

4



FÓRUM ODBORNÝ RECENZOVANÝ ČASOPIS
sociální politiky

dvouměsíčník/ročník 11

2017

| | | | |
|--|----|--|----|
| Editorial | 1 | Age management jako nedílná součást odpovědné personální politiky firemní kultury | 18 |
| Recenzované stati, studie, úvahy a analýzy | | | |
| Rodinná politika na Slovensku zameraná na podporu rodín s nezaopatrenými deťmi Daniel Gerbery | 2 | Ruská komunita v kontextu vývoje cizinců z třetích zemí s důrazem na Ukrajince a Vietnamce | 23 |
| Sociální determinanty precarizace práce v evropských zemích Tomáš Doseděl, Tomáš Katrňák | 11 | | |
| Poznatky z praxe | | | |
| Směry hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací | 16 | | |
| | | Informační servis čtenářům | |
| | | Novinky z knižního fondu | 31 |
| | | Z domácího tisku | 32 |
| | | Ze zahraničního tisku | 32 |

| | | | |
|--|----|--|----|
| Editorial | 1 | Age Management as an integral part of responsible corporate culture personnel policy | 18 |
| Reviewed articles, studies, essays and analyses | | | |
| Family policy in Slovakia aimed at supporting families with dependent children Daniel Gerbery | 2 | The Russian community in the context of the development of third country foreign nationals with an emphasis on Ukrainians and Vietnamese | 23 |
| The social determinants of the precarisation of employment in European countries Tomáš Doseděl, Tomáš Katrňák | 11 | | |
| Findings from practice | | | |
| Guidelines for the assessment of the complexity, responsibility and strenuousness of work | 16 | | |
| | | Information service for readers | |
| | | News from the book fund | 31 |
| | | From the domestic press | 32 |
| | | From the international press | 32 |

For summaries of the articles see the 3rd page of the cover.

Časopis je zařazen Radou pro výzkum, vývoj a inovace do Seznamu recenzovaných neimpaktovaných periodik vydávaných v ČR, a do databáze ERIH PLUS (European Reference Index for the Humanities and Social Sciences).

Informace pro autory

Obsahové zaměření časopisu: sociální problematika v nejšířším vymezení. Časopis se skládá ze dvou částí, v první, tvořené rubrikou Recenzované stati, studie, úvahy a analýzy, jsou uveřejňovány pouze recenzované příspěvky. O zařazení do recenzované části časopisu rozhoduje redakční rada na základě výsledků recenzního řízení, které je oboustranně anonymní. Redakce v tomto směru provádí potřebné kroky. Autoři mohou nabízet příspěvky do obou částí, tj. do recenzované i nerecenzované části, s tím, že uvedou, do které. Redakce přijímá pouze dosud nepublikované příspěvky v elektronické podobě. Autor by měl připojit úplnou kontaktní adresu včetně telefonního čísla a e-mailové adresy. Příspěvky zasílejte v elektronické podobě na adresu: hana.roztocilova@vupsv.cz. Uveřejněné příspěvky jsou honorovány.

Formální požadavky

Rukopis příspěvku do recenzované části (nejlépe v členění souhrn /resumé, abstrakt/, úvod, současný stav poznání a odkazy na odbornou literaturu, zkoumaná problematika a použité metody, výsledky, diskuse, závěr) o rozsahu zhruba 20 tisíc znaků včetně mezer v editoru Word musí vedle vlastního textu obsahovat cca 20řádkové resumé, klíčová slova v češtině a kód JEL Classification. Citace a bibliografické odkazy musí být úplné a v souladu s příslušnou normou. Grafy a obrázky musí být přizpůsobeny černobílému provedení (ve formátu excel skupinový sloupcový, ne prostorový). Připojeny musí být i jejich zdrojové soubohy. Redakce provádí jazykovou úpravu textu.

Více na: www.vupsv.cz

FÓRUM sociální politiky

odborný recenzovaný časopis

4/2017

Vydává Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.
Dělnická 213/12
170 00 Praha 7 - Holešovice
IČO 45773009

Šéfredaktorka: Mgr. Hana Roztočilová
kontakt: hana.roztočilova@vupsv.cz
tel. 211 152 723

Tisk: Vydavatelství KUFŘ, s. r. o.
Naskové 3, 150 00 Praha 5

Distribuce a předplatné:
Česká pošta, s. p., odd. periodického tisku
Olšanská 38/9, 255 99 Praha 3
Kontakt: e-mail postabo.prstc@cpost.cz
fax: 267 196 287
tel.: 800 300 302 (bezplatná infolinka ČR)
www.postabo.cz

Prodej za hotové:
Knihkupectví Karolinum
Celetná 18, 116 36 Praha 1

Cena jednotlivého čísla: 60 Kč

Vychází: 6krát ročně

Dáno do tisku: 11. 8. 2017

Registrace MK ČR E 17566
ISSN 1802-5854 – tištěná verze
ISSN 1803-7488 – elektronická verze
© VÚPSV

Redakční rada:

Doc. Ing. Ladislav Průša, CSc. (předseda - VÚPSV)
Doc. Ing. Marie Dohnalová, CSc. (FHS UK)
Prof. JUDr. Vilém Kahoun, Ph.D. (ČSSZ, ZSF JČU)
Prof. Ing. Vojtěch Krebs, CSc. (VŠFS)
Mgr. Aleš Kroupa (VÚPSV)
PhDr. Věra Kuchařová, CSc. (VÚPSV)
Prof. PhDr. Tomáš Sirovátka, CSc. (MU)
Doc. JUDr. Iva Chvátalová, CSc. (MUP, o. p. s., VŠE)
Doc. Ing. Jitka Langhamrová, CSc. (VŠE)
Prof. Ing. Eva Rievajová, Ph.D. (EU Bratislava)

Vážené čtenářky, vážení čtenáři,
léto je v plném proudu, počasí je takové, jaké v tomto ročním období má být, a já věřím, že si ho užíváte. Nevím, jestli jste si to uvědomili, ale rok je za svojí polovinou a prázdniny zrovna tak! Letí to, i my Vám přinášíme již čtvrté letošní číslo. Dovolte tedy, abych Vám představila alespoň v náznacích, co jsme pro Vás v srpnovém čísle připravili.

Do recenzované části je zařazena druhá část zrcadlového článku zabývající se rodinnou politikou, tentokrát na Slovensku. První část, která se zabývala tímto tématem v naší republice, vyšla v letošním druhém čísle. Článek nabízí analytický pohled na rodinnou politiku na Slovensku, zaměřuje se na opatření ve vztahu k rodinám s nezaopatřenými dětmi a na nich demonstrovuje výzvy a problémy, kterým rodinná politika musí čelit. Autor uvádí, že rodinná politika na Slovensku je plně rozvinutá oblast veřejné politiky, je dominantně orientovaná na finanční transfery, ale nedokáže uspokojivě redukovat riziko chudoby a sociálního vyloučení. Slovenská rodinná politika je stále částečně v zajetí své minulosti, v některých oblastech ale dokázala vykročit směrem k variabilitě rodinného chování a zvýšení možností, mezi kterými se mohou rodiče rozhodovat.

Druhý recenzovaný článek se zabývá také zajímavým tématem, a to sociálními determinanty prekarizace práce v evropských zemích. Cílem autorů je zjistit, do jaké míry se v zemích Evropské unie vyskytují zaměstnání, která by mohla být prekarizovanými. Za prekarizované bývá označováno takové zaměstnání, ve kterém zaměstnanec nemá dostatečnou sociální jistotu, jde především o zaměstnání na částečný úvazek či dobu určitou. Rizikovými skupinami, ohroženými prekarizovanou prací, jsou zejména ženy a lidé s nižším vzděláním. To dokazuje přetrvávající genderové nerovnosti na trzích práce. Fakt, že riziko prekarizace zvyšuje u žen uzavření sňatku a narození dítěte, svědčí o přetrvávající diskriminaci zaměstnankyň ze strany zaměstnavatelů kvůli jejich snahám založit rodinu a pečovat o ni.

V nerecenzované části, v rubrice Poznatky z praxe se první článek věnuje směrům hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací. Toto hodnocení je nejen základem výdělkové diferenciaci u jednotlivých zaměstnavatelů, ale i prostředkem pro určování výdělkového a společenského postavení jednotlivých skupin obyvatel.

Druhý článek v této rubrice se zabývá age managementem jako nedílnou součástí odpovědné personální firemní kultury. Nejen v naší republice, ale v celé Evropě i ostatních vyspělých státech světa dochází k demografickým změnám, ke stárnutí obyvatel a tedy i zaměstnanců. To vyžaduje změny v přístupu a nutí zamyslet se nad využíváním právě age managementu. Praxe ukazuje, že ke starším pracovníkům se často přistupuje s předsudky, například že jsou neochotní učit se novým věcem. Právě proto je nutné změnit postoje vůči starším pracovníkům, k čemuž může age management přispět.

Poslední článek rubriky Poznatky z praxe, referující o projektu, jehož zadavatelem bylo Ministerstvo vnitra, se věnuje ruské komunitě na české území. Cílem projektu bylo monitorovat integrační procesy cizinců třetích zemí v České republice. Předmětem zájmu studie pak byli zejména občané Ruské federace a míra jejich integrace do české většinové společnosti. Autorka uvádí, že Rusové představují třetí nejpočetnější cizineckou komunitu z třetích zemí na našem území.

V časopise také najdete informace o připravovaném již IX. výročním kongresu poskytovatelů sociálních služeb a o Fóru rodinné politiky, které pořádá odbor rodinné politiky a politiky stárnutí MPSV. V závěru časopisu pak nebudete ochuzeni o obvyklý náhled do obsahu časopisu Sociální služby, knižní novinky a novinky z domácího i zahraničního terénu.

Mojí milí, přeji Vám vše dobré, pevné nervy do začátku školního roku s Vašimi ratolestmi a těším se na setkání u dalšího, říjnového čísla našeho časopisu!

Krásné a spokojené dny.

Vaše Hana Roztočilová
šéfredaktorka

Rodinná politika na Slovensku zameraná na podporu rodín s nezaopatrenými deťmi¹

Daniel Gerbery

Abstrakt

Štúdia ponúka analytický pohľad na rodinnú politiku na Slovensku a na jej súvislosti. Zameriava sa na opatrenia vo vzťahu k rodinám s nezaopatrenými deťmi a na nich demonštruje výzvy a problémy, ktorým rodinná politika musí čeliť. S využitím komparatívnych dát najprv identifikuje sociálno-ekonomický kontext rodinnej politiky, s dôrazom na dopady rodičovstva na zamestnanosť, ekonomickú situáciu domácností a na využívanie služieb starostlivosti o deti. Následne kriticky nasvedčuje najdôležitejšie opatrenia vo vzťahu k rodinám s deťmi, pričom si všima napätie medzi deklarovanými cieľmi opatrení a ich schopnosťou reagovať na reálne spoločenské výzvy. Následne je pozornosť venovaná názorom verejnosti, ktoré sú „testom“ predpokladanej efektivity rodinno-politických opatrení, a to v tom zmysle, že ukazujú, do akej miery sa intervencie do života rodín môžu stretávať so súhlasom, podporou obyvateľstva alebo s oportunistickým a odmietavým správaním. Údaje o názoroch verejnosti využívame aj na dokreslenie okruhu problémov, ktorým by sa rodinná politika mala venovať. V záverečnej časti sú formulované zhrnutia, s prepojením na súčasnú diskusiu o rodinnej politike na Slovensku.

Kľúčové slová: rodinná politika, rodiny s deťmi, dopady rodičovstva, sociálne začlenenie

Abstract

The article offers analysis of family policy in Slovakia and its context. Focusing on measures aimed at families with dependent children, it demonstrates challenges and problems that family policy has to face. Based on comparative data, it identifies the socio-economic context of family policy, including impacts of parenthood on employment, economic situation of households and use of childcare services. Then, it shed light on the most important family policy measures. A tension between declared aims of the measures and their real capacity to solve the societal challenges is at the centre of our attention here. In the third part, public opinion regarding family policy measures is examined, relying on data from the Survey on needs of families with young children, which was conducted in 2014. Public opinion is seen as an important assumption of effective family policy because it shows potential extent of dis/agreement with existing or planned interventions. In addition, public opinion can be used for drawing attention to the problems that family policy should focus on. In the final part we formulate conclusions and short insights into current debates about family policy in Slovakia.

Key words: family policy, families with children, impacts of parenthood, social inclusion

Úvod

Rodinná politika je súborom opatrení, ktorými štát zasahuje do vzťahu medzi rodinou a spoločnosťou alebo do vzťahov medzi členmi rodiny (Bahle, 2008). Vždy sleduje viacero cieľov súčasne. Najčastejšie ide o znižovanie chudoby a podporu príjmu, priame kompenzácie nákladov spojených so starostlivosťou o deti alebo iné závislé osoby v domácnosti, podporu zamestnania rodičov, podporu vývoja detí v ranom detstve, zvyšovanie rodovej rovnosti či zvyšovanie pôrodnosti (Thévenon, 2011). Krajiny sa líšia nielen v tom, akej kombinácii cieľov venujú pozornosť, ale aj v tom, akú paletu intervencií zvolia. Do portfólia nástrojov rodinnej politiky patria finančné transfery, sociálne služby, daňové úľavy pre rodiny, ale aj podpora flexibilných foriem práce, či prechodu rodičov či opatrovujúcich osôb na trh práce. Inštitucionalizácia cieľov a nástrojov rodinnej politiky súvisí s kultúrno-historickým kon-

textom danej krajiny a s jej sociálno-politickým profilom (Bahle, 2008; Daly, 2010).

Rodinná politika na Slovensku má z medzinárodného hľadiska špecifické postavenie, spolu-utvárané podobou sociálno-ekonomickej transformácie v 90. rokoch dvadsiateho storočia, vlnou neo-liberálnych reforiem na začiatku dvadsiateho prvého storočia, ako aj nastoľovaním agendy, ktorá vytyčovala mantinely zmien v rodinnej politike. Napriek tomu Slovensko zdieľa viaceré spoločné črty s inými krajinami (Gerbery, 2016). Neprekvapí, že ide o krajiny strednej Európy, konkrétne krajiny tzv. „Vyšehradskej štvorky“. Dlhšia rodičovská dovolenka, nižšia dostupnosť služieb pre deti, nižšia úroveň dávok pre rodiny a niektoré ďalšie charakteristiky vytvárajú z týchto krajín klaster odlišujúci sa od ostatných krajín EÚ inštitucionálnymi nastaveniami, ako aj výsledkami v oblasti trhu práce či sociálneho začlenenia (ibid.).

Predkladaný text má za cieľ objasniť súčasnú podobu rodinnej politiky na Slo-

vensku, výzvy, ktorým musí čeliť a ich širší spoločenský a ekonomický kontext. Keďže samotná rodinná politika má príliš široký záber, v centre pozornosti budú politiky a nástroje vo vzťahu k rodinám s nezaopatrenými deťmi. Ide o oblasť, na ktorú sa zameriava veľká časť opatrení rodinnej politiky a ktorá je zároveň častým predmetom verejnej diskusie i politických či ideologických sporov a konfliktov. Zároveň intervencie do tohto obdobia rodinného cyklu majú veľký potenciál ovplyvňovať nielen súčasnú kvalitu života rodín s deťmi, ale aj budúce vyhliadky nastupujúcej generácie i spoločnosti ako takej.

Následujúci text je rozdelený do štyroch častí. V prvej podkapitole je pozornosť venovaná sociálno-ekonomickému kontextu rodinnej politiky na Slovensku, s cieľom preskúmať podmienky, ktoré rodinná politika musí brať do úvahy, na ktoré reaguje a prípadne sa ich snaží ovplyvniť. V druhej časti sú predstavené a analyzované najdôležitejšie opatrenia rodinnej politiky vo

vzťahu k rodinám s nezaopatrenými deťmi. Dôraz kladieme na vzťah/napätie medzi funkciou jednotlivých opatrení, predpokladaných tvorcami rodinnej politiky, a ich dopadmi na život rodín. Tretia časť je venovaná názorom na rodinnú politiku. Vychádzame z toho, že rodičovstvo je sociálnou inštitúciou, ktorá je určitým spôsobom sociálne a kultúrne konštruovaná a reprodukovaná. A v procese konštrukcie a reprodukcie sú rodičia dôležitými aktérmi, ktorých hlas je potrebné poznať. Prinajmenšom ako určitý spôsob spätnej väzby. V poslednej, záverečnej časti ponúkame zhrnutie zistení a náčrt tém, ktoré v súčasnosti v súvislosti s rodinnou politikou na Slovensku rezonujú.

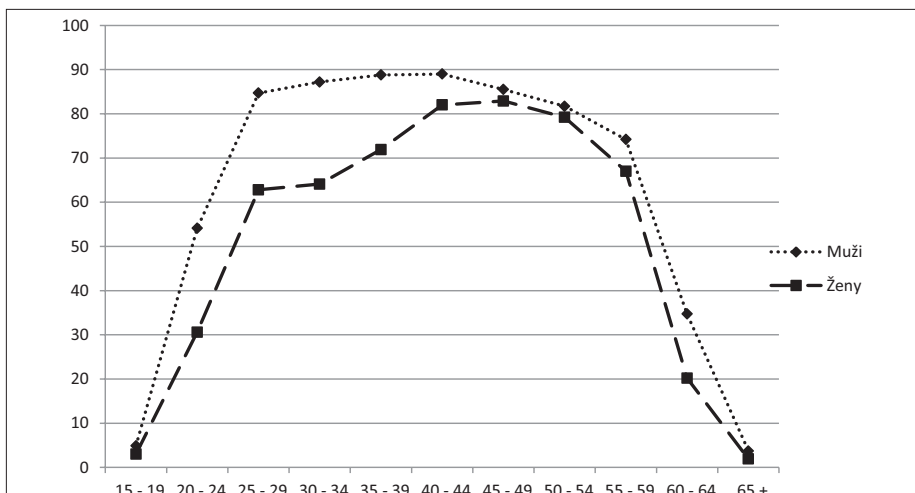
Sociálno-ekonomický kontext rodinnej politiky na Slovensku

Rodičovstvo so sebou popri pozitívnych veciach prináša aj zvýšenú zraniteľnosť voči sociálnym rizikám. Prerušenie platenej práce, zníženie príjmu, zvýšenie výdavkov, ťažkosti s kombináciou starostlivosti o deti a opätovným návratom na trh práce sú príkladmi situácií, s ktorými sa musia vyrovnávať. Spomedzi nepriaznivých dopadov narodenia dieťaťa a s tým súvisiacej potreby starostlivosti rezonujú medzi rodinami s malými deťmi najčastejšie tri (Filadefiová - Gerbery, 2014): zhoršenie finančnej a materiálnej situácie domácnosti, zhoršenie vyhliadok na postup v zamestnaní a zhoršenie šancí na udržanie si alebo získanie zaujímavej práce. Všetky tri spája otázka zladenia rodičovstva s participáciou na trhu práce.

Nejde však o problémy zdieľané oboma rodičmi v rovnakej miere. Dopady rodičovstva na participáciu na trhu práce sú rodovo asymetrické. To, že oslabenie väzieb k trhu práce počas rodičovstva zažívajú predovšetkým matky, možno vo všeobecnosti ilustrovať na údajoch o miere zamestnanosti mužov a žien počas životného cyklu. Ako ukazuje graf 1, miery zamestnanosti mužov a žien sa zásadne znižuje s vekom dieťaťa. Konkrétne, miera zamestnanosti matiek, ktorých najmladšie dieťa má menej ako 3 roky, sa pohybuje len na úrovni okolo 20 %. Patrí medzi najnižšie v krajinách OECD, spolu s Českou republikou, Maďarskom a Estónskom sa nachádza hlboko pod priemerom vyspelých krajín OECD. Ako ukazuje graf 2, toto obdobie veku dieťaťa je z hľadiska účasti na trhu práce kritické. V prípade, že najmladšie dieťa v rodine je síce stále v predškolskom - ale vyššom veku (3 až 5 rokov), zapojenie matiek na trhu práce je oveľa frekventovanejšie.

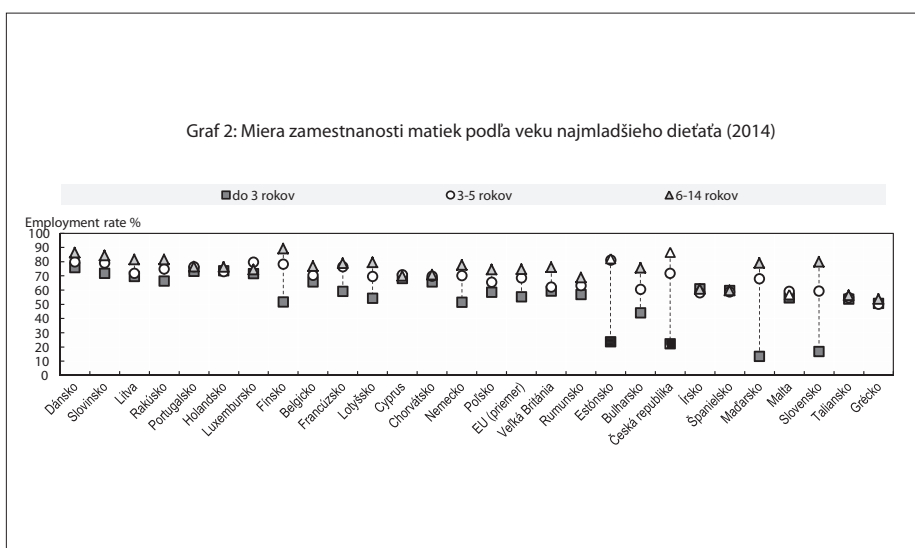
Nízka miera zamestnanosti matiek s veľmi malými deťmi ide ruku v ruku so slabou rozvinutosťou oblasti čiastočných (part-time) pracovných úväzkov. V roku 2015 využívalo čiastočné pracovné úväzky celkovo 6,5 % zamestnaných osôb; 8,6 %

Graf 1: Miera zamestnanosti mužov a žien podľa veku (% , 2016)



Zdroj: Výberové zisťovanie pracovných síl, databáza Slovstat, Štatistický úrad SR

Graf 2: Miera zamestnanosti matiek podľa veku najmladšieho dieťaťa (2014)



Zdroj: OECD Family database (LMF 1.2.B), údaje za Švédsko neboli k dispozícii

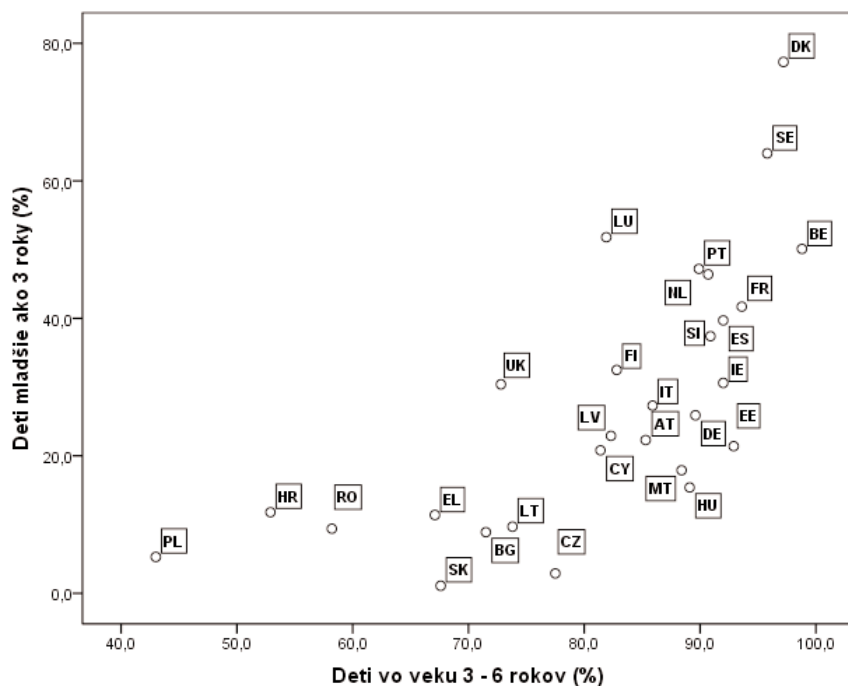
žien a 4,8 % mužov. Aj tu sa prejavujú špecifické efekty rodičovstva/materstva. Kým medzi matkami a bezdetnými ženami veľké rozdiely nie sú (European Commission 2014b: 10), situácia matiek a otcov sa líši výrazne, pretože sú to najmä matky, ktoré redukujú dĺžku pracovného času z dôvodu starostlivosti o deti. Na druhej strane, čiastočné pracovné úväzky nepredstavujú univerzálny recept pre redukcii sociálnych rizík (Vohlídalová - Formánková, 2012). Môžu prispievať k potvrdzovaniu znevýhodneného postavenia na trhu práce, k nižšej miere sociálnej ochrany, k prehľbovaniu príjmovej a materiálnej deprivácie. Platí to najmä, ak čiastočné úväzky nie sú dobrovoľnou voľbou a sú vykonávané osobami patriacimi k marginalizovaným kategóriám na trhu práce.

Jedným zo všeobecne akceptovaných faktorov ovplyvňujúcich participáciu matiek na trhu práce je využívanie zariadení predškolskej starostlivosti. Slovensko má

žien a 4,8 % mužov. Aj tu sa prejavujú špecifické efekty rodičovstva/materstva. Kým medzi matkami a bezdetnými ženami veľké rozdiely nie sú (European Commission 2014b: 10), situácia matiek a otcov sa líši výrazne, pretože sú to najmä matky, ktoré redukujú dĺžku pracovného času z dôvodu starostlivosti o deti. Na druhej strane, čiastočné pracovné úväzky nepredstavujú univerzálny recept pre redukcii sociálnych rizík (Vohlídalová - Formánková, 2012). Môžu prispievať k potvrdzovaniu znevýhodneného postavenia na trhu práce, k nižšej miere sociálnej ochrany, k prehľbovaniu príjmovej a materiálnej deprivácie. Platí to najmä, ak čiastočné úväzky nie sú dobrovoľnou voľbou a sú vykonávané osobami patriacimi k marginalizovaným kategóriám na trhu práce.

Jedným zo všeobecne akceptovaných faktorov ovplyvňujúcich participáciu matiek na trhu práce je využívanie zariadení predškolskej starostlivosti. Slovensko má

Graf 3: Podiel detí vo veku 0–2 rokov a detí vo veku 3 a viac rokov navštevujúcich zariadenia predškolskej starostlivosti v krajinách EÚ (% , 2015)



Zdroj: EU SILC, Eurostat, vlastné spracovanie autora

však v tomto ohľade čo dobiehať. Podiel detí mladších ako tri roky, ktoré navštevujú buď jasle alebo materské školy⁴, je veľmi nízky - jeden z najnižších v rámci krajín EÚ, ako ukazuje graf 3. V roku 2014 navštevovalo takýto typ zariadenia 6 % detí v danom veku. Podobnú situáciu nájdeme aj v ostatných krajinách Vyšehradskej štvorky, čo naznačuje dôvody vyššie spomínanej príslušnosti k podobnému „modelu“ rodinnej politiky. Vyššia veková kategória predškolákov vykazuje síce podstatne vyššiu zaškolenosť (74 %), avšak aj v tomto ohľade Slovensko nedosahuje hodnoty väčšiny krajín EÚ. Z politického hľadiska pri oboch vekových kategóriách Slovensko zaostáva za plnením tzv. barcelonských cieľov v oblasti predškolskej starostlivosti.⁵ Podľa správ Európskej komisie (viď napríklad 2014a), Slovensko patrí medzi krajiny, ktoré musia vyvinúť značné úsilie, aby došlo k pokroku v danej oblasti. Napriek dlhodobému zaostávaniu za schválenými cieľmi nedošlo v posledných rokoch k signifikantnému zlepšeniu.

Ťažkosť s uplatnením sa na trhu práce, sprevádzané slabou participáciou detí na formalizovanej predškolskej starostlivosti majú konzekvencie pre distribúciu sociálnych rizík. Z množstva existujúcich analýz - tak komparatívnych ako aj zameraných na realitu Slovenska - vieme, že rodiny s nezaopatrenými deťmi sú vystavené vyššiemu riziku chudoby a sociálneho vylúčenia, a to najmä, ak ide o rodiny so špecifickou kompozíciou. Potvrdzujú to aj posledné dostupné údaje zo Zisťovania o príjmoch a životných podmienkach domácností (EU SILC),

ktoré ponúka tabuľka 1. Medzi osobami žijúcimi v domácnostiach s deťmi je podiel osôb pod hranicou chudoby takmer dvakrát vyšší než medzi osobami z bezdetných domácností. Avšak domácnosti s deťmi nepredstavujú homogénnu kategóriu. Obzvlášť vysoké riziko príjmovej chudoby nájdeme u domácností s viacerými deťmi a u domácností, kde je popri deťoch prítomná len jedna dospelá osoba. Podobný rizikový profil možno pozorovať aj v prípade širšie koncipovaného indikátora - rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia. Ide o indikátor, ktorý v sebe prepája možný výskyt až troch rizík: príjmovej chudoby, alebo/a závažnej materiálnej deprivácie alebo/a veľmi nízkej intenzity práce v domácnosti. Kombinuje sa tu teda faktor nízkeho príjmu, vynúteného nedostatku predmetov/spotreby a koncentrácia oslabených vzťahov k trhu práce v domácnosti. Celkovo je úroveň zasiahnutej populácie vyššia, ale so zachovaním rozdielov popísaných vyššie.

Podobnú situáciu nájdeme aj v Českej republike: domácnosti s deťmi a v rámci nich domácnosti s viacerými deťmi a domácnosti s jedným rodičom patria k tým najviac ohrozených. Celkovo je však miera ohrozenia týmito sociálnymi rizikami nižšia než na Slovensku.

Všetky uvedené údaje odkazujú k jednému časovému bodu, pretože dlhšie časové rady sme vynechali kvôli udržaniu bazálnej prehľadnosti textu. Avšak aj keby sme ich zobrali do úvahy, dospeli by sme k podobným záverom: uvedené skutočnosti predstavujú dlhodobu pretrvávajúce trendy.

Rodinná politika vo vzťahu k rodinám s nezaopatrenými deťmi

Rodinné-politické opatrenia majú (vo väčšine prípadov) univerzálnu povahu. Znamená to, že rozhodujúca je životná udalosť alebo fáza životného cyklu a nie nízky príjem alebo jeho absencia. K tomuto modelu sa dospelo postupne, keďže ešte v 90tych rokoch boli niektoré dávky pre rodiny príjmovovo testované: ich výška bola diferencovaná do pásiem podľa výšky príjmu. Administratívna náročnosť a neželané efekty (rodičia, ktorých príjem presiahol stanovenú hranicu o zanedbateľnú sumu, strácali nárok na vyššiu sumu dávky) prispeli k tomu, že finančné transfery (ale i sociálne služby) sú distribuované na princípe životnej udalosti.

Rodinnú politiku charakterizuje dôraz na finančné transfery. Tie sú však poskytované na nízkej úrovni, čo sťažuje redukcii sociálnych rizík spojených s rodičovstvom. Podľa údajov z Family Policy Database⁶ OECD v roku 2013 predstavovali výdavky na opatrenia pre rodiny 2,1 % hrubého domáceho produktu (ďalej „HDP“), pričom väčšina z toho bola určená na finančné transfery (1,6 % HDP). Ako sme však videli v predchádzajúcej časti, miera ohrozenia sociálnymi rizikami je u niektorých typov rodín s deťmi výrazne vyššia než je priemer za celú krajinu. Vysoko nad priemerom za celú populáciu je aj miera rizika pre deti mladšie ako 18 rokov (20,1 %). O obmedzenej schopnosti finančných transferov redukovať príjmovú chudobu rodín s deťmi svedčí aj hodnota relatívneho prepadu mediánu príjmov, ktorý kvantifikuje rozdiel medzi priemerným príjmom chudobnej populácie a hranicou chudoby.⁷ V prípade detí mal relatívny prepad mediánu príjmov v roku 2015 hodnotu 29,9 %. Pre porovnanie pre celú populáciu mal hodnotu 28,9 %. V jednej z predchádzajúcich analýz sme ukázali (Gerbery, 2016), že relatívny prepad mediánu príjmov v riziku chudoby u detí súvisí s výškou výdavkov na rodinnú politiku (prepočítanými na jedného obyvateľa): s klesajúcimi výdavkami (prepočítanými na jedného obyvateľa) hĺbka chudoby rastie.

Jednou z najväčších výziev, pred ktorou rodinná politika vo vzťahu k rodinám s nezaopatrenými deťmi stojí, je odstrániť pod-rozvinutosť služieb pre rodiny s deťmi v predškolskom veku. Nevyhnutnosť rozvinúť tento sektor služieb bola opakovane formulovaná aj v tzv. Odporúčaniach pre jednotlivé krajiny (Country specific recommendations) pripravovaných Európskou komisiou, ktoré sú súčasťou Európskeho semestra (European Commission 2015, 2016). Týka sa to tak služieb pre deti do troch rokov, ako aj pre staršie deti v predškolskom veku. Vyššie spomenutá nízka miera participácie detí do troch

rokov na formálnej starostlivosti nie je výsledkom nezájmu rodičov, ale výrazného nedostatku príslušných zariadení a/alebo ich cenovej nedostupnosti. Dvojročné deti síce môžu využívať služby materských škôl, tie však zvyknú uprednostňovať staršie deti. Miera zaškolenosti dvojročných detí v materských školách tak zostáva veľmi nízka, v rok 2016 predstavovala približne 15 % (Herich - Urban, 2017: 11). Mladšie deti môžu využívať služby detských jasí. Ich kritický nedostatok bol konštatovaný už aj v oficiálnych strategických dokumentoch. Príkladom je Partner-ská dohoda o využívaní európskych štrukturálnych a investičných programov v rokoch 2014–2020, v ktorej sa argumentuje, že nedostatok služieb starostlivosti o deti do troch rokov vrátane zhoršujúcej sa dostupnosti materských škôl, zintenzívňuje dopady rodičovstva na zamestnanosť žien. Podpora takýchto služieb je tu vnímaná ako jedna z priorít, s cieľom zlepšiť participáciu žien na trhu práce a možnosti ich kariérneho rastu. Podobné formulácie sa objavili opakovane aj v Národnom programe reforiem - v dokumente, v ktorom členské krajiny EÚ definujú priority verejných politík vo vzťahu k napĺňaniu spoločných cieľov zadefinovaných v Stratégii EÚ 2020.

Treba však upozorniť, že v súvislosti so službami starostlivosti o deti do troch rokov možno identifikovať aj ďalšie vážne problémy. Prvým z nich je pretrvávajúca absencia agregátnych údajov o počtoch a štruktúre detských jasí na území Slovenska. Táto anomália má korene v počiatku 90. rokov dvadsiateho storočia, keď detské jasle boli „zbavené“ inštitucionálneho krytia: boli vyradené zo zoznamu zariadení spadajúcich do pôsobnosti Ministerstva zdravotníctva a zároveň neboli zaradené do kompetencií žiadneho iného ministerstva. Stali sa tak vecou samospráv, miest a obcí, bez snahy o formuláciu systémových cieľov starostlivosti o malé deti a následnú reguláciu, čo odrážalo ambivalentný až nepriateľský postoj tvorcov politik voči kolektívnym formám starostlivosti o deti vo veľmi mladom veku. Absencia informácií samozrejme sťažuje akékoľvek racionálne plánovanie verejno-politických intervencií v danej oblasti. Spomínaný kritický nedostatok kapacít a vysoké ceny (najmä v súkromných zariadeniach, ktoré supľujú chýbajúce verejné služby) sú tak výsledkom parciálnej empirickej evidencie, najmä z veľkých miest, kde je situácia najväčšia. Tú dopĺňajú údaje z výberových zisťovaní (EU SILC), pri ktorých však nemožno automaticky určiť, či nízky podiel detí v zariadeniach je výsledkom voľby alebo existujúcich prekážok.

Ďalší problém sme už naznačili: ide o inštitucionálne bezdomovectvo služieb pre deti do troch rokov. Tento nedostatok sa podarilo preklenúť v roku 2016, keď bola pripravená a schválená novelizácia záko-

Tabuľka 1: Ohrozenie vybranými sociálnymi rizikami podľa prítomnosti závislých detí v domácnosti (% , 2015)

| | Slovensko | Česká republika | EÚ (priemer) |
|--|-------------|-----------------|--------------|
| Podiel osôb v riziku chudoby (%) | | | |
| Osoby v domácnostiach bez detí | 7,9 | 7,9 | 15,4 |
| Osoby v domácnostiach s deťmi | 15,7 | 11,5 | 19,3 |
| Osoby v domácnostiach s dvoma dospelými osobami bez detí | 6,9 | 5,5 | 11,3 |
| Osoby v domácnostiach s 1 rodičom a aspoň 1 dieťaťom | 29,9 | 34,4 | 33,7 |
| Osoby v domácnostiach s 2 dospelými a 1 dieťaťom | 9,2 | 6,2 | 12,9 |
| Osoby v domácnostiach s 2 dospelými a 2 deťmi | 14,7 | 9,1 | 14,8 |
| Osoby v domácnostiach s 2 dospelými a 3 alebo viac deťmi | 32,9 | 25,1 | 27,1 |
| Celá populácia | 12,3 | 9,7 | 17,3 |
| Podiel osôb v riziku chudoby alebo sociálneho vylúčenia (%) | | | |
| Osoby v domácnostiach bez detí | 15,8 | 13,0 | 22,4 |
| Osoby v domácnostiach s deťmi | 20,4 | 15,0 | 25,1 |
| Osoby v domácnostiach s dvoma dospelými osobami bez detí | 16,1 | 9,9 | 17,2 |
| Osoby v domácnostiach s 1 rodičom a aspoň 1 závislým dieťaťom | 39,1 | 44,0 | 47,9 |
| Osoby v domácnostiach s 2 dospelými a 1 dieťaťom | 12,5 | 8,5 | 17,6 |
| Osoby v domácnostiach s 2 dospelými a 2 deťmi | 18,5 | 11,4 | 18,2 |
| Osoby v domácnostiach s 2 dospelými a 3 alebo viac deťmi | 37,9 | 27,8 | 31,6 |
| Celá populácia | 18,4 | 14,0 | 23,7 |

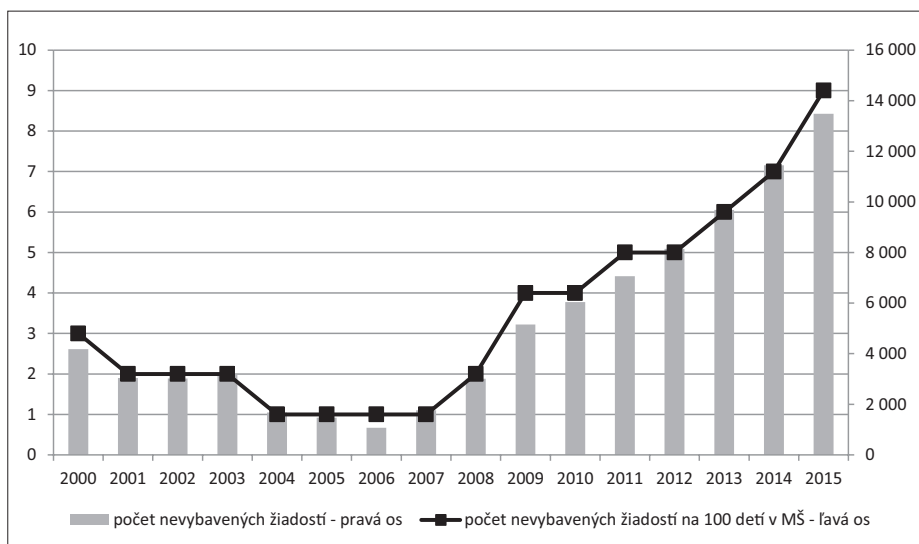
Zdroj: EU SILC, Eurostat

na o sociálnych službách č. 448/2008 Z. z., ktorou sa do zoznamu druhov služieb (§ 12), konkrétne medzi sociálne služby na podporu rodiny s deťmi zaradila „služba na podporu zosúladovania rodinného a pracovného života v zariadení starostlivosti o deti do troch rokov veku dieťaťa“. Toto prelomenie dlhej inštitucionálnej mlčanlivosti je špecifické nielen tým, že službám predškolskej starostlivosti o deti do troch rokov sa vracia rezortná identita, ale aj tým, že sú po prvýkrát tematizované v súvislosti so službami, a navyše so službami zosúladenia pracovného a rodinného života.

Uvedená novelizácia zákona o sociálnych službách však vyvolala aj rad kritických ohlasov, čo vyústilo až do vetovania novej podoby zákona prezidentom Slovenskej republiky. Na prelomenie prezidentského veta musela Národná rada SR o zákone hlasovať ešte raz. Kritika zákona vyčítala zavedenie príliš prísnych podmienok a noriem pre zriaďovanie služieb pre deti do troch rokov a následné riziko neúmerneho zvyšovania nákladov. Objektom

kritiky bolo aj úzke vymedzenie cieľa takýchto služieb - zosúladenie práce a rodinného života - keďže prístup k nim mali mať len rodičia, ktorí pracujú alebo sa vzdelávajú. Takýto prístup bol opakovane označovaný za diskriminačný, keďže neberie do úvahy situáciu a potreby rodín, ktorých dospelí členovia (rodičia) sú mimo trhu práce (nezamestnaní alebo ekonomicky neaktívni rodičia, rodičia starajúci sa o zdravotne postihnutého člena domácnosti). Ďalšia línia výhrad smerovala k obsahovej náplni aktivít v takýchto zariadeniach, kde zákon kládol dôraz na starostlivosť, ponechávajúc bokom otázky vzdelávania a rozvoja detí. Viaceré sporné body novelizácie zákona boli upravené a v súčasnosti už zákonná úprava platí, čím sa otvárajú nové možnosti rodinnej politiky a jej hodnotenia (za predpokladu systematického zberu administratívnych dát). Určitú oprávnenosť pozitívnych očakávaní podporuje aj príprava na využitie európskych štrukturálnych a investičných fondov na investície do služieb starostlivosti o deti do troch rokov.

Graf 4: Vývoj nevybavených žiadostí o prijatie do materských škôl - absolútne počty a počty na 100 detí v MŠ



Zdroj: spracované podľa Herich - Urban (2017)

Situácia v službách starostlivosti o deti vo veku od troch rokov je priaznivejšia, čo je aj odrazom priaznivejšieho vývoja v časoch transformácie a po nej. Záujem verejnej politiky o materské školy síce kolísal, ale vždy zostávali pevnou súčasťou repertoáru Ministerstva školstva. V posledných rokoch bol význam materských škôl priebežne potvrdzovaný takmer v každom relevantnom oficiálnom stanovisku alebo strategickom dokumente. Zdôrazňuje sa pritom nielen ich význam pre vyššiu participáciu žien na trhu práce, ale najmä ich prínos pre deti samotné, pre ich kognitívny, emocionálny a sociálny vývoj. V súčasnosti sa do popredia verejnej debaty dostal aj potenciál materských škôl pre vyrovnávanie životných šancí detí zo sociálne znevýhodneného prostredia.

Napriek širokému spoločenskému konsenzu ohľadne pozitívnej roly materských škôl stále pretrvávajú problémy s nedostatočnými kapacitami. V roku 2016 pôsobilo na Slovensku 2959 materských škôl (pre porovnanie, v roku 2000 to bolo 3262 materských škôl), z čoho prevažnú väčšinu tvorili štátne školy. Na jednu školu pripadalo v priemere 54 žiakov, čo je najviac za posledných 15 rokov (táto hodnota sa nemení od roku 2014). Naplnenosť tried, vyjadrená počtom žiakov na jednu triedu, sa v posledných rokoch mierne znížila. V roku 2016 predstavovala 19,9 žiakov na triedu, v roku 2000 to bolo 20,4 žiaka na triedu (Herich - Urban, 2017).⁸ Jedným z indikátorov kapacít materských škôl je počet nevybavených (odmietnutých) žiadostí o umiestnenie. V roku 2016 bolo nevybavených 12 486 žiadostí o prijatie do materskej školy, čo bolo o približne tisíc menej než v roku 2015. Avšak celkovo prevažuje negatívny trend. Od roku 2006, keď bol počet nevybavených žiadostí na naj-

nižšej úrovni za posledných pätnásť rokov (1076 nevybavených žiadostí), dochádza k strmému nárastu. Prepočítané na deti v materskej škole, v roku 2016 pripadalo na 100 detí v materskej škole 7 nevybavených žiadostí, v roku 2006 to bola jedna odmietnutá žiadosť na sto detí. Neprijatie dieťaťa do materskej školy sa najčastejšie vyskytovalo v Bratislavskom kraji, s koncentráciou problémov v hlavnom meste.

Využívanie služieb starostlivosti o deti v predškolskom veku a tlak na ich kapacity sa neodohráva vo vzduchoprázdne. Súvisí s nastavením ďalších rodinno-politických schém, a to najmä intervencií podporujúcich rodičov počas prvých rokov rodičovstva. V tomto ohľade zohrávajú najdôležitejšiu úlohu *materská dovolenka, rodičovská dovolenka a príspevok na starostlivosť o dieťa*.

V snahe vyhnúť sa prílišnej deskripcii jednotlivých opatrení, ktorá je dostupná aj z iných zdrojov⁹, zameriame sa na napätia a výzvy, ktoré možno v ich prípade identifikovať. Vo všeobecnosti platí, že rodinná politika na Slovensku urobila pokrok v oblasti podpory rodičovstva. Rodičovská dovolenka, ktorá je tradične jedna z najdlhších v krajinách OECD a ktorá je platená na relatívne nízkej úrovni (rodičovský príspevok predstavuje 213,2 €, v roku 2016 to bolo 203,2 €), bola pred niekoľkými rokmi liberalizovaná, čím sa umožnil súbeh poberania rodičovskej dovolenky a participácie na trhu práce. Rodič tak môže poberať rodičovský príspevok a zároveň pracovať, ak zaisťuje plnohodnotnú starostlivosť o dieťa vo veku do troch rokov. Rodičovský príspevok nie je nárokom individuálnym, ale nárokom rodiny. Poberať ho môže vždy len jeden z rodičov. Drvivú väčšinu osôb poberajúcich rodičovský príspevok tvoria ženy. Miera zapojenia otcov zostáva veľmi nízka.

Na druhú stranu, posledné dva roky zaznamenávame rastúci počet mužov, ktorí využívajú možnosť participovať na materskej dovolenke. Legislatíva na Slovensku totiž umožňuje priznať otcom nárok na materské, ktoré pri splnení niekoľkých podmienok môžu poberať v období 28 týždňov od vzniku nároku do dovŕšenia tretieho roku dieťaťa. K podmienkam patrí tzv. prevzatie dieťaťa do starostlivosti, nemocenské poistenie aspoň 270 dní v posledných dvoch rokoch pred uplatnením nároku, či absencia príjmu zo zamestnania počas doby poberania materského.¹⁰ V roku 2014 bolo na Slovensku 292 otcov na materskej dovolenke. V roku 2015 sa ich počet zvýšil na 733 a v roku 2016 to bolo už 1341 otcov. Hoci ide v absolútnych číslach o nízke počty, naznačujú eróziu dominujúcich predstáv o rodovo asymetrickej deľbe práce (s vnímaním starostlivosti o členov rodiny ako prirodzenej ženskej aktivity).

K tomuto pozitívnemu vývoju možno prirátavať aj zvyšovanie úrovne materskej dávky (ktorá je poistnou dávkou). V roku 2016 sa úroveň materského zvýšila zo 65 % na 70 % denného vymeriavacieho základu a v roku 2017 na 75 %. Znamená to, že matky (a otcovia) poberajú materské rovnajúce sa ich čistým zárobkom. Popri percentuálnej hodnote došlo aj k zvýšeniu stropu pre materské, a to z 1,5 násobku priemernej mzdy na dvojnásobok.

Dôležitou súčasťou rodinno-politických opatrení je aj príspevok na starostlivosť. Ten je určený na pokrytie (časti) nákladov spojených so zabezpečením starostlivosti o dieťa do troch rokov. V podstate funguje ako alternatíva voči rodičovskému príspevku pre tých rodičov, ktorí sa rozhodnú pracovať alebo vzdelávať a rozhodnú sa využiť služby starostlivosti o deti. Je poskytovaná predovšetkým ako úhrada za preukázané náklady spojené so starostlivosťou. Od roku 2016 sa poskytuje v troch formách:

- ak je starostlivosť poskytovaná v súkromnom zariadení na základe dohody medzi poskytovateľom a oprávnenou osobou, príspevok na starostlivosť je vyplácaný ako úhrada za náklady, najviac v sume 280 €;
- ak je starostlivosť poskytovaná v materskej škole zriadenej obcou alebo orgánom miestnej štátnej správy v školstve, príspevok sa vypláca ako úhrada najviac v sume 80 €;
- ak starostlivosť o dieťa zabezpečuje iná fyzická osoba (napr. starý rodič) a nevypláca sa jej rodičovský príspevok alebo rodič, ktorý vykonáva zárobkovú činnosť a nezabezpečí starostlivosť o dieťa inak, príspevok má hodnotu 41,10 €.

Príspevok na starostlivosť bol pôvodne pripravený najmä ako kompenzácia nákladov na starostlivosť o deti do troch rokov, ktorá sa realizuje v súkromných zariadeniach. Cieľom teda bolo redukovať finanč-

Tabuľka 2: Ideálny spôsob zabezpečenia starostlivosti o dieťa v predškolskom veku (% , 2014)

| | Dieťa vo veku pol roka až 1 rok | Dieťa vo veku 1 až 2 roky | Dieťa vo veku 2 až 3 roky | Dieťa vo veku 3 až 4 roky | Dieťa vo veku 4 roky až po nástup do školy |
|---|---------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|--|
| Matka na MD/RD alebo v domácnosti | 96,4 | 88,4 | 61,3 | 12,5 | 6,1 |
| Otec na RD / v domácnosti | 0,1 | 1,0 | 2,2 | 0,6 | 0,6 |
| Striedavo matka a otec na RD | 1,9 | 6,1 | 12,5 | 8,5 | 5,1 |
| Starí rodičia/ iní príbuzní | 0,4 | 1,8 | 8,0 | 15,2 | 8,0 |
| Vzájomné opatrovanie s inými rodičmi | 0,3 | 0,6 | 2,7 | 2,5 | 2,7 |
| Najatá osoba/ platené opatrovanie doma | 0,1 | 0,3 | 1,2 | 1,3 | 0,9 |
| Jasle/ materská škola (aspoň na časť dňa) | 0,6 | 1,8 | 12,1 | 59,2 | 76,6 |
| SPOLU | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Poznámka: MD = materská dovolenka, RD = rodičovská dovolenka. Stĺpcové percentá.

né zafaženie rodičov, o ktorom sa predpokladalo, že ovplyvňuje rozhodovanie sa o návrate na trh práce. Príliš vysoké náklady na zabezpečenie mimo-rodičovskej starostlivosti možno predpokladať najmä tam, kde ponúkaná mzda nie je vysoká. Navyše ceny služieb v súkromných zariadeniach starostlivosti o deti sú vo veľkých mestách tak vysoké, že prechod na trh práce sa môže začať vyplácať až pri zárobkoch výrazne presahujúcich priemernú mzdu. Postupom času sa však zameranie príspevku na starostlivosť rozšírilo. Príspevok sa vypláca už aj rodičom, ktorí zabezpečujú starostlivosť o dieťa vo verejnom zariadení (materskej škole). Výška príspevku je logicky nižšia, pretože náklady spojené s takouto formou starostlivosti nie sú tak vysoké ako v prípade súkromných zariadení. Došlo aj k zjednodušeniu podmienok jeho vyplácania. Kým pôvodne rodičia museli predkladať mesačné náklady na starostlivosť, teraz už stačí len rámcová zmluva s poskytovateľom starostlivosti. Všetky tieto kroky boli motivované snahou zvýšiť nízky záujem o tento typ rodinnej dávky. V decembri 2016 poberalo príspevok na starostlivosť len 3257 osôb (v decembri 2015 to bolo 1988 osôb), čo je nepomerne menej než je poberaťelov rodičovského príspevku. Väčšina rodičov (matiek) si teda z dvoch možností volí tradičný spôsob podpory rodičovstva - rodičovský príspevok. Svoju úlohu zohráva aj fakt, že počet matiek, ktoré sa zamestnávajú pred dovŕšením tretieho roku dieťaťa, je nízky. K tomu treba prirátať nedostatok miest v materských školách a skutočnosť, že o službách súkromných po-

skytovateľov uvažuje len obmedzená časť rodičov.

Popri uvedených rodinno-politických intervenciách existuje ešte celý rad ďalších nástrojov, ktoré cielia na rodiny s nezaopatrenými deťmi. Spomedzi finančných nástrojov zohráva dôležitú úlohu príspevok pri narodení dieťaťa, ale aj finančné transfery zamerané na podporu náhradnej starostlivosti. Typickým a dôležitým reprezentantom dávok pre rodinu je prídavok na dieťa. Ide o dávku určenú na podporu výchovy a výživy nezaopatreného dieťaťa (v sume 23,52 €), ktorá sa vypláca do dovŕšenia 25. roku dieťaťa, ak spĺňa podmienku nezaopatrenosti. Za nezaopatrené dieťa sa považuje dieťa:

- ktoré sa pripravuje na povolanie dennou formou štúdia na strednej alebo vysokej škole;
- ktoré sa nemôže sústavne pripravovať na povolanie štúdiom alebo vykonávať zárobkovú činnosť pre chorobu alebo úraz;
- ktoré je oslobodené od povinnosti dochádzať do školy;
- ktoré sa vzdeláva v základnej škole pre žiakov so zdravotným znevýhodnením;
- ktoré je podľa posudku o dlhodobom nepriaznivom zdravotnom stave dieťaťa neschopné sa sústavne pripravovať na povolanie alebo vykonávať zárobkovú činnosť, avšak najdlhšie do dosiahnutia plnoletosti takéhoto dieťaťa.

Na druhej strane, za nezaopatrené dieťa sa nepovažuje dieťa s nárokom na invalidný dôchodok a dieťa s vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa.

Ide o príklad univerzálnej dávky, kde sa nezohľadňuje príjem domácnosti a ani

ďalšie špecifické podmienky. Jeho univerzálny charakter podčiarkuje aj to, že prídavok na dieťa sa neberie do úvahy pri posudzovaní príjmovej situácie žiadateľov o dávku v hmotnej núdzi, ktorá zabezpečuje minimálnu životnú úroveň domácnostiam bez príjmov alebo s veľmi nízkymi príjmami. Popri prídavku na dieťa sa poskytuje aj daňový bonus na dieťa vo výške 21,41 € mesačne, ktorý je ale už dizajnovaný ako podpora pracujúcim rodičom.

Rodinná politika očami verejnosti

Analýza rodinnej politiky by mala zohľadniť nielen situáciu rodín s malými deťmi, ale mala by sa opierať aj o poznanie dominujúcich predstáv o rodičovstve - o tom, aký model starostlivosti o deti v spoločnosti prevažuje, čo sa považuje za „vhodný“ čas pre návrat na trh práce, či aká deľba práce medzi rodičmi je považovaná za samozrejmu. Umožňuje to spoznať prostredie, do ktorého smerujú intervencie verejnej politiky, a hľadať preň optimálne riešenia, prípadne ho ovplyvňovať želaným spôsobom.

Vzťah medzi hodnotami, názormi a rodinnou politikou však nie je jednoznačný a jednosmerný. Na jednej strane, názory na rodičovstvo, starostlivosť o deti a z nich vyplývajúce preferencie a reálne voľby rodičov môžu byť ovplyvňované inštitucionálnymi nastaveniami rodinnej politiky i sociálneho štátu ako celku, ktoré odrážajú/podporujú určité kultúrne hodnoty a modely. Preferencie a reálne správanie sa tak môžu prispôbovať (dlhodobejšej) skúsenosti - prostredníctvom súčasnej alebo minulej praxe sociálnych aktérov (Pfau-Effinger, 2008: 189). Na strane druhej, procesy kultúrnej zmeny, zmeny v hodnotových orientáciách môžu prispieť k re-formulácii cieľov a rámcov rodinnej politiky a prekonať tak okovy predchádzajúceho vývoja (ibid.). V oblasti rodinnej politiky sa to týka najmä predstáv o (ideálnej) starostlivosti o deti, kde sociálny štát a rodinná politika zohrávajú dôležitú úlohu. Spojitosť medzi nastavením politik starostlivosti o deti a predstavami rodičov bola potvrdená aj v stredoeurópskom kontexte (viď napríklad štúdiu autoriek Lutherová - Maříková - Válková, 2017).

V tejto časti práce zameriame pozornosť na názory špecifickej časti verejnosti - rodičov detí v predškolskom veku a vo veku povinnej školskej dochádzky. Ide o populáciu, ktorá má s rodinnou politikou priamu skúsenosť, orientuje sa v portfóliu rodinno-politických opatrení, vie porovnať svoje očakávania (pred narodením dieťaťa) s realitou, a ktorá sa nachádza v životnej fáze, keď dokáže artikulovať svoje záujmy a potreby. Údaje pochádzajú z reprezentatívneho výskumu „Živovanie potrieb rodín s maloletými deťmi“, ktorý pripravil a spracoval Inštitút pre výskum práce a ro-

Tabuľka 3: Reálne voľby služieb starostlivosti o deti (%)

| | Áno | Nie, hoci (by) sme to chceli, potrebovali | Nie | SPOLU |
|-------------------------------|------|---|------|-------|
| Jasle | 13,6 | 18,8 | 67,6 | 100,0 |
| Materská škola | 90,3 | 2,8 | 6,9 | 100,0 |
| Družina/školský klub | 73,7 | 6,2 | 20,1 | 100,0 |
| Krúžky pre deti | 78,2 | 5,1 | 16,7 | 100,0 |
| Opatrovanie detí v domácnosti | 19,2 | 12,7 | 68,0 | 100,0 |

Poznámka: Bez osôb, ktoré odpovedali „netýka sa“ a „neviem“.¹¹

diny (Filadelfiová - Gerbery, 2014). Zber dát realizovala Agentúra MVK v máji 2014. Výberovou jednotkou boli rodiny, ktoré mali minimálne jedno dieťa pred ukončením základnej školskej dochádzky. Vzorku tvorilo 675 osôb, 447 žien a 225 mužov.

Jednou z tém výskumu bolo zabezpečenie starostlivosti o deti. Cieľom bolo zistiť, čo rodičia považujú za ideálnu formu starostlivosti - teda takú, ktorá by splnila ich očakávania (vo vzťahu k deťom rôzneho veku), pričom by nemuseli prihliadať k nákladom alebo ťažkostiam spojeným s jej zabezpečením. Pri interpretácii získaných výsledkov je dôležité mať na pamäti, že zisťovaná bola ideálna predstava týkajúca sa zabezpečenia starostlivosti o vlastné dieťa/ deti. Nejde teda o identifikáciu všeobecných normatívnych očakávaní ohľadne toho, ako by to malo vyzerať v celej spoločnosti, ale o preferované riešenie, ktoré by bolo uplatniteľné vo vlastnej situácii.

Ideálny spôsob zabezpečenia starostlivosti o veľmi malé deti vo vekovom intervale pol roka až rok je spájaný takmer výhradne so starostlivosťou matky (bez ohľadu na jej ekonomický status - či je na materskej/ rodičovskej dovolenke alebo je v domácnosti). K takejto forme starostlivosti sa priklonilo 96,4 % opýtaných rodičov. Silný konsenzus ohľadne úlohy matky nájdeme aj v prípade starších detí vo veku 1 až 2 roky. Tu sa už však objavuje aj nemarkinálne zastúpenie ďalších foriem starostlivosti, a to najmä striedavej starostlivosti matky a otca na rodičovskej dovolenke, ktorú za ideálnu pre svoje deti vo veku 1 až 2 roky považuje 6 % respondentov.

S rastúcim vekom detí sa rozloženie preferencií ďalej mení. Starostlivosť matky ako ideálny spôsob zabezpečenia starostlivosti o dieťa postupne prestáva dominovať a do popredia sa dostávajú iné formy. V prípade dieťaťa vo veku dvoch až troch rokov sa ešte väčšina opýtaných prikláňa k tomu, že ideálnym spôsobom starostlivosti je starostlivosť matky (61,3 %). Viac ako pätina respondentov ale preferuje iné rodinné formy: 12,5 % by uvítalo striedanie matky a otca na rodičovskej dovolenke a 8 % by privítalo pomoc starých rodičov alebo iných príbuzných. V prípade detí starších ako 3 roky sa dominantnou stala formálna nerodinná starostlivosť v materských školách a jasliach.

Ideálne predstavy potom možno porovnať s reálnym správaním, ktoré je výsledkom zohľadňovania reálnych obmedzení, porovnania nákladov a prínosov, predchádzajúcich skúseností apod. V tejto súvislosti bola respondentom položená otázka, či a aké služby využívajú alebo využívali pri zabezpečovaní starostlivosti o deti. Cieľom bolo zistiť rozloženie reálnych volieb rodín s malými deťmi. Zisťovalo sa, aké služby rodiny využívajú aktuálne i aké využívali nedávno (do výskumu boli zahrnuté rodiny s deťmi v predškolskom veku, ktoré mohli byť aj vo veku, že niektoré služby - napríklad jasle - už v čase výskumu využívať nemohli, pričom v minulosti jasle mohli byť pre domácnosť reálnou voľbou).

Ukazuje sa, že jasle nepredstavujú pre rodiny s malými deťmi marginálnu službu stojacu na pokraji záujmu: pre 13,6 % rodičov boli služby jasíel reálnou voľbou,

ďalších 18,8 % o nich prejavilo záujem, ale neúspešne. Celkovo možno hovoriť o silnom potenciáli - takmer tretina rodín s malými deťmi sa pri zvažovaní zabezpečenia starostlivosti o veľmi malé deti orientuje smerom k detským jasliam.¹² Skutočnosť, že takmer každý piaty oslovený rodič chcel využiť služby jasíel potvrdzuje predchádzajúce indície o previse dopytu nad ponukou v danej oblasti. Ďalej sa potvrdzuje silné postavenie materských škôl, ktorých využitie uviedlo 90 % opýtaných. Saturácia v prípade materských škôl je oveľa menej limitovaná než je tomu pri detských jasliach: podiel tých, ktorí chceli využiť služby materskej školy, ale neúspešili, predstavuje 2,8 %.

Rodičia maloletých detí sú dôležitým zdrojom spätnej väzby na existujúce opatrenia rodinnej politiky i zdrojom informácií ohľadne želaného vývoja. Vo výskume sme sa nezaoberali priamo hodnotením rodinno-politických opatrení, ale na identifikáciu preferencií, voľby spomedzi dvoch kontradičných opatrení. Respondentom boli predložené dvojice opatrení (všeobecnejšej povahy), medzi ktorými si mali vybrať, pričom svoju voľbu mohli odstupňovať podľa miery stotožnenia sa s daným opatrením. Cieľom bolo získať silne vymedzenú predstavu o preferovaných opatreniach rodinnej politiky (silne vymedzenú v situácii nevyhnutnosti voliť „buď - alebo“). Z viacerých dvojíc výrokov, ku ktorým sa mali respondenti vyjadriť, vyberáme pre účely tohto textu štyri, ktoré sú uvedené v tabuľke 4.

Pri voľbe medzi rozširovaním služieb starostlivosti pre deti a zvyšovaním finančných dávok sa väčšina rodičov prikláňa k peniazom „na ruku“ (67 %). Peniaze boli jednoznačnou voľbou pre 29 % opýtaných. Na strane druhej, služby by jednoznačne uprednostnil každý piaty rodič. Rozloženie preferencií silno súvisí s regiónom, v ktorom respondenti žijú. Služby pre deti najviac rezonovali medzi respondentmi z Bratislavského kraja: služby pred dávkami tu preferuje 42 % opýtaných, čo je vysoko nad podielom za celú vzorku i za podiely v ostatných krajoch. Popri regio-

Tabuľka 4: Preferencia rodinno-politických opatrení voči rodinám s malými deťmi (% , 2014)

| | Určite A | Skôr A | Skôr B | Určite B | SPOLU |
|--|----------|--------|--------|----------|-------|
| A. Rozširovanie služieb starostlivosti pre deti. vz. | 20,2 | 12,8 | 38,2 | 28,8 | 100,0 |
| B. Zvyšovanie finančných dávok pre rodiny s deťmi. | | | | | |
| A. Zvyšovanie finančných dávok pre rodiny s deťmi. vz. | 37,5 | 21,8 | 23,9 | 16,8 | 100,0 |
| B. Zvyšovanie daňových úľav pre rodiny s deťmi | | | | | |
| A. Finančná podpora rodín tak, aby matka mohla zostať doma čo najdlhšie. vz. | 38,3 | 23,0 | 25,7 | 13,0 | 100,0 |
| B. Vytvárať podmienky pre primerané uplatnenie matiek na trhu práce | | | | | |
| A. Poberanie rodičovského príspevku. vz. | 35,1 | 33,3 | 20,1 | 11,5 | 100,0 |
| B. Poberanie príspevku na starostlivosť o dieťa | | | | | |

nálnych rozdieloch sa preferencie líšili aj podľa veľkosti sídla. Potvrdila sa hypotéza, že respondenti z väčších miest budú častejšie preferovať rozširovanie služieb (37 % respondentov z miest s počtom obyvateľov nad 50 tisíc, v porovnaní s 31 % respondentov z obcí a miest do 10 tisíc obyvateľov) a respondenti z menších miest a dedín zase zvyšovanie súm finančných transferov.

Pri rozhodovaní sa medzi zvýšením finančných dávok alebo zvýšením daňových úľav sa väčšina rodičov postavila na stranu zvýšenia finančných dávok, hoci rozdiel tu nebol taký výrazný ako pri voľbe medzi dávkami a službami. Za zvýšenie finančných dávok pre rodiny sa vyslovilo 59 % respondentov. Na druhej strane 41 % rodičov, ktorí preferujú daňové úľavy, nie je málo, a to najmä vzhľadom na skutočnosť, že pre viacerých rodičov je nárast takýchto zdrojov menej „viditeľný“ než v prípade finančných transferov. Ako sa dalo očakávať, preferencia zvýšenia daňových úľav je najvyššia medzi respondentmi, ktorí v čase výskumu pracovali. Naopak, výrazne nižšia než v celej vzorke je u ekonomicky neaktívnych (31 %) a nezamestnaných respondentov (30 %).

Ďalšie predložené možnosti, medzi ktorými sa mali respondenti rozhodovať, sa týkali - či už priamo alebo nepriamo - dizajnu rodičovskej dovolenky. Jednou z klasických volieb, pred ktorými stojí rodinná politika, je, ako nastaviť systém podpory rodičovstva z hľadiska prechodu/návratu na trh práce. Existujú krajiny, ktoré tento systém - a v rámci neho predovšetkým rodičovskú dovolenku - nastavili s cieľom podporiť čo najdlhšie trvanie osobnej starostlivosti rodičov o malé deti. Inou voľbou je akcentovanie takých prvkov rodinnej politiky, ktoré buď priamo vedú k skorému návratu na trh práce, alebo ktoré takýto krok uľahčujú, resp. poskytujú preň dostatočnú motiváciu. Ukázalo sa, že 61 % rodičov by privítalo takú finančnú podporu rodín, ktorá by matkám umožnila zostať doma čo najdlhšie. S takýmto nastavením určite súhlasí viac než tretina opýtaných. Na strane druhej vytváranie podmienok pre primerané uplatnenie na trhu práce je jasnou voľbou len pre 13 % rodičov. Takéto rozloženie preferencií odráža skúsenosť s vysokou mierou neistoty na trhu práce. Výskum bol realizovaný v čase, keď rodičia mali skúsenosti, že prechod na trh práce nebol zárukou stability a zvyšovania životnej úrovne. Zotrúvanie v „chránenom“ postavení mimo trhu práce predstavoval pre niektoré kategórie rodičov prijateľnejšie riešenie.¹³ Potvrdzujú to aj údaje z výskumu. Čo najdlhšia prítomnosť matky v domácnosti má výraznú podporu medzi rodičmi žijúcimi v domácnostiach, kde 50 % a viac z čistého mesačného príjmu tvoria sociálne dávky. Spomedzi rodičov z takýchto

domácností sa za finančnú podporu umožňujúcu zotrvanie matky v domácnosti vyslovilo 72 %. Pre porovnanie u rodičov, ktorí uviedli, že sociálne dávky tvoria zanedbateľnú alebo dokonca žiadnu časť čistého príjmu domácnosti, sa k tomuto konzervatívne stanovisku pridalo 60 %.

Rodičovský príspevok pred príspevkom na starostlivosť uprednostňuje 68 % rodičov malých detí, pričom jasnou alternatívou je pre viac než tretinu z nich. Príspevok na starostlivosť o deti je atraktívny pre 30,6 % respondentov. Berúc do úvahy údaje o počtoch poberateľov rodičovského príspevku a príspevku na starostlivosť, dominanciu rodičovského príspevku bolo možné očakávať. Avšak príklon k príspevku na starostlivosť - tvorený takmer jednou tretinou rodičov malých detí, ktorá volí príspevok na starostlivosť, a ďalšou približne desatinou, pre ktorých je príspevok na starostlivosť - je oproti predpokladom založeným na reálnom využívaní tohto príspevku podstatne vyššia. Pri interpretácii týchto zistení treba brať opäť do úvahy obdobie zberu dát - máj 2014. V tom čase bol príspevok na starostlivosť vyplácaný v pôvodnej podobe (s náročnejšími podmienkami pre vyplácanie, s nižšou maximálnou sumou a bez možnosti úhrady nákladov za starostlivosť v materských školách).

Vyššie uvedené zistenia neposkytujú jednoznačný návod, ako čítať názory na rodinnú politiku u zainteresovanej časti populácie - rodičov maloletých detí. Niekoľko jasných kontúr sa však vynorilo. Preferencie rodičov vo vzťahu k rodinnopolitickým opatreniam odrážajú lebo potvrdzujú existujúce nastavenie rodinnej politiky: rodičia preferujú peniaze „na ruku“ pred ostatnými formami podpory rodín, pred poskytovaním vecných príspevkov (služieb) i pred daňovými úľavami. Zároveň ale rodičia rozoznávajú dôležitosť služieb pre deti a osobná starostlivosť tak už nie je dominantne preferovaným riešením pre všetky vekové kategórie detí v predškolskom veku.

Záver

Rodinná politika na Slovensku je plne rozvinutá oblasť verejnej politiky, ktorá je založená na princípoch univerzalizmu. Napriek svojej dominantnej orientácii na finančné transfery, nedokáže uspokojivo redukovať riziko chudoby a sociálneho vylúčenia v cieľovej skupine. Posledné roky sme svedkami zvýšeného záujmu o takú formu podpory rodín, ktorá by uľahčila zosúládovanie rodinného a pracovného života a zásadnejšie tak prispela k znižovaniu penalizácie rodičovstva a materstva na trhu práce. Zvyšovanie miery náhrady pri materskej dávke viedlo k zvýšeniu atraktivity tohto opatrenia aj pre mužov (ktorí v priemere zarábajú viac než ženy). Zdanli-

vo paradoxne podobnú dynamiku nárastu počtu otcov neevidujeme v prípade rodičovskej dovolenky a príslušného rodičovského príspevku, ktorý je štátnou sociálnou dávkou vyplácanou na nižšej úrovni.

Zvyšujúca sa senzitivita verejnej politiky vo vzťahu k dopadom rodičovstva sa však stretáva aj s kritikou. Napríklad zvýšenie maximálnej sumy príspevku na starostlivosť na súčasnú hodnotu vyvolalo odmietavú reakciu zo strany konzervatívnych mimovládnych organizácií. Argumentovali, že štát zvyšuje odmenu rodičom, ktorí idú pracovať a prenechávajú starostlivosť na pleciah iných, pričom aktivita rodičov starajúcich sa o svoje deti osobne (na rodičovskej dovolenke) zostáva podhodnotená. Kritika (takisto zo strany konzervatívnejšej časti verejnosti) pravicelne mieri aj na zábery masívne investovať peniaze z európskych fondov do rozvoja služieb starostlivosti. Týka sa to najmä zariadení poskytujúcich starostlivosť o deti do troch rokov. Ide o kritiku opierajúcu sa o tvrdenia, viery a presvedčenia, ktoré boli českými autormi a autorami (Hašková - Saxonberg - Mudrák, 2012) presvedčivo konfrontované s odbornými argumentmi, platnými aj pre Slovensko. Suma sumárom, rodinná politika na Slovensku je stále čiastočne v zajatí svojej minulosti. V niektorých oblastiach však dokázala prekonať moment „path dependency“ a vykročiť smerom k podpore variability rodinného správania a zvýšeniu možností, medzi ktorými sa môžu budúci i súčasní rodičia rozhodovať.

- 1 Štúdia bola podporená v rámci riešenia grantu VEGA č. 1/0325/15: Životné šance sociálnych aktérov v kontexte spoločenského vývoja na Slovensku.
- 2 Priemerný vek matky pri pôrode (i pri prvom pôrode) sa na Slovensku postupne zvyšuje: v roku 2014 priemerný vek matiek pri prvom pôrode predstavoval 26,7 roka, priemerný vek pri pôrode (celkovo) bol 27,8 roka (Potančoková 2015: 27). K tomu treba prirátavať obdobie starostlivosti o dieťa, v ktorom zohráva matka dominujúcu úlohu.
- 3 V tomto prípade hovoríme o matkách a bezdetných ženách vo veku 20 až 49 rokov.
- 4 Na Slovensku môžu materské školy navštevovať deti od dvoch rokov.
- 5 Tzv. barcelonské ciele boli schválené Európskou radou na zasadnutí v Barcelone v roku 2002 a stali sa súčasťou tzv. Lisabonskej stratégie, neskôr sa stali súčasťou aj stratégie Európa 2020. Členské štáty sa zaviazali k tomu, že starostlivosť o deti by sa mala poskytovať 90 % detí vo veku od troch rokov do veku povinnej školskej dochádzky a 33 % detí mladším ako tri roky.
- 6 <http://www.oecd.org/els/family/database.htm>.
- 7 Rozdiel medzi priemerným príjmom osôb pod hranicou chudoby a hranicou chudoby je vyjadrený ako percentuálny podiel z hodnoty hranice chudoby.
- 8 Tlak na kapacity materských sa o niekoľko rokov oslabí. Z hľadiska vývoja celkového počtu detí vo veku od 3 do 5 rokov sa Slovensko v súčasnosti nachádza v rastovej fáze, ktorá by mala skončiť v roku 2017. Po nej bude nasledovať (opäť) fáza poklesu, v rámci ktorej by sa mala do roku 2025 veľkosť tejto populácie znížiť o viac než 17 000 detí (Herich - Urban, 2017).
- 9 Napr. Systém sociálnej ochrany v EÚ (MISSOC, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=815&lan->

- gld=sk) alebo International Network on Leave Policies and Research (<http://www.leavenetwork.org/>).
- 10 <http://www.gender.gov.sk/slovenskych-muzov-namaterskej-pribuda/>
- 11 Odpovede „nevím“ boli zastúpené marginálne. Odpovede „netýka sa“ sa vyskytli častejšie, a to v dvoch nasledujúcich prípadoch: družina/školský klub (37 %), krúžky pre deti (23 %).
- 12 Získané údaje nie sú v konflikte s údajmi z EU SILC, ktoré hovoria o veľmi nízkej participácii detí mladších ako dva roky na formálnej starostlivosti. Po prvé, náš výskum je orientovaný na špecifickú podskupinu - mladé rodiny s malými deťmi, kým indikátory z EU SILC pracujú s podielom detí vo veku do dvoch rokov navštevujúcich zariadenia starostlivosti z celkového počtu detí v danej vekovej kategórii. Po druhé, v našom výskume sa pýtame nielen na aktuálne využívanie jasí, ale aj na ich nedávne využitie, aby sme zachytili celkovú skúsenosť mladých rodín s týmito službami, a to aj v prípade, že v týchto rodinách sú o niečo staršie deti, ktoré momentálne jasle navštevovať nemôžu (ale v minulosti mohli). Po tretie, získané údaje ponúkajú dôležitú dodatočnú informáciu o zastúpení rodín, ktoré chceli využiť služby, ale nemohli (z rôznych dôvodov nachádzajúcich sa mimo rozhodnutia samotnej rodiny).
- 13 Chránené postavenie v porovnaní s rizikom nenájdania pracovného miesta a následným rizikom poberania dávok v hmotnej núdzi.

Literatúra

Bahle, T. (2008): *Family policy patterns in the enlarged EU*. In: Alber, J., Fahey, T., Saraceno, S. (eds.). *Handbook of quality of life in the enlarged European Union*. London: Routledge, s. 100–125.

- Daly, M. (2010) *Families versus State and Market*. In: Castles, F.G., Leibfried, S., Lewis, J., Obinger, H., Pierson, C.H. (eds.). *The Oxford Handbook of the Welfare State*. Oxford, Oxford University Press, s. 39–152.
- European Commission (2014a): *Use of childcare in the EU Member States and progress towards the Barcelona targets*. Short Statistical Report No.1.
- European Commission (2014b): *Parents at work: men and women participating in the labour force*. Short Statistical Report No.2.
- European Commission (2015): *Recommendations for a Council Recommendation on the 2015 national reform programme of Slovakia and delivering a Council opinion on the 2015 stability programme of Slovakia*.
- European Commission (2016): *Recommendations for a Council Recommendation on the 2016 national reform programme of Slovakia and delivering a Council opinion on the 2016 stability programme of Slovakia*.
- Filadelfiová, J., Gerbery, D. (2014). *Potreby rodín s maloletými deťmi*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny.
- Gerbery, D. (2016). *Rodinná politika na Slovensku v komparatívnej perspektíve*. In: Slovenská štatistika a demografia, roč. 26, č. 3, s. 48–68.
- Hašková, H., Saxonberg, S. (eds.), Mudrák, J. (2012). *Péče o nejmenší*. Boření mýtů. Praha: Sociologické nakladatelství - SLON.
- Herich, J., Urban, J. (2017). *Vývojové tendencie ukazovateľov materských, základných a stredných škôl. Trendová analýza 2000–2016*. Bratislava: Centrum vedecko-technických informácií SR.
- Lutherová, S., Maříková, H., Válková, J. (2017): *Childcare Preferences of Parents in the Czech Republic*

and the Slovak Republic. In: *Sociológia* 49 (3), s.285–309.

- Pfau-Effinger, B. (2008): *Cultural Change and path departure: the example of family policies in conservative welfare states*. In: Van Oorschot, W., Opielka, M., Pfau-Effinger, B. (eds.): *Culture and Welfare State. Values and Social Policy in Comparative Perspective*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Potančoková, M. (2015). *Plodnosť*. In: Vaňo, B. (ed.). *Populačný vývoj v Slovenskej republike v 2014*. Bratislava: Výskumné demografické centrum.
- Thévenon, O. (2011). *Family Policies in OECD Countries: A Comparative Analysis*. In: *Population and Development Review* 37 (1), s. 57–87.
- Vohlídalová, M., Formánková, L. (2012): *Častečné úvahy v České republice: šance nebo riziko?* In: *Fórum sociální politiky* č.6, s. 17–22.



Autor Mgr. Daniel Gerbery, Ph.D. (Daniel.Gerbery@ivpr.gov.sk) je výskumným pracovníkom Inštitútu pre výskum práce a rodiny (Inštitút for Labor and Family Research), Župné nám. 5–6, Bratislava, Slovenská republika. Zabýva sa výskumom sociálnej a rodinnej politiky.

14200

Pozvánka

Srdečně vás zveme do historického města Tábora na

2017

IX.

výročný kongres poskytovatelů sociálních služeb

5.–6. října 2017 Hotel Palcát, Tábor

I letos na vás čekají dva dny plně zajímavých osobností, přednášek, workshopů, setkání a zábavy.

Těšíme se na setkání s vámi!

Program naleznete a hlásit se můžete na www.apsscr.cz v menu Konference & Kongresy & Semináře

1512

Sociální determinanty prekarizace práce v evropských zemích¹

Tomáš Doseděl, Tomáš Katrňák

Abstrakt

Cílem této stati je zjistit, do jaké míry se v zemích Evropské unie vyskytují zaměstnání splňující definici prekarizované práce. Podle metodiky Mezinárodní organizace práce je jako prekarizované označováno takové zaměstnání, ve kterém zaměstnanec nemá dostatečnou jistotu. Jedná se především o zaměstnání na částečný úvazek či dobu určitou. Prostřednictvím analýzy dat z výběrového šetření European Union Labor Force Survey za roky 2000–2015 autoři ukazují, že v zemích Evropské unie podíl prekarizované práce roste z přibližně 20 % na začátku sledovaného období na přibližně 24 % na jeho konci. V době finanční krize kupodivu podíl prekarizované práce krátkodobě klesl, zaměstnavatelé se pravděpodobně v rámci úsporných opatření nejprve zbavili zaměstnanců s částečnými úvazky a smlouvami na dobu určitou. To potvrzuje, že prekarizovaná práce skýtá zaměstnanci výrazně nižší sociální jistoty. V druhém kroku analýzy pak autoři pomocí logistické regrese dat z výběrového šetření European Union Labor Force Survey zjišťují, že rizikovými skupinami, ohroženými prekarizovanou prací, jsou zejména ženy a lidé s nižším vzděláním. To odpovídá teorii technologické změny, podle které i v době vzdělanostní expanze trh práce dokáže přijmout zvýšený počet držitelů vysokoškolských titulů, jelikož nově vznikající zaměstnání vyžadují vyšší kvalifikaci pracovníků. Ukazuje to ale také na přetrvávající genderové nerovnosti na trzích práce, které neodstranilo ani vyrovnání poměru mezi držiteli a držitelkami vysokoškolských diplomů. Fakt, že riziko prekarizace zvyšuje u žen uzavření sňatku a narození dítěte, svědčí spíše o přetrvávající diskriminaci zaměstnankyň ze strany zaměstnavatelů kvůli jejich snahám založit rodinu a pečovat o ni. Míra prekarizace je stále o něco nižší v nových zemích Evropské unie, mezi které patří i Česká republika.

Klíčová slova: trh práce, prekarizace, prekariát, pracovní podmínky

Abstract

The article deals with the problem of precarious work in the European Union countries. According to International Labor Organization definition, the work is precarious when the employee doesn't have appropriate job security. This includes for example temporary, part-time and short-term jobs. The utilized data come from the European Union Labor Force Survey (years 2000–2015) and support the hypothesis that the percentage of precarious work across European Union countries has risen from about 20% up to approximately 24% in the above mentioned period. In the times of financial crisis, the percentage of precarious work surprisingly fell, probably because the part-time employees are the easily expendable and thus easily displaceable - this supports the definitional premise that the precarious work doesn't give the employee sufficient job security.

The second part of the analysis deals with the social determinants of precarious work. The authors analyze data from the European Union Labor Force Survey using logistic regression and find out that the most precarised groups of employees are women and people with lower education. This supports the technological change theory which proposes that even in the times of educational expansion is the labor market able to absorb rising number of university educated employees because new occupational positions have higher qualification requirements. Even the narrowing of the educational gender gap hasn't equalized the occupational gender gap yet. For women, the risk of precarization rises with their marriage and maternity, which supports the hypothesis concerning the persistent gender discrimination by employers. The average percentage of precarised jobs is slightly lower in the new European Union countries.

Key words: Labor Market, Precariat, Precarization, Work Conditions

Prekarizace práce, jakožto ztráta jistot spojených s účastí zaměstnance na trhu práce, je problém, který se vynořil v obecném diskurzu až po finanční krizi v letech 2007 až 2008, jeho kořeny ale sahají přinejmenším do období ropné krize v 70. letech 20. století. Prekarizace nesouvisí ani tak s aktuální ekonomickou situací, jako se společenským tlakem na flexibilizaci pracovní síly. Standing (2011) ukazuje, že různé společenské skupiny jsou rizikem

prekarizace postiženy odlišně a také z jiných příčin.

V této stati hledáme odpověď na otázku: Jaké jsou sociální determinanty prekarizace na trhu práce v zemích Evropské unie ve 21. století? Analýzou dat z výběrového šetření *European Union Labor Force Survey* (EU-LFS) zjišťujeme, které osobní charakteristiky zvyšují nebo naopak snižují riziko, že bude zaměstnanec vykonávat prekarizovanou práci. Ukázalo se, že míra pre-

karizace v průběhu let 2000–2015 roste. Mezi skupiny ohrožené prekarizací patří rozhodně ženy a lidé s nižším vzděláním. Ani prudká vzdělanostní expanze, která v zemích Evropské unie proběhla, nesnížila význam vzdělání na trhu práce a neodstranila genderově podmíněné nerovnosti.

Stať je strukturovaná následujícím způsobem. V první kapitole nejprve teoreticky ukotvujeme pojem prekarizace a představujeme různé přístupy k jeho měření.

V druhé kapitole se věnujeme popisu použitého datového souboru. Ve třetí kapitole se zaměřujeme na popis vývoje prekarizace v evropských zemích. Následující kapitola je věnována analýze vlivu sociodemografických charakteristik na riziko prekarizace. Poslední kapitola shrnuje a diskutuje dosažené výsledky.

Prekarizace jako průvodní jev globalizace

Do sociálních věd uvedl prekaríát jako samostatnou třídu zejména Guy Standing (2011) v knize *The Precariat: The New Dangerous Class*. Zmíněný pojem je ale výrazně starší a odkazuje na práci, která se vyznačuje velkou mírou nejistoty. Prekarizovaná práce se začala ve větší míře objevovat v 70. letech 20. století, kdy došlo k několika předělům v různých oblastech života. V ekonomické sféře trpěly vyspělé země sérií ropných krizí, ve společenské sféře došlo podle Wagnera (1994) k druhé krizi modernity a s tím související demontáží velkých byrokratických organizací do sítí menších flexibilnějších celků provázaných sítí dodavatelských vazeb. To pak vedlo k vyššímu tlaku na flexibilizaci pracovní síly, která musela být schopná - spolu se svým zaměstnavatelem - nechat se najmout na konkrétní projekt s omezenou dobou trvání. Zvyšující se prekarizaci pracovního trhu pak podpořila globalizace světové ekonomiky a outsourcing řady činností do asijských zemí.

K proměně pracovního trhu ovšem dochází ve vyspělých zemích přinejmenším od dob průmyslové revoluce. Již v 19. století začali být řemeslníci - dosud umělci zodpovědní za tvorbu celého výrobku - postupně zařazováni do větších výrobních celků. S nástupem fordizace poklesly nároky na kvalifikaci pracovní síly, k pásové výrobě již nemusel být dělník řemeslníkem ani umělcem, stačilo, když zvládl opakovat jednoduchý přesně definovaný úkon. To následně umožnilo masivní feminizaci trhů práce v období 2. světové války; ženy mohly převzít velkou část tovární výroby i přesto, že v té době měly v průměru výrazně nižší vzdělání než muži. Válka ale přinesla také rozvoj technologií, které začaly být v období poválečného ekonomického růstu postupně nasazovány. To vedlo k opětnému zvýšení nároků na kvalifikaci pracovní síly, nové technologie už nemůže obsluhovat nevzdělaný dělník (Acemoglu 2002).

Díky tomu nacházejí snadněji uplatnění více kvalifikovaní zaměstnanci, zatímco ti s nižší kvalifikací trpí vyšším nebezpečím nezaměstnanosti. Podobnému riziku jsou vystavováni i zaměstnanci vykonávající sice relativně kvalifikovanou, ale rutinní práci (Oesch 2013), např. sekretářky nebo bankovní úředníci. Jejich práce je z části nahrazována stroji (a tento trend posílí

s příchodem Průmyslu 4.0), z části díky globalizaci světové ekonomiky outsourcingem do jiných zemí.

Deformaci trhu práce směrem ke zvýhodňování zaměstnanců s vyšší kvalifikací předpokládá teorie technologické změny (*skill biased technological change*). Podle kontradiktorní teorie by mělo v souvislosti s masivní expanzí vysokoškolského stupně vzdělávacího systému² docházet k inflaci diplomů (*inflation of educational credentials*) (Bernardi, Ballarino 2014; Bourdieu, Passeron 1990; Morrison Paul, Siegel 2001).

Lidé s nižší kvalifikací ani lidé s rutinní náplní práce nejsou jediní, kdo jsou vlivem ekonomické globalizace a zavádění nových technologií ohroženi rizikem ztráty zaměstnání nebo přinejmenším jeho prekarizací. Podle Standinga (2011) do této třídy často spadají také ženy, mladí absolventi škol a senioři v předdůchodovém věku.

Ženy dobrovolně vyhledávají prekarizovanou práci kvůli genderovému dělení domácích prací, které v řadě zemí stále přetrvává. Pro zaměstnavatele je navíc zaměstnání ženy na prekarizované pozici výhodnější z hlediska možného rizika odchodu zaměstnankyně z důvodu těhotenství nebo péče o rodinu (International Labour Organization 2011; Standing 2011). Mladí absolventi škol, vstupující na trh práce, vždy v minulosti začínali na prekarizovaných pozicích, ze kterých se po získání potřebné praxe přesouvali do stabilnějších zaměstnání. Kvůli postupné prekarizaci stále větších částí trhů práce jsou ale mladí uvězněni v pasti prekarizace a nejsou schopni proniknout do sektorů trhu práce, který je obsazen staršími pracovníky. Také na druhém konci věkového spektra dochází dle Standinga (2011) k prekarizaci. Hranice opuštění trhu práce se rozvolňuje spolu s tím, jak vyspělé státy posouvají hranice odchodu do penze. Z důvodu ekonomické krize často starší zaměstnanci odchází do penze předčasně nebo přechází z plných úvazků na částečné, tedy prekarizované. Dalšími skupinami ohroženými prekarizací práce jsou pak etnické minority, hendikepovaní zaměstnanci, vězni nebo migranti.

Přesná definice prekarizované práce není dosud ustavena, existují jen charakteristiky, které musí práce splňovat, pokud má být označena jako prekarizovaná. Jedná se zejména o nejistotu trvání zaměstnaneckého poměru,³ nejjasnost v osobě zaměstnavatele,⁴ nízký příjem nebo nedostatečné možnosti ochrany zaměstnaneckých práv (International Labour Organization 2011; Standing 2011).

Použitá data a metody

K zodpovězení hlavní výzkumné otázky „Jaké jsou sociální determinanty prekarizace na trhu práce v zemích Evropské unie ve 21. století?“ analyzujeme data z výbě-

rového šetření *European Union Labour Force Survey*⁵ za roky 2000–2015. Jedná se o soubor statistických šetření prováděných národními statistickými úřady ve všech zemích Evropské unie,⁶ kandidátských zemích a zemích Evropského sdružení volného obchodu. Eurostat pak data shromažďuje a standardizuje tak, aby byly jednotlivé ukazatele mezinárodně a meziročně srovnatelné.

Z všech dostupných respondentů jsme vybrali jen osoby pohybující se na trhu práce, v sociálně stratifikační literatuře se k tomuto účelu používá věkové omezení na 25–64 let. Výsledný datový soubor má 23 130 752 respondentů z 31 zemí, z toho 46 % tvoří ženy, 54 % tvoří muži. 37 % respondentů má vzdělání bez maturity, 36 % má vzdělání s maturitou, 27 % má vzdělání vysokoškolské.⁷

Při analýze postupujeme ve dvou krocích. Nejprve pomocí deskripce ukazujeme, jak se v čase a prostoru vyvíjí podíl prekarizované práce, tedy jak se mění podíl zaměstnanců vykazujících některý z ukazatelů prekarizace, jak je definuje International Labour Organization (2011), a to jak v jednotlivých letech sledovaného období, tak v jednotlivých zemích Evropské unie. Volba let 2000–2015 souvisí s masivní expanzí terciárního stupně vzdělávacího systému v takřka všech zemích Evropské unie, od které očekáváme proměny ve struktuře pracovní síly a uplatnění teorie technologické změny nebo teorie inflace diplomů. Přesuny míry prekarizované práce očekáváme z důvodu postupného rozšiřování Evropské unie směrem na východ, k němuž v uvedeném období došlo.

V druhém kroku pak pomocí logistické regrese zkoumáme, jak se liší riziko prekarizované práce pro jednotlivé skupiny charakterizované zejména věkem, pohlavím a stupněm dosaženého vzdělání, a to opět v jednotlivých letech a jednotlivých zemích.

Jako prekarizovanou práci bereme takovou práci, která splňuje minimálně jednu z následujících charakteristik: (1) jedná se o dočasnou smlouvu, (2) jedná se o agenturní zaměstnání, (3) jedná se o částečný úvazek, (4) zaměstnanec by chtěl odpracovat více hodin, než mu zaměstnavatel umožňuje.

Přesun prekarizované práce do nových zemí Evropské unie

Evropská unie se ve sledovaném období rozšiřovala celkem třikrát. Největší rozšíření přišlo již v roce 2004, kdy se Evropská unie rozšířila o Česko, Estonsko, Kypr, Litvu, Lotyšsko, Maďarsko, Maltu, Polsko, Slovensko a Slovinsko. V druhém kroku, který nastal v roce 2007, došlo k rozšíření o Bulharsko a Rumunsko. Dosud poslední rozšíření proběhlo v roce 2013, kdy bylo do Evropské unie začleněno Chorvatsko.

Tabulka 1: Podíl prekarizované práce v Evropské unii

| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| celkem | 19,93 | 20,78 | 21,19 | 21,80 | 22,80 | 22,46 | 19,58 | 19,76 |
| muži | 9,60 | 9,93 | 9,97 | 10,32 | 11,03 | 11,78 | 10,67 | 10,59 |
| ženy | 33,37 | 34,60 | 35,24 | 36,10 | 37,29 | 35,71 | 30,38 | 30,74 |
| 25-30 let | 23,19 | 23,64 | 23,85 | 24,53 | 26,27 | 27,56 | 23,90 | 23,82 |
| 31-55 let | 18,99 | 19,82 | 20,29 | 20,92 | 21,83 | 21,45 | 18,51 | 18,62 |
| 56-65 let | 22,42 | 23,76 | 23,98 | 24,23 | 25,07 | 23,56 | 21,63 | 22,24 |
| bez maturity | 22,14 | 22,80 | 23,20 | 23,45 | 24,28 | 23,69 | 21,42 | 21,82 |
| s maturitou | 18,27 | 19,55 | 20,07 | 21,12 | 22,33 | 21,39 | 17,60 | 17,79 |
| VŠ | 18,04 | 18,85 | 19,43 | 20,21 | 21,30 | 22,05 | 19,15 | 19,05 |
| původní EU | 21,78 | 21,87 | 21,99 | 22,27 | 22,63 | 22,14 | 19,50 | 19,76 |
| nové země EU | 15,65 | 18,62 | 18,98 | 20,00 | 22,31 | 23,18 | 19,17 | 19,24 |
| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| celkem | 20,20 | 20,30 | 21,50 | 22,34 | 23,67 | 23,96 | 24,18 | 24,23 |
| muži | 10,77 | 11,08 | 12,41 | 13,11 | 13,60 | 13,85 | 14,27 | 14,39 |
| ženy | 31,37 | 31,04 | 31,90 | 32,86 | 35,03 | 35,29 | 35,21 | 35,20 |
| 25-30 let | 24,37 | 25,30 | 28,06 | 29,70 | 31,40 | 32,00 | 32,85 | 33,14 |
| 31-55 let | 19,00 | 19,10 | 20,04 | 20,87 | 22,28 | 22,61 | 22,84 | 22,91 |
| 56-65 let | 22,75 | 22,30 | 23,64 | 24,12 | 24,87 | 24,85 | 24,73 | 24,59 |
| bez maturity | 22,17 | 22,35 | 23,60 | 24,73 | 25,80 | 26,19 | 26,80 | 27,19 |
| s maturitou | 18,40 | 18,73 | 20,27 | 21,15 | 23,72 | 23,94 | 24,10 | 24,09 |
| VŠ | 19,46 | 19,22 | 19,98 | 20,60 | 21,31 | 21,67 | 21,24 | 21,14 |
| původní EU | 20,03 | 20,31 | 21,04 | 21,38 | 23,81 | 24,14 | 24,37 | 24,60 |
| nové země EU | 19,75 | 19,47 | 21,07 | 22,37 | 22,61 | 22,82 | 23,06 | 22,90 |

Zdroj: EU-LFS

Vzhledem k tomu, že se jedná o země bývalého Východního bloku, zařadili jsme je pro analytické účely do kategorie „nové země EU“, přičemž je stavíme do protikladu se „starými zeměmi EU“, které se připojovaly postupně od roku 1952 do roku 1995 (poslední rozšíření v tomto roce zahrnuje do Evropské unie Finsko, Rakousko a Švédsko).

Jak ukazuje tabulka 1, celkový podíl prekarizované práce v Evropské unii vzrostl ve sledovaném období z 19,93 % v roce 2000 na 24,23 % v roce 2015. Za zmínku stojí prudký pokles o 2,88 procentního bodu

v roce 2006, v nižších hodnotách se podíl prekarizované práce držel až do roku 2009. V době finanční krize pravděpodobně zaměstnavatelé v rámci snižování nákladů nejprve propouštěli zaměstnance, kteří měli částečné nebo dočasné úvazky.

Nové země Evropské unie vykazovaly na začátku sledovaného období výrazně nižší podíl prekarizované práce (15,65 % vs. 21,78 % v roce 2000, rozdíl 6,13 procentního bodu). Spolu s blížícím se vstupem většiny těchto zemí do Evropské unie, k němuž došlo v roce 2004, se zvyšoval podíl prekarizované práce, až se

v uvedeném roce prakticky vyrovnal (22,31 % vs. 22,63 % v roce 2004, rozdíl 0,32 procentního bodu, viz graf 4). V dalších letech odpovídá podíl prekarizované práce v nových zemích Evropské unie hodnotám ve starých zemích Evropské unie. Rychlé přibližování na začátku sledovaného období lze vysvětlit postupnou harmonizací pracovního práva nových členských zemí standardům běžným v původních zemích Evropské unie, a vlivu postupně přicházejících nadnárodních společností, které v nových zemích zaváděly formy zaměstnání, na které byly v zemích svého původu zvyklé. Potvrdily se Standingovy předpoklady týkající se věku (mladí lidé vstupující na trh práce a senioři v předpenzijním věku trpí prekarizací častěji, viz graf 2) i pohlaví (ženy mají po celou dobu přibližně trojnásobnou šanci vykonávat prekarizovanou práci ve srovnání s muži, viz graf 1).

Sociální determinanty prekarizace práce

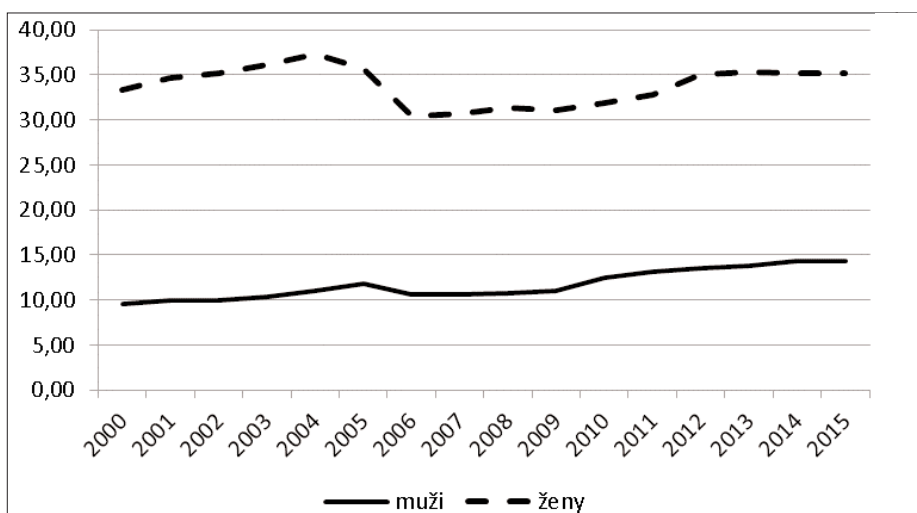
Podíl prekarizované práce ve starých i nových zemích Evropské unie tedy mezi lety 2000 až 2015 roste. V druhém kroku analýzy jsme proto sledovali sociální determinanty prekarizované práce, neboli jaké charakteristiky respondenta zvyšují pravděpodobnost, že bude vykonávat prekarizované zaměstnání.

Prekarizace byla operacionalizována stejným způsobem jako v předchozím případě. K analýze byla využita metoda binární logistické regrese, která umí pomoci tzv. poměrů šancí vysvětlit, do jaké míry zvyšují či snižují jednotlivé nezávisle proměnné pravděpodobnost, že nastane jev popsaný závisle proměnnou. Poměr šancí vyjadřuje, kolikrát se změnila pravděpodobnost výskytu daného jevu, pokud se nezávisle proměnná změnila o jednotku.

Nejprve byl odhadnut základní model M1 (viz tabulka 2), který obsahuje pouze základní sociální charakteristiky respondentů - pohlaví (muž, žena), věk (vyjádřený v letech), vzdělání (bez maturity, s maturitou, pomaturitní). Jako další vysvětlující proměnné byly použity jednotlivé roky (2000–2015), přičemž roky jsme v modelu pojímali jako kategoriální proměnnou, protože došlo k zásadnímu zlomu v linearitě v období finanční krize (viz tabulka 1). Poslední vysvětlující proměnnou je rozdělení na původní a nové země Evropské unie.

Do modelu M2 jsme dále přidali informace o respondentově rodinném stavu (svobodný/svobodná/vdovec/vdova, ženatý/vdaná/registrovaný/registrovaná) a nezletilém dítěti žijícím ve společné domácnosti (bez dětí, alespoň jedno dítě v domácnosti). Jelikož podle Blaua a Kahna (2003) působí zejména manželský status

Graf 1: Vývoj míry prekarizace v zemích Evropské unie podle pohlaví



na příjem mužů pozitivně, ale na příjem žen mohou manželský status a přítomnost dítěte působit negativně, je potřeba analyzovat obě charakteristiky v interakci s pohlavím respondentů. Výsledný model M2 (viz tabulka 2) je podle statistických ukazatelů kvalitnější než model M1, v interpretaci z něj proto budeme vycházet.

Ženy mají ve srovnání s muži o 129 % vyšší šanci, že budou vykonávat prekarizovanou práci. Toto riziko se ještě zvyšuje, pokud je žena vdaná (zvýšení o 77 % ve srovnání se svobodným mužem), nebo má dítě (zvýšení o 35 % oproti bezdětnému muži). Pravděpodobně se tedy potvrzují předpoklady Standinga (2011), že jednak zaměstnavatelé nabízejí ženám častěji prekarizované zaměstnání, protože je pro zaměstnavatele spojeno s menšími riziky v případě, že se mu žena nebude věnovat kvůli péči o děti. Jednak platí, že ženy samy kvůli genderově nerovnoměrnému rozložení rodinných rolí vyhledávají zaměstnání vykazující některé znaky prekarizované práce, např. zaměstnání s částečným úvazkem.

Věkové skupiny mladých lidí vstupujících na trh práce (25–30 let) a seniorů (56–65 let) mají riziko prekarizace vyšší než lidé v aktivním věku (o 58 % pro mladé zaměstnance na začátku kariéry a o 23 % pro zaměstnance v předdůchodovém věku). Dosažení vyššího vzdělání znamená, že zaměstnanec bude pravděpodobně pracovat v neprekarizované práci. Získání maturitního vzdělání snižuje riziko o 27 %, vysokoškolské vzdělání dokonce o 33 %.

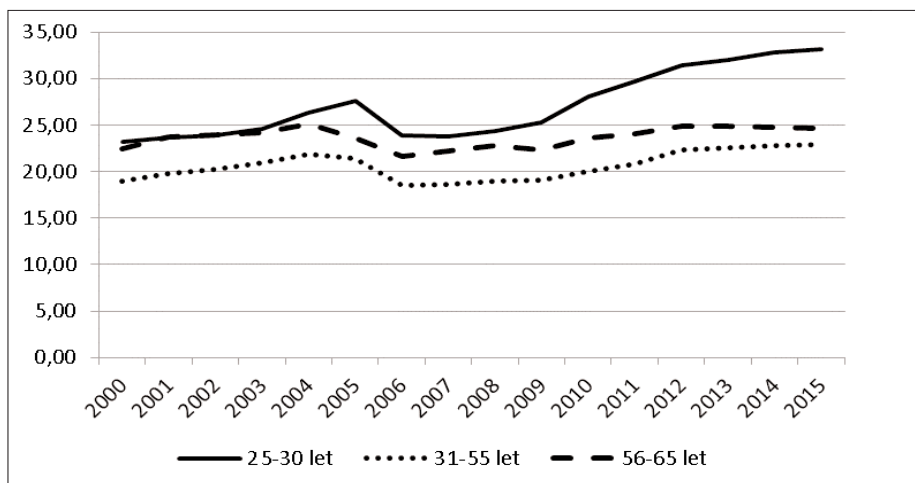
Zaměstnanci z nových zemí Evropské unie mají zatím riziko prekarizace o 5 % nižší ve srovnání s původními evropskými zeměmi. To je pravděpodobně způsobeno nižší flexibilitou pracovní síly, která je méně ochotná za prací cestovat nebo se přizpůsobovat jiným požadavkům zaměstnavatelů.

V průběhu jednotlivých let ale pro celou Evropskou unii míra prekarizace roste, a to s výjimkou roků 2006 až 2009. V těchto letech klesá a je to možno přičítat blížící se nebo probíhající finanční krizi. Odpovídá to i zjištěním deskriptivní analýzy (viz tabulka 1), která v uvedených letech také ukazuje pokles podílu pracovníků vykonávajících prekarizovanou práci.

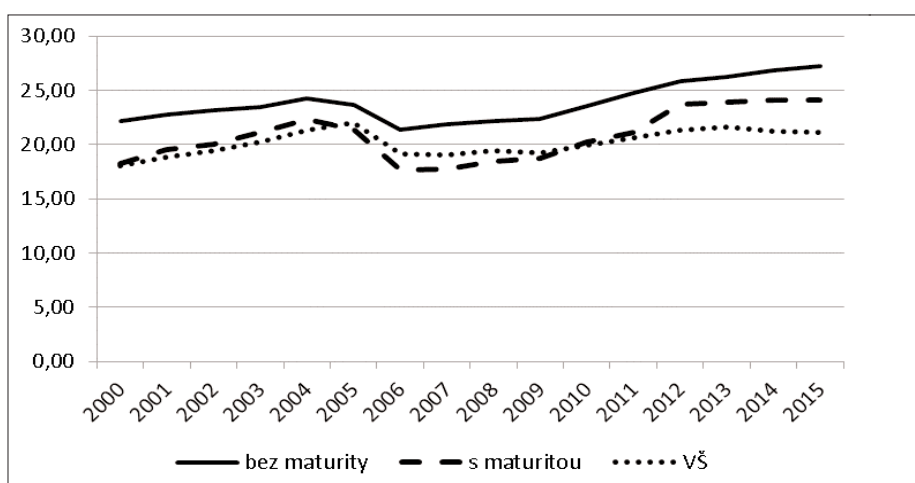
Závěry a diskuze

Analýzou dat z výběrového šetření European Union Labor Force Survey jsme ukázali, že přibližně čtvrtina pracovních pozic v Evropské unii vykazuje charakteristiky prekarizované práce. Tu jsme operacionalizovali jako přítomnost alespoň jedné ze čtyř charakteristik - pracovní smlouva na dobu určitou, částečný úvazek, zaměstnání přes agenturu, touhu odpracovat více hodin. Podíl prekarizované práce roste jak ve starých, tak v nových zemích Evropské unie.

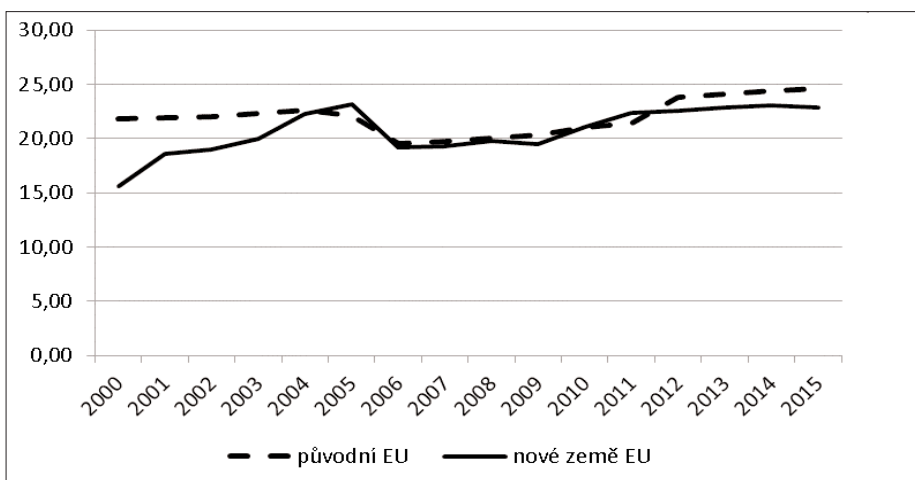
Graf 2: Vývoj míry prekarizace v zemích Evropské unie podle věku



Graf 3: Vývoj míry prekarizace v zemích Evropské unie podle vzdělání



Graf 4: Vývoj míry prekarizace v zemích Evropské unie podle rozšiřování EU



Existují přitom jasné sociální determinanty, které zvyšují riziko, že bude zaměstnanec vykonávat prekarizovanou práci. Ohroženy jsou zejména ženy, riziko u nich zvyšuje i narození dítěte nebo uzavření manželství. Oproti tomu jako faktory snižující riziko výkonu prekarizované

práce lze označit především vyšší vzdělání, dále pak v menší míře věk, pro muže narození dítěte i vstup do manželství, pro všechny pak výkon práce v nových zemích Evropské unie.

I když ve všech zemích proběhla v uvedeném období masivní expanze terciární-

Tabulka 2: Sociální determinanty prekarizace práce (poměry šancí logistické regrese)

| Nezávisle proměnné | Kategorie | M1 | M2 | M2 - procenta |
|--------------------|----------------|--------------|--------------|---------------|
| pohlaví | muž | ref. | ref. | ref. |
| | žena | 3,711*** | 2,290*** | + 129,0 % |
| věk | 25-30 let | 1,678*** | 1,577*** | + 57,7 % |
| | 31-55 let | ref. | ref. | ref. |
| | 56-65 let | 1,193*** | 1,229*** | + 22,9 % |
| vzdělání | bez maturity | ref. | ref. | ref. |
| | s maturitou | 0,730*** | 0,727*** | - 27,3 % |
| | pomaturitní | 0,668*** | 0,674*** | - 32,6 % |
| rodinný status | svobodný/á | ref. | ref. | ref. |
| | ženatý/vdaná | 0,654*** | 0,654*** | - 34,6 % |
| dítě v domácnosti | bez dítěte | ref. | ref. | ref. |
| | s dítětem | 0,807*** | 0,807*** | - 19,3 % |
| pohlaví * status | svobodný muž | ref. | ref. | ref. |
| | vdaná žena | 1,772*** | 1,772*** | + 77,2 % |
| pohlaví * dítě | bezdětný muž | ref. | ref. | ref. |
| | žena s dítětem | 1,352*** | 1,352*** | + 35,2 % |
| rok | 2000 | ref. | ref. | ref. |
| | 2001 | 1,062*** | 1,060*** | + 6,0 % |
| | 2002 | 1,075*** | 1,072*** | + 7,2 % |
| | 2003 | 1,120*** | 1,116*** | + 11,6 % |
| | 2004 | 1,201*** | 1,199*** | + 19,9 % |
| | 2005 | 1,212*** | 1,206*** | + 20,6 % |
| | 2006 | 0,964*** | 0,955*** | - 4,5 % |
| | 2007 | 0,971*** | 0,961*** | - 3,9 % |
| | 2008 | 0,998 | 0,986*** | - 1,4 % |
| | 2009 | 0,998 | 0,986*** | - 1,4 % |
| | 2010 | 1,076*** | 1,062*** | + 6,2 % |
| | 2011 | 1,135*** | 1,120*** | + 12,0 % |
| | 2012 | 1,250*** | 1,232*** | + 23,2 % |
| | 2013 | 1,274*** | 1,254*** | + 25,4 % |
| | 2014 | 1,287*** | 1,268*** | + 26,8 % |
| | 2015 | 1,295*** | 1,273*** | + 27,3 % |
| rozšíření EU | původní země | ref. | ref. | ref. |
| | nové země | 0,951*** | 0,952*** | - 4,8 % |
| konstanta | N | 21 459 809 | 21 459 809 | 21 459 809 |
| | log likelihood | - 10 417 163 | - 10 362 232 | - 10 362 232 |
| | AIC | 20 834 326 | 20 724 464 | 20 724 464 |
| | BIC | 20 834 697 | 20 724 903 | 20 724 903 |
| | | | | |
| | | | | |

Zdroj dat: EU-LFS

ho stupně vzdělávacího systému, plní vzdělání na trhu práce stále svou roli pojišťovny (Keller a Hruška Tvrďý, 2008), která chrání své majitele před pádem do „horší“ - v tomto případě prekarizované - práce. Naopak ani prudká feminizace vysokoškolského vzdělání neodstranila genderově podmíněné nerovnosti na trhu práce. Fakt, že uzavření manželství a přítomnost dítěte v domácnosti u žen riziko prekarizace dále významně zvyšuje, ukazuje na přetrvávající diskriminaci žen na trhu práce bez ohledu na to, že v posledních letech dosahují vzdělání srovnatelného s muži.

- Práce na článku byla podpořena grantovým projektem GAČR: Dynamika změny v české společnosti (č. GB14-36154G).
- První vlna expanze terciárního stupně vzdělání proběhla v západních zemích v 70. letech 20. století, zejména v postkomunistických zemích došlo k expanzi až po roce 2000, kdy byla přijata tzv. Boloňská deklarace, rozdělující pětileté studijní obory na dva stupně - masivní tříletý bakalářský a výběrový dvou-

letý magisterský. To vedlo k druhé vlně expanze i v původních západních zemích.

- To v praxi znamená zaměstnání na zkrácený úvazek a zaměstnání na dobu určitou.
- Agenturní zaměstnání nebo samostatná výdělečná činnost.
- Tento článek je založen na datech Eurostat, výzkum EU LFS za roky 2000–2015. Zodpovědnost za veškeré závěry z dat vyvozené nesou výhradně autoři.
- V České republice provádí šetření Český statistický úřad pod názvem Výběrové šetření pracovních sil.
- Použití přesnějších kategorií vzdělání není bohužel možné z důvodu rozdílných vzdělávacích systémů v jednotlivých zemích.
- Například pokud vzroste věk o jednotku, tj. o jeden rok, změní se v modelu M1 v tabulce 2 pravděpodobnost prekarizované práce 0,989x, tj. klesne o 1,1 %.
- V Česku i dalších zemích ženy předstihly v počtu absolventů muže a vyrovnaly také podíl vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců pohybujících se na trhu práce.

Použitá literatura

ACEMOGLU, Daron. Technical change, inequality, and the labor market. *Journal of economic literature*, 2002, 40.1: 7–72.

BERNARDI, Fabrizio; BALLARINO, Gabriele. Participation, equality of opportunity and returns to tertiary education in contemporary Europe. *European societies*, 2014, 16.3: 422–442.

BLAU, Francine D.; KAHN, Lawrence M. Understanding international differences in the gender pay gap. *Journal of Labor economics*, 2003, 21.1: 106–144.

BOURDIEU, Pierre a Jean-Claude PASSERON. *Reproduction in education, society and culture*. 2nd ed. London: SAGE Publications, 1990. ISBN 0-8039-8320-4.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *From precarious work to decent work: Policies and regulations to combat precarious employment*. 1. Geneva: International Labour Office, 2011. ISBN 978-92-2-125522-2.

KELLER, Jan a Lubor HRUŠKA TVRĎÝ. *Vzdělanostní společnost?: chrám, výtah a pojišťovna*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008. Studie. ISBN 978-80-86429-78-6.

MORRISON PAUL, Catherine J.; SIEGEL, Donald S. The impacts of technology, trade and outsourcing on employment and labor composition. *The Scandinavian Journal of Economics*, 2001, 103.2: 241–264.

OESCH, Daniel. *Occupational change in Europe: how technology and education transform the job structure*. Oxford: Oxford University Press, 2013. ISBN 978-0-19-968096-2.

STANDING, Guy. *The precariat: the new dangerous class*. London: Bloomsbury Academic, 2011. ISBN 978-1-84966-352-6.

WAGNER, Peter. *A sociology of modernity liberty and discipline*. London: Routledge, 1994. ISBN 0203418573.



Autor Mgr. Ing. Tomáš Doseděl (dotomas@mail.muni.cz) je doktorským studentem sociologie a výzkumníkem Ústavu populačních studií Katedry sociologie, Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity (Department of sociology, Faculty of social studies, Masaryk university), Joštova 218/10, 602 00 Brno, Česká republika. Zaměřuje se na problematiku návratnosti vyššího vzdělání na pracovním trhu v době vzdělanostní expanze.



Autor doc. PhDr. Tomáš Katrňák, Ph.D. (katrnak@fss.muni.cz) je docentem na Katedře sociologie, Fakulty sociálních studií, Masarykovy univerzity (Department of sociology, Faculty of social studies, Masaryk university), Joštova 218/10, 602 00 Brno, Česká republika. Zaměřuje se na sociální stratifikaci, sociální statistiku a metody analýzy dat.

Směry hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací

Lenka Říhová

Hodnocení prací a činností podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti je nejen základem výdělkové diferenciace u jednotlivých zaměstnavatelů, ale do značné míry i prostředkem pro určování výdělkového a společenského postavení skupin obyvatelstva. Hodnocení prací a činností podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti je ale také velmi citlivou oblastí pracovněprávních a obdobných vztahů. Hodnocení prací a činností na základě výše uvedených faktorů je nástrojem výdělkové ochrany a základním prvkem diferenciace zaměstnanců. Vhodným nastavením metody hodnocení prací lze seřadit jednotlivé práce dle jejich náročnosti a nastavit tak vhodnou diferenciaci odměn za práci.

Lidská práce je činností, která doprovází lidské jednání již od počátku, ovšem obsah a charakteristika lidské práce není v čase neměnná a snadno definovatelná. Nejčastěji je práce definována ve smyslu trhu, jako uvědomělá a cílevědomá lidská činnost zaměřená na dosažení užitečného výsledku. V návaznosti na současné dění na pracovním trhu tedy mimo jiné dochází k nahrazování rutinní živé práce prací automatizovaných strojů a robotů a rostou důraz na práci jako na kulturní potřebu. Ukazuje se, že práce je spjata s dynamickou biologickou konstrukcí člověka, přímo souvisí se zdravím, štěstím a sebeúctou lidí (Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013). Je tak zřejmé, že metoda hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací má zásadní význam pro jedince i společnost jako celek.

Nejen, že cesta k přesnému vymezení pojmu práce není vždy jednoduchá, stejně tak je tomu u vymezení obsahu dané práce. V současně platném Katalogu prací ve veřejných službách a správě a Katalogu správních činností (Nařízení vlády č. 302/2014 Sb. a Nařízení vlády č. 222/2010 Sb.) je práce vymezena pomocí popisu předmětu (objektu) a popisem procesu.

Je důležité upozornit, že probíhající odborné práce se nevztahují na hodnocení prací (výstupů) již vykonaných určitým pracovníkem, ale na hodnocení složitosti odpovědnosti a namáhavosti prací jako takových. Významným činitelem hodnocení jsou kritéria (ukazatele) hodnocení, tzn. hlediska, resp. měřítko (v některých metodách označená také jako faktory), podle kterých se hodnocení provádí. Při jejich výběru je důležité vyjasnit si odpověď na otázku co hodnotit, která logicky vyplývá ze stanovených cílů hodnocení práce (hodnotit jen obsah práce a pracovní podmínky, nebo i osobní pracovní vlastnosti a schopnosti pracovníka či bezpečnost práce apod.). Ve známých systémech se v určitém poměru kombinují nebo mísí kritéria, na základě kterých se hodnotí samotná pracovní činnost a pracovní podmínky.

Základním nositelem „objektu“ hodnocení práce by tedy měla být pracovní činnost (pracovní proces) vztahovaná jak na

popování, tak na zaměstnání, na pracovní činnosti i funkce - podle možnosti v integrované podobě.

Cílem odborných prací v roce 2016 bylo vytvořit dostatečnou informační základnu a celkový přehled o využívání a používání jednotlivých metod hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací a tím zajistit relevantní základy pro analýzu současně využívané analytické metody a posouzení aktuálnosti jednotlivých hodnotících hledisek.

Hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací je komplexní problematika, která zasahuje nejen do mnoha oblastí života jedince, ale zároveň má vliv na sestavování platových tarifů a tím na rozpočet státu. Je proto stěžejní se této problematice věnovat kontinuálně a zároveň zohlednit všechny oblasti dopadů a dalšího využití hodnocení prací.

Hodnocení prací má využití zejména pro následující oblasti:

- plánování práce v organizaci - organizace a utváření (projektování) práce;
- základ pro přípravu zaměstnanců a jejich vzdělávání (včetně zácviku, školení, rekvalifikace apod.);
- odměňování;
- hodnocení výkonu a výkonnosti zaměstnanců;
- pracovně-právní vztahy.

V souvislosti se změnou a vývojem nejen pracovního trhu, ale i celé společnosti se ukazuje potřeba vědecko-výzkumně přehodnotit i práci (její obsah a charakter), možnosti jejího zefektivnění a zkulturnění v podmínkách vědecko-technického rozvoje i dalších změn, ke kterým dnes na jednotlivých úrovních národního hospodářství dochází.

S ohledem na vývoj pracovního trhu zůstává otázkou, zda je možné využít jednu metodiku hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací, kterou by bylo možné posoudit všechny dosavadní a nově vznikající práce. Novým rozměrem pro tuto problematiku také může být odlišné hodnocení psychické zátěže, ilustrujícím příkladem je práce řidiče automobilového vozidla před třiceti lety a dnes. Přestože se složitost řízení značně snížila díky nových technologiím, může jeho práce být složitější z důvodu zvýšení psy-

chické zátěže při řízení. Rapidně se zvýšila rychlost, hustota provozu i chování ostatních řidičů. Na systém hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací by se z tohoto důvodu mělo nahlížet jinak, než tomu bylo před třiceti, čtyřiceti či padesáti lety.

Analýzou byly zmapovány nejnámější metody hodnocení prací jako je systém REFA, NEMA (National Electrical Manufacturers Association, 1949) a další metody a systémy níže uvedené. Z poznatků vyplývá, že systém REFA, obdobně jako System Bedaux či metoda NEMA, jsou systémy využitelné spíše pro výrobní sféru, ovšem hodnotit na základě těchto metod jiné než manuální (dělnické) práce by nebylo vhodné. Přesto je nutné podotknout, že například metoda NEMA v historii byla využita i pro hodnocení nedělnických prací, ovšem zde je potřebné zohlednit časové období aplikace, tedy polovinu 20. století, tedy období, kdy se nedělnické práce zásadním způsobem odlišovaly od prací ve 21. století. Další posuzovanou metodou byla metoda porovnání kritérií podle E. J. Benge. Obdobně jako v dalších metodách i zde se odrážejí kritéria ženevského schématu a může sloužit spíše jako jeden z úhlů pohledu, jak na systém hodnocení prací nahlížet. Dále je nutné zmínit i Metodu rozhodovacích skupin, tedy metodu, která se od předcházejících metod zásadně liší. Hodnotícím kritériem zde jsou kompetence k rozhodování. Jedná se o zajímavou myšlenku zúžení kritérií hodnocení, ovšem tato metoda by nedokázala zohlednit celou šíři prací ani ve veřejných službách a správě České republiky, natož v celé ekonomice. Oproti tomu metoda Urwicka Orra využívá více kritérií, ale kritéria samotná nejsou členěna do dostatečné hloubky. Jednou z novějších metod hodnocení prací nebo spíše rámce hodnocení prací je metoda ISOS (Corominas, Coves, Lusa a Martinez, 2008).

Nutné je zohledňovat i právní ustanovení a směrnice Evropské unie. Z analýzy právních dokumentů a směrnic vystupuje do popředí určitý apel Evropské unie dbát na spravedlivé odměňování zaměstnanců, které mimo jiné vychází z hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací. V určení metody hodnocení složitosti, od-

pořádku a namáhavosti je ponechána členským státům volnost v rozhodování. Je tím vytvořen dostatek prostoru pro členské státy, aby mohly aktivně vyvíjet a následně aplikovat vhodné metody.

Analýza v podnicích pak poukázala na fakt, že samy podniky pociťují potřebu řešit hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací, a to zejména v důsledku dopadu právních norem, ale zároveň i z důvodu celosvětové působnosti podniků. Bylo zjištěno, že existují dva druhy řešení této situace. Prvním řešením je využití existující metody a její aplikace na daný podnik, popřípadě vytvoření úplně nové unikátní metody. Toto řešení vyžaduje nemalé náklady, časové i finanční, v podobě nejen využití personálního oddělení, ale i zapojení odborníků na danou problematiku. Druhé řešení je využití specializovaného podniku k posouzení daných prací. Největším problémem je u druhého řešení netransparentnost využívaných metod. Obě řešení jsou snadno realizovatelná pro velké podniky, ovšem objektivní posouzení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací řeší i malé a střední podniky. Ty jsou proto mnohdy nuceny vycházet z hodnocení prací v Katalogu prací ve veřejných službách a správě.

V návaznosti na činnost podniků je potřebné také upozornit na Národní soustavu kvalifikací (dále jen „NSK“; zákon č. 179/2006 Sb.) vycházející z Národní soustavy povolání (dále jen „NSP“) vztahující se k zákonu o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Pro vytváření NSK by mělo být primární vymezování profesních kvalifikací ve vazbě na NSP. Povolání (např. typové pozice) v soustavě povolání a úplně a další profesní kvalifikace v soustavě kvalifikací jsou popisovány kompetencemi (způsobilostmi), které jsou součástí jediné společné databáze (kompetenci). Vymezení prací

v NSP je značně limitováno, a to především z důvodu velmi obecně stanovených hodnotících faktorů. NSK je zaměřena hlavně na udělení certifikací, jakožto potvrzení kompetencí k dané práci.

Stěžejním rozdílem v posuzování složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací ve státní sféře a v podnicích je ten, že podnikům může chybět globální pohled na práci a okamžitá vazba na další práce. Posuzování složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací ve státní sféře je realizováno mimo jiné za podpory odborné komise pro hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací, jejíž členové zastupují všechny resorty, například zdravotnictví, školství a jiná odvětví státní služby. Pokud je proto zapotřebí aktualizovat jednu práci a následně zhodnotit její složitost, odpovědnost a namáhavost, pak je k dispozici celá řada odborníků z dalších oblastí, díky nimž je možné složitost práce posoudit porovnáním globálně, napříč všemi pracemi vykonávanými ve veřejných službách a správě.

Hodnocení prací je úzce spjato s odměňováním, tedy s platovými třídami. Státní zaměstnanci a zaměstnanci ve veřejných službách v České republice, stejně jako zaměstnanci na Slovensku, se do platových tříd zařazují na základě vymezení nejnáročnější činnosti. Pro zařazení se využívají katalogy prací stanovené vládními nařízeními.

Doposud zjištěné skutečnosti dále ukazují, že pokud jsou nevhodně nastavené relace odměn za práci, pak ani sebelepší mzdový či platový systém nezaručí spokojenost zaměstnanců a tím i celé společnosti. A naopak, při vhodně nastavené cenové relaci mzdový systém s více slabiny nemusi nutně destabilizovat situaci. Mzdový či platový systém je tak často přeceňován nebo naopak nedoceňován. Z to-

hoto důvodu výzkumný tým považuje za důležité zabývat se nejen hodnocením prací, ale i jejich dopadů v podobě mzdového systému.

Při sumarizaci poznatků je patrné, že výzkum hodnocení prací má zvláštní postavení, protože právě proces hodnocení práce (v nejširším slova smyslu) může být nejen neomezeným zdrojem poznatků o možnostech a potřebě změn, ale i uznávanou metodou řízení. Významnou úlohu sehrává hodnocení práce i při vytváření podmínek pro náležitou diferenciaci v odměňování a tím zároveň k předcházení konfliktním vztahům v rámci tripartity na všech úrovních řízení.

Literatura:

- Buchtová B., Šmajš J. a Boleloucký, Z., 2013. *Nezaměstnanost*. Praha: Grada Publishing. ISBN: 978-80-247-8585-1.
- Corominas A., Coves A. M., Lusa A. a Martinez, C., 2008. *ISOS: A job evaluation system to implement comparable worth*. *Intangible Capital*. ISSN: 1697-9818
- Nářízení vlády č. 302/2014 Sb.
- Nářízení vlády č. 222/2010 Sb.
- National Electrical Manufacturers Association, 1949. *Manual of procedure use of NEMA salaried job rating plan*. New York. Dostupné z: <https://catalog.hathitrust.org/Record/010007076>
- Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání)
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Autorka Ing. Lenka Říhová (lenka.rihova@vupsv.cz) působí jako výzkumná pracovníce Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i. (Research Institute for Labour and Social Affairs - RILSA), Dělnická 213/12, Praha 7, Česká republika. Autorka je Ph.D. studentkou na Vysoké škole finanční a správní, a. s., studijního programu Hospodářská politika a správa

Novela zákona o zaměstnanosti přináší změny nejen u agenturního zaměstnávání

Novela zákona o zaměstnanosti nabyla účinnosti dne 29. 7. 2017. Změny nastávají zejména u agenturního zaměstnávání, zavádí se například kauce, kterou budou muset agentury práce složit. Novela dále ruší možnost přivydělat si v rámci nekolidujícího zaměstnávání na dohodu o provedení práce a přináší změny i v oblasti plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a u zprostředkování zaměstnání Úřadem práce ČR.

"Jde nám zejména o to, aby zprostředkování zaměstnání prováděly seriózní agentury práce, které mají potřebné zázemí a splňují určitě standardy. Proto budou muset agentury, a to i ty, které už povolení k agenturnímu zaměstnávání mají, složit kauci ve výši 500 tisíc korun. Agenturní zaměstnanci také už nesmí mít nižší platy a horší pracovní podmínky v porovnání s běžnými zaměstnanci," uvedl náměstek ministryně pro řízení sekce zaměstnanosti Jiří Vaňásek. Kauce má eliminovat účelové zakládání agentur práce a obcházení zákonů v oblasti zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení. Agentury práce a uživatelé jsou dále povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky agenturního zaměstnance nebyly horší než u kmenového zaměstnance. Novela dále zavádí definici zastřehného zprostředkování zaměstnání a lépe upravuje přestupky. Nové ustanovení v zákoníku práce rovněž stanoví, že agentura práce a uživatel jsou povinni zajistit, aby agenturní pracovník nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, u něhož je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu, nebo u něj konal v témže měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce.

Novela zákona rovněž ruší možnost přivydělat si na základě dohody o provedení práce v rámci tzv. nekolidujícího zaměstnání. Dosud si mohli uchazeči o zaměstnání takto přivydělat až 5500 korun měsíčně. Nově to bude umožněno jen na dohodu o pracovní činnosti či v pracovním nebo služebním poměru.

Novela také zavádí režim dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání vyplývající z vedení v evidenci kvůli nemoci či úrazu. Uchazeč bude povinen doložit svoji nemoc, úraz, ošetření či vyšetření u lékaře na příslušném závazném potvrzení.

V souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením se zřizuje evidence plnění povinného podílu, která poskytne přehled o jednotlivých dodávkách realizovaných v rámci náhradního plnění.

Zdroj: MPSV

Age Management jako nedílná součást odpovědné personální politiky firemní kultury

Karel Chadt, Marek Merhaut

Vzrůstající počty seniorů v Evropě způsobují mnoho problémů a výzev vztahujících se k aspektům a technikám využití age managementu. Mění se demografická situace a zvyšující se průměrný věk zaměstnanců zdůrazňují nutnost zamyslet se nad využitím age managementu pro společnosti, kterým hrozí například ztráta kvalifikovaného personálu. Účelem této studie je prozkoumat a zhodnotit techniky na úrovni řízení těchto procesů pro snížení zátěže při stárnutí pracovní síly. Tento článek prezentuje teoretickou studii, která napomáhá při identifikaci nejčastěji uváděných oblastí a jejich charakteristik naznačených ve vědecké literatuře. Autoři dosud používali analýzu vědecké literatury, strukturování dat a metody hodnocení v personální problematice. Teoretický výzkum zdůrazňuje tyto oblasti age managementu: nábor pracovní síly, znalostní management a management vzdělání, měnící se postoje, flexibilní pracovní metody, management zdraví a ergonomie a prostředí na pracovišti. Každá z těchto oblastí spolu úzce souvisí. Například trénink a cvičení starších pracovníků úzce souvisí s tím, jak se zachází se zaměstnanci v této věkové kategorii. V praxi se velmi často předpokládá, že starší pracovníci jsou neschopní nebo neochotní se učit, a proto nejsou zařazováni do výcvikových programů. A právě v tomto kontextu se stávají měnící se postoje vůči starším pracovníkům klíčovým faktorem.

Úvod

Age management je nástrojem, jak věkovou rozmanitost na pracovišti podpořit a řídit. Představuje řízení pracovní schopnosti zaměstnanců a úspěchu firmy. Jde o každodenní řízení organizace práce se zřetelem k průběhu života a lidských zdrojů a bere v úvahu potřeby zaměstnanců, měnící se s věkem. Novotný (2014) ve svém článku uvádí, že zaměstnavatelé si tuto skutečnost uvědomují a začínají do svého systému řízení lidských zdrojů zařazovat takzvaný age management. Tím se myslí řízení lidských zdrojů s ohledem na věk a dispozice rozdílných skupin pracovníků i jednotlivců. Není to (jen) péče o starší zaměstnance, jde o to především přiměřeně využívat pracovních sil každého jedince. Podstatou je, aby lidé (lidské zdroje), se kterými zaměstnavatelé pracují, byli práceschopní nejen dnes, ale třeba také za čtyřicet let. Tento model může být velice dobře implementován v jakémkoli odvětví našeho průmyslu. Využití age managementu je nyní více aktuální z důvodu celosvětového stárnutí populace. Jak bude ubývat potenciálních mladších pracovníků, nositelů předpokladů pro určitou práci (tedy profesních znalostí, dovedností a pracovních návyků), budou stále častěji lidé v pozdějších fázích své pracovní dráhy. Novotný ve svém článku dále uvádí, že bude-li zaměstnavatel potřebovat kompetentní lidi, bude muset sáhnout po tom pravém bez ohledu na věk. Než společnost propustí pracovníka ve vyšším věku, měla by si uvědomit, kolik jí to bude stát. Nového pracovníka musí oslovit s nabídkou práce, vybrat, zaškolit ho na příslušnou pozici, doplnit mu veškerá školení a certifikáty, předat mu agendu

a čekat, až se řádně zapracuje. To samo o sobě stojí desetitisíce až statisíce korun. A to ještě nepočítáme se ztrátami v přechodném období a s know-how odcházejícího zaměstnance (Novotný, 2014).

Stav zkoumané problematiky

Podle Vernona (2010) se stárnutí stává jedním z nejdůležitějších problémů dnešního světa. Tento fenomén ovlivňuje různé oblasti veřejného života. Podle Cerpinskise a Kanisaukaitého (2009) mezi hlavní dopady stárnutí patří sociální zabezpečení, trh práce a zaměstnanost, systémy vzdělání a zdravotní péče, úspory a přerozdělení příjmů a vztahy mezi různými generacemi. Výzkum fenoménu stárnutí se čím dál více zaměřuje na jeho dopady na trh práce. Podle statistických předpovědí bude v Evropské Unii v roce 2030 žít více než 123 milionů lidí starších 65 let, zatímco v roce 2012 tento počet podle Eurostatu činil 87 milionů. Malanowski a kolektiv v roce 2008 uvedli, že mezi lety 2004 a 2050 naroste populace starších lidí v EU o 77 %, zatímco populace v produktivním věku poklesne o 16 %. To bude znamenat výrazný pokles populace v produktivním věku (Eurostat, 2012).

Stárnutí populace je rovněž spojeno s novými problémy řízení lidských zdrojů. Vzrůstající procentuální podíl starších lidí poukazuje na to, že by se měla věnovat pozornost záležitostem, jako jsou například záruky rovných příležitostí, nedostatek pracovní síly, přilákání nových pracovníků a jejich retence (Loomes a McCarthy, 2011) a vyvarování se ztrát cenných znalostí. Voelpel a Streb (2010) zdůrazňují, že stárnutí populace způsobuje v dlouhodobém horizontu nové problémy a výzvy.

Např. personál ve vyšším věku je méně flexibilní a vyžaduje delší rekonvalescenci. Další závažnou výzvou je garance přenosu znalostí, přičemž tato záležitost se objevuje, když pracovníci s jedinečnými znalostmi know-how odcházejí do důchodu, což může způsobit v těchto společnostech vážné obtíže. Podle Stama (2009) dopadne stárnutí negativně na „znalostní výkonnost organizace“.

Stárnutí populace také přináší nové výzvy pro řízení týmu, neboť starší podřízení jsou často vedeni mladšími manažery. Stárnutí podporuje mezigenerační konflikty na pracovišti, protože mladí lídři mají obavy vést starší pracovníky, kteří mají více pracovních zkušeností (Cappelli, 2010). Řízení firmy s ohledem na věk zvyšuje pracovní spokojenost a produktivitu a podporuje dosahování vizí organizací. Age management se však netýká jen těch, kteří pracují, ale i těch, kteří by se chtěli znovu uplatnit na trhu práce. Podle Fabisiaka a Prokurata (2012) bude konkurenceschopnost organizací a celých hospodářství záležet na využití schopností, produktivity a výkonu starších lidí (v kontextu stárnutí pracovní síly). Z toho důvodu si stárnutí populace vyžaduje změny ve strategii řízení lidských zdrojů a ve strategii ovlivňování trhu práce. A právě proto jsou starší lidé povzbuzováni k aktivní účasti na trhu práce a v pokračování v práci i v další fázi svého životního cyklu. Starší zaměstnanci se nicméně stávají nejčastějšími oběťmi reorganizačního propouštění (Aaltio a kolektiv, 2014). Rapoliene (2010) zdůrazňuje, že jsou starší lidé často spojováni s negativními charakteristikami. Podle Bala a jeho kolektivu bývají postoje vůči starším jedincům všeobecně více negativní než postoje vůči mladším jedin-

cům. Tamutiene (2009) argumentuje, že hlavními důvody k tomu, proč starší lidé musí čelit obtížím v pracovním prostředí, jsou právě jejich věk, měnící se psychicko-fyziologické procesy a nestabilita existujících kompetencí. Beck (2009) však nicméně uvádí, že produktivita starších pracovníků není snižována jejich věkem, nýbrž zastaralostí jejich schopností. Grund a Westergaard-Nielsen (2008) zkoumali problémy typu „mladí versus starší zaměstnanci“ a „homogenní versus heterogenní pracovní týmy“ analýzou vztahu mezi výkonností firmy - měřené podle přidané hodnoty na zaměstnance - a střední hodnotou a standardní odchylkou věku pracovních týmů firmy. Z jejich zjištění je patrné, že existuje pyramidální inverzní vzájemná závislost ve tvaru písmene U mezi střední hodnotou, resp. směrodatnou odchylkou věku a věkem, resp. přidanou hodnotou na zaměstnance. Existuje také pyramidální nebo inverzní propojení ve tvaru písmene U mezi rozptylem věku a výkonností firmy. Firmy se směrodatnou odchylkou kolem deseti let mají nejvyšší hodnoty pro přidanou hodnotu na zaměstnance. Naproti tomu firmy s věkově buďto velmi homogenními nebo velmi heterogenními pracovními týmy mají mnohem menší přidanou hodnotu.

Tato skutečnost dokumentuje důležitost a kvalitu práce starších lidí. Výsledkem toho je rostoucí zaměření na aktivní stárnutí a techniky managementu stárnutí. Fabisiak a Prokurat (2012) se pokusili prozkoumat účinnost age managementu na korporátní úrovni a dospěli k závěru, že tato strategie zaměřená na firemní a státní úrovni poskytuje rovné příležitosti pro trénink a rozvoj schopností všem věkovým skupinám a tím zvyšuje produktivitu

a kvalitu práce a vytváří větší adaptabilitu společností k těmto změnám. Problémy v rámci age managementu čím dál více pronikají do vědeckých diskuzí. Mnoho autorů analyzuje různé aspekty stárnutí a managementu stárnutí, přičemž některé z nich obsahují pozitivní a negativní vnímání starších pracovníků (Bal a kolektiv, 2011), koncept aktivního stárnutí na úrovni organizací (Henkens a Schippers, 2012), psychologické aspekty úspěšného stárnutí (Mockus a Zukaite, 2012) a krize lidského kapitálu v kontextu stárnoucí pracovní síly (Dumay a Rooney, 2011). Účelem současného materiálu je vyhodnotit techniky managementu stárnutí na úrovni organizací, což by mohlo pomoci se zmírňováním problémů stárnutí pracovní síly. Tato studie je založena na analýze vědecké literatury, na strukturování dat a na metodách hodnocení.

Age management jako řada opatření zmírňující důsledky stárnutí

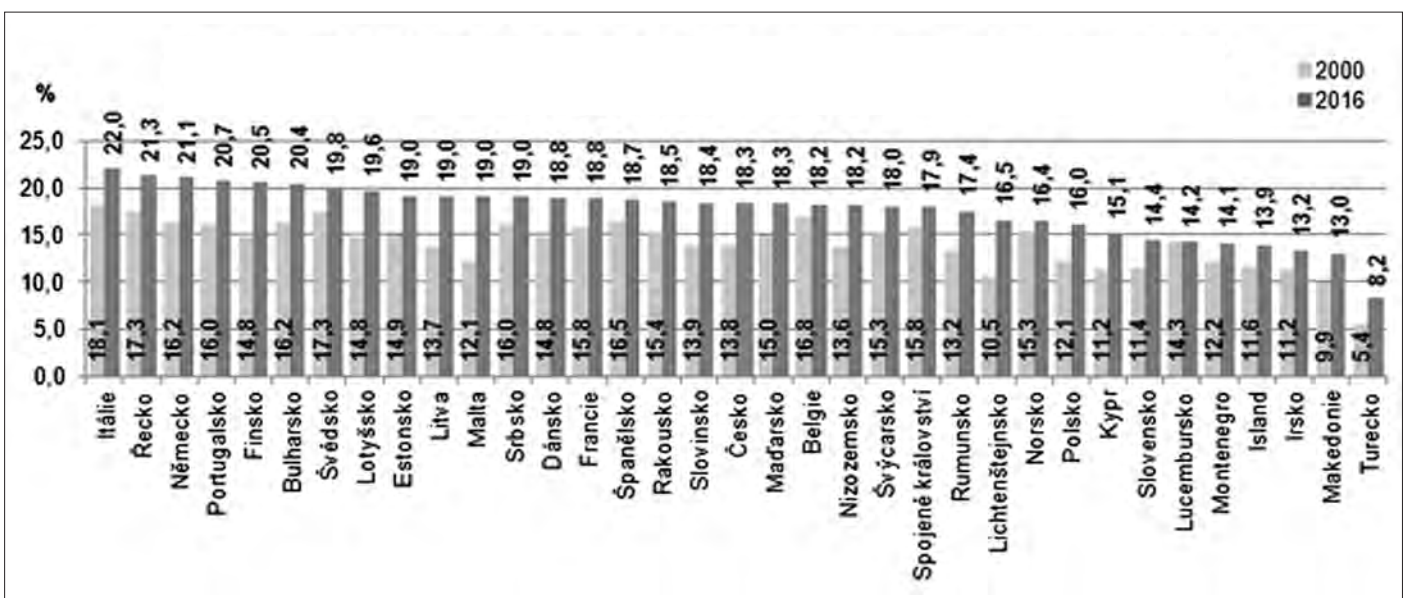
Empirické poznatky týkající se problematiky age managementu (někdy též věkovému managementu) jsou dosud vzácné. Studie organizací, zabývající se implikacemi podnikových věkových struktur, existují pouze ve velmi omezené počtu (viz Grund, Westergaard-Nielsen, 2008). Koncept age managementu se interpretuje různými způsoby a z toho důvodu jsou formulovány i různé definice. Kuperus a jeho kolektiv v roce 2011 prezentoval několik definic age managementu, přičemž jedna z nich uvádí, že age management bojuje proti diskriminaci na základě věku, proti nezaměstnanosti, za podporu lepšího managementu lidských zdrojů, za poskytování vhodných pracovních podmí-

nek, poskytování celoživotního vzdělávání a za přístup zohledňující životní fáze pracovníků. K tomu ještě Ilmarinen (2012) argumentuje, že age management by mohl znamenat, že faktory vztahující se k věku by měly být brány v úvahu při každodenním řízení, a to včetně uspořádání práce a jednotlivých pracovních úkolů, aby se každý bez ohledu na věk cítil „posílen“ při dosahování svých vlastních i korporátních cílů. Souhrnně řečeno age management může být definičně uchopen jakožto řada opatření, zmírňujících důsledky stárnutí a umožňujících jedinci zůstat produktivní i přes jeho stárnutí. Ilmarinen (2012) tvrdí, že age management pracovní síly cílí na zajištění většího povědomí o záležitostech stárnutí a také zvyšuje produktivitu zaměstnanců a schopnost pracovat a podporovat celoživotní vzdělávání a rovný přístup ke stárnutí. Ilmarinen (2012) klade důraz na management stárnutí jakožto na hlavní úkol pro manažery, přičemž tento úkol musí být zahrnut do plánovacího procesu v rámci lidských zdrojů.

Podle Fabisiaka a Prokurata (2012) může být age management analyzován na třech úrovních:

- úroveň jednotlivce - Fabisiak a Prokurat (2012) zdůrazňují, že programy age managementu mohou zapůsobit preventivně proti obezitě nebo cukrovce;
- úroveň organizace - z hlediska organizace je age management součástí managementu lidských zdrojů. Použitím nástrojů řízení směřuje organizace k tomu, aby si udržela kvalifikovaný personál, zavedla celoživotní výukové programy, zvýšila znalosti atd.;
- úroveň strategie vůči makroekonomickému trhu práce - tato úroveň je propojena s veřejnou politikou, s vládami

Graf č. 1 - Procentuální zastoupení populace ve věku 65 a více let v jednotlivých státech Evropy v roce 2000 a 2016



Zdroj: Eurostat, ČSÚ, 2016

a jejich strategie, kteří se zabývají otázkou diskriminace na základě věku a dalšími záležitostmi pracovního trhu.

Voelpel a Streb (2010) sestavili model jak řídit společnost při stárnutí pracovní síly. Jen málo organizací již začalo reagovat na demografické změny zavedením adekvátních principů vedení a řízení (Streb a kolektiv, 2008). Aby bylo možné přizpůsobit strategii a nástroje personálních oddělení měnícím se podmínkám stárnoucího pracovního kolektivu, musí personální oddělení především zjistit, jak rychle jejich pracovní kolektiv stárne, jakou má strukturu a jaké jsou budoucí úkoly a potřeby. Generační rozdíly jsou brány na vědomí jako problematika diversity, které musí organizace porozumět a přijmout ji, a jako problematika, kterou se musejí zabývat současní i budoucí vedoucí pracovníci (Arsenault, 2004, s. 124). Tishman a jeho kolektiv (2012) argumentuje, že nábor, zaangażovanost a retence jsou tři činnosti, které směřují k měnící se demografické struktuře pracovní síly, zatímco Cedefop (2012) předkládá koncept demograficky odpovědné personální politiky, která propojuje ergonomii, řízení rozmanitosti, podporu zdraví, náborový proces, platby odměn, rozvoj personálu a další prvky. Existují dvě kategorie benefitů age managementu: zabezpečení nabídky pracovní síly vedoucí ke sníženým nákladům na práci a k větší produktivitě, k maximalizaci užitečnosti pracovní síly vedoucí ke zvýšené produktivitě práce, k vyšší konkurenceschopnosti společnosti a ke „sdílení hodnot“ (Barnett a kolektiv, 2008, s. 11). Skoglund (2008) zdůrazňuje, že principy age managementu mohou být přijaty v různých typech organizací. Nicméně také klade důraz na to, aby mohly být tyto principy aplikovány unikátním způsobem, ve správný čas a společně s asistenci top manažerů. Age management by se kromě zmíněného také měl stát součástí rozvojové strategie organizace. Průzkumů, týkajících se starších zaměstnanců, bylo v posledním desetiletí provedeno velmi mnoho, zatímco průzkumy ohledně vícegeneračního pracovního prostředí (což se týká generace X a obzvláště generace Y) jsou stále v raném stadiu. Především dlouhodobý průzkum zajímavých aspektů vícegeneračních týmů, toho, jak se různé generace vzájemně ovlivňují, by mohl nabídnout důležité závěry a zjistit, jestli generační vzorce jsou důsledkem věku, generace nebo životní etapy.

Podle Barnetta a jeho kolektivu (2008) by strategie age managementu zavedené v rámci organizace, měly být komplexní a měly by zahrnovat čtyři následující prvky:

- důraz na prevenci (zacílení na rizikové faktory);
- zaměření na průběh celého života, nikoliv pouze na vyšší věk;
- holistický pokus (zacílení na řadu otázek včetně zdraví, vzdělání a výcviku);

- kompenzační opatření pro starší pracovníky.

Stárnutí obyvatel zapříčiňuje změny na trhu práce a rovněž nastoluje nové organizační změny. Organizace by měly zaměřit více pozornosti na takové oblasti pracovního prostředí, na které se dosud nekládá důraz. Aby mohlo dojít ke zlepšení pracovních podmínek, musí organizace zajistit nejen jejich zlepšení, ale musí se také zaměřit na management zdraví, management rozmanitosti a na další klíčové oblasti.

Klíčové oblasti Age managementu

Ačkoliv jsou modely a systémy age managementu prezentovány rozličnými způsoby, jsou zde i klíčové společné prvky. Teoretická analýza dospěla k následujícím významným oblastem age managementu:

- nábor pracovní síly;
- management výuky a znalostí;
- změny postojů;
- flexibilní pracovní techniky;
- management zdraví;
- prostředí a ergonomie pracoviště.

Nábor pracovní síly

Na základě klesajícího počtu pracovní síly v produktivním věku musí zaměstnavatelé věnovat více pozornosti náboru starších pracovníků, aby se vyhnuli nedostatku zkušené pracovní síly. Uskutečněním objektivních postupů náboru mohou organizace dosáhnout různých benefitů, kterými jsou zvýšená produktivita zaměstnanců, zvýšená motivace a přizpůsobivost a možnost uplatnění potenciálu velkého talentu perspektivních kandidátů.

Podle Walkera (2005) by organizace měly vytvářet rovné příležitosti pro zaměstnávání starších osob, tato věková skupina by neměla být diskriminována kvůli věku. Fabisiak a Prokurat (2012) pobízejí organizace k tomu, aby navýšovaly maximální věkové limity a pokračovaly v pozitivní diskriminaci. Jako třeba společnost GlaxoSmithKline, která si uvědomila existenci této věkové „propasti“. Společnost fakticky nedisponovala zdroji pro práci staršího personálu. Společnost realizovala potřebná opatření a implementovala program Prime Time Partners, který se skládá z několika částí. Jeden z cílů programu je „dodat podnikání vyšší hodnotu vytvořením pozitivní podpůrné sítě pro zaměstnance GSK, kteří jsou služebně ve středním nebo pozdním věku své kariéry“, a tím podpořit mezigenerační porozumění, spolupráci a „spolu-mentoring“ mezi zaměstnanci GSK (Roundtree, 2011). Při náboru pracovní síly hrají důležitou roli inzeráty pracovních míst a rovněž také specifické pracovních míst. Bruyere a jeho kolektiv (2012) tvrdí, že zaměstnavatelé musí vypracovat podrobné popisy pracovních

pozic a identifikovat měřitelná očekávání ke každé pozici. Singapurská národní federace zaměstnavatelů zdůrazňuje, že provozní manažeri musí identifikovat určitou sadu kritérií, např. požadované dovednosti, kvalifikace vzdělání, zkušenosti a specifické charakteristiky pracovní pozice, aby mohli objektivně posoudit potenciál uchazečů o práci (Ministry of Trade and Industry Singapore, 2007).

Stárnutí populace a znalostní management

Jedním z hlavních problémů při stárnutí populace, je postupná ztráta unikátních znalostí, v tomto kontextu se tak vzdělávání stává obzvláště důležitým. Bencsik a Trunko (2009) uvádějí, že vzdělání a trénink dospělých je provázán s konkurenceschopností a s ekonomickým růstem. Také tvrdí, že využití potenciálu starších lidí je propojeno s příležitostmi organizace dosáhnout vyšší produktivity díky znalostem. Podle K. Shacklocka a A. Shacklocky (2006) musí organizace využít starší pracovníky, proškolit je a udržet jejich schopnosti (mnohdy nenahraditelné), aby se minimalizovaly ztráty firemních znalostí a dovedností. Zdůrazňují, že je velmi důležité vytvářet příležitosti pro efektivní školení starší pracovní síly a používat vhodnou metodologii výuky. Výsledkem toho je, že vědci z různých oblastí čím dál častěji provádějí analýzy konceptů managementu znalostí a také řízení retence pracovníků. Podle Davidsona a jeho kolektivu (2007) je znalostní management propojen s identifikací vnitrofiremních znalostí a jeho uplatnění hraje velkou roli v identifikaci ztrát těchto znalostí.

Stout (2007) rozlišuje tři hlavní podprocesy, které musí proběhnout, aby si zaměstnanci udrželi klíčové znalosti. Tento podproces zahrnuje posouzení rizika ztrát znalostí a dále uchopení, přenos, monitoring a hodnocení znalostí. Při implementaci procesu posouzení rizika ztrát znalostí by měly organizace odhadnout, ve kterých situacích je pravděpodobnost ztrát znalostí nejvyšší. Davidson a kolektiv (2007) prezentuje metodu analyzování mezer v dovednostech, což umožňuje organizaci jednat proaktivně a připravit se na budoucnost. Tato metoda napomáhá organizaci v tom, aby se dozvěděla více o své pracovní síle a identifikovala, u jakých institucionálních znalostí existují rizika, a díky tomu mohla zavést nové strategické změny. Podle Stouta (2007) by měly organizace, zavádějící proces posouzení rizika ztrát znalostí, vzít v úvahu faktor odchodu do důchodu a faktor rizika uplatnění pracovních sil. Organizace by měly naplánovat data odchodů do důchodu u jednotlivé pracovní síly a následně posoudit úroveň obtížnosti každé pracovní pozice. Po detailní analýze mohou organizace

uplatnit akční plán, díky kterému zabráni ztrátám nezbytných znalostí. Mohou zavést multi-trénink, dále mentoring poskytující formální školení a mohou použít i další nástroje.

Případová studie znalostního managementu

Jednou z oblastí znalostního managementu je multigenerační trénink. IBM Business Consulting Services (2004) uvádí jako příklad společnost General Electric. Společnost shromáždila skupinu 500 pracovníků skládající se z většiny senior manažerů a ze zaměstnanců na „junior“ pozicích. Tato skupina byla sestavena proto, aby z ní bylo získáno více dat o potenciálním využití internetových technologií. Služebně mladší a služebně starší zaměstnanci byli spárováni podle svých dovedností a osobnostních vlastností. Následně měli tito zaměstnanci za úkol strávit spolu 2–4 hodiny týdně a nastudovat různé vlastnosti internetu. Výsledky potvrdily očekávání, že „seniorní“ výkonní manažeři získali nový pohled na podnikání jejich společnosti do „doby internetové“, zatímco „juniorní“ pracovníci byli schopni získat přístup do sítí, do kterých mají přístup výkonní manažeři, přičemž za normálních okolností by bylo obtížné do těchto sítí proniknout (IBM Business Consulting Services, 2004).

Flexibilní techniky práce age managementu

Flexibilní techniky práce jsou další, avšak nikoliv poslední komponentou age managementu. Fuertes a jeho kolektiv (2013) zdůrazňují, že příležitosti pro flexibilní práci jsou klíčové, pokud mají starší pracovníci zůstat zaměstnáni, anebo pokud mají znovu nastoupit do placeného zaměstnání, po dovršení určitého věku. Aplikovanou techniku flexibility v technice práce jedinec poznává rozumem, smysly, osvojováním, opakováním a praxí. Důležitou podmínkou poznávání funkčnosti techniky je nezávislé rozhodování, otevřená volba z možností a pokus i omyl. To vše by mělo vždy být doprovázeno prožíváním, emocemi. Zpětnou vazbou účinnosti tréninku je pocíťování samovolného průběhu práce a kvality provedení. Citlivost vnímání poloh, rozsahu, koordinace včetně fyzických a psychických bariér se získává opakováním techniky v řetězících se dovednostech. Pocíťování dovednostní koordinace činností není pouze výsledkem mechanického opakování, ale i ukazatelem stavu homeostatické regulace. Mechanismus homeostázy je případem specifické adaptace. Jedná se o flexibilní přizpůsobování celého organismu nárokům techniky na podněty z okolí, tedy zpětné vazby na odvedenou práci. Je-li

emoční pozadí pracovní činnosti vyrovnané, potom i odpovědi na podnět mohou být tvořivé a proměnlivé. Přeměna uzavřené techniky, přizpůsobující se každodenním pracovním situacím, se bez úplné či částečné komplexity systematizace práce neobejde. Loomes a McCarthy (2011) také podporují toto tvrzení. Argumentují tím, že flexibilita pracovního místa je jednou z potřeb vyzrálých pracovníků, a to by mělo být vzato v potaz. Podle Sloan Center na Boston College (Aging & Work, 2012) je definice flexibility pracovního místa velice obecná a zahrnuje mnoho způsobů flexibility. Tím, že se management přizpůsobí flexibilním pracovním technikám, získává organizace širokou škálu benefitů. Zprvė dochází k podpoře účinnosti personálu. Zadržé to přispívá k zachování rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem. Flexibilní pracovní techniky také podporují větší zaangażovanost personálu, vedou k větší spokojenosti personálu a snižují hladinu stresu. Flexibilní pracovní techniky navíc ještě přispívají k vytváření zdravého a účinně fungujícího pracoviště (Boston College the Sloan Center on Aging & Work, 2012), a tudíž mohou mít flexibilní pracovní podmínky pozitivní dopad nejen na starší pracovníky, ale také na další věkové skupiny zaměstnanců.

Zdravotní management

Podle Kuperuse a jeho kolektivu (2011) by mohly být časné odchody do důchodu spojovány se zdravotními problémy. A právě proto roste důležitost podpory zdraví a bezpečnosti práce. Teoretická analýza odhalila, že speciální opatření v rámci managementu zdraví by mohla pomoci zaměstnancům vyvarovat se určitým zdravotním problémům. Studie uskutečněná Tuomim a jeho kolektivem (2001) dospěla k závěru, že umělecké zájmové činnosti a fyzické cvičení ve volném čase mívají pozitivní dopad na lidské zdraví a pracovní schopnosti. Podle singapurské národní federace zaměstnavatelů (2007) právě vytváření zdravého prostředí na pracovišti přispívá k dosažení duševní, emoční a fyzické pohody zaměstnanců. Změny na pracovišti mohou být nápomocné při posilování firemní kultury, mohou snížit náklady na zdravotní péči a „budují“ produktivní a spokojenou pracovní sílu. Aby se mohl rozšiřovat tzv. „blahobyt zdraví“, zavádějí organizace širokou škálu opatření. Podle Kuperuse a jeho kolektivu (2011) by mohly organizace realizovat opatření jako např. profesní aktivity vztahující se ke zdraví a bezpečnosti práce, zdravotní prohlídky zaměstnanců, zdravotní a bezpečnostní výuku a výcvik a další programy a pobídky ke zdravému životnímu stylu. Barnett a kolektiv (2008) uvádějí příklad jedné agentu-

ry působící ve Spojeném Království, zabývající se poradenstvím v oblasti lidských zdrojů. Tato organizace se snažila vytvářet zdravé prostředí na pracovišti a podporovat zdravý životní styl. Jedním ze způsobů, jak dosáhnout tohoto cíle, byly delší přestávky na oběd, při kterých se pracovníci mohli věnovat aktivitám podporujícím jejich zdraví, pracovníkům bylo např. umožněno využívat vybavení tělocvičny. Tento program měl pozitivní dopad v takových aspektech, jakými jsou kvalita práce, produktivita práce a rozvoj zdravého prostředí na pracovišti.

Prostředí a ergonomie na pracovišti

Správná ergonomie na pracovišti je důležitá pro všechny věkové kategorie pracovníků, avšak u starších pracovníků se tento aspekt stává ještě důležitější. Roy (2010) uvádí, že starší pracovníci čelí fyzickým, fyziologickým a psychosociálním výzvám. Spolu s narůstajícím věkem zaměstnanci čím dál častěji pocíťují zdravotní obtíže jako třeba vady zraku a sluchu, zvýšený krevní tlak, únavu a vyčerpání a další zdravotní komplikace. Avšak stále je ještě možné tyto neduhy zmírňovat tím, že se jim uzpůsobí podmínky na pracovišti. Perry (2010) zdůrazňuje, že cílem ergonomie je nastavit pracovní úkoly, pracovní místa, pracovní činnosti, pracovní oblasti a pracovní prostředí tak, aby byly odstraněny známé rizikové faktory a překážky, které brání optimálnímu výkonu. Jedná se o prevenci zranění, onemocnění, chybovosti a chaosu a je zde snaha o komplexní zvýšení pohody zaměstnanců a rovněž i celkové výkonnosti podnikání. Analyzovaná literatura zmiňuje širokou škálu opatření, která se mají zavést, aby došlo ke zlepšení ergonomie na pracovišti. K tomu ještě Walker (2005) dodatečně udává, že úpravy na pracovišti mohou pomoci starším pracovníkům udržet svoji produktivitu. Například změny v systému osvětlení mohou být nápomocné při řešení obtíží se slabým zrakem.

Měníci se etické postoje vůči stárnoucím pracovníkům

Starší pracovníci často bývají spojováni s negativními stereotypy. Grima (2011) tvrdí, že starší lidé se cítí diskriminováni kvůli svému věku, a to je mnohdy přiměje k časnému odchodu do důchodu. Podle Bruyera a jeho kolektivu (2012) jsou starší lidé spojováni s mýty, že se obávají změn, postrádají kreativitu, jsou méně motivováni, pomaleji se učí atd. Nicméně fakta ukazují, že mají vysokou pracovní etiku, motivaci, dobrou „pracovní docházku“ a nižší fluktuaci. Měníci se postoje vůči starším pracovníkům mohou přispět k minimalizaci nedostatků zkušené pracovní síly. Proto Shacklock a Shacklock (2006)

ve své knize „The ageing workforce: Ethical implications for HRM Practitioners“ navrhuje změnit negativní stereotypní postoje vůči starším pracovníkům a posuzovat je podle jejich skutečné výkonnosti. Barnett a kolektiv (2008) zdůrazňují, že zlepšení vztahů na pracovišti by mohlo přispět k vytváření větší důvěry v management a k lepším vztahům mezi pracovníky personálu různého věku.

Aby mohly v této oblasti nastat pozitivní změny, Ball (2007), Fabisiak a Prokurat (2012) motivují organizace k zahájení programů, které by mohly pomoci změnit postoje vůči starším pracovníkům. Pobízejí zaměstnavatele k realizaci výzkumu zaměřeného na otázky a záležitosti stárnoucí populace. Walker (2005) také zaujímá obdobný postoj a navrhuje, aby organizace zdůrazňovaly přínosy zaměstnávání starších lidí, návratnost investic do jejich zaměstnávání, a zaměřily se na rostoucí důležitost školení starších pracovníků. Souhrnně řečeno, starší pracovníci mohou úspěšně dosahovat svých cílů i cílů organizace. Organizace navíc musí provést určité změny ve strategii řízení lidských zdrojů. Jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec mohou současně profitovat ze zavádění nových technik age managementu. Zmiňovaná literatura racionálně uvádí, že management stárnutí by se měl stát součástí firemní strategie v personální politice a také strategií ve firemní kultuře. Každá organizace je jedinečná a tudíž je nezbytné posoudit skutečnou situaci následováním podrobného plánu posuzování, aby byla vybrána nejlepší strategie age managementu pracovní síly.

Age management - vhodná doporučení pro podnikovou praxi

Strategie age managementu se dlouhodobě zabývá demografickými otázkami v souvislosti se změnami na pracovišti. Trend stárnutí populace začíná přerušovat v mezigenerační boj, a proto je namístě jej začít systematicky řešit. Pro udržitelnost konkurenceschopnosti firem je tedy nezbytně nutné plánování pracovních sil a proaktivní přístup k problematice stárnutí na pracovišti. Prodlužování délky „pracovního“ života populace bude klást nároky zejména na manažery a jejich postoje a znalosti o stárnutí. Mezi hlavní zásady age managementu zaměřeného na skupinu pracovníků staršího věku patří především dobré znalosti o věkovém složení (společnosti, firmy...), spravedlivé postoje ke stárnutí, pochopení pro individualitu a rozmanitost a uplatňování strategického myšlení (Ilmarinen 2008). Ze strategického hlediska může mít „podniková praxe“ ve vztahu k age managementu následující výhody:

- zachování si konkurenceschopnosti v tržním prostředí;

- snížení finančních nákladů v důsledcích nižší absence, snížení fluktuace a tím snížení nákladů za odstupné;
- vytvoření kvalitní pracovní síly;
- dosažení optimálního mixu dovedností a učení pro budoucnost - lze lépe plánovat kvalifikační požadavky nezbytné pro přizpůsobení se novým technologiím;
- zlepšení veřejné „image“ firmy ze sociálního kontextu;
- lepší vztahy se zaměstnanci, zlepšování pracovních podmínek, zvýšená spokojenost pracovníků.

Každá organizace by měla nabídnout pracovní podmínky a prostředí tak, aby neztratila tvořivý potenciál lidí z minoritních skupin (např. žen v tradičně maskulinních oblastech a pozicích, pracovníků starší populace se specifickými nároky, lidí z různých kultur apod.). V případě, že organizace bude schopna nabídnout flexibilní pracovní prostředí, budou ze spolupráce profitovat obě strany, na jedné straně spokojení zaměstnanci s možností realizovat své vzdělání, dovednosti a tvořivý potenciál, na druhé straně podniky a organizace, které budou moci využívat tvořivost, inovativní nápady, popř. loajalitu, dlouholetou zkušenost a stabilitu zaměstnanců k dalšímu rozvoji podniku.

Závěr

Zdravotní problémy způsobené biologickým stárnutím a změny ve státním systému sociálního zabezpečení dopadají na každého jednotlivce, firmy a dokonce i na celou společnost. V kontextu stárnutí populace se lepší zdraví a záruky delšího produktivního života nestávají pouze zájmem jednotlivce, nýbrž také cílem organizací. Na úrovni organizací tento fenomén představuje výzvy, jakými jsou ztráty unikátních znalostí zaměstnanců, nedostatek kvalifikovaného personálu, nepřiměřené posouzení potenciálu současných zaměstnanců, otázky rovnosti pracovníků, výzvy týmového managementu, věkem podmíněné konflikty uvnitř personálu a další. Aby byla zajištěna produktivita stárnoucích pracovníků, organizace by měly zavádět příslušná opatření v rámci managementu lidských zdrojů a měly by také klást více pozornosti na jejich potřeby. Pokud jsou zaměstnanci spokojeni se svým pracovním prostředím, jsou motivováni a chtějí si udržet svá pracovní místa po delší dobu. Aby se společnost vyhnula problémům se stárnutím populace, organizace by měly klást větší pozornost na významné oblasti age managementu, kterými jsou nábor pracovní síly, vzdělání a znalostní management, zdravotní management, flexibilní pracovