasu, televize nebo Internetu. Mediálně gramotný člověk je schopen maximálně využívat dostupná

⁵⁵ Šimůnek, M. *O některých důsledcích digitalizace novinářského vyprávění*. In: Jiráček, J.- Pavličiková, H. a kol. *Média pod lupou. Mediální výchova jako téma celoživotního vzdělávání*. Praha - Powerprint 2013, ISBN 978-80-87415-70-2, s. 76.

⁵⁶ Fengler, S. *Bojí se novináři internetu?* European Journalism Observatory 18.11.2014, dostupné na: <http://cz.ejo-online.eu/3148/svoboda-tisku/boji-se-novinari-internetu>

⁵⁷ Šimůnek, M. *O některých důsledcích digitalizace novinářského vyprávění*. In: Jiráček, J.- Pavličiková, H. a kol. *Média pod lupou. Mediální výchova jako téma celoživotního vzdělávání*. Praha - Powerprint 2013, ISBN 978-80-87415-70-2, s. 76.

média pro své vzdělání, osobní rozvoj a uspokojení potřeb.⁵⁸ Vše, co stojí v této definici, zůstalo beze změny v platnosti. Chybí tam ale onen nový rozměr interaktivního digitálního mediálního prostoru. V něm je totiž nekonečně komplikovanější kompetentně analyzovat, vyhodnocovat a selektovat informace a využívat je pak k dalšímu účelnému předání nebo jiné potřebě (vzdělání, osobní rozvoj atd.). V tomto novém kontextu změněné politické a společenské situace je občan vystaven zcela novým formám a podobám manipulačních aktivit s dříve nepoznaným motivačním zázemím, a chce-li tedy si udržet kritické myšlení v zájmu udržení svého suverénního postavení svobodného občana, staví před něj digitální mediální prostor dříve neznámé výzvy a rizika.

3. Autor a/nebo publikum?

Další zcela novou otázkou, kde praxe opět o míle předbíhá teorii, je dilema, kdo tedy vlastně je autorem a žurnalistou v digitálním médiu.⁵⁹

Jak už bylo řečeno, digitální média umožňují komukoli, kdo má takovou aspiraci a technický přístup, stát se autorem, neboli producentem a šířitelem internetových mediálních obsahů. Tím se ovšem značně rozpochybovává dosavadní chápání žurnalisty jako jediného suverénního autora mediálního obsahu. To ovšem vede k zástupné a neproduktivní, neboť k ničemu nevedoucí diskusi o tom, kdo v internetovém světě je, či není novinářem.⁶⁰ Tato diskuse je navíc značně alibistická, neboť odkládá povinnost odpovídat na aktuální otázky za časový horizont daný pomyslným budoucím konsensem v této definiční záležitosti. Troufáme si tvrdit, že je zcela nepodstatné, kdo podle názoru několika akademických pracovníků nebo zaměstnanců tradičních médií je a není novinářem v tradičním slova smyslu v internetovém mediálním prostředí. Digitální média prostě umožňují autorskou participaci každému, kdo chce nějaký mediální obsah šířit. Z toho je nutné vycházet.

Důsledně vzato z hlediska českého autorského práva je autorem ten, kdo dílo vytvoří a poskytne k šíření (různými technologickými cestami, včetně internetu⁶¹). Autorství producentů internetových mediálních obsahů tedy lze snadno určit, popřípadě zpochybnit (jako u každého jiného plagiátu).

Nejvíce diskusí samozřejmě vyvolává míra důvěryhodnosti či – chcete-li – objektivity informací produkovaných internetovými médii. Se zřejmou snahou o vyvážený a, dá-li se to tak říci, i spravedlivý hodnotící výrok o rozdílu mezi „klasickou“ a internetovou žurnalistikou (a tedy rolí novináře v obojím kontextu) se pokusil Patrik Zandl: „Hovořil jsem o jistém samozvanectví internetových novinářů - a mám proč. Zatímco v případě papírových titulů je zárukou odbornosti redaktora zvučné jméno vydavatele a hora peněz, kterou každé vydání stojí, na internetu je tomu jinak. Kde máte záruku, že autoři Mobil serveru rozumí mobilním telefonům? Záruku tvoří počty čtenářů, kteří svojí setrvávající přízni ukazují, že cesta, po které servery jdou, je správná. Autory těchto serverů se totiž stávají amatéři v novinářině; lidé, kteří sice povětšinou rozumí problematice, o které píší, na druhou stranu nejsou vystudovaní žurnalisté. Zatímco klasický novinář se většinou pracně seznamuje s tématem, o kterém píše,

⁵⁸ Vranková, E. *Mediální gramotnost*. In: Revue pro média č.8/2004, resp. Mediální studia, ISSN 1801-9978. Dostupné na: http://rpm.fss.muni.cz/Revue/Heslar/medialni_gramotnost.htm

⁵⁹ První seriózní práci na toto téma přinesl klasik mediální teorie Denic McQuail ve své knize *Žurnalistika a společnost*, vyšla česky Praha: Karolinum 2016, ISBN: 978-80-246-3093-9.

⁶⁰ Podle slov Barbory Osvaldové, předsedkyně Komise pro etiku při Syndikátu novinářů ČR, je problém v tom, co na internetu definovat jako médium a koho vlastně definovat jako internetového novináře. Jakmile bude jasné definován rozdíl, bude možné monitorovat dodržování etiky i v internetových médiích. Jasný impuls by měli dát právě internetoví novináři. Dostupné na: <https://www.interval.cz/clanky/novinarska-etika-internetu-cizi/>

⁶¹ Aktuální znění autorského zákona č. 121/2000 Sb. k datu 1.1.2015 dostupné na: <http://www.mkcr.cz/cz/autorske-pravo/zakon/predpisy-zakonu-7611/>

internetový novinář se seznamuje s novinářskými postupy, se stylistikou, slohem, ale i metodou psaní článků.⁶²

V dnešním digitálním, překotně rychlém, informacemi značně přehluštěném světě je, zdá se, ta první uvedená cesta cestou perspektivnější. Publikum očekává obsah, a potom teprve formu. Ačkoli, jak dodává Zandl, „internetová žurnalistika v Čechách se nadále velmi často dotýká okrajových témat nebo témat ožehavých, i ona se však již pokouší hledět na problém z více stran, bez emociálního podbarvení, nezaujatě. Má-li to být chápáno jako nedostatek, pak snad jen nevyzrálosti čtenáře.“⁶³

4. Obrana před mediální manipulací v digitálních médiích

Digitální technologie proměnila naši komunikaci (soukromou, ale pro naše potřeby uvádíme především veřejnou) jak co do formy, tak co do obsahu. Navázala na tendence předchozí éry televizní a nastolila kult vizuality jako nadřazené hodnoty verbálním obsahům, dokonce vizuální stránku ustanovila namnoze samotným mediálním obsahem a důvodem mediální komunikace. Do veřejné komunikace vstupují prvky divadla v širším slova smyslu jakožto inscenování reality (tedy vytváření více či méně umělé, deformované či zcela virtuální) reality. To vše je optimální živnou půdou pro manipulační aktivity.

V souvislostech uplynulých dvou let se projevuje nejvýraznější množství pokusů o mediální manipulace v souvislosti s neklidnou situací na východě Evropy, na hranici Ruska a Ukrajiny. Český diplomat Hynek Kmoníček dokonce prohlásil, že „propaganda je kanónem v této hybridní válce“.⁶⁴ Většina kritiky na neobjektivní informování o situaci na Ukrajině a roli Ruska a mezinárodního společenství je směřována na adresu tradičních médií, zejména denního tisku a veřejnoprávní České televize. Bývá jim vyčítáno zejména, že: „přejímají propagandu Kyjeva... Většinová česká média nehrají žádnou roli v objektivním zpravodajství o dění v oblasti, jelikož pracují čistě propagandisticky.“⁶⁵ Některá vyjádření jsou ještě adresnější: „Zahraněční zpravodajství České televize v případě ukrajinské krize manipuluje s fakty tak nestoudně, až je to zarážející.“⁶⁶

Přitom právě zpravodajský tým České televize dostal za výkon v informování o ukrajinských událostech novinářskou cenu za rok 2014.⁶⁷ Jak si vysvětlit tento rozpor? Vcelku jednoduše. V porotách hodnotících novináře z mainstreamových (či „tradičních“) médií jsou lidé spjatí právě a pouze s tímto typem médií. Vůči novinářům z digitálních médií je většinově udržováno mlčení nebo občas nahlas vyslovený despekt. To se týká samozřejmě těch digitálních médií, která zastávají buď opačné názory, než média tradiční, nebo se snaží vyváženěji než tradiční média zveřejňovat informace z různých názorových pozic a zdrojů. Je třeba říci, že takových je dnes v Česku dostupná většina.

Jak je ovšem patrné při pohledu do zahraničních médií, nejsme v ohledu kritiky chybějící nestrannosti tradičních médií velkou výjimkou. Také v zahraničí se vedou diskuse, často až boje, mezi sférou tradičních médií (která přicházejí o publikum, a tedy vliv) a nově mohutně nastupujícími médii digitálními. Jako příklad uveďme vyjádření amerického novináře Roberta Parryho v Consortiumnews.com.: „Americká média přišla kvůli Ukrajině o zbytky objektivitu! Dobrý novinář by měl nestranně prezentovat názory obou stran, aniž by se uchyloval k

⁶² Zandl, P. Vzestup a pád internetové žurnalistiky. Dostupné na: http://technet.idnes.cz/vzestup-a-pad-internetove-zurnalistiky-fdz-/sw_internet.aspx?c=991227_0005036_sw_internet

⁶³ tamtéž

⁶⁴ Dostupné na: <http://video.aktualne.cz/dvtv/kmonicek-putin-vitezi-v-medialni-valce-o-ukrajinu/r~e99bbf543ac311e4ae690025900fea04/>

⁶⁵ Autorem uvedené citace je publicista a šéfredaktor internetových novin Stalo-se.cz Radek Velička. Dostupné na: <http://www.stalo-se.cz/?p=21702>

⁶⁶ Michal Mikulěnka na nezávislém serveru AC24: Dostupné na: <http://www.ac24.cz/zpravy-z-domova/5542-komentar-proc-ct-informuje-nevyvazene-o-ukrajine-mozne-duvody>

⁶⁷ Zdroj: <http://www.novinarskacena.cz/aktuality/novinarskou-cenu-2014-si-odneslo-jedenact-vitezku-a-vitezek/>

propagandě, ale americká média zjevně takto nefungují.⁶⁸ A doplňují ho slova jeho britského kolegy Olivera Tickella, editora časopisu Counter Punch: „BBC připravuje společnost na válku s Ruskem!“⁶⁹

Je zřejmé, a aktuální neklidná politická a vojenská situace na východě Evropy je toho názorným příkladem, že soupeření mezi tradičními a novými digitálními médii nabývá na razanci. Jde samozřejmě o publikum, a tedy o peníze. Jde ale také především, aspoň z pohledu novináře, o možnost, právo a povinnost svobodně, nezávisle, nestranně a vyváženě informovat veřejnost o všech souvislostech probíhajících událostí. K tomu se však v tradičních médiích často nedostává vůle.

Co z toho plyne pro příjemce médií, potažmo médií internetových? Pokud se chce věcně správně orientovat v nekonečném přívalu informací, názorů, postojů a stanovisek, nezbude mu nic jiného než permanentní sebevzdělávání v oblasti dané problematiky (zde geopolitického konfliktu nově počínající studené války mezi Západem a Východem). Toto sebevzdělávání (nejen ze současných, ale především z historických, analogie umožňujících zdrojů) je nezbytné doplnit o to, co bychom mohli nazvat „informovanou skepsí“, tedy vysokou mírou apriorní nedůvěry ke všem zdrojům do okamžiku, než si dokážeme vícezdrojově potvrdit jejich validitu. Je také nezbytné odolat pokušení reagovat emocionálně na často burčující informace, přicházející z médií – uvědomme si, že právě emoční reakce nás má (v zájmu manipulátora) vzdálit racionální analýze skutečnosti a přizpůsobit naše postoje a naše rozhodování zájmu manipulátora. Proto je spektakulární, audiovizuální svět nejen elektronických, ale i (a v poslední době zejména) digitálních médií tak nebezpečným lákadlem, neboť nabízí snadná vysvětlení těžko pochopitelných problémů a atraktivní odpovědi na nudné otázky. Jen tak se ubráníme manipulaci a jednostrannému dezinformování, jen tak se nestaneme loutkou v rukou cizích zájmů. Je to ovšem velice pracné, mnohem pracnější, než obdobná cesta za mediální gramotností v éře tradičních před-digitálních médií, jejichž nabídka informací byla tisícinásobně omezenější, a tedy snadněji vstřebatelná a kontrolovatelná.

Jedna postava ze slavné pohádkové ságy o Harry Potterovi říká: „Nastává čas, kdy se musíme rozhodnout mezi tím, co je správné, a tím, co je snadné“.⁷⁰ To je možná nejpřesněji, byť s jistou nadsázkou vyjádřené hlavní dilema dnešního mediálního světa. Platí pro ně také slova C. G. Junga: „Kdo se dívá ven, sní, kdo se dívá dovnitř, probouzí se.“⁷¹

Literatura

- AITKEN, Robin. 2007. Can we trust the BBC?. London: Continuum, 2007. 213 s. ISBN 978-082-6494-276.
- BEDNÁŘ, V. Internetová publicistika. Praha: Grada 2011, ISBN 978-80-247-3452-1.
- BENTLEY, C. H. 2011. Citizen journalism: Back to the future? In: Geopolitics, History, and International Relations 3/2011, ISSN 1948-9145.
- BROCKERS, M. - SCHREYER, P. My jsme ti dobří. Názory toho, kdo se snaží chápat Putina aneb jak námi média manipulují. Praha: Jaro 2015, ISBN 978-80-904423-5-1.
- HERBERT, J. Journalism in the Digital Age: Theory and Practice for Broadcast, Print and Online Media. Taylor & Francis. Oxford: Focal Press 1999, ISBN 13: 9780240515892.
- JIRÁK, J., PAVLIČÍKOVÁ, H. a kol. Média pod lupou. Mediální výchova jako téma celoživotního vzdělávání. Praha - Powerprint 2013. ISBN 978-80-86212-58-6. ISBN 978-80-87415-70-2.

⁶⁸ Dostupné na: <http://www.prvnizpravy.cz/zpravy/zpravy/americka-media-prisla-kvuli-ukrajine-o-zbytky-objektivitu/>

⁶⁹ Dostupné na: <http://www.prvnizpravy.cz/zpravy/politika/britsky-novinar-bbc-pripravuje-spolecnost-na-valku-s-ruskem/>

⁷⁰ Rowling, J.K. Harry Potter a Ohnivý pohár. Praha: Albatros 2003, ISBN: 80-00-00994-3

⁷¹ Jung, C.G. Slova duše. Praha: Vyšehrad 2001 ISBN: 80-7021-490-2

MCQUAIL, D.: Žurnalistika a společnost, Praha: Karolinum 2016, ISBN 978-80-246-3093-9.
NEGROPONTE, N. Digitální svět: Being Digital. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2001. 207
s. ISBN 80-7261-046-5.

Kontaktní adresa:

doc. Mgr. Petr Žantovský, Ph.D.
Národohospodářská fakulta VŠE v Praze
e-mail: pzantovsky@seznam

PRACOVNÍ TEXTY

PŘIPRAVOVAT BUDOUCNOST ZNAMENÁ VYTVÁŘET PŘÍTOMNOST ANEB SMĚŘUJE SOUČASNÉ VZDĚLÁVÁNÍ K ROZVOJI KOMPETENTNÍCH OSOBNOSTÍ?

Jan Barták

Podtitulkem dávám ke zvážení, zda současné vzdělávání tuto roli plní. Respektive, zda tím požadavkem rozumíme osvojení požadovaných kompetencí vzdělávanými v zájmu svém i společnosti.

Považuji za inspirativní, že touto myšlenkou se zabývali již antičtí myslitelé. U Platóna se setkáme s názorem, že „ stát je organizací, v níž lidé spojují své různé vlohy k prospěchu svému i státu“ Platón akcentoval společný přínos členů společenství, Aristoteles vyjadřoval i respekt k individuálním schopnostem každého jedince a jejich přínosu k obecnému prospěchu.

V souvislosti s výrazným prosazováním křesťanství dochází na sklonku římského impéria k nahrazování vědění vírou. Země nemůže být kulatá, tvrdil Lucius Lactanius, poněvadž „klasy a stromy by na druhé straně visely dolů“. „V den soudu by lidé neviděli Pána sestupujícího z nebes“, tvrdil Sv. Augustin. Pošetilé utlumování vědeckých poznatků antických učenců a jejich nahrazování vírou trvalo nějakých 1200 let. Ostatně ještě v 16. století Giordano Bruno za názor, že „Písmo se týká morálky a není autoritou v astronomii či fyzice“ skončil na hranici a podobně byla zatracována věda a pravdivé poznání ještě ve století osmnáctém (ve Španělsku byli kacíři popravováni ještě v XIX. století!).

V průběhu historického vývoje lidského poznání byl jedinec až do osvícenství považován pouze za objekt vzdělávacího působení. Středověká scholastika nerespektující jedince jako nositele specifických schopností neumožňovala jejich diagnostiku a rozvoj. Teprve humanismus (znovu)objevuje víru v člověka s respektem k jedinečnosti jeho schopností a úsilím o jejich rozvoj. Lidská důstojnost spojená s neustálým usilováním o lidskost se stává nejvyšší hodnotou. Je upevňována kultivací člověka prostřednictvím studia antických jazyků, literatury a umění (P. Holbach, C. Helvétius, D. Diderot). Smyslem vzdělávání se stává „hledání moudrosti“ (Montaigne) a „provázání vzdělanosti s láskou k životu“ (Rabelais). Renesanční pojetí výchovy oproštěné od středověké scholastiky charakterizoval racionalismus a intelektualismus. Důsledné uplatňování logiky a dialektiky přispívalo k rozvíjení kritického myšlení studujících. V poznávacím procesu se kladl důraz na rozvíjení indukčního a zejména deduktivního myšlení, schopnost postupovat v poznávacím procesu od abstraktního ke konkrétnímu. Důraz byl kladen na kvalitu a důkladnost znalostí a schopnost aplikovat poznané v praktickém životě. Humanismus akcentující svobodné myšlení a nezávislý tvůrčí projev vlastně předznamenal aktuální snahy o systémovou integraci poznání a efektivního využívání poznání v reálné praxi.

Řečeno současným jazykem, nejde o nic menšího, než o rozvíjení intelektuálního kapitálu a jeho zhodnocování ve společenské praxi. Je-li svobodné, tvůrčí myšlení ve společnosti nedoceňováno, trpí tím stabilita systému, rozvoj učících se organizací, projektové řízení, inovační procesy, efektivita práce, konkurenceschopnost organizace...

Od osvícenství žijeme ve společnosti, která – byť na různé úrovni – chápe úlohu poznání na vzestupné škále jako:

- databázi neměnných poznatků, „absolutních pravd“;
- nikdy nekončící proces falzifikace, modifikace a zpřesňování našich poznatků;
- „spekulativní myšlení“ (dle Ivana Havla hraní s nepřesnými pojmy, neověřenými fakty, nestandardními myšlenkami, metaforami, experimenty);

- kritické myšlení a „dobrodružství objevování“.

Fyzika se nevrátí k Helmholtzovi ani astronomie ke Koperníkovi, ale falzifikace jejich hypotéz umožňuje hlubší poznání reality, formulování nových, relativně pravdivých soudů. Každé tvrzení je tudíž třeba verifikovat na základě vymezení jeho místa v systému, přičemž do tohoto procesu vstupují i naše představy a zkušenosti. Dochází tak k synergii mezi imaginací a rozumovou úvahou, která vyžaduje, řečeno s Lynnou Teddyovou, „volnost k soustředění a kázeň k fantazii“. Jde o synergii racionálního a imaginativního myšlení, které v průběhu dějin vedlo např. k zpřesnění podmínek platnosti Ohmova zákona, pochopení deterministického chaosu, objevu fraktálů, Michelangelovy fresky, Bachova umění fugy či Rodinovo Věčné jaro. Říkáme, že lidé jsou tím nejcennějším, co máme. Od proklamativního vyjadřování hodnoty člověka k jejímu praktickému plnému využívání však vedla (a dosud vede) dlouhá cesta. Na jejím počátku musí být nikoli manifestačně proklamovaná, ale reálná role výchovy a vzdělávání ve společnosti.

Doposud se však ve školách oceňují spíše reproduktivní než tvůrčí schopnosti studujících, samostatné myšlení, kriticko-analytické uvažování a kreativita narušující tradiční hodnotící schémata. To se promítá i do praxe: neřídíme lidi, ale „lidské zdroje“. Mechanický překlad z anglického Human Resources evokuje, že lidé jsou jen „zdroji“, čímsi pasivním, bez vlastní subjektivity a tvůrčího potenciálu. Umožňuje to chápat je podobně jako zdroje energetické, surovinové apod. Tedy zdroje, které je třeba levně nakoupit a v zájmu návratnosti vložené investice exploatovat.

Podobný utilitární přístup ke vzdělávání a k praxi, kdy lidé jsou spíše objekty vnějšího působení, než tvůrčími subjekty, tenduje k vyčerpání svých možností. Je anachronismem přecpávat studenty prázdnými formulemi, sytit je mrtvými znalostmi. „Úkolem vzdělávání není zabíjet v lidských mláďatech člověka, ani dělat z nich mravence, kteří mají žít v mraveništi“ uváděl již Antoine de Exupéry v Citadele. „Važme si člověka kvůli pokladu, který v sobě opatruje. Osvobodme ho a on bude tvořit...“ Dnešním jazykem: poskytněme mu metodu, aby dokázal problém uchopit a řešit, naplňovat pojmy obsahem, myslet kriticky, v alternativách, docházet nestandardními metodami k nadstandardním řešením.

Budoucnost začíná dnes. Má-li dnešní student v budoucím světě obstát, nesmí být třtinou větrem se klátící, ale sebe si uvědomující osobností, schopnou samostatného kritického myšlení při hledání a nalézání vlastní cesty k poznání. Osobnost disponující rozumovými, emočními a morálně volnými vlastnostmi vybavená anticipovanými odbornými, sociálními i osobnostními kompetencemi. K tomu bude třeba využít kombinace formálního vzdělávání (ve školské soustavě), neformálního vzdělávání (prostřednictvím mimoškolních vzdělávacích institucí) a informálního (spontánního) učení s využitím systémového přístupu, zahrnujícího vedle pedagogiky dospělých (andragogiky), psychologii, sociologii, antropologii, estetiku, etiku a další disciplíny.

Všestranné provázání práce a vzdělávání, charakterizované Marxem již v jeho disertaci věnované problému lidské podstaty, zejména však v jeho Kapitálu, je „jediným prostředkem k produkci všestranně rozvinutých lidí“. Tedy lidí schopných sebepoznání, sebehodnocení a cíleného seberozvoje, směřujícího k seberealizaci při uspokojování osobních i společenských. Tedy přerod člověka z role pouhého objektu působení vzdělávacího či pracovního procesu k roli sebe si uvědomujícího subjektu, který není pouze pasivním vykonavatelem svěřených úkolů, ale aktivním zlepšovatelem stávajících procesů, v pracovním prostředí až „spolupodnikatelem“, autorem nových výzev, podnikatelských příležitostí, úspěšných inovací. Jde o zásadní změnu paradigmatu od člověka přijímajícího poznatky v osobnost zhodnocující poznané v tvůrčí aktivní činnosti generující pozitivní změny.

AKTUÁLNÍ PROBLÉMY VYSOKOŠKOLSKÉHO VZDĚLÁVÁNÍ

Jan Barták

Dynamický rozvoj informačních technologií nastartovaný v druhé polovině minulého století vedl ke vzniku informační společnosti a k počátkům utváření společnosti znalostní zahrnující změny ekonomické, politické, společenské, a kulturní. Vzdělávací soustava, zejména pak vzdělávání vysokoškolské, musí překotný, nezřídka diskontinuální průběh společenských, ekonomických a kulturních změn nejen reflektovat, ale prognózovat požadavky, které na absolventy bude (resp. měla by!) klást budoucí společnost, zaměřená nikoli na pouhé hromadění a exploatování znalostí, ale na jejich moudré a kreativní využívání v zájmu udržitelného rozvoje. Obsah výuky i její celkové zaměření tedy modifikovat tak, aby absolvent byl vybaven nejen způsobilostmi odbornými, ale též sociálními a morálně volnými na takové úrovni, aby měl šanci obstát v měnících se podmínkách profesních i společenských.

Vzdělání chápané jako produktivní spotřeba umožňuje nejen poznané uchovávat, ale dále rozvíjet a uplatňovat v podobě lidského kapitálu jako klíčového nástroje ekonomického růstu a tvorby společenského bohatství.

K podobnému pojetí vzdělání mají vysoké školy dosud daleko. Obvykle se ve výuce pohybují v prostoru jednoznačnosti, v němž vektorem vědomostí a vhodné stimulace je požadovaný studijní výkon.

Současné vzdělávací programy zahrnují především:

- vlivy prostředí (materiálního i lidského, tj. vybavení poslucháren, laboratoří, pomůcky, umístění škol v lokalitě, pedagogický sbor, učitelé, lektori, logistika a zázemí školy);
- vlivy činností (co učit, jaké předměty, jejich skladba, hloubka, účinnost, kompatibilita...);
- vlivy schopností (odbornost pedagogů – předávat znalosti, dovednosti, návyky, řídit znalosti, řídit změny).

Školy se často spokojují přiřazováním nových poznatků ke stávajícím, aniž by:

- řešily vztah kvantity (umět více) a kvality učiva (umět lépe),
- rozlišovaly učivo skalační a furkační,
- diferencovaně pracovaly s talenty,
- rozvíjely konvergentní a divergentní myšlení (využívaly levé i pravé mozkové hemisféry, „celého mozku“) studenta,
- dbaly na energetizaci získaných poznatků s využitím Komenského triády
 - umět (osvojené znalosti a dovednosti);
 - chtít (posilovat zainteresovanost a motivaci studenta k uplatňování poznání);
 - moci (omezovat subjektivní i objektivní bariéry oslabující možnosti sebeuplatnění a seberealizace studenta);
- kombinovaly atak na rozum studenta s emočními apely, jež napřimují jeho zacílení k akci.

Dochází k zanedbávání rozvoje sociálních způsobilostí, zejména emoční inteligence, morálně volných vlastností, sociálních dovedností, kreativity zaměřené na úspěšné budoucí inovace.

Komplexní a dynamické utváření a upevňování funkčních způsobilostí vyžaduje:

- vzdělávání na úrovni současného poznání daného oboru a jeho didaktiky,
- rozvoj interaktivity studentů zejména s využitím problémového vyučování akcentujícího smysl učení a jeho praktickou využitelnost (od formulace myšlenky, názoru, stanoviska k relevantní argumentaci, dokazování platnosti soudu v určitých, přesně vymezených, podmínkách), ke kultivaci problémového myšlení,
- navození dynamické rovnováhy mezi racionálním a emočním rozvojem člověka,
- nastavení dynamického systému s fázovým vyhodnocováním.

Neomezujeme se při působení na studenty pouze na racionální stránku učiva, ale zaměříme se zároveň na rozvíjení emočního zázemí studenta, na uspokojování jeho potřeby seberealizace při kreativním uplatňování poznání při řešení smysluplných úkolů. Působit můžeme na jeho:

- kreativní postoje (vytrvalost, tolerance vůči víceznačnosti, ochota vyhledávat a přijímat nové, odvaha riskovat, odklad uspokojení na pozdější dobu), ideová nezávislost, myšlenková nespoutanost, zvědavost);
- kreativní schopnosti (stimulační svoboda, ochota vystoupit z vymezených hranic zadání, změna úhlu pohledu, funkční svoboda, nezávislost na konvencích v použití myšlenek i věcí, flexibilita, vnímavost vůči problémům, představitivost – imaginace, tvorba nápadů, sebeřízení);
- kreativní procesy (náhlé „osvícení“ vers. kontinuální činnost, improvizace vers. řád a systém, techniky, metody, vytváření podmínek a prostředí).

Tvořivé myšlení podporují aktivity zaměřené na změnu postojů a hodnot – tedy kooperativní a interaktivní postupy uplatňované v činnostech blízkých reálným (modely, hraní rolí, brainstorming, volné asociace, úhly pohledu, empatie, mentální mapy, kasuistické a případové studie, vytváření příběhu).

Rozvoj kreativity a intuice se zachováním a posilováním prvků racionality a logiky vyžaduje působit současně na:

- Vlivy hodnot, postojů, přesvědčení (co je důležité, čemu studenti věří, co podporují
- **Vlivy sebepojetí - identity (jak studenti vnímají sami sebe v celém systému).**

Navození dynamické rovnováhy mezi racionálními a emočními apely ve výuce vytváří u studentů přemostění mezi „umět“ a „chtít“, tedy od osvojení jistého potenciálu, znalostí a dovedností, k jejich energetizaci, cílenému a efektivnímu využívání jako základu pro následné kontinuální zlepšování.

Vzdělávání chápáné jako produktivní spotřeba musí respektovat kvalitativní změny, k nimž dochází v prostoru mnohoznačnosti. Vzdělaným není ten, kdo zná mnohé, ale kdo se umí orientovat v množství dat a informací, kriticko-analyticky je vyhodnocovat, nepodstatné selektovat a podstatné kultivovat ve znalosti, jichž umí kreativně využívat v nejrůznějších oblastech společenské praxe. Jde tudíž o synergii inteligenčního (IQ), emočního potenciálu (EQ) a kreativního potenciálu (CQ) k akci (AQ), k měřitelnému výkonu a zároveň i k rozvoji seberealizace vzdělaného.

Dynamické pojetí způsobilostí vzdělaného tudíž chápeme jako průnik způsobilostí odborných, sociálních a osobnostních s oporou ve vyváženém vztahu IQ, EQ a CQ a umocňující prostřednictvím motivačních nástrojů jeho energetizaci, subjektivní zainteresovanost na dalším rozvoji a jeho výsledcích (AQ). Jde tedy o proces trvalého zlepšování, který nachází své praktické vyústění v aktivních kontinuálních i diskontinuálních změnách, inovacích, přidané hodnotě produktů, úspěšnosti a konkurenceschopnosti firem, i v celkové úrovni společenské a organizační kultury, sociálních vztahů, kvality života.

BARIÉRY PŘI VYUŽITÍ TEORIE Z HLEDISKA BEHAVIORÁLNÍ EKONOMIE

Michal Blahout

Realizace reformy naráží na jeden zásadní problém a to je přechod od teorie k praxi. Přestože existuje celá řada slibných návrhů a myšlenek, tak jejich implementace naráží na nepochopení a nepřijetí ze strany těch, kterých by se měla týkat. Spousta skvělých nápadů a myšlenek selhala při svém zavedení do praxe kvůli selhání lidské psychiky. Je tedy třeba zkoumat i kognitivní a psychologické aspekty lidského chování, jelikož některá tato selhání lze identifikovat a do jisté míry i předvídat.

Identifikací a zdůvodněním těchto selhání se zabývá poměrně nový ekonomický směr nazývaný **behaviorální ekonomie**, která při analýze jednání ekonomických subjektů využívá nejen poznatky klasické ekonomie, ale i psychologie a sociologie, čímž dokáže podat komplexnější pohled na lidské jednání.

Behaviorální ekonomie nabývá na svém významu v rámci klasické ekonomie, o čemž svědčí i to, že několik jejích představitelů obdrželo Cenu Švédské národní banky za rozvoj ekonomické vědy na památku Alfreda Nobela (tak zvaná Nobelova cena za ekonomii).

Prvním nositelem této ceny se stal v roce 2002 izraelsko-americký psycholog a ekonom Daniel Kahneman, který působí jako lektor na katedře psychologie na Princetonské university v USA. Nobelova cena za ekonomii mu byla udělena za implementaci psychologie do ekonomie a to hlavně za analýzu rozhodování a úsudku lidí za nejistoty. Konkrétně za dílo, které publikoval společně se svým kolegou Amosem Tverským, „*Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk*“ (v překladu Prospektová teorie: Analýza rozhodování rizika).⁷² Prospektová teorie do jisté míry rozvíjí či upravuje předpoklad klasické ekonomie o racionálním člověku. Identifikuje určitá selhání racionality, (behaviorální biasy/předsudky) která v pozitivní rovině ovlivňují lidské jednání a brání lidem dosáhnout maximálního užitku.

Druhým představitelem behaviorální ekonomie, jenž obdržel tak zvanou Nobelovu cenu za ekonomii, je Richard Thaler, americký ekonom, který působí jako lektor ekonomie na Chicagské universitě a dlouhodobě se zabývá behaviorální ekonomikou, za jejíž rozvoj obdržel v roce 2017 již zmíněnou Nobelovu cenu za ekonomii.

Behaviorální předsudky

Behaviorální předsudky, též zvané behaviorální biasy jsou chyby v lidském myšlení a rozhodování. Z normativního pohledu stále platí předpoklad klasické ekonomie o racionalitě člověka, ovšem na pozitivní úrovni tato racionalita selhává, právě kvůli psychologickým a kognitivním aspektům lidského myšlení. Lidé činí kroky, které nevedou k maximalizaci jejich užitku. To ovšem neznamena, že neplatí předpoklad racionality člověka. V principu se lidé stále snaží o maximalizaci svého užitku, a když jednají, myslí si, že jednají tak, aby svůj užitek maximalizovali, leč právě dané **behaviorální biasy jim brání v rozklíčování reality a uskutečnění volby, která skutečně vede k dosažení maximálního užitku.** Jednoduše lidé se při svých rozhodnutích mýlí.

Možnost omylu připouští i klasická ekonomie. Kupříkladu když se člověk setká s novým statkem, tak nemůže vědět, jaký užitek mu bude přinášet a zda je vyšší či nižší, než mezní náklad na jeho pořízení. Každému se někdy stalo to, že si koupil nějaký nový potravinářský

⁷² KAHNEMAN, Daniel. TVERSKY, Amos; Prospect theory: An analysis of decisions under risk. *Econometrica*, 1979, 47: 278.

produkt, který po prvním kousnutí vyhodil. Ovšem klasická teorie říká, že si člověk svůj omyl uvědomí, poučí se z něj a daný produkt si již nikdy nekoupí. Ovšem u behaviorálních předsudků dochází k jejich opakování, jedná se tedy o tendenční selhání. Volič vždy dá přednost příjemným slibům před nepříjemnou pravdou, i když na to vždy doplatí. Proč tomu tak je vysvětluje D-K efekt.⁷³

Behaviorální předsudky se týkají všech lidí, nikdo proti nim není zcela imunní, ovšem míra ovlivnění se liší. Každý člověk je náchylnější na jiný behaviorální předsudek či předsudky. Nelze tedy platnost behaviorálních předsudků brát plošně. Dané předsudky existují a mají na lidské rozhodování vliv, ovšem u konkrétního člověka má některý vliv výrazný a jiný vliv menší. Také platí, že čím je člověk inteligentnější, tím je jeho ovlivnění menší, ovšem nikoliv nulové. Zároveň nefungují samostatně, ale vzájemně se ovlivňují, což znamená, že chybné rozhodnutí může mít vliv několik behaviorálních předsudků.

Kognitivní snadnost

Je jedním z nejzákladnějších behaviorálních biasů. České pořekadlo říká: „Myšlení bolí.“ Myšlení sice nezpůsobuje fyzickou bolest, ale bývá kognitivně náročné a často člověk kvůli myšlení zjistí nepříjemné věci, se kterými se pak musí. Jak se opět říká „nevědomost je sladká“ (viz kognitivní nesoulad).

Jedná se o zcela přirozený a evolučně odůvodněný jev. Po většinu lidské existence lidé nepotřebovali řešit složité problémy, kde by záleželo na kvalitativní rozhodnutí, ale řešili jednoduché problémy, které vyžadovaly spíše rychlé neřešení, než kvalitní. Rychle se rozhodnout, zda utéct nebo bojovat a pokud utéct, tak kudy. Přičemž ani nezáleželo na tom, zda utíkal doprava či doleva, ale že začal utíkat co nejdříve. Bylo tedy evolučně výhodné dospět k rozhodnutím co nejrychleji a náš mozek je nastaven tak, aby k rozhodnutím docházel co nejrychlejší a nejjednodušší cestou, což znamená i s co nejmenší námahou.

Klasická ekonomie tento jev již zná a v teorii veřejné volby ho nazývá racionální neznalost. Podle této teorie jsou informace statek jako každý jiný a tak jejich uživatelé poměřují náklady na získání informace s užitkem plynoucím z dané informace. Logicky se najdou informace, jejich užitek nepokryje náklady na jejich získání a lidé tak racionálně volí neznalost. Nikdo není vševědoucí. Mě, jako ekonomovi by znalost jaderné fyziky nebyla příliš prospěšná, přičemž náklady obětované příležitosti a úsilí na její naučení by byly značné. Rozhodnu se tedy znalosti jaderné fyziky nezískávat. V tomto okamžiku se jedná o zcela správné a racionální rozhodnutí dle předpokladů klasické ekonomie.

Problém ovšem nastává u veřejné volby. Tam je také velmi nákladné učinit kvalifikovanou volbu. Volič si musí zjistit volební programy všech stran, zjistit si kdo za ně kandiduje, tyto informace porovnat, zjistit, jak strana jednala v minulosti, abstrahovat a zvážit krátkodobé a dlouhodobé důsledky volebních programů jednotlivých stran, zvážit pravděpodobnost úspěchu a vytvoření možných povolebních koalicí a mnoho dalšího. Tedy učinit správnou volbu je velmi náročné a člověk má jen jeden hlas, který v rámci cca osmi milionů voličů má velmi malý význam. Rozhoduje se tedy nevynaložit náklady na kvalifikované rozhodnutí a takové rozhodnutí nečinit a v důsledku kognitivní snadnosti se rozhodne volit na základě haló efektu (prvního dojmu), na základě emocí (afektivní heuristika) či setrvačnosti (ukotvení). Volím danou stranu proto, že jsem ji volil vždy. Změnit názor je kognitivně náročnější, než setrvat.

U kognitivní snadnosti pak vzniká jistý paradox, kdy kvůli kognitivní snadnosti se zvyšuje fyzická náročnost. Kupříkladu někteří lidé volí dále používat zastaralé a neefektivní způsoby, než aby se naučily nové postupy, které by jim výrazně ulehčily práci. Raději se budou fyzicky namáhat, než aby se naučili s tím „pekelným“ strojem.

⁷³ 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*, 1999, 77.6: 1121.

Kognitivní snadnost také vysvětluje, proč lidé věří dezinformacím a jsou tak ve svých volbách ovlivnitelní. Zjišťovat pravdu si totiž opět žádá čas a úsilí, což lidé většinou dělat nechťejí, pokud se zrovna nejedná o nějaké pro ně zásadně důležité záležitosti. Zvážit hodnověrnost informace a jejího zdroje je mnohem náročnější než informaci jednoduše přijmout a uvěřit, že je pravdivá. V opačném případě by totiž bylo nutné podívat se i na jiné informační zdroje, zjišťovat fakta a komparovat je. Dalším důvodem je, že daným dezinformacím chtějí uvěřit. (viz potvrzení) Příjemné lži se věří snadněji, než nepříjemné pravdě.

Z těchto důvodů mají úspěch jednoduchá, populistická řešení. Pokud je nějaký problém komplexní, tak často vyžaduje i komplexní řešení, která jsou náročná na pochopení a běžný člověk není schopen díky racionální neznalosti a kognitivní snadnosti dospět ke kvalifikovanému řešení. Když je mu pak předloženo populistické a na pochopení jednoduché řešení, tak volí dané řešení, protože je schopen ho pochopit či si ho aspoň představit, přestože nebude mít kýžený úspěch. Zde pak nejvíce selhává propojení teorie a praxe, kdy teorie dokáže generovat z normativního pohledu správná řešení, ale z pozitivního pohledu jsou neprosaditelná, protože běžný volič je není schopen pochopit. Ovšem řešení, která je schopen pochopit zase nejsou ta správná a často řeší jen důsledek, nikoliv příčinu.

Je jednodušší si představit, že za nízký plat může hamižný podnikatel, který člověku nechce platit více, než si odvodit, že se jedná o ekonomický důsledek regulace trhu práce, vysokého zdanění a byrokratické zátěže podnikatelů, což přispívá k omezení podnikání a tím snížení poptávky po práci a tedy i nižším mzdám.

Nicméně pokud člověk dá přednost tomu jednoduchému vysvětlení, že za jeho nízký plat může hamižný podnikatel, tak bude požadovat, aby řešení daného problému obsahovala další sankce proti podnikatelům, což ale paradoxně opět dopadne na něj samotného. Tedy bez ohledu na to, co říká teorie, budou lidé kvůli kognitivní snadnosti v praxi prosazovat řešení, která vedou ke snížení jejich užitku. Propojení teorie a praxe tak bude selhávat.

Afektivní heuristika

Afektivní heuristika znamená vliv emocí na lidské rozhodování. Všichni víme, že pod vlivem emocí jednáme jinak, než bychom jednali za „střízlivá“. Tomuto fenoménu se věnoval například Dan Ariely⁷⁴ či George Loewenstein⁷⁵. Emoce vždy ovlivňovaly naše rozhodování a zejména pak veřejnou volbu. Veřejná volba není ani tak volbou rozumu, ale volbou emocí. Je jedno, zda se jedná o emoci negativní či pozitivní. Vždy, když emoci převáží nad rozumem, tak dochází k chybným rozhodnutím. Řekneme či uděláme něco, čeho později litujeme nebo volíme tak, že poškodíme sami sebe.

Vlivu afektivní heuristiky jsou si vědomi manipulátoři, ať už v politice, tak v obchodě. Často se lze setkat s reklamami, které působí právě na emoce, nikoliv na rozum. Příkladem může být reklama na bonbóny, kde nepadne ani slovo o jejich chuti, složení či zdraví, ale je zmiňováno, jaká je s nimi zábava a jak se budete cítit s přáteli dobře. V případě politiky a veřejné volby pak manipulátoři využívají strachu z něčeho, třeba ztráty práce, vzniku sociální nouze nebo v poslední době velmi aktuálního strachu z uprchlíků. Na druhé straně je pak zneužíván soucit k prosazení svých zájmů. Ukáže se fotka utopeného chlapečka, jehož mrtvé tělíčko vyplavilo moře a pak je představeno řešení, které není příliš dobré, ale každý, kdo s ním nesouhlasí, i z racionálních důvodů, schvaluje to, co se stalo nebohému chlapci.

⁷⁴ ARIELY, Dan; LOEWENSTEIN, George. The heat of the moment: The effect of sexual arousal on sexual decision making. *Journal of Behavioral Decision Making*, 2006, 19.2: 87-98.

⁷⁵ LOEWENSTEIN, George. Out of control: Visceral influences on behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 1996, 65.3: 272-292.

Kognitivní nesoulad

Jedná se opět o velmi významný kognitivní předsudek, kdy některé informace dokáží v lidské mysli vyvolat určitý nesoulad, například pokud se dozvíme dvě protichůdné informace, přičemž obě jsou stejně věrohodné. Nebo jedna je věrohodnější, ale té druhé chceme věřit, protože říká něco příjemného. Kognitivní nesoulad pak vyvolává nepříjemné emoce a způsobuje tak afektivní heuristiku. Člověk se pak snaží daný nesoulad vyřešit a tím se ho zbavit. Může toho dosáhnout tak, že zjistí, která informace je hodnověrnější a té dá přednost, ovšem to by vyžadovalo kognitivní úsilí a tak se často stává, že lidé dají přednost příjemné lži před nepříjemnou pravdou. Nepříjemnou pravdu pak vytěsňují.

Tento předsudek má opět oporu v evoluci a biologii. Lidé se občas dostanou do situací, které sice nezpůsobí fyzickou újmu, ale mají ničivý dopad na naši psychiku. (Násilné činy spáchané na daném člověku či někomu blízkém) Mozek má pak obranný mechanismus, kdy dané hrůzy vytěsňují a úplně zapomenou, případně uzavře někde v podvědomí. Ovšem tento jev se projevuje i u pouze nepříjemných informací. Aneb, kdo nechce slyšet, neslyší.

Další možností, jak se s kognitivním nesouladem vyrovnat, je trochu paradoxně přidání další informace, která může ovlivnit význam těch, co jsou v rozporu. Kupříkladu pokud si student myslí, že je chytrý, látku si pamatuje z hodiny a stačí mu se na otázky podívat jen večer před zkouškou, aby získal hodnocení A, přičemž následně zkoušku nesloží. Student tak má v hlavě dvě protichůdné informace. Jsem chytrý a neuspěl jsem u zkoušky. To vyvolává nesoulad a tak si student přidá další informaci, že si na něj zkoušející zasedl a proto zkoušku neudělal. V tomto okamžiku se stále může považovat za chytrého a zároveň vnitřně akceptovat neúspěch u zkoušky.

Podobný jev se děje i ve veřejné volbě. Lidé si o sobě myslí, že jsou chytří a činí správné volby, když se pak ukáže, že daná volba nebyla správná, tak ze selhání obviní politika, který sice naplnil přesně to, co slíbil, ale nedostavil se kýžený výsledek. Racionální člověk by si měl uvědomit svoji špatnou volbu a příště zvolit jiné řešení, kdežto člověk postižený kognitivním nesouladem si nechce připustit, že udělal chybu, protože pak by si o sobě již nemohl myslet, že je skvělý, úžasný, dokonalý. Je snadnější obvinít politika či jinou zájmovou skupinu. Bohužel pak člověk neustále volí stejná špatná řešení, jen jsou realizována jiným politikem.

Kognitivní nesoulad se také projevuje neochotou řešit zásadní témata a bezprostřední krize. Místo toho jsou řešena zástupná témata a tak se odpovědní mohou vyhnout nebo alespoň oddálit řešení toho nepříjemného. Řecko, které má zásadní ekonomické problémy, řeší spor o název Makedonie. Když vrcholila migrační krize a bylo třeba jednat, tak evropský parlament řešil administrativní záležitosti ohledně výkonu vysavačů. Když v 410 našeho letopočtu pochodovala na Řím vizigótská vojska pod vedením Alaricha, tak senátoři místo příprav opatření debatovali o tom, komu postaví sochu na Fóru.

Potvrzení

Tento behaviorální předsudek je výrazně propojen s předešlým, de facto z něj vychází. Jedná se o upřednostňování informací, která potvrzují náš názor před informacemi, které jsou s ním v rozporu právě proto, abychom se vyhnuli kognitivnímu nesouladu. Tedy pokud má člověk stejně relevantní informace, tak bude přikládat větší váhu té, která potvrzuje jeho stávající názor, než té, která ho zpochybňuje. Jedná se tak o určité selektivní vnímání reality.

Proto selhává nastolování konsenzu v rámci názorových protipólů. Odpůrci imigrace mají tendenci nadhodnocovat negativní dopady imigrace a snižovat význam těch dobrých. Naopak příznivci migrace mají tendenci přehlížet negativní dopady a zveličovat pozitivní jevy. Příkladem může být jeden imigrant, který se začlení do společnosti a bude úspěšný a zastánci imigrace budou význam tohoto faktu nadhodnocovat nad zvýšenou kriminalitou.

Podobně při přijímání reforem či prosazování politických řešení. Pokud jedna ze stran předloží fakta a argumenty pro podporu svého návrhu, tak si myslí, že dané argumenty jsou dostatečné

významné pro prosazení, kdežto oponenti dané argumenty budou považovat za nedostatečné. A to samé bude platit opačně. Těžko se pak hledá kompromis, protože obě strany mají pocit, že předložili lepší argumenty a fakta, než protistrana a tedy po právu by mělo být zvoleno jejich řešení.

Tohoto jevu často zneužívají podvodníci, kteří svým obětem říkají to, co chtějí slyšet a čemu chtějí uvěřit. Je celkem jedno, zda se jedná o podvodníky v obchodě, běžných mezilidských vztazích a i v politice, kde se jim říká populisté. Klasický příklad: Máte právo, aby se o vás někdo staral.

Past stoprocentnosti

Nic není stoprocentní a lidé nejsou schopni dosáhnout absolutního poznání a absolutní pravdy. Tedy cokoliv tvrdíme, tvrdíme s určitou mírou nejistoty a nemůžeme říci, že to je stoprocentní pravda. Ovšem to neznamená, že nelze nic tvrdit, nebo se na cokoliv spolehnout. Žádná tvrzení nejsou stoprocentní, ale podstatná část se stoprocentnosti limitně blíží a tak je lze jako stoprocentní i brát. Tento behaviorální předpoklad má dvě zásadní implikace.

První projev se týká situace, kdy člověk bere své názory jako stoprocentní a nezpochybnitelné, tak o nich nepřemýšlí a nepodrobuje svá rozhodnutí konstruktivní kritice a pokud se dopustí omylu, tak v něm setrvává dlouhodobě. Neschopnost přijmout konstruktivní kritiku je příčinou stagnace a následného úpadku. Rozumný člověk neustále pochybuje o všem, což ale neznamená, že ničemu nelze věřit a na nic se spolehnout.

Druhým projevem je pak odmítání všeho, co není stoprocentní. Tedy pokud je předneseno nějaké řešení, které je sice lepší, než současný stav, ale není stoprocentní, tak debata neobsahuje komparaci mezi současným stavem a předneseným řešením, ale je zkoumáno pouze to, zda je řešení stoprocentní či není a následně je kvůli tomu odmítnuto. Často pak reformy neprojdou jen proto, že nejsou všeobsahující a vše řešící. Každá námitka či drobný nedostatek je brán jako důvod pro zamítnutí celku. To se netýká jen řešení, ale i vnímání reality. Například když existuje nějaký jev, který platí v drtivé většině případů, třeba v 99 případech ze sta, tak právě ten jeden případ, kdy daný jev neplatil, je použit k diskreditaci celého tvrzení.

Extrémní myšlení

Další behaviorální předpoklad je extrémní myšlení, což znamená, že lidé často přemýšlejí v extrémech. Tedy jsou buď zásadně pro něco, nebo proti něčemu. Přičemž každý extrém je škodlivý. Tento jev vysvětluje současnou polarizaci společnosti. Jedna část společnosti by poskytla azyl komukoliv a druhá by přes hranice nepustila ani myš. Jedni jsou zásadně pro setrvání naší země v Evropské unii, jiní jsou zásadně proti.

Ovšem tyto extrémní postoje mají zásadní dopad na další vnímání reality a znemožňují tak nalezení vzájemného konsensu. Například když se dva lidé koukají na stejný zápas, přičemž každý je zarytým fanouškem jiného klubu. Pokud dojde ke sporné situaci, tak i když oba sledovali stejný zápas a viděli to samé, tak jeden bude přesvědčený, že došlo k porušení pravidel a druhý, že nikoliv. Nejde o to, že by jeden lhal, ale o to, že oba vnímají tu samou věc rozdílně díky jejich postojům.

Příkladem může být vztah k Evropské unii. Pokud je někdo zastáncem EU a podléhá této chybě, tak bude nekriticky přijímat veškerá nařízení, kdežto přehlížet negativa. Tedy nějaká reforma nebude správná proto, že je správná, ale proto, že přišla z EU. Kdežto zásadní odpůrci členství v Evropské unii budou mít tendenci podceňovat pozitiva vnímat pouze negativa. Co řekne vůdce je vždycky pravda už jen proto, že to říká vůdce.

Extrémní myšlení také projevuje předpokladem extrémního vyznění myšlenek. Pokud člověk prohlásí, že by cizinci neměli mít stejná práva jako občané nebo že bychom si měli více hájit své zájmy, tak je hned považován za rasistu a nejrádši by všem ostatním udělal to, co Fašisté

Židům. Na druhou stranu když někdo řekne, že bychom měli více pomáhat, je hned považován za podporovatele migrace.

Je pak velmi náročné hledat konsensus při zavádění teorie do praxe, jelikož co je pro jednu stranu moc, to je pro druhou stranu málo.

Krátkodobé myšlení

Krátkodobé myšlení představuje tendenci lidí orientovat se na krátkodobý prospěch a okamžitý užitek. Lidé dávají přednost současnému příjmu před budoucím příjmem, respektive současnému užítku před užítkem budoucím a to z několika důvodů. Jednak je budoucnost nejistá a může se stát, že předpokládaný vývoj nenastane a člověk tak o užitek přijde a jednak proto, že budoucí užitek či prospěch se velmi těžko kvantifikuje (je to kognitivně náročné) a lidé dají ve volbě přednost tomu, co si dokáží lépe představit.

Existenci behaviorálního předsudku, krátkodobého myšlení, reflektuje i klasická ekonomická teorie tím, že připouští selhání dlouhodobých preferencí, které by měla řešit vláda v rámci alokační funkce a to prostřednictvím poskytování poručních statků. Zde je třeba vynaložit náklad v současnosti a užitek je až v budoucnosti a velmi těžko představitelný. Takové malé dítě, dokud se nenaučí číst, si velmi těžko představí, jak prospěšné je umět číst a tedy nebude chtít vynakládat úsilí na to se číst naučit. Stejně tak je to ale i s lidmi a řešeními plynoucími, která nabízí teorie. Řešení může být prospěšné, ale ti, kterých se týká a kteří by ho měli realizovat, si nedokáží představit veškeré přínosy, ale vidí současné náklady a tak selhává implementace teorie do praxe.

Do projevů krátkodobého myšlení spadá i snaha o přenesení budoucích užitek do současnosti respektive snaha o přesunutí budoucího užítku do současnosti a to na úkor jeho kvality a kvantity. Kupříkladu pokud bude předneseno řešení, které vyžaduje v současnosti vynaložit značné náklady a úsilí, kdežto přínosy se projeví až v rámci desetiletí, nebude přijato, protože lidé vyžadují řešení, které bude mít okamžitý účinek. Ovšem taková řešení na složitá socioekonomická témata neexistují. Lze nabídnout krátkodobá řešení, která neřeší příčinu problému, ale pouze jeho následky, kdežto problém samotný roste. Příkladem jsou populační problémy Afriky. Místo práci na snižování porodnosti a populace, což je dlouhodobá a soustavná práce, se shánějí potraviny na zajištění aktuálních potřeb. Nakrmit hladového přináší bezprostřední řešení a hédonistický užitek. Kdežto pomoci mu postarat se o sebe a postavit se na vlastní nohy vyžaduje hodně práce a nucení a kýžený výsledek je až v budoucnosti.

Dalším projevem je orientace na krátkodobé a sobecké zájmy na úrok budoucnosti a výkonnosti celku. To je všeobecně problém veřejné volby, kdy jednotlivé zájmové skupiny svými kroky nesledují prospěch systému jako celku, ale snaží se o realizaci opatření, která přinesou nějaký prospěch jim. Pokud každá skupina bude prosazovat právě taková opatření, tak se dostanou do vzájemného konfliktu, což vede ke sporům a dalšímu poklesu výkonnosti systému. Aby mohl člověk jednat nesobecky, tak je třeba, aby si uměl představit dlouhodobý přínos plynoucí z nesobeckého jednání, a tomu chyba krátkodobého myšlení brání.

Ekonomická teorie na normativní úrovni navrhuje právě taková řešení, která mají zvyšovat výkonnost systému jako celku a právě kvůli chybě krátkodobého myšlení nejsou tato řešení implementována do praxe, případně jsou výrazně pozměněna kvůli vlivu zájmových skupin.

Rámcování

Tento předsudek říká, že při posuzování určitého jevu záleží stejně tak na jeho obsahu, jako na formě jeho prezentace.

Příkladem může být výrazný rozdíl v počtu dárců orgánů mezi Belgií a Německem. Tento rozdíl byl zářezující, jelikož se jedná o kulturně velmi blízké země. Nakonec se zjistilo, že příčinou je formulace otázky, zda chce být člověk dárcem, či nikoliv.

Tato chyba je velmi patrná u malých dětí, kterým když řeknete i špatnou zprávu veselým tónem a s úsměvem, tak ji bude vnímat pozitivně a naopak. Pochopitelně u dospělých to není tak „snadné“, ale i oni podléhají rámcování. Říkali to v televizi, tak to musí být pravda.

Rámcování se často využívá v marketingu při stanovování nabídek. Představte si nabídku předplatného časopisu, který vychází jak v tištěné, tak elektronické verzi. První nabídka se skládá ze dvou variant:

A) Elektronická verze časopisu..... 1 499 Kč

B) Elektronická a tištěná verze..... 2 999 Kč

V tomto okamžiku budou lidé kupovat více variantu A. Ovšem pokud k nabídce přidáte i třetí variantu:

A) Elektronická verze časopisu..... 1 499 Kč

B) Elektronická a tištěná verze..... 2 999 Kč

C) Tištěná verze časopisu..... 2 999 Kč

Tak překvapivě lidé začnou preferovat variantu B. Tím, že byla přidána možnost C, kterou pravděpodobně nikdo nevyužije, nakladatelství dosáhlo změny preferencí lidí.

Podobně když doma kupujete sedačku a s partnerkou si dáte limit například 50 000 Kč za soupravu. Jenže partnerce se líbí souprava za 60 000 Kč. To by jí pochopitelně samo o sobě neprošlo a tak začne trvat na soupravě za 100 000 Kč a pak po zdlouhavém přemlouvání přistoupí na tu za 60 000 Kč a muž na to kývne s pocitem vítězství.

Shrnutí

Lze konstatovat, že behaviorální ekonomie je schopna identifikovat a vysvětlit celou řadu příčin, které narušují přechod od teorie k praxi. Výše zmíněné behaviorální předsudky jsou jen výběrem těch, dle názoru autora, nejzajímavějších a nejvýznamnějších. Přesto, že se jedná o tendenční selhání a budou se projevovat vždy, jelikož jsou součástí lidské psychiky, lze s nimi pracovat:

1. Jednak by teorie měla jejich existenci reflektovat a případná teoretická řešení konstruovat s ohledem na budoucí vliv těchto předsudků.

2. Upozorňovat na jejich existenci, protože uvědomit si chybu je prvním krokem k její nápravě.

3. Iniciovat diskurz o příčinách, projevem a důsledcích behaviorálních předsudků, včetně možných řešení.

Nepochybně se jedná o velkou výzvu, kterou bude muset klasická ekonomie v budoucnosti řešit v souvislosti s průmyslem 4.0 a rozvojem lidského kapitálu.

Poděkování

Príspevek byl zpracován s podporou prostředků projektu 7427/2017/08 na Vysoké škole finanční a správní.

K OTÁZCE ZÁKLADNÍHO PŘÍJMU

Petr Jelen

Hranic naší představivosti a pasti setrvačného uvažování se z probíraných témat nejvíce dotýká základní příjem. Jde o koncept jednotné peněžní dávky, kterou by získával každý člověk bez jakýchkoliv podmínek. Uvažování o takové dávce nutně naráží na naši zažitou představu o sociálním pojištění a soustavě cíleně určených a objemově různých dávek. Proto dokázat si představit společnost založenou na fungování základního příjmu je opravdu těžké. Přesto se základní příjem stal jedním z nejdiskutovanějších ekonomických témat poslední doby.

Domnívám se, že při úvahách o tom, zda základní příjem zavést či nikoliv, musíme hlavně zvážit, zda by přinesl skutečně to, co si od něj slibujeme. Ale co to vlastně všechno je? První stoupenci základního příjmu pochází z názorově opačných politických ideologií. A není proto divu, že nazírají na základní příjem z jiného úhlu a akcentují jiné důvody, proč tuto dávku zavést.

Pohled levice

Levici jde především o pocit zabezpečení související s větší kontrolou svého času a možnost činit lepší rozhodnutí ohledně své práce. Dostatečně velký základní příjem by znamenal, že bychom se nemuseli stresovat, zda máme na základní živobytí nebo ne. Vědomi si této jistoty bychom si mohli práci lépe vybírat, případně rozvolňovat své pracovní aktivity tak, že bychom v práci netrávili tolik času jako nyní.

Právě aspekt přírůstku volného času je pro nabývání a uchování lidského kapitálu důležitý. Zatímco dnes lidé prakticky nemají čas věnovat se více svým koníčkům, v případě zavedení základního příjmu je pravděpodobné, že by se začali věnovat činnostem, které je baví. Ať už by šlo o sport, četbu, kreslení, fotografování nebo cokoli jiného, tyto aktivity by měly pozitivní sekundární dopad na jejich zdraví a pohodu a cítili by se tudíž i lépe v práci. Je známo, že pokud člověk dělá něco, co ho baví, je šťastnější. Tím že by se lidé intenzivněji zabývali a přirozeně zdokonalovali v činnostech, které jim jdou, zapojovali by důležité části mozku a spolu s úbytkem stresu je možné, že by měl základní příjem nemalý dopad na zvýšení věku dožití a menší nemocnost.

Pro levici je důležitá spíše emancipační než ekonomická hodnota základního příjmu. Lidé by se mohli osvobodit od svírající práce a více se věnovat svému vlastnímu rozvoji a společenskému kontaktu, ve kterém by nacházeli cesty, jak spolupracovat a vytvářeli komunity. Ekonomickou hodnotu spatřuje levice ve změně přístupu k redistribuci. Naše společnost prosperuje, zažíváme stálý technologický pokrok, ale jak se spolu s ním mění způsob našeho života? Místo toho, aby střední třída bohatla a měla více volného času, sledujeme trend opačný. Veškeré zisky jdou za vlastníky kapitálu a dochází k prekarizaci práce, která znamená, že stávající redistribuční systémy přestávají fungovat. Současný systém tedy hromadí bohatství u menšiny lidí, mzdy normálních lidí neporostou a podle krajní levice je tak základní příjem de facto nevyhnutelný.

Pohled pravice

Libertariáni si od zavedení základního příjmu slibují především zjednodušení sociálního systému a omezení administrativy, a tudíž i role státu. Stejně tak jako se domnívají, že nejlepší daňový systém je ten s rovnou daní, protože je jasný a jednoduchý, byl by podle nich i systém s jednotnou dávkou pro všechny srozumitelný a přehledný.

Budoucnost

Osobně se domnívám, že tento zvláštní soulad zájmů levice a pravice, které společně základní příjem prosazují, je současně jeho velkou slabinou. Verze základního příjmu totiž není jedna, a proto **bude záležet, jaké politické síly si tuto myšlenku přivlastní a prosadí.**

Měl-li by plnit humanistické cíle levice, je nezbytné, aby byl univerzální a dostatečný. Bez těchto dvou předpokladů jeho zavedení ztrácí smysl. Při reálném uvažování o jeho zavedení, by podle mě určitě došlo ke zpochybnování těchto dvou podmínek – tedy základní příjem ano, ale pochopitelně ne pro parazity (nepracující, nepřizpůsobivé...) a taktéž pochopitelně ne velký (přece by lidé měli být motivováni dál pracovat). Takové úvahy jdou přímo proti smyslu všeobecného příjmu. Spolu s nimi je však také podstatné, aby byl základní příjem doplňkem sociálního státu a nikoliv jej nahrazoval.

Pravicová představa ale vychází z toho, že by základní příjem všechny dosavadní dávky nahradil. Tím by se stal nástrojem odbourání zbytků sociálního státu. Bez povšimnutí by podle mě nemělo zůstat, že se k základnímu příjmu začala hlásit celá řada establishmentových pravicových ekonomů a přijde mi, že se mezi nimi stalo toto téma trendy záležitostí. Jakou verzi základního příjmu ale prosazují a jak by nastavili jeho parametry? Taktéž je zajímavé, že si základní příjem oblíbili podnikatelé ze Silicon Valley. V jejich případě jde podle mě o určitý mesiášský komplex spojený s naivitou upřenou k tomu, že by základní příjem vedl k inovativnějšímu prostředí.

Realita

Kdybych tedy měl rozhodnout, zda nepodmíněný příjem zavést nebo ne, záleželo by to na jeho parametrech a étosu, se kterým by byl zaváděn. Jasný názor zatím ale nemám a nejradši bych přihlédl k výsledkům a zkušenostem z jiných zemí.

V roce 2003 navrhl jistou podobu této dávky poslanec Vlastimil Tlustý z ODS. Mělo jít o příjem 4000 Kč, který by ovšem nahrazoval sociální dávky, starobní důchody a nemocenskou i podporu v nezaměstnanosti. Takto nastavené parametry považuji za antisociální a návrh bych nepodpořil. Nedošlo by totiž podle mě k žádné reálné změně v našich životech kromě zmíněného škrtnu potřebných dávek.

Zajímavé bude sledovat výsledky experimentů v Nizozemsku a Finsku. V Holandsku bylo náhodně vybráno 250 lidí, kterým je jednotný příjem pokusně vyplácen. Ve Finsku bude v roce 2018 takto vyplácen 2 000 lidem. Závěry shrnující to, jestli a jak se změnilo chování lidí, tudíž zatím nejsou. O zavedení základního příjmu se loni hlasovalo v referendu ve Švýcarsku, ale nedošlo k jeho přijetí.

Při takovém hlasování podle mě hraje setrvačné myšlení nemalou roli. Myslím, že celý koncept práce jako takové máme v hlavách pevně zafixován. Zvláště v České republice se podle mě často řídíme hesly: „*bez práce nejsou koláče*“ a „*kdo nepracuje, ať nejí*“. Často sami sebe a hlavně ostatní hodnotíme podle toho, jakou práci kdo má. A všeobecný příjem by naše hodnocení práce značně naboural.

Hrajeme-li ale nyní o to, jaký charakter bude mít Práce 4.0, je podle mě důležité, aby nevykazovala znaky řady současných zaměstnání, kde je kladen vysoký důraz na individuální výkon, produktivitu a firemní oddanost a kde stále častěji dochází k prolínání osobního času s pracovními povinnostmi. Bude-li však trend takový, pak je potřeba se ptát: Je tento systém tím nejlepším, kterého jsme schopni? A pokud nic víc, tak je základní příjem dobrým spouštěčem těchto úvah.

Poděkování

Příspěvek byl zpracován s podporou prostředků projektu 7427/2017/08 na Vysoké škole finanční a správní.

VÝZVY PRŮMYSLU 4.0 A REALITA SOUČASNÉHO VZDĚLÁNÍ

Jiří Šnajdar

K tomu:

V čem zaostává vzdělání za potřebami praxe, nejen současné, ale předpokládané.

Vzdělání jako střelba na letící terč (musí umět reagovat na zítřejší potřeby).

Co brání rychlejším změnám v oblasti vzdělání. Výzvy průmyslu 4.0 a realita současného vzdělávání.

Novela zákona a ad.

Požadavky státu na vzdělání – poptávka.

<http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/plan-realizace-dlouhodobeho-zameru-pro-oblast-vysokych-skol>

Priority Plánu realizace pro rok 2018 vychází ze změn zavedených novelou zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách). Vzhledem k zásadnímu dopadu novely a prováděcích předpisů na celý systém vysokého školství, který se začne v plné šíři projevovat právě v roce 2018, bude ministerstvo i nadále věnovat zvýšenou pozornost zavádění nových opatření a plnění nových požadavků vysokými školami.

Zajišťování kvality

Vysoké školy budou hrát zásadní roli v zajišťování kvality svých činností. Autonomie vysokých škol je úzce spojena se zodpovědností za naplňování hodnot uvedených v Preambuli Dlouhodobého záměru vůči studentům, akademické obci a celé společnosti. Tato zodpovědnost bude realizována skrze silné a kompetentní strategické řízení vysokých škol, efektivní vnitřní mechanismy zajišťování kvality, jasnou profilaci studijních programů, posílenou diverzifikaci jednotlivých vysokých škol a dostupnost spolehlivých a srozumitelných informací pro studenty, uchazeče i veřejnost. Vysoké školy nastaví a budou udržovat vysoké standardy kvality všech svých činností, včetně nároků na kvalitu tvůrčích výstupů a na znalosti, dovednosti a kompetence absolventů studijních programů.

Je nutné, aby vysoké školy se zaměřili na kvalitu výuky oproti masifikaci, která přináší značný pokles úrovně vzdělání. Produktem je potom lidský kapitál, jednotlivec, který je vybaven schopnostmi ve svém oboru. Měli bychom se zajímat o uplatnění absolventů v praxi a věnovat se pečlivě o absolventské sítě a tím sociálnímu kapitálu.

Je v každém případě nutné se věnovat přípravě studentů, pro studium na vysoké škole již na prvním a druhém stupni vzdělávání. Statistiky ukazují, že trend je velmi alarmující, jelikož v Evropské Unii dle statistik máme kolem jedné pětiny Evropanů ve věku patnácti let, se slabými a nedostatečnými výsledky v matematice, přírodních vědách a čtení. (PISA 2015) Toto se nejvíce projevuje, dle letošního Monitoru vzdělávání, u mladých lidí ze znevýhodněného sociálního prostředí. Faktem je, že naše vzdělávací systémy nedosahují požadovaných výsledků v těchto uvedených důležitých oblastech, tím se dostáváme do rizika pro naši konkurenceschopnost a prosperitu. Jak můžeme na našich školách vyučovat digitální dovednosti a zajistit našim univerzitám vedoucí postavení v oblasti inovací, když jeden z pěti žáků postrádá tyto výše uvedené dovednosti. Jak můžeme snít o špičkové úrovni a konkurence schopnosti v globalizovaném světě, pokud každým rokem opouští povinnou školní docházku, značné množství studentů bez minimálních znalostí matematiky a přírodních věd? Je možné tvrdit, že vzdělávání umožňuje sociální mobilitu, pokud jsou osudy mnoha žáků, již v jejich raném věku předurčeny a jejich nedostatečné základní dovednosti je vylučují z pracovního trhu

a společnosti? Kvalitní vzdělávání je základním kamenem úspěšné budoucnosti. Nízká úroveň základních dovedností je našim problémem, proto by měla být prioritou. (Komisař EU, Tibor Navracsics.)

Diverzita a dostupnost

Vysoké školy budou nabízet široký a diverzifikovaný přístup ke kvalitnímu vzdělávání. Vzdělávací nabídka vysokých škol bude reflektovat potřeby, zájmy a možnosti široké populace studentů, včetně výjimečně nadaných. Diverzifikované vzdělávání umožní dosažení zřejmé přidané hodnoty pro znalosti, dovednosti a kompetence všech studentů, bez ohledu na jejich sociální a ekonomické zázemí, věk, národnost, předchozí vzdělávací či profesní zkušenost nebo zvláštní potřeby způsobené zdravotními či jinými obtížemi.

Internacionalizace

Výuka i tvůrčí činnosti vysokých škol budou mít zřetelný mezinárodní charakter. Internacionalizace vysokých škol nezahrnuje jen zapojení do programů a krátké výjezdy studentů či omezeného počtu akademických pracovníků. Prostředí na vysokých školách bude mít zřetelný mezinárodní charakter založený na plné integraci přijíždějících studentů a hostujících vyučujících do života akademické obce, intenzivních mezinárodních kontaktech v tvůrčích činnostech a zohledňování světového kontextu a zahraničních zkušeností při přípravě studijních programů.

Kvalitní a relevantní výzkum, vývoj a inovace

Výsledky výzkumu a vývoje na vysokých školách budou mezinárodně relevantní a efektivně přenášeny do aplikační sféry. Výzkumná činnost vysokých škol bude hodnocena způsobem odrážejícím jak kvalitu a relevanci jejich výsledků, tak i její řízení, strategický rozvoj a míru internacionalizace. Bude zajištěna udržitelnost i efektivita využití výzkumných kapacit. Špičková pracoviště na vysokých školách budou ve velké míře zapojena do makro-regionálních, panevropských i globálních projektů a budou úspěšná v získávání prestižních mezinárodních grantů.

Rozhodování založené na datech

Řízení vysokoškolské politiky i samotných vysokých škol bude koncepční, transparentní a založené na datech. Ministerstvo bude hrát nezpochybnitelnou úlohu ve směřování rozvoje celého systému vysokého školství a bude disponovat dostatečnými kapacitami pro analytickou a koncepční práci. Pro ministerstvo, vysoké školy a další aktéry budou dostupné kvalitní, spolehlivé a systematicky využívané zdroje dat poskytující dostatek informací o vysokém školství. (Plán realizace Dlouhodobého záměru vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti pro oblast vysokých škol pro rok 2018, Ministerstvo školství a tělovýchovy.)

Spolupráce s praxí

Spolupráce vysokých škol s praxí může mít různé formy. Zákon o vysokých školách striktně spolupráci vysokých škol s praxí nenářizuje, v několika svých ustanoveních vytváří podmínky pro její realizaci. Řada právních předpisů klade požadavky na provázanost s praxí (jedná se zejména o přípravu k výkonu regulovaných profesí). Vyšší provázanost s praxí je uplatňována u některých soukromých vysokých škol, které se již v minulosti profilovaly jako profesně orientované a zavedly do studijních plánů různé prakticky orientované předměty a požadavek provozní praxe.

Za další formy spolupráce s praxí lze považovat i) zařazování různých odborných exkurzí, jako obligatorní součásti studijních programů, ii) zapojení odborníků z praxe do výuky, iii) v

omezeném rozsahu realizování odborné praxe v zahraničí či iv) zadávání různých analýz, studií, výzkumných projektů ze strany subjektů působících v praxi.

Mezi subjekty praxe v posledních letech je zřejmý proces diferenciací. Úspěšné podniky (bez ohledu na vlastnické poměry – tuzemské i zahraniční) spoluprací aktivně vyhledávají a často přicházejí s nabídkami různých forem i dlouhodobé spolupráce s vysokými školami: i) zapojení top manažerů do vědeckých rad, rad doktorských studijních programů apod., ii) prezentace zajímavých témat ve výuce, iii) nabídka témat ke zpracování formou bakalářských či diplomových prací, iv) poskytování finančních prostředků na podporu vybavení, studentských odborných aktivit, sponzorství odborných konferencí, seminářů, workshopů atd.

Do druhé skupiny patří různé podniky a instituce, které si jsou vědomy potenciálu vysokých škol při řešení jejich problémů. Ty zadávají vysokoškolským pracovištím různé analytické či výzkumné studie, popř. nabízejí studentům různé programy spolupráce, jejichž společným jmenovatelem je vytipovat si vhodné kandidáty z řad studentů pro své pracovní pozice.

Slabými stránkami jsou chybějící nastavení systematické spolupráce mezi vysokými školami a aplikační sférou, nízké provázání spolupráce mezi vysokými školami a aplikační sférou, která by se promítala do zkvalitnění výuky, a neexistence jednotného informačního zdroje o vysokém školství, který by usnadnil orientaci nejen aplikační sféře.

Uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce

Česká republika patří spolu s Rakouskem, Nizozemskem a Německem k zemím s nejnižší nezaměstnaností vysokoškolsky vzdělaných lidí (Eurostat). V roce 2012 byla nezaměstnanost vysokoškolsky vzdělaných osob bez ohledu na jejich věk na úrovni 2,9 %.

Relevance vzdělání pro praxi

Jedním z konceptů zjišťování připravenosti absolventů vysokých škol na trh práce je koncept tzv. přenositelných kompetencí. Sledování přenositelných kompetencí pomáhá porozumět tomu, proč některé skupiny absolventů nacházejí snáze uplatnění na trhu práce, zatímco jiné nikoliv. Kompetencemi, které zaměstnavatelé v České republice napříč odvětvími po absolventech nejvíce vyžadují, jsou:

- dovednost komunikovat s lidmi a vyjednávat (komunikační dovednosti),
- dovednost identifikovat a řešit problémy,
- schopnost nést odpovědnost,
- dovednost samostatně se rozhodovat
- dovednost tvořivého a pružného myšlení a jednání.

Na vysokých školách v posledních letech roste povědomí o nutnosti rozvíjet podnikavost studentů, a zájem o životní dráhu podnikatele u budoucích absolventů vysokých škol. Svým dílem k posunu v tomto směru přispěl projekt národní EF-TRANS v gesci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. V rámci projektu vznikla metodika podnikání „Výchova k podnikání,“ která cílí na vysoké školy a mimo jiné uvádí možnosti tvorby programů zaměřených na podnikavost a podnikání.

Během posledních let přinesl současný trend digitalizace změny ve vysokoškolském studiu nejen z hlediska postoje studentů k výuce a získávání informací, ale v důsledku toho i v poskytování znalostí a propojení s praxí. Do vysoké míry je to dáno výzvami průmyslu v souvislosti s jeho automatizací a budoucími změnami na trhu práce. Aby bylo studenty možné na tyto změny připravit, je zapotřebí, aby nároky související s Průmyslem 4.0 byly reflektovány také ve studiu, a to zejména v propojení studia s praxí.

Změny ve způsobu získávání informací přináší také změny v postoji učitele a studenta. Zatímco dříve byl učitel tradičním nositelem informace, dnes jsou studenti natolik obklopeni informacemi z nejrůznějších zdrojů, že jsou limitováni možnostmi správného výběru. Role

studenta, ani učitele tedy v dnešní době není zcela jasná. Role učitele se tedy posouvá, ale kterým směrem - stane se z něj tutor, helper, nebo snad entertainer? Student si neuvědomuje, že se správnou volbou informací mu pomůže právě učitel, který zastává roli tradičního nositele moudrosti, jenž v sobě skýtá veškeré tyto role dohromady.

Dále je zapotřebí si uvědomit situaci v českém kontextu, který se sice stává čím dál tím více mezinárodním, ale ponechává si jisté národní rysy patrné napříč společností. Česká povaha je totiž spíše reaktivní, nikoliv proaktivní, zatímco světový trend jde spíše tímto směrem. Čech chce svůj klid, splnit normu a jít po fajrontu domů. Když vidí jít po chodbě šéfa, raději jde na WC, i když nemá potřebu, jen aby nemusel šéfa potkat a pozdravit. Dokud mu neteče do bot, nehne brvou. Taková atmosféra pak panuje i v jiných oblastech. V mnohých cizích zemích se potkáváme s jiným přístupem. Svět vyžaduje challenge, překonávání výzev a překážek. Když potká šéfa na chodbě, počká, aby jej mohl pozdravit a zeptat se, co je nového. Pokud je tedy účelem vzbudit ve studentech proaktivní přístup, je třeba je přimět k aktivitě pomocí uměle vytvořených překážek, které je třeba překonat. Kladený odpor a těžký úkol je totiž přiměje k přemýšlení, překonávání překážek a tím i k tomu, aby se stali lepším člověkem. Mohlo by tedy jít o projekty, které by simulovali situaci, jíž je třeba čelit a hledat možnosti úspěšného řešení. Modely těchto projektů by mohly být inspirovány reálnými životními situacemi. Toho by se dalo dobře využít k propojení studia s praxí. Studenti by tak mohli nejen přihlížet k tomu, jak s takovými situacemi nakládají zkušení zaměstnanci, ale i reálně napomáhat jejich řešení, což by jim dozajista přineslo tu nejcennější zkušenost.

Pod heslem známého Konfuciova citátu: „Pověz mi a zapomenu, ukaž mi a já si vzpomenu, ale nech mne se účastnit a já pochopím.“, je tedy zapotřebí multidisciplinárního studia, do kterého je nutné vnášet stále více praktických poznatků a propojovat je se s projekty a stážemi existujících společností a podniků.

Je možné konstatovat, že k maximálnímu využívání lidského kapitálu dojde, pokud bude největší vnitřní motivace ke studiu, tj. studium bude zábavné. V této souvislosti je zajímavý závěr, že dobrý učitel na základní škole může zvýšit příjem svého žáka více než případná vysoká škola. (Mgr. Ing. Miroslav Jurásek, Ph.D.)

Literatura

Plán realizace Dlouhodobého záměru vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti pro oblast vysokých škol pro rok 2018, Ministerstvo školství a tělovýchovy.

Komisař EU, Tibor Navracsics.

Ekonomický základ odvětví produktivních služeb a zahájení komplexních reforem, Radim Valenčík a kol., ISBN 978-80-7408-150-7.

Mgr. Terezie Königová, Univerzita Palackého v Olomouci.

LIDSKÝ KAPITÁL A PRŮMYSL 4.0 Z HLEDISKA TÝMOVÉ SPOLUPRÁCE (z pohledu studentů)

Jaroslav Vohlmüt, Jan Šimon, Jan Bosák, Oldřich Mráz

Jaroslav Vohlmüt

1. Individuálně osobnostní aspekt nabývání kompetencí nezbytných pro Průmysl 4.0

Co se týče motivace k celoživotnímu vzdělávání, tak bych klíčovou část této problematiky viděl v současném vnímání vzdělávání. Jelikož to ještě není tak dlouho, co jsem opustil lavice středních škol, mám stále v živé paměti, jakým způsobem vnímá vzdělávání dnešní mládež. V současnosti se nacházíme v období výměny generací a do pracovního sektoru přichází skupina lidí vychovaná v moderním digitálním světě. Problémem však je, že tato skupina lidí vnímá vzdělávání jako zbytečnost, nikoliv však jako nutné zlo. Vzhledem k tomu, že jsem studoval na gymnáziu, které by mělo především připravit studenty na studium na vysoké škole, očekával bych u studentů o vzdělávání určitý zájem. Opak je však pravdou, vzdělávání je skutečně napříč novou generací vnímáno velice negativně.

Otázkou tedy je, jestli je chyba v nové generaci, nebo jestli naopak náš školský systém zaspal dobu a nebyl schopný se přizpůsobit změnám, které s sebou přináší digitální generace. Především se totiž změnila požadavky na trhu práce, což je logicky to nejpodstatnější, čemu celý proces vzdělávání předchází. Pokud je náš školský systém zastaralé orientovaný na staré podmínky na trhu práce, pak tedy logicky nepřináší vzdělávání kýžený efekt. Znalosti a schopnosti získané dnes na středních školách nepřipravují dostatečně studenty na pracovní život a ti poté naráží na bariéry s hledáním práce při studiu na vysoké škole. Je to již známý koloběh, kdy zaměstnavatelé vyžadují studenty s praxí a přitom studenti nemají možnost praxi získat jinak, než že je někdo zaměstná.

Klíčovou roli vidím v např. naprosto nedostatečných znalostech studentů v práci s MS Office. Tato sada nástrojů je dnes v dnešní době na trhu práce téměř stejně vyžadována, jako například znalost anglického jazyka. Pokud si firma najme studenty na stáž, nejčastěji bude pomáhat s dílčími činnostmi, které v první řadě budou obnášet práci s MS Office. Student se tyto znalosti většinou učí až na vysoké škole a pokud již nějaké zkušenosti získá na škole střední, jejich úroveň je většinou naprosto žalostná. Ze své vlastní zkušenosti mohu říct, že reálnou prací s těmito programy ve skutečném zaměstnání jsem se naučil za týden až 5x více, než za všechny předcházející kurzy během studia dohromady. Toto je však pouze takzvaně „špička ledovce“ neaktuálního systému vzdělávání. Tuto skutečnost totiž již vědí i samotní studenti, kteří si moc dobře uvědomují, že škola je v dnešní době na pracovní trh nepřipraví dostatečně.

Naopak krásný příklad vnímání vlivu digitalizace jsem viděl tento týden v jistém článku o HR. Článek pojednával o skutečnosti, že jistá nejmenovaná nadnárodní společnost si zaplatila od softwarové firmy vývoj počítačového programu / hry, kterou použila pro nábor nových zaměstnanců. Tato hra simulovala různá prostředí, práci v kolektivu, ale i samostatné řešení logických problémů. Na základě obrovského množství dat z této hry byli lidé z HR schopni rozklíčovat osoby, které se jim přesně hodily pro vybrané pracovní pozice z hlediska jejich logického uvažování, spolupráce v kolektivu a dalších faktorů. Jedná se tedy o využití digitalizace, datové analýzy a zároveň osobnostních rysů daných uchazečů. Výsledek celého projektu si firma pochvaluje, neboť prý dokázala z velkého množství uchazečů vyfiltrovat ty, kteří přesně splňovali požadavky pro dané pozice. Podobný systém by se mohl použít například pro studenty při výběru střední či vysoké školy, kdy by na základě jejich schopností a vědomostí systém vyhodnotil jejich silné a slabé stránky a studenti by tak přesně věděli, který obor je pro ně nejbližší.

2. Kolektivně týmový aspekt realizace výkonů nezbytných pro Průmysl 4.0

K této problematice jsem se již vyjádřil ve svých předchozích poznámkách, které jsem Vám zaslal před pár týdny.

Nicméně opět uplynulo několik týdnů a můj pohled na průmysl 4.0 je zase trošku jiný. V nedávné studii bylo zmíněno, že téměř 60 % tuzemských společností vidí největší problém v implementaci nových trendů v nedostatku kvalifikovaných zaměstnanců. To je opět již zmiňovaná skutečnost nedostatku kvalifikovaných pracovníků v určitých segmentech, dále pak nedostatečném vzdělávacím procesu a nakonec ve špatných platových podmínkách pro tyto pozice na tuzemském trhu práce. Kombinace všech těchto faktorů však vybízí k daleko horší skutečnosti, kterou může být řekněme určitá „lenost“ kvalifikovaných pracovníků odvádět svojí práci co nejlépe. Abych to více upřesnil, pokud si představíme situaci, kdy jsme jako osoba v pozici předního experta na robotiku v tuzemsku, pak se o mě pravděpodobně popere majorita velkých tuzemských zaměstnavatelů. Jelikož si svou pozici uvědomují, budu si diktovat takové pracovní podmínky, abych měl práci co nejpohodlnější, vždyť firmy o mě přeci mají zájem. Otázkou tedy potom je, co je motivací člověka v takovéto pozici pro to, aby odváděl svou finální práci kvalitně a svědomitě? Pokud si dobře uvědomuje svou pozici na trhu práce, svou pozici u současného zaměstnavatele a své znalosti, pak jeho jedinou motivací může být nějaká vlastní motivace. Tato skutečnost dle mého názoru může výrazně brzdit rozvoj průmyslu 4.0 v tuzemsku, neboť experti nejsou nijak tlačeni do vysoké produktivity práce nebo dosahování určitých stanovených výsledků.

Poslední zmínkou k této problematice je současné vnímání tuzemských firem. Jelikož pracuji v auditorské společnosti, měl jsem již možnost komunikovat s několika tuzemskými společnostmi, které mají možnost využití moderních trendů spojených s digitalizací a robotizací. Kromě již zmíněné výmluvy na nedostatek kvalifikovaného personálu jsem téměř všude narazil na problematiku investiční náročnosti. Je to poměrně zajímavé téma, neboť hlavním přínosem robotizace v back-office procesech je usnadnění manuálních opakovatelných procesů, jako je například reporting nebo zadávání vstupních dat do IT systémů. Setkal jsem se se společností, která se potýká s aktuálně nedostatkem personálu v účetní oblasti. Management o tomto problému ví, nicméně místo najmutí více lidí se rozhodl pro částečnou robotizaci procesů. Zatím jedinou robotizaci provedli v procesu scanování faktur, kdy dokáže robot vytěžovat data z faktury a automaticky je propisovat do IT softwarů pro účetnictví a ERP. Nicméně jelikož je to moderní a nová technologie, tak nakonec stejně výsledná data musí někdo hromadně kontrolovat, jestli cílové částky byly na fakturách načteny správně. I přesto však vedení firmy tvrdí, že jim to přineslo časovou úsporu. Když jsme však ve společnosti v rámci auditu pronesli názor, že v i přesto má oddělení účetnictví velké množství práce na malý počet lidí a vzniká zde riziko chybovosti, bylo nám naznačeno, že nábor dalších lidí do sekce se neplánuje. Navrhnutí jsme tedy, že společnost pomůžeme udělat robotizaci reportingu, která by ušetřila sekci několik hodin práce denně. Tam nám však bylo opět řečeno, že robotizace je finančně náročná a další investice do ní není v plánu.

Výsledek tedy je, že vedení firmy se rozhodlo zkusit investovat do robotizace a i přestože systém scanování faktur všichni zaměstnanci kvitují, tak vedení v této investici nejspíše nevidí návratnost. Úspěšná implementace průmyslu 4.0 tady tedy naráží na ryze národnostní problém, kdy my Češi jsme národ šetřičků a zároveň kdy spousta vrcholových manažerů nedokáže ocenit hodnotu přínosu investice pro ušetření pracovní činnosti. Naopak se velice rozšířil trend vnímání podřízených tak, že pokud svou práci nestíhají, budou ji muset dodělat přesčas. S tím je zároveň spojen další nešvar, kdy spousta nadnárodních společností nyní přechází ze systému proplácení přesčasů na doložky v pracovních smlouvách, které říkají, že zaměstnanec má v rámci své mzdy již zahrnutou případnou práci přesčas v rámci 150 hodin max. stanoveno zákonem. Realita je potom samozřejmě taková, že výsledný počet přesčasů často výrazně

překračuje hranici 150 hodin a zároveň úroveň mzdy neadekvátně kompenzuje pracovní dobu. Nicméně toto je již mimo problematiku průmyslu 4.0 a nemá smysl to asi více rozebírat.

Jan Bosák

V následujícím textu se snažím, co nejefektivněji popsat své myšlenky které vystali při přednášce a řešení tématu Průmysl 4.0, věřím, že budou přínosné a alespoň částečně přinesou tížený efekt, splní požadavky, které jsme si předurčili. A to jak na základě materiálu tak postřehů z přednášek.

1. Kolektivní týmové aspekty

Pro tvorbu kvalitního a stabilního týmu je nutné určit požadované aspekty, které by tým jakožto celek, měl splňovat. A to, nejen ve směru produkčního charakteru (kolik práce dokáže vykonat) ale také ve směru kvalitativního (jak hodnotný výsledek z kolektivního úsilí vznikne). Dnešní týmy se separují podle generačních vrstev, a i když se společnosti snaží tvořit týmy generačně smíšené, je reálnou praxí, že nejsou efektivní a časem se původní týmy začnou štěpit na malé generačně bližší celky. A právě to je z mého pohledu škoda, proto právě díky onomu generačnímu propojení je možné dosáhnout většího efektu, kombinace znalostí, zkušeností a možnosti vyvarovat se chybám, které může poskytnout, stačí již zkušená generace v propojení s moderním přístupem a pohledem na věc skrze moderní technologie. Protože právě to by měl být onen cíl, který nás může rychleji posunout dopředu.

Bohužel jen malá část celku, má možnost poznat světlou stránku kooperace mezi generacemi ať už s malým nebo větším věkovým odstupem. Stejně tak jak již uvedl kolega v mailu i já zastávám názor, že propojení studentů z různých ročníků může mít čistě jen pozitivní efekt. Má zkušenost je sice modelově odlišná ale ve stejném směru díky tomu že na soukromých školách působí jak studenti z mé generační vlny tak studenti o vlnu starší. Právě díky těmto o vlnu starším studentům a spolupráci s nimi jsem se jako začínající pracující třída, pokud se tak můžu směle nazvat, naučil skrze spolupráci s nimi, jaká je reálná podoba pracovního trhu, využití znalostí ze studií v praxi a bylo mi předáno mnohou postřehů a neobvyklých řešení které bych se od své generace naučit jednoduše nemohl. Přece jen jak říká klasik. „Není špatné dělat chyby, ze kterých se poučíme, je ale lepší poučit se z chyb jiných“

Na přednášce zazněla myšlenka, že nejefektivnější skupiny v podnikatelské sféře jsou takové, které pochází z armádních a policejních složek. Protože mají disciplinární výcvik a umí kooperovat. S touto myšlenou si dovoluji částečně nesouhlasit. Možné to je ale myslím si, že je také důležité se nad tímto zamyslet, a i když to nezasahuje přímo do tematiky Průmyslu 4.0, rád bych svou myšlenku publikoval. Není to spíše způsobené tím, že tyto jednotlivci spolu dlouhodobě kooperovali a mají k sobě navzájem důvěru a úctu.

Vezměme si příklad z reálné situace: Tři automechanici spolu vystudovali učiliště, trávili spoustu času a měli pevné a neotřesitelné vazby. A právě proto se rozhodli, že si společně otevřou servis, který díky jejich vazbám rovnoměrně rozložené píli a zodpovědnosti funguje a to na velice dobré úrovni.

Při přednášce zaznělo, že jediné období kdy jsme vedeni ke spolupráci je období v mateřské školce (starší pomáhají mladších zavázat tkaničky atd.). Jenže v dalších etapách vzdělávání jsme už vedeni jen a čistě k individualismu tedy čistě jen k osobnímu úspěchu jednotlivce. Zárnou výjimkou jsou, ať už to veřejnost slyší ráda nebo ne vzdělávací instituce soukromého charakteru, z pár zdrojů vím, že studenti z těchto škol mají mnohem lepší ohlas a pozitivnější přístup k pracovním týmům. A to právě díky tomu že během studia byli v podobě projektů a pracovních skupin vedeni ke spolupráci, vzájemné úctě a respektování rozdělení práce. Pevně věřím, že pokud by se systém vzdělávání dokázal přizpůsobit požadavkům i v tomto směru mělo by to jen a jen pozitivní výstupy.

2. Společenský aspekt reforem

Jak již zaznělo v průvodním textu, průmysl 4.0 bude klást velké nároky na pracovní kapitál. Otázka která tedy vyvstane, bude znít kde nebo lepe řečeno z jakých zdrojů tento druh kapitálu čerpat. První možnost a zároveň má úvaha je využít situace kdy díky technickému pokroku bude možné zkrátit reálnou pracovní dobu, aniž by byla omezena výrobní kapacita. A právě o tuto část např. osmihodinové doby, která může být zkrácena na sedm hodin, se v mé myšlence jedná. Právě tato jedna hodina může být do budoucna klíčová ve směru hledání zaměstnanců jak z vlastních řad tak externích zdrojů, a to ve smyslu vzdělávání chcete-li rekvalifikace člověka z původní na požadovanou funkci. Stejně tak se tato hodina může využít k regeneraci člověka. Na základě výzkumů je vědecky dokázáno, že pracovníci, kteří pravidelně podstupují - může to nazvat relaxačními aktivitami (wellness, cvičení, masáže ale i sezení u psychologa) - dokážou zůstat v pracovním procesu a plném nasazení výrazně déle než část zkoumaná která tyto aktivity nepodstupuje. Právě proto že je díky tomu déle a lepe schopná využívat svůj pracovní kapitál jak z fyzické tak i psychické stránky. Anebo jednoduše zaměstnancům zkrátit pracovní dobu jako je to např. ve Francii či Švédsku a nechat je jen odpočívat doma.

Vytvoření lepších a rovnějších podmínek by mohlo a pravděpodobně částečně i bude mít za následek lepší výstupy ve smyslu vzdělaných a pracovní lépe uplatnitelných jedinců.

Znovu si dovoluji uvést příklad: Z vyprávění jsem slyšel o nadějném programátorovi a technologicky vzdělaném člověku, který kdyby měl podporu a lepší finanční zázemí, mohl být průkopníkem svého oboru. Bohužel kvůli rodinným problémům ukončil univerzitní vzdělání a nastoupil na běžnou pracovní pozici, aniž by ukázal svůj plný potenciál jen proto, že v jeho životě vzniklo pár finančně náročných situací.

Teoretickou otázkou tedy zůstává, co všechno by mohl tento mladík dokázat, kdyby pokračoval ve svém vzdělávání a jaký přínos pro společnost mohl vykonat.

Několik poznámek:

Kdy jsem se nad celou tematikou průmyslu 4.0 zamýšlel, napadlo mě pár dalších myšlenek, které si ale částečně odporují, ale stojí za úvahu:

- Práci, kterou mohou vykonávat stroje, by měli vykonávat stroje a lidská síla pak může být využita efektivněji a účinněji. Na stranu druhou může mít tento systém negativní dopad, co kdy se lidé nedokážou přeorientovat na novou práci a tím pádem vzhledem k tomu, že je nahradila technika, budou nezaměstnaní, nebo přímo nezaměstnatelní. A to právě proto, že v první etapě bude pracovních míst ubývat, ale v následující bude zvýšená poptávka po místech s vyšší kvalifikací, kterou ovšem původní pracovníci nebudou mít.

Dokáže Česká republika, nebo lépe řečeno firmy zde působící, včas zareagovat a přejít na systém tzn. „chytrých továren“, přeorientovat se spíše na kvalitní výrobu a vyšší kvalifikovanou práci než stavět na současných hodnotách jako je nízká cena práce?

Jan Šimon

1. Individuální osobnostní aspekt v rámci celoživotního nabývání schopnosti.

Syndrom vyhoření - úplná změna práce, pracovního prostředí, získání nových pracovních schopností – změna práce z pozice ekonoma, controllera v ČR na pečovatele o klienty po úrazech páteře ve Velké Británii, spolu s dalšími aktivitami (cestování, studium).

2. Kolektivně týmový aspekt realizace

Mezioborové zapojení v rámci projektu Pracovní návyky (www.pracovninavyky.cz), který jsem finančně řídil. Projekt byl zaměřen na hledání a rozvíjení místního potenciálu v lokalitách s vysokou nezaměstnaností a tvorbu nových pracovních příležitostí. V rámci projektu v každé z lokalit pracoval tým projektových odborníků a specialistů z různých oborů: sociální antropologie, územní plánování a urbanismus, geobotanika, sociální geografie, historie a

archeologie. Díky této mezioborovosti bylo nalezeno mnoho potencionálních zdrojů, které by jen jednou skupinou či odděleně nebyly vůbec identifikovány.

Dále jsem se podílel na projektu Neformální pečovatelé – výstupem bylo mimo jiné formální uznání zkušeností a schopností lidí dlouhodobě pečujících o někoho blízkého a možnost jejich dalšího zapojení na trhu práce, komparace systému neformální péče s dalšími zeměmi EU, závěrečná konference se zástupci vybraných regionů v rámci EU.

Oba projekty byly v rámci Fondu dalšího vzdělávání, příspěvkové organizace MPSV.

Moje školní zkušenosti s mezioborovostí jsou zejména z VŠE, kde to na relativně dobré úrovni funguje v rámci vedlejších specializací, kterou si může každý student zvolit libovolně z celé školy, nezávisle na jeho domovské fakultě. V rámci specializace docházelo ke spolupráci mezi studenty (pravidelná setkávání k řešení studie, minitýmy, online sdílení a vypracování), vyučujícími, kteří se snažili být spíše průvodci a mentory, a též i komerční sférou, v níž působí bývalí studenti.

V rámci prezentace MPSV Práce 4.0 mě zaujal bod týkající se zvýšení využívání MOOC kurzů jako jedné z důležitých a rychle se rozvíjejících

forem distančního neformálního vzdělávání. Když by byl zájem, mohl bych to více rozpracovat. Pro komunikaci, sdílení a výměnu zkušeností, zdrojů mám dobré zkušenosti s platformou Basecamp (basecamp.com), která je pro univerzity a neziskové organizace zdarma.

Oldřich Mráz

Má zkušenost z několika vysokých škol říká, že týmová práce je na vysokých školách poměrně rozvinutá. Nejvíce je to vidět právě na VŠFS, kde existuje plno skupin na sociálních sítích, kde si studenti a absolventi pomáhají. Možná je to z pohledu profesorů a vyučujících opravdu tak, jak se píše v materiálech, ale někdy i právě vyučující z vlastní iniciativy studentům pomáhají jak v přípravě zápočtových prací nebo závěrečných prací tím, že předávají své zkušenosti a to navzdory tomu, že pocházejí z jiného, než primárně studovaného oboru.

Mohu uvést jeden konkrétní příklad. V prvním semestru bakalářského studia jsme úzce spolupracovali s pár jedinci, kteří zrovna dokončovali studium navazující. Předávali nám zkušenosti a pomáhali při tvorbě materiálů ke zkouškám. Postupem času se role obrátila, například do prvního ročníku nastoupil někdo známý či rodinný příslušník a role v "mentorování" se přenesla na nás a my opět pomáhali při tvorbě například prezentací.

Další zkušenosti mám ze škol jako je UJEP, VŠE a UPCE. Poslední zmiňovaná byla v týmovosti nejhorší, příkládám to k tomu faktu, že jde o univerzitu velkých rozměrů, kde k sobě nemají studenti a vyučující úzký vztah. Meziročníková a mezioborová týmovost na škole, jako je VŠFS funguje, dle mého, opravdu skvěle. Tudiž bych možná s trochou nadsázky řekl, že ta týmovost sice začíná už v mateřské škole, ale nekončí tam, dá si pouze "pauzu" přes základní a střední školy. V univerzitním světě totiž začíná opět fungovat. V době, kdy je největší potřeba. Určitě existují i absolventi, kteří si toto odnesou do zaměstnání.

Poděkování

Příspěvek byl zpracován s podporou prostředků projektu 7427/2017/08 na Vysoké škole finanční a správní.

EKONOMIE A ETIKA ANEB VZÁJEMNÉ OBOHACOVÁNÍ SE DVOU DISCIPLÍN

Petr Wawrosz

Abstrakt:

Článek se zabývá vztahem ekonomie a etiky, přičemž vidí tento vztah jako vzájemně inspirativní. Definiuje a popisuje oblasti, ve kterých se ekonomie může nechat inspirovat etikou i oblasti, ve kterých ekonomie může inspirovat etiku.

Abstract:

The article deals with relationships between economics and ethics. It sees the relationships as mutual and inspiring. It defines and describes both topics when economics can be inspired by ethic and topics when economics can inspire ethics.

1. Úvod

Ekonomie a etika jsou dvě vědecké disciplíny, které se mohou vzájemně obohacovat. Standardně se argumentuje (Sen 2002), že ekonomie původně vycházela z etiky, že postupně došlo k tomu, že ekonomie opustila svůj etický kořen a že by se k tomuto kořenu měla vrátit. Upozorňuje se zde, že zakladatel ekonomie Adam Smith byl koneckonců profesorem morální filosofie, že vedle Pojednání o původu a bohatství národů (česky např. Smith 2001) napsal i Teorii mravních citů (česky např. Smith 2005). Jinými slovy vztah mezi ekonomikou a etikou je obvykle chápán jednostranně – ekonomie by se měla inspirovat etikou. Tento příspěvek souhlasí s názorem, že ekonomie by se etikou měla inspirovat, domnívá se však zároveň, že etika se rovněž může inspirovat ekonomikou.

Příspěvek je strukturován následovně. Nejprve je stručně definována ekonomie a etika. Potom jsou zmíněny oblasti, ve kterých by se ekonomie mohla inspirovat etikou, a dále oblasti, ve kterých se etika může inspirovat ekonomikou. Jednotlivé oblasti jsou stručně rozebrány. Závěr shrnuje hlavní poznatky.

2. Definice ekonomie a etiky a oblasti, ve kterých se obě disciplíny mohou vzájemně obohatit

Standardní definice ekonomie říká, že „Ekonomie zkoumá, jak různé společnosti využívají vzácné zdroje k výrobě užitečných komodit a jak je rozdělují mezi spotřebitele (Samuelson a Nordhaus, 2013, s. 15). Pro ekonomii je tedy podstatný rozpor mezi vzácností zdrojů a neomezeností lidských potřeb, jak lidé jednají, aby tento rozpor vyřešili. Ekonomie se zabývá lidským jednáním, koncentruje se ale na jednání za účelem uspokojování lidských potřeb včetně makroekonomických důsledků daného jednání. Etika oproti tomu se dívá na lidské jednání širším pohledem. Jena z definic říká, že etika je: „Filosofická vědní disciplína o lidském jednání s cílem stanovit, které aktivity lidí jsou dobré, správné a měli by být realizované, a pro které to neplatí.“ (Anzenbacher 2002). Můžeme se na ni dívat jako na teoretickou reflexi morálky (Šmajš, Binka, Rolný 2012, Trojan 2012). Z hlediska pojmů mrav, morálka, etika se jeví jako vhodné následující rozčlenění (Sokol 2014):

- společný mrav: to, co dané společenství považuje za dobré a správné
- individuální morálka: to, co dotyčný považuje za dobré a správné. Zdůrazňuje se, že jednotlivec by neměl automaticky schvalovat společný mrav, pokud není dobrý, že jedinec má schopnost rozeznat, co je dobré a správné (Anzenbacher, 2002). Sokol (2014) či Sedláček (2009) poukazují už na biblické ustanovení „nepřidáš se většině, když páchá nemravnosti.

- etika jako hledání nejlepšího ze společného mravu i individuální morálky. Etika by teoreticky měla reflektovat, co ze společného mravu i individuální morálky je vskutku správné a dobré. K etickým otázkám patří (Kant 1990): Co je správné? Co mám/nemám dělat? Co to znamená žít dobrý člověk? Tyto otázky lze shrnout pod otázku „Jaký má být člověk?“

Z výše uvedeného plyne, že obě disciplíny mají společného:

- Společný předmět zkoumání: člověka, jeho jednání (chování), jeho přirozenost.
- Principy, na kterých obě disciplíny stojí a které respektují svobodu a důstojnost člověka: princip dobrovolného jednání, princip lidských interakcí a společenské kooperace, princip vlastnictví.

Obě disciplíny se samozřejmě i v ledačems liší. Základní rozdíly mezi nimi jsou uvedeny v tabulce 1.

Tab. 1: Rozdíly ekonomie a etiky, respektive jejich pohledy na člověka a lidské jednání

Ekonomie	Etika
Individualita člověka a jeho svobodná volba	Dává odpovědi na jednání nedokonalého člověka
Efektivní způsoby dosažení cíle	Posuzuje morálnost cíle
Ekonomické aspekty rozhodování	Mimoekonomické aspekty rozhodování
Kauzality, příčinné a důsledkové vztahy, nezabývá se hodnotovými soudy	Neřeší problematiku výnosů a nákladů, nákladů obětovaných příležitostí

Zdroj: vlastní zpracování

Na otázku, jaký by měl být vztah ekonomie a etiky lze odpovědět, že by to měl být vztah synergický, nikoliv „proti sobě“, byť potenciálně konfliktní, vztah doplňující, vzájemně se obohacující, vzájemně se podmiňující. Obě disciplína mají i přes rozdíly spoustu společného, odlišné pohledy mohou vést k vzájemné inspiraci a vzájemnému rozvoji. Jak by se vzájemně měly inspirovat, je uvedeno v tabulce 2.

Tab. 2: Jak se můžou ekonomie a etika vzájemně inspirovat

Jak se ekonomie může inspirovat etikou	Jak se etika může inspirovat ekonomikou
1. Pomoc při hledání podstaty (účelu) ekonomických jevů, legitimizovat – ukázat, že jsou dobré	1. Ekonomie nabízí vysvětlení, jak vzniká společný mrav (společenské normy).
2. Lépe pochopit lidské jednání, na základě toho dávat lepší doporučení.	2. Pomoc při posouzení, které jednání je správné a které nikoliv
3. Nezahrnutí (vyloučení) morálních otázek vede k nežádoucím ekonomickým a dalším důsledkům.	

Zdroj: vlastní zpracování

3. Oblasti, ve kterých se ekonomie může inspirovat etikou

3.1. Hledání podstaty (účelu) ekonomických jevů

První oblastí, ve které se ekonomie může inspirovat etikou, je oblast hledání podstaty (účelu) ekonomických jevů, legitimizovat – etika může pomoci ekonomii ukázat, že tyto jevy jsou dobré. Ekonomie sama o sobě má problém se zdůvodněním morálnosti ekonomických jevů, není schopna jejich podstatu či účel obhájit. Nemá potom dostatek argumentů proti názorům, které např. prosazují centralizovanou společnost apod. Pokud však ekonomie takové argumenty

s pomocí etiky najde, získává účinný nástroj k vysvětlení, jak ekonomické jevy přispívají lidskému dobru a proč by měly být podporovány.

Výše uvedené lze demonstrovat na příkladu trhu. Bruni a Sugden (2013) si položili otázku, co je účelem trhu a nabídli na ni odpověď: zprostředkovat obou/vícestranné vzájemně výhodné transakce. Z tohoto pohledu přispívají tržní transakce k obecnému dobru, protože:

- uspokojují preference účastníků: transakce může být oboustranně či vícestranně výhodná jen tehdy, pokud uspokojuje preference účastníků, pokud vskutku naplňuje jejich potřeby. Lze namítnout, že účastníci transakce mohou mít různé informace, že díky asymetrii informací se někteří účastníci mohou domnívat, že transakce je pro ně výhodná, ve skutečnosti však nebude, což po uskutečnění transakce zjistí. Takovou transakci nebudeme chápat za oboustranně výhodnou a stranu, která zneužije svou informační převahu nebo podobnou okolnost (typu tíseň druhé strany) nebudeme chápat za eticky jednjící.
- vytvářejí bohatství: oboustranně výhodné transakce zvyšují bohatství společnosti i jejich jednotlivých členů, rozšiřují možnost potřeb, které lze uspokojit
- možnost uskutečnit je, je formou svobody: svobodu chápeme jako absence donucení, možnost svobodně jednat při respektování svobody druhých. K formám svobody patří i možnost uspokojovat oboustranně výhodné transakce.
- umožňují neosobní vztahy, umožňují, aby se neosobní vztahy staly osobními: trh dovoluje, aby lidé své potřeby uspokojovali v interakci s pro ně dále neznámými lidmi, se kterými nemají bližší vztahy. Rozšiřuje tak možnost potřeb, které lze uspokojit. Zároveň dává příležitost, aby se z těchto neosobních vztahů staly osobní vztahy. Trh tedy rozšiřuje možnost osobních vztahů nejen na členy určité komunity, která je v tradičním smyslu definována lokálně a příbuzensky.

Bruni a Sugden (2013) dále konstatují, že úkud je účelem trhu zprostředkovat obou/vícestranné vzájemně výhodné transakce, potom podnikání usilující o dané, musí být ctnostné. Jaké charakteristiky podle autorů musí splňovat ctnostní podnikatelé? Ctnostní podnikatelé dle autorů:

- nebrání ostatním ve vstupu na trh: ctnostný podnikatel ví, že čím více osob se bude účastnit trhu ve smyslu realizace obou či vícestranně výhodných transakcí, tím více dobra se bude dít.
- uvědomují si, že ostatní nemusí považovat ti, co nabízejí, za hodnotné, nechtějí automatickou odměnu za své podnikání. Ctnostní podnikatelé proto nechtějí odměnu jen za skutečnost, že něco nabízejí, v nějaké oblasti podnikají.
- chápou ostatní jako možné partnery k uskutečnění obou/vícestranné vzájemně výhodné transakce, nikoliv jako konkurenty. Pokud totiž budou ostatní považovat za potencionální spolupracovníky, lze zvýšit počet oboustranně (vícestranně) výhodných transakcí, čímž se opět zvýší obecné dobro.
- neusilují o výhody pouze pro sebe a na úkor ostatních. V terminologii ekonomie tedy neusilují o poziční konkurenci (positional competition), respektive o to, co Valenčík. Leinweber a Jurásek (2016) nazývají poziční investování. Dané jevy jsou pouze jednostranně výhodné, respektive výhodné na úkor ostatních. Proto nemohou přispívat k obecnému dobru.

Na základě výše uvedeného lze dovodit, že transakce, které nejsou obou/vícestranně výhodné, nejsou ctnostné. Dále můžeme dodat, že opatření, která zabraňují nevýhodným transakcím, respektive opatření, která napomáhají oboustranně výhodným transakcím, jsou ctnostné. Všimněme si, že daný přístup, kdy zkoumáme účel určitého jevu, netrpí jednostranností. Tento přístup na jednu stranu je schopen vyzdvihnout přednosti trhu. Na druhou stranu je rovněž schopen ocenit pozitiva např. vládních zásahů, která napomáhají rozvoji obou či vícestranně

výhodných transakcí. Jako typický příklad takových opatření lze uvést opatření proti podvodům nebo opatření snižující informační asymetrii, chránící slabší smluvní stranu.

Samozřejmě je třeba zdůraznit, že trh není jedinou oblastí lidského života., respektive že cnosti spojené s trhem nejsou jedinými ctnostmi. Nutně proto bude docházet ke konfliktu jednotlivých oblastí, respektive ctností. Podle okolností je třeba upřednostnit příslušnou oblast. Jako ilustrativní příklad lze uvést situaci, kdy terorista kupuje od obchodníka se zbraněmi zbraň, kterou chce použít k teroristickému útoku. Transakce je nepochybně oboustranně výhodná, nepřispívá však k obecnému dobru. Zde je třeba upřednostnit jiná hlediska.

Přístup, co je účelem určitého ekonomického jevu, lze uplatnit i v dalších oblastech. Stručně uveďme dvě. První je otázka účelu peněz. Na tuto otázku odpovídá ekonomická teorie (např. Wawrosz, Heissler, Helisek a Mach 2012) v podobě funkcí peněz – všeobecný prostředek směny, uchovatel hodnoty, měřítko cen a účetní jednotky. Z těchto funkcí plyne, že pokud někdo emituje peníze, chová se ctnostně jen tehdy, pokud „jeho“ peníze plní dané funkce. Nelze tedy emitovat inflační peníze, padělat je apod.

Druhou oblastí je otázka účelu hospodářské politiky. Autor textu nabízí možná široký a možná obecný pohled na to, co je daným účelem. Dle jeho názoru je účelem - usnadnit („smoothing“) dobrovolné a svobodné lidské aktivity, eliminovat nežádoucí účinky těchto aktivit, stimulovat k zodpovědnému chování. Obecná a relativně široká definice je vědomá – dovoluje totiž dle názoru autora posuzovat tyto politiky nezaujatě, nezastávat ideologická stanoviska, že tyto politiky jsou správné či nesprávné. Abychom je mohli hodnotit, musíme znát účel těchto politik. Ctnostné jsou potom dle autora takové politiky, které dlouhodobě přispívají k zde uvedeným cílům. I zde platí, že tyto politiky se mohou dostávat do konfliktu s dalšími jednáními (souhrny/produkty jednání), jejich účely a tudíž i ctnostmi (např. jednání v rámci rodiny, malých skupin,)

3.2 Lepší pochopení lidského jednání

Dalším tématem, ve kterém etika může pomoci ekonomie, je problematika lepšího pochopení lidského jednání. Díky tomu bude ekonomie schopna lépe dané jednání vysvětlit i dát lepší předpovědi. Ekonomie by kupř. do svého zorného pole měla zahrnout oblast společného mravu, respektive společenských norem, které (viz kapitola 2) na úrovni určité skupiny definují, co je dobré a správné. Pro společenské normy platí, že: ovlivňují naše chování. Zpravidla se jedná o neformální instituce (nepsaná, nekodifikovaná pravidla) říkající, jak se máme chovat k druhým, které chování je správné a nesprávné. Společenské normy vytvářejí v lidech jistý smysl pro přirozený řád věcí, který určuje způsob, jakým jednáme, a určuje, jak hodnotíme jednání druhých. Tyto normy záleží na společenství, nemusí být univerzální. Mohou rovněž schvalovat jednání, které je jinak sankcionováno (např. počítačové pirátství, daňové úniky).

Pro ekonomii je podstatné následující: I v tržních aktivitách se uplatňují společenské normy spolupráce, dobrovolné pomoci. Společenské normy vysvětlují, proč lidé nejednají sobecky. Díky existenci společenských norem mají i lidé potřebu přesahu, jsou ochotni vykonávat určité činnosti zdarma. Jako typický příklad lze uvést pomoc prostých Američanů při ochraně americko-mexických hranic, pomoc právníků zdarma znevýhodněným skupinám (Ariely 2009, Sandel 2015). Dále je třeba zdůraznit, že komercializace ničí společenské normy. Jinak řečeno, pokud jsou společenské normy nahrazeny tržními normami, nemusí to přispívat k obecnému dobru. Uveďme některé příklady. Detaily k těmto příkladům viz Ariely (2009), Sandel (2015)

- poplatky za pozdní vyzvedávání dětí v mateřských školách: pokud mateřské školky zavedly poplatek za pozdní vyzvedávání dětí, tak se četnost pozdního vyzvedávání zvýšila, nikoliv snížila. Společenská norma „není správné dítě vyzvedávat pozdě“ byla

nahrazena tržní normou, kdy rodiče za pozdní vyzvednutí zaplatili cenu, kterou školka stanovila.

- peněžní kompenzace za souhlas s úložištěm jaderného odpadu snižují ochotu obce souhlasit s tím, aby úložiště bylo v jejím katastru. Společenská norma „je správné, abychom přispěli k celku“ je nahrazena tržní normou, přičemž málokterá peněžní (tržní) odměna je natolik vysoká, aby vyvážila případná rizika spojená s úložištěm.
- odměna vybírajících sbírek: pokud jsou vybírající sbírek odměňováni určitým procentem z vybrané částky, klesá celkový výnos sbírky. Společenská norma „je správné pomoci vybrat na určitou prospěšnou věc“ je nahrazena tržní normou, přičemž peněžní odměna zde tolik nestimuluje ochotu vybírat, nepřevažuje nepohodlí spojené s výběrem.
- neochota právníků poskytovat služby za nižší než tržní honorář: právníci jsou ochotni poskytovat některé služby zdarma, nikoliv však za částku menší než tržní. Peníze, zde ničí společenskou normu, že je správné určitým skupinám osob pomáhat. Pomoc odměněná penězi není chápána jako skutečná pomoc.
- pokud je odměňováno dárčovství krve, dochází k tomu, že lidé, kteří by krev dali zdarma, ji přestanou dávat. Obdobně jako v předcházejícím bodě peníze ničí společenskou normu, že je správné dobrovolně darovat krev.

Obecně lze konstatovat, že společenské normy nemohou nahradit tržní normy, mají ale své nezastupitelné místo. Společnost založená pouze na tržních normách by měla příliš vysoké transakční náklady, nemohla by fungovat. Společenské normy lze tedy chápat jako formu snižování transakčních nákladů, jako způsob, jak efektivně dosáhnout lidských cílů (detaily viz např. Šíma 2004).

Druhou oblastí daného tématu je problematika sobeckosti, chamtivosti, laskavosti, empatie apod. Je zřejmé, že člověk disponuje všemi těmito (a dalšími) charakteristikami. Ekonomie proto musí brát dané charakteristiky do úvahy při popisu lidského jednání, včetně zkoumání, proč generálně nebo partikulárně převládá určitá z nich. Tento přístup lze označit jako přístup pozitivní ekonomie. Dále platí, že lidské systémy jsou průsečnicí spontánního a vědomého. Jako „architekti výběru“ (Thaler a Sunstein 2010) má smysl uvažovat o takových designech, které podporují pozitivní vlastnosti a omezují negativní. Tento přístup lze označit jako přístup normativní ekonomie.

3.3 Nutnost zahrnutí normativních otázek do ekonomické problematiky

Třetí bod, ve kterém se ekonomie může inspirovat etikou, říká, že nezahrnutí (vyloučení) morálních otázek do (z) ekonomické problematiky vede k nežádoucím ekonomickým a dalším důsledkům. Jako charakteristický příklad lze uvést události před finanční krizí, která naplno propukla v roce 2007. Před krizí si řada osob nekladla otázky typu: Je správné poskytovat dané hypotéky daným lidem? Je správné dávat cenným papírům založeným na hypotéčních úvěrech nejlepší rating? Je správné provádět sekuritizaci určitých aktiv? Je správné řádně neevidovat CDS? Jsou správné předpoklady, na kterých jsou založeny modely oceňování aktiv?

Existují návrhy (detaily viz Wawrosz 2010), aby podobné etické otázky se staly povinností. Jinými slovy subjekty působící ve finančním sektoru by měly mít za povinnost si takové otázky klást a vypracovávat nějakým způsobem zdůvodnění, proč je daný způsob správný. Jakkoliv jsou dané názory velmi diskutabilní a hrozí možným zneužitím, je zřejmé, že bez etického posuzování problematiky lidského jednání se nevyhneme nejrůznějším problémům, které mohou poškodit i ty, kteří jednají eticky. Uvedme ještě další příklady, kdy etické otázky nebyly brány do úvahy, kdy bylo upřednostňováno pouze ekonomické hledisko, což mělo nežádoucí důsledky (detaily viz Sandel 2015):

- Automobilky: existují případy, kdy automobilky věděly o problému určitého automobilu (např. General Motors - Chevrolet Malibu, Ford - Pinto), který může vést

ke smrti jeho uživatelů. Náklady na opravu automobilu však byly větší než případné platby za odškodnění. Automobily se proto rozhodly automobily neopravit.

- Účetní skandály (např. Enron, Tyco, ...): ti, kdo dané skandály prováděli, věděli, co činí. Upřednostnili ekonomické hledisko (zisku) etickému chování. Dané upřednostnění přitom fungovalo pouze po nějakou dobu (krátkodobě), z dlouhého pohledu se ukázalo, že tento přístup není možný a vedl ke krachům nebo přinejmenším velkým problémům daných firem.

V této souvislosti lze konstatovat, že výuka ekonomie se děje bez dostatečného etického vzdělání. (detaily např. viz Galindo a Cuevas 2008) Zajímavé jsou třeba data, která říkají, že spolupráce studentů ekonomie v laboratorních experimentech je menší než spolupráce jiných osob (detaily viz např. Alvey 2011). Lze to chápat jako určité potvrzení, že forma výuky ekonomie vede k většímu sobectví.

4. Oblasti, ve kterých se etika může inspirovat ekonomikami

4.1 Problematika vzniku společenských norem

Etika se může dle názoru autora inspirovat ekonomikami přinejmenším ve dvou tématech. Prvním je problematika vzniku společenských norem. Etika (viz např. Anzenbacher 1992) obecně předpokládá, že by měla být založena na rozumu – kategorickém čistém rozumu. Ekonomické výzkumy (viz např. Binmore 2007, Hayek 1994, North 2005) však dospívají k závěru, že společenské normy jsou produktem evolučního vývoje, vznikají metodou „pokus-omyl“, čili spíše empiricky. Prosazují se ty normy, které zaručí přežití dané skupiny z dlouhodobého hlediska. Obecněji řečeno, normy spolupráce jsou biologické, nikoliv rozumové.

Představitelé teorie her (např. Binmore 2007) se v této souvislosti snaží dokázat, že „cementem“ společnosti (tedy tím, co drží společnost pohromadě) je reciprocita. Nejedná se ale o jakoukoliv reciprocitu čili reciprocitu ve stylu „oko za oko, zub za zub“, ale o reciprocitu založenou na následujících principech:

1. Na dobro se reaguje dobrem.
2. Je trestáno vědomé, opakované zlo. Existují speciální postupy (pravidla, instituce) a organizace realizující tyto postupy, které zlo trestají.
3. Náhodné, jednotlivé zlo, respektive porušení pravidel je odpouštěno. Respektive společnost se snaží zjistit, proč k němu dochází a snaží se odstranit příčiny daného jednání.

Binmore (2007) v této souvislosti tvrdí, že na kategorický imperativ (viz Kant) se lze dívat jako na jako důsledek reciprocity v opakujících se hrách. Společenské normy potom mj. napomáhají dosažení reciprocity, v praxi vedou k situacím typu Nashovy rovnováhy. Neexistuje jediná Nashova rovnováha, výsledná rovnováha závisí na daných normách a dalších okolnostech. Jako určitý klíč, jak posoudit, zda je nějaká existující rovnováha férová, nabízí Binmore (2007) následující řešení: férovost rovnováhy nastává tehdy, pokud žádný z hráčů nemá zájem měnit výchozí podmínky (své postavení). Binmore se zde inspiroval Rawlsem (1995) a jeho konstrukcí společenské smlouvy. Rawls vychází, že imaginární signatáři společenské smlouvy jsou si v původním postavení (original position) všichni rovni, mohou a chtějí spolupracovat, nemají vůči sobě žádné závazky a netuší, jaké postavení komu z nich v budoucím uspořádání připadne; to Rawls nazývá „závojem nevědění“ (veil of ignorance). Tím je zajištěno, že jejich rozhodování bude „férové“. Chtějí proto takové principy, které jim budou vyhovovat bez ohledu na jejich možné budoucí postavení. Rawlsova „spravedlnost jako férovost“ je potom určena následujícími pravidly:

- Každý má mít stejné právo na co nejširší systém stejných základních svobod, jaký lze sloučit se stejnými svobodami pro všechny ostatní (princip svobody).

- Společenské a hospodářské nerovnosti jsou přijatelné, pokud jsou spojeny s úřady a postaveními, k nimž má každý přístup (princip rovnosti šancí), a pokud nejvíce prospějí těm, kteří jsou nejméně zvýhodněni (princip difference).

Princip svobody má přitom přednost před principy rovnosti šancí a difference. Princip rovnosti šancí má přednost před principem difference. Nerovnosti tedy nesmějí být na úkor základních svobod a princip difference (zvýhodnění) nesmí být na úkor rovnosti šancí. Tomu Rawls říká „lexikální uspořádání“.

Pokud bychom měli být konkrétnější, lze specifikovat, že ekonomie může etice pomoci při tvorbě pravidel např. v situaci „tragédie obecní pastviny“. Jak ekonomické výzkumy (viz např. Ostrom 2008) ukazují, při řešení není podstatná forma vlastnictví. Problém lze řešit nejrůznějšími způsoby, neexistuje univerzální řešení (Ostrom 2008). Předpoklady úspěšného řešení jsou následující (Wawrosz, 2012):

- jasně definované hranice
- jasně definováno, kolik, kdo může užívat a s jakými náklady, užítky a náklady jsou v poměru
- existence pravidel kontroly a subjektů kontrolu vykonávajících
- existují pravidla pro řešení sporů
- zúčastněné subjekty se podílejí na tvorbě pravidel
- berou se do úvahy další kontexty (např. zdroj je součástí více zdrojů)

Obecněji lze tedy konstatovat, že ekonomie pomáhá definovat, za jakých předpokladů se prosadí nějaká etická pravidla.

4.2 Pomoc při posouzení, které jednání je správné a které nikoliv

Druhou oblastí, ve které dle názoru autora textu se etika může nechat inspirovat ekonomii je problematika posouzení, které jednání je správné a které nikoliv. Analýzu můžeme začít stručným připomenutím odvěkého etického sporu (detaily viz např. Anzenbacher 1992) mezi deontologií (jednání by se mělo posuzovat podle jeho motivů) a konsekvencialismu (jednání by se mělo posuzovat dle jeho důsledků). Lze se domnívat, že se jedná do značné míry o umělý spor, při posuzování lidského jednání je nutno brát do úvahy obě hlediska. Proti deontologii lze namítat, že „cesta do pekla je dlážděna dobrými úmysly“ Spousta dobrých motivů může mít velmi nežádoucí důsledky. Proti konsekvencialismu, který (zjednodušeně řečeno), že cílem by mělo být podpora lidského štěstí a eliminace lidského neštěstí. Lze položit klasickou otázku „Co je to štěstí?“ Obecněji lze argumentovat nemožností interpersonálně porovnávat užitek (viz např. Heissler, Valenčík, Wawrosz 2010a, 2010b).

Ekonomie pomáhá identifikovat zejména následky/důsledky lidského jednání:

- prakticky např. cost-benefit analýza. Ekonomie je schopna identifikovat přínosy a náklady jednotlivých postupů, a tak pomoci vybrat optimální variantu. Je třeba zdůraznit, že při prosazování etických hledisek je nutno brát do úvahy ekonomická kritéria a hledat takové varianty, které jsou jak etické tak ekonomické (hospodárné).
- teoreticky: např. spor o nemožnosti ekonomické kalkulace za socialismu, teorie veřejné volby, důsledky zvyšování minimální mzdy, problematika externalit (detaily viz např. Sojka 2010). Ekonomie dokáže teoreticky posoudit, zda motivy, které se jeví jako dobré, budou vskutku mít žádoucí důsledky a z tohoto pohledu je významným pomocníkem etiky. Pokud bychom měli danou problematiku zobecnit, lze konstatovat, že ekonomie přesvědčivě dokazuje, že nelze vybudovat společnost postavenou pouze na mravním zákoně, v níž mají práva, povinnosti a spravedlnost přednost před vším ostatním. V této společnosti by nebyly žádné rozdíly, žádná náklonnost, sympatie. Taková společnost by se rozpadla (Scruton, 1996). Společnost musí být mravní i tržní. Ekonomie dává etice návody, jak funguje a jak vytvářet reálnou společnost, která je mravní i tržní. Ekonomie je schopna posoudit, zda určité etické principy budou fungovat, zda povedou

k uspokojování lidských potřeb, k dosažení žádoucích makroekonomických cílů typu vysoké hodnoty HDP na obyvatele, odpovídajícího tempa růstu HDP, nízké inflace a nízké nezaměstnanosti, vyrovnané platební bilance.

5. Závěr

Ačkoli je vztah mezi ekonomikou a etikou rozporuplná, jsou na sobě tyto oblasti závislé. Bez respektu k druhému, bez etických pravidel by ekonomický systém nefungoval a změnil by se v chaos. Dodržování smluv, respektování soukromého vlastnictví, uspokojování potřeb druhého atd. jsou nutné podmínky fungování ekonomiky. Další výhodou může v ekonomickém prostředí poskytnout dobrá pověst, spokojenost zákazníků, úzký vztah k dodavatelům i odběratelům. Jakkoli je ekonomické jednání řízené vlastním zájmem, není subjekt při aktu směny veden pouze sobeckým motivem, ale musí partnera směny respektovat jako rovnocenného a musí respektovat zákony a pravidla, která chování k druhému upravují. Tyto principy přesahují individuální zájem jednajících osoby. Stále tu tedy existuje vztah k druhému, i když hlavním motivem je uspokojení vlastních zájmů. Jinak řečeno člověk se při směně nechová jako čistý sobec, umí i respektovat ostatní, umí je vidět v jejich samostatnosti, a nejen jako zdroje uspokojení jeho žádostí, i když důvodem tohoto nesobeckého jednání může být nakonec jen uspokojení vlastní potřeby. A není podstatné, zda je důvodem respektu vypočítavost, že přínos bude vyšší, když bude druhý respektován, takže sobecké jednání je vlastně jen odloženo, nebo strach z trestu při porušení principů; druhý v konečných důsledcích vždy je respektován.

Opačně platí, že etické hodnoty nelze prosazovat „za každou cenu“. I při uplatnění etických požadavků je třeba hledat hospodárná řešení, respektive řešení, která minimalizují náklady a přinášejí co největší benefity. Etická doména nemůže být jedinou doménou lidské činnosti. Lidé potřebují uspokojovat potřeby, potřebují produkovat. Ekonomie přesvědčivě ukazuje, že nejvhodnější systém pro dané je systém tržní ekonomiky, systém neosobních vztahů. Jedním z klíčových závěrů ekonomie je, že vedle jevů (věcí), které jsou výsledkem lidského jednání a lidského záměru, a věci (jevů), které nejsou výsledkem lidského jednání a záměru, existují věci (jevy), které jsou výsledkem lidského jednání, ale nikoliv lidského záměru (viz např. Hazlitt 1999). Typickým příkladem je trh. Etika jako záměrná lidská aktivita musí tyto jevy studovat i inspirovat se jimi.

Poděkování

Príspevek byl zpracován s podporou prostředků projektu 7427/2017/08 na Vysoké škole finanční a správní.

Literatura

ALVEY, James E. 2011. A short history of Economics as Moral Science. *Journal of Market and Morality*, 2(1), 53-73.

ANZENBACHER, Arno 2002. *Úvod do etiky*. Praha: Academia.

ARIELY, Dan 2009. Jak drahé je zdarma.

BINMORE, Ken 2007. *Playing for real: a text on game theory*. Oxford: Oxford University Press.

BRUNI, Luigino; SUGDEN, Robert 2013. Reclaiming Virtue Ethics for Economics. *Journal of Economic Perspectives*, 27(4), 141-64.

GALINGO, Miguel-Ángel; CUEVAS, Joaquín Guzmán 2008. The Role of Ethics in Economics and Management: Galbraith-Drucker Approaches. *International Advances in Economic Research*, 14(2), 242-6.

HAYEK, Friedrich A. 1994. *Právo, zákonodárství a svoboda*. Druhé vydání. Praha: Academia.

HAZLITT, Henry 1999. *Ekonomie v jedné lekci*. Praha: Liberální institut.

- HEISSLER, Herbert; VALENČÍK, Radim; WAWROSZ Petr 2010a. *Mikroekonomie základní kurs*. Praha: Vysoká škola finanční a správní.
- HEISSLER, Herbert; VALENČÍK, Radim; WAWROSZ Petr 2010b. *Mikroekonomie středně pokročilý kurs*. Praha: Vysoká škola finanční a správní.
- KANT, Immanuel. 1990. *Základy metafyziky mravů*. Praha: Svoboda.
- NORTH, Douglass C. 2005. *Understanding the Process of Economic Change*. New Jersey: Princeton University Press.
- OSTROM, Elinor 2008. „The Challenge of Common-Pool Resources”. *Environment*, 50(4), 8-20.
- RAWLS, John 1995. *Teorie spravedlnosti*. Praha: Victoria Publishing.
- SAMUELSON, Paul A.; Nordhaus, William D. 2013. *Ekonomie*. 19. vydání. Praha: NS Svoboda.
- SANDEL, Michael J. 2015. *Spravedlnost: co je správné dělat*. Praha: Karolinum.
- SCRUTON, Robert 1996. *Průvodce inteligentního člověka filosofií*. Brno: Barrister a Principal.
- SEDLÁČEK, Tomáš 2009. *Ekonomie dobra a zla*. Praha: 65. pole.
- SEN, Amartya 2002. *Etika a ekonomie*. Praha: Vyšehrad.
- SMITH, Adam 2001. *Pojednání o původu a bohatství národů*. Praha: Liberální institut.
- SMITH, Adam 2005. *Teorie mravních citů*. Praha: Liberální institut.
- SOJKA, Milan 2010. *Dějiny ekonomických teorií*. Praha: Havlíček Brian team.
- SOKOL, Jan 2014. *Etika, život, instituce*. Praha: Vyšehrad.
- ŠÍMA, Josef 2004. *Ekonomie a právo*. Praha: Vysoká škola ekonomická.
- ŠMAJS, Josef; BINKA, Bohuslav; ROLNÝ, Ivo 2012. *Ekonomie, etika, příroda*. Praha: Grada.
- THALER, Richard H.; SUNSTEIN Cass H. 2010. *Nudge (Šťouch): jak postrčit lidi k lepšímu rozhodování o zdraví, majetku a štěstí*. Zlín: Kniha Zlín.
- TROJAN, Jakub S. 2012. *Etické vztahy v ekonomice*. Praha: OIKOYMENH.
- VALENČÍK, Radim; LEINWEBER, Václav; JURÁSEK, Miroslav 2016. Politicko-ekonomická reflexe současného stavu globální společnosti. *Politická ekonomie*, 64(2), 218-236.
- WAWROSZ, Petr 2010. Incentives to Irresponsible Behavior and Present Crisis (pp. 184-209). In Lacina, L; Rozmahel, P; Rusek, A.: *Financial crisis, Institutions and Policies*. Bučovice: Martin Stříž.
- WAWROSZ, Petr 2012. *Institucionální rovnováha v redistribučních systémech*. Praha: Vysoká škola ekonomická.
- WAWROSZ, Petr; HEISSLER, Herbert; HELÍSEK, Mojmír; MACH, Petr 2012. *Makroekonomie základní kurz*. Praha: Vysoká škola finanční a správní.