

CURRENT TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF SOCIAL WORK IN THE CZECH REPUBLIC

Abstract: The Czech Republic has an effective social protection system in place, with sufficient resources and a constant willingness to alleviate or prevent any social upheaval. The specific features of the system are the application and implementation of the standards on a voluntary basis, insofar as they are not incorporated into the normative act and their universality - they are applicable to all risk groups.

Author information:

Gyulnihar Nedzhub

PhD

at Konstantin Preslavsky – University of Shumen

Department of Social Work

✉ g_nedjib@abv.bg

🌐 Bulgaria

Keywords:

Czech Republic, social policy, social security, social protection, social assistance, social services

В условията на преход от планова към пазарна икономика и в Чешката република, подобно на всички страни от бившия Източен блок, се увеличава необходимостта от социална защита поради постоянното наличие на социалнозащитни потребности на отделни групи от населението. Смяната на икономическата система на управление, промените в съотношението между формите на собственост и новите икономически и социални отношения налагат коренна промяна в обществената практика на чешката социална защита. Организирана се ефикасно действаща социалнозащитна система, разполагаща с достатъчно ресурси и имаща постоянна готовност да предотвратява всякакви социални сътресения. Днес в Чехия се налагат принципи като хуманност и социална справедливост, централизация и децентрализация при финансирането, задължителност и доброволност при участие в социалната защита, уеднаквяване и диференциране на формите, комплексност при предлагането при използването на различни форми на самозащита на нуждаещите се и т.н., а главната цел е при наличните ресурси да се предлага и осигурява възможно най-доброто и ефективно задоволяване на социалните потребности на населението.

Чехия е основана през 1993г. след разделянето на Чехословакия на две държави – Чехия и Словакия. Тя е член на Европейския съюз от 1 май 2004г. и член на Шенгенското пространство от 21 декември 2007г. Страната е разделена на 14 региона (края), сред които е и столицата Прага.

Чешката република е една от държавите с най-ниската безработица и най-бързото нарастване на реалните заплати за последните години. Ниската безработица е резултат от евтината работна ръка, индустриалното производство, увеличаването на чуждестранните вложения, производството на автомобили.

След промените през 1989г. социалната политика в Чехия се основава на *три фундаментални елемента*:

- социална сигурност;
- държавна социална помощ;
- социални услуги.

За да се оцени бедността и социалното изключване се използва общодостъпен общ показател, валиден за Европейския съюз „Коефициент на риск за бедност или социално изключване“. Стойността му за Чехия принадлежи към най-ниските дългосрочни стойности в страните в Европейския съюз.

Националната цел по отношение на тази област за националната програма за реформи е определена, както следва: „Да се запази броят на лицата, заплашени от социално изключване до 2020г. спрямо 2008г.“ и „да се направи едно усилие, което да доведе до по-малък брой от тези лица с 30 000“ [3].

Най-силно застрашени от бедност и социално изключване са безработните лица, самотните родители с деца и многодетните семейства.

Чешката система за социална сигурност включва системите за:

1. Пенсионно осигуряване;
2. Осигуряване за болест и здравно осигуряване;
3. Национална система за политика за заетост;
4. Система за обезщетения без плащане на вноски [8].

Финансирането на социалното осигуряване е както следва:

➤ *Здравното осигуряване* – за него отговаря Министерството на здравеопазването като осигуряването се предоставя от осем здравноосигурителни компании в качеството им на независими правни субекти. То е задължително за всеки, който пребивава постоянно или работи за работодател, като за рисковите групи (деца, пенсионери и т.н.) осигурителните премии се плащат от държавата. Финансирането е чрез здравноосигурителни каси и от държавния бюджет. Премии се плащат от работодатели и служители или от самостоятелно заети лица. Осигурителната схема за болест е задължителна за служители и е на доброволни начала за самостоятелно заети лица, като някои групи лица (студенти, жени в отпуск по майчинство и др.) се считат за осигурени без да е необходимо да плащат премии.

➤ *Осигуряване за безработица* – финансира се от вноски, покриваща активното население (включително самостоятелно заетите лица) и предоставяща свързани с дохода обезщетения.

➤ *Система за социално подпомагане* – това е система без заплащане на вноски, която се финансира от държавния бюджет и се администрира от отговорни държавни органи. Данъчно финансираните обезщетения за социално подпомагане включват някои еднократни обезщетения за хора с увреждания и системата за помощ при материална нужда за хора с недостатъчни доходи.

Чешката социална система предоставя множество **обезщетения**, а именно:

1. Пенсии и обезщетения за старост.

Отговорността е на Министерството на труда и социалната политика.

Законодателна рамка, свързана с *пенсионирането* в Чехия е Act №155/1995 on Basic Pension Insurance.

Социалното осигуряване се финансира от вноските на активното население (работещи и самоосигуряващи се), като предоставя пенсии, свързани с дохода и зависещи от вноските и осигурителния стаж (27 години осигурителен стаж при навършване на пенсионната възраст или 17 години при навършване на 65 години). Минималният период в осигуряване се повишава с 1 година, докато достигне 35 години (или 20 години ако пенсиониращия се е надхвърлил пенсионната възраст за мъже с поне 5 години) [7].

Особености на чешката пенсионна система:

- не се ползва концепцията за „пълна пенсия“;
- за пенсионирането се изисква определен осигурителен стаж и достигане на определена възраст като за жените от значение е броя на отгледаните деца;

➤ всяка година пенсионната възраст се увеличава с два месеца за мъжете и с четири месеца за жените до достигане на 65 години за мъже и жени с едно дете или без деца, и от 62 до 64 години за жени с две или повече деца;

➤ налице е възможност за ранно пенсиониране – до три години преди нормалната пенсионна възраст по избор на лицето, ако има поне 27 години осигурителен стаж;

➤ пенсионирането може да се отлага неограничено;

➤ стойността на пенсията зависи от доходите и от осигурителния период;

➤ няма таван на пенсията;

➤ не се извършва редуциране на пенсията ако пенсионерът продължава да работи;

➤ пенсиите се осъвременяват всеки януари с най-малко 100% от инфлацията и с най-малко 1/3 от средния ръст на реалните възнаграждения, като това става с правителствен указ, за да се ускори законодателният процес и да се гарантира, че стойността на пенсията винаги отразява ръста в цените и заплатите;

➤ пенсиите подлежат на данъчно облагане;

➤ като цяло пенсиите се предоставят от системата за социална сигурност;

➤ лица на възраст под 18 години могат да подадат заявление за включване в схемата за пенсионно осигуряване на доброволни начала.

Обезщетения за преживели лица – право на пенсия имат вдовици, вдовци и сираци като условието за допустимост е починалото лице да е получило или да е имало право на пенсия за старост или за инвалидност и да е починало в резултат на трудова злополука или професионална болест.

2. Парични обезщетения за болест – за тях отговаря Министерството на труда и социалната политика.

Те са:

- обезщетение за болест;

- обезщетение за грижи за член на семейството;

- обезщетение за бременност и майчинство;

- обезщетение за майчинство.

3. Обезщетения за майчинство и бащинство:

- обезщетение за майчинство;

- обезщетение за компенсация при майчинство.

4. Обезщетение за инвалидност – отговаря Министерството на труда и социалната политика. Съществуват три степени инвалидност като първата степен е минималното ниво на неработоспособност – между 35% и 49% и обезщетението за инвалидност покрива:

- пенсия – средните доходи и осигурителният период определят размера ѝ;

- рехабилитация и преквалификация;

- помощ, обезпечаваша ежедневни, лични и системни грижи за член на семейството или друго лице, което е с увреждания.

5. Обезщетения при трудови злополуки и професионални болести – предвиждат се редица обезщетения за всички служители и за членовете на техните семейства, както и за някои други групи (например пенсионери и студенти), които покриват:

➤ *временна неработоспособност* – поемат се разходите за лечение от работодателя (т. нар. „достатъчни разходи“), като срокът на обезщетението е неограничен, а размерът на паричното обезщетение е разликата между средните доходи на служителя преди трудовата злополука или настъпването на професионалната болест и пълния размер на обезщетението за болест;

➤ *трайна неработоспособност* – неработоспособно е лице, когато нивото падне с 66%. За частична инвалидност се смята намаление с 33%. (В такива случаи лицето получава пенсия за инвалидност). Обезщетението (компенсацията) се основава на средните брутни доходи през

трите месеца, предхождащи неработоспособността и гарантира, че доходите след злополуката или болестта се равняват на средните доходи на лицето преди настъпване на вредата.

➤ *други обезщетения* – компенсацията за вреди и намалена социална активност се изчислява с помощта на система от точки, присъдени от лекар като те са: компенсация за материални вреди, която се плаща за всяка вреда, причинена от трудова злополука и професионална болест; компенсация за „целесъобразни доходи”, свързани с лечение; ателиета и работни места за защитена заетост – за тези, които не могат да излязат на пазара на труда като работните места са адаптирани и обхваща и хора, които вършат надомна работа.

Преквалификацията като цяло се администрира от държавните служби по заетостта, които покриват както таксите за курсовете, така и разходите за храна, настаняване и път. Такива учебни програми продължават не по-дълго от три месеца.

Работодателите се задължават да пригледат работното място към нуждите на служителя с увреждания и да осигурят фирмено обучение. Всички работодатели с повече от 20 служители се задължават да попълнят най-малко 4,5% от своя щат с хора с увреждания и още 0,5% с хора с тежки увреждания. Регионалните агенции по заетостта подпомагат хората с увреждания в намирането на подходяща трудова заетост като за целта имат специализирани консултанти, които контактуват пряко с работодателите.

➤ *в случай на смърт* – съществува:

- компенсация за разходите за грижи за преживели лица;
- еднократни помощи за преживели лица;
- компенсация за доходите до 50% от средните месечни доходи на служител, в случай че семейството няма други доходи;
- възстановяване на разходите за издръжка на преживели лица;
- възстановяване на разходите за погребение;
- сираците имат право на пенсия за преживели лица.

6. Семейни обезщетения – те се администрират от Районните бюра по труда и техните бюра за контакт и са под формата на:

- помощ за деца – универсална схема, финансирана от общото данъчно облагане, осигуряваща подходящи обезщетения, основани на проверка на доходите и на възрастта на детето;
- помощ за отглеждане на деца – универсална система, финансирана от общото данъчно облагане, която осигурява обезщетение с фиксиран размер за родители, които лично полагат целодневни редовни грижи за малко дете;
- помощ при раждане – еднократно обезщетение за семейства с нисък доход за покриване на разходи, свързани с раждане на първо дете;
- други обезщетения – помощ за приемно дете; помощ за приемен родител; помощ за приемни грижи; помощ за моторно превозно средство.

7. Безработица – предоставят се свързани с дохода обезщетения за безработица за максимум 5 месеца (8 месеца за лица на възраст между 50 и 55 години и 11 месеца за лицата над 55 години). Администрират се от Районните бюра по труда и техните бюра за контакти.

8. Минимални средства – отпуска се помощ при материална нужда като в рамките на тази система се предвиждат три обезщетения:

- помощ за издръжка – обезщетение за лица и семейства с недостатъчни доходи;
- добавка за жилищни разходи – когато доходите са недостатъчни за покриване на доказани жилищни разходи;
- извънредна незабавна помощ – еднократно обучение, което се предоставя на лица в рискова ситуация, определени със закон.

Еднократните и многократните обезщетения се предоставят от Районните бюра по труда и техните бюра за контакт и се финансират от държавния бюджет. Това са задължителни или

избираеми обезщетения за получаване на специални помощни средства, приспособяване на жилище, покупката, специалното приспособяване и експлоатацията моторно превозно средство, за индивидуален транспорт и за храна на куче водач.

В рамките на системата за помощ при материална нужда се предоставят следните еднократни и многократни обезщетения: помощ за издръжка, добавка за жилищни разходи и извънредна незабавна помощ.

Социалните служби предоставят подкрепа и помощ на лица в неблагоприятни социални ситуации и помощ за грижа. Последната е многократна месечна помощ, предоставяна на лица, които зависят от подкрепата на трето лице поради дълготрайно влошено здравословно състояние. Помощта за грижа се администрира от Районните бюра по труда и техните бюра за контакт за сметка на държавния бюджет.

9. Дългосрочни грижи – те са включени в системата за здравеопазване и отчасти в системата за социални услуги, която се управлява от Министерството на труда и социалната политика и се предоставят на възрастни хора, лица с увреждания и лица с хронични заболявания, които са ограничени по отношение на самообслужване и независимост, както и на лица, нуждаещи се от по-висока степен на грижа, като покриват:

- институционални грижи – социални грижи (помощ в дейностите по самообслужване) и здравни грижи (сестрински грижи).

- помощ за грижи – изплаща се обезщетение, зависещо от полагането на грижи.

Лице, нуждаещо се от грижи, не може да избира между обезщетения в натура и парични обезщетения, но може да избере да ползва паричното обезщетение за професионални или за неформални грижи.

В системата за социални услуги зависимостта от грижи на лица, които имат право на помощ за грижи, се оценява от социален работник, назначен от Районното бюро по труда и от лекар.

Грижи за зависими лица се полагат от професионални доставчици и институции или у дома, с участието на неформални обгрижващи лица.

Законът за социалната сигурност (1988г.) определя пет основни рискови групи, по отношение на които се предоставят **социални услуги**:

- децата и техните семейства;
- хората с увреждания;
- старите хора (над 65г.);
- хора, които имат нужда от специална помощ;
- хора, които трудно се адаптират в обществото.

В първите години на XXI век системата за социална сигурност в Чехия е сравнително слабо развита, което е общовалидно за социалното подпомагане на страните от Централна и Източна Европа. Социалните услуги отначало са некоординирани и неефективни, особено на местно ниво. Липсва равен достъп до финансиране на социалните услуги, които се предоставят от публични или частни лица. Контролът върху качеството на грижите и начините на разходване на отпуснатите от държавата средства за социални услуги не е достатъчно добър.

Социалните услуги, както навсякъде, и тук се предоставят в специализирани институции и в общността.

Услугите, предоставяни в специализираните институции са домове за хора с увреждания, стари хора и приюти.

През 90-те години нараства броят на услугите, предоставяни в общността като например дневен център, кризисен център, защитено жилище, обществени трапезарии, личен асистент, социален асистент и т.н. Засилва се участието на неправителствени организации.

Специфична черта на системата на обществена грижа в Чехия е прилагането и изпълнението на стандартите на доброволен принцип, доколкото те не са въведени в нормативен акт, както и тяхната универсалност – приложими са по отношение на всички рискови групи.

Контролът върху доставчиците на социални услуги се осъществява посредством установения лицензионен режим, който представлява задължителна процедура и правно изискване за предоставяне на даден вид услуга и се предоставя на организации, които отговарят на определените минимални стандарти.

Проблемите са свързани с нелицензираните социални грижи, които предлагат нестандартни услуги на цени, които често надхвърлят тези в лицензираните домове. Персоналът често е неопитен и неквалифициран.

Преобладаващата част от институциите, предоставящи социални грижи не спазват стандартите за предоставяне на социални услуги.

С изменението на Закона за социалните услуги от април 2017г. се увеличава максималната глоба за тях. Целта на закона е възрастните хора да запазят най-малко 15% от доходите си, след като платят за настаняване, храна и грижи в домовете.

Що се отнася до *обучението по социална работа* както във всички източноевропейски страни и тук се налагат готови модели, заимствани от страните с традиции. В същото време съществуват и специфики, които отразяват особеностите на народопсихологията или действието на съответните системи на подпомагане. В Чехословакия обучението по социална работа започва между двете войни и продължава до промените в края на 80-те години като двегодишно, предимно теоретично образование на администратори в социалните служби. То се води в техническите академии и обхваща основно правни, административни и идеологически дисциплини. С маргинализиране на големи групи от населението съществуващата социална система става правно и неформално неприемлива, тъй като липсват институции, които да поемат работата с тях. Отначало третият сектор не успява да спечели вниманието на държавните институции. Проблемът е в това, че в него отново намира място остарялото схващане за кратки проекти и подгруппова работа, която не осигурява устойчива намеса и дори сегрегира нуждаещите се в зависимост от конюнктурните съображения на донорите. Отсъстват структури на т. нар. работа в общността поради изхвърлянето на идеологическите формирания от миналото (ОФ организации, пионерски и комсомолски организации, профсъюзни дейности, свързани с почивното дело и т.н.), без въвеждането на нови техни заместители [5, 256].

С въвеждане на реформата в социалните служби в Чехия се установява тристепенна система на обслужване, която включва превантивни услуги, социални грижи и социално консултиране. Едновременно с това се въвежда петгодишно университетско образование по социална работа в основните университети в Прага, Бърно и Оломоуц, като се продължава традицията и на техническите институти за по-кратко образование по нови програми.

Предвид високите икономически и социални показатели на Чехия като висок брутен вътрешен продукт, ниска безработица, богатата гама от социални услуги в общността, сравнително висок размер на пенсиите, множеството привилегии за рисковите групи и т.н. може да се говори за една добра икономическа и социална политика и ефективна социална работа. Чехия успява да преодолее много бързо проблемите, свързани с ограниченията, наложени от предишния политическия режим, установен в страните от т. нар. Съветски блок и да създаде такива социални условия на живот на своите граждани днес, които могат да се конкурират с тези на най-напредналите демократични западноевропейски общества.

References:

1. Dimitrova, M i dr. Dogovaryane na sotsialni uslugi mejdu darzhavata i NPO: Angliya, Germaniya, Polsha, Ungariya, Chehiya i praktikata v Bulgariya. S., 2004.
2. Dimitrova, S. i dr. Standarti i kontrol na sotsialnite uslugi v Evropa. Sravnitelno-praven analiz. S., mart 2004.
3. Spetsifichen analiz na opita na Irlandiya, Belgiya i Chehiya v sector planirane, vzaimodeystviya i koordinirane na politiki i uslugi v sferata na sotsialnoto vklyuchvane I borba s bednostta. Operativna programa "Razvitiye na choveshkite resursi" 2014-2020.
4. Stoyanova, V. Sotsialna zashtita na naselenieto v usloviyata na prehod. Dni na naukata. V. Tarnovo, 1998.
5. Todorova, E. Realnata pomosht: Profesionalno institucionalizirane i prakticheski aspekti na sotsialnata rabota. S., 1999.
6. Todorova, K. Obrazovaniето po sotsialna rabota otvan i otvatre – evropeiski izmereniya. Obrazovaniye, XI, 2002, N 2, s. 29-35.
7. Todorov, Al. Da se pensionirash v Chehiya. <https://alexanderbtodorov.com/social-security/retirement-in-czech-republic/>.
8. Vashite prava na sotsialna sigurnost v Chehiya. Evropeyska komisiya, 2012.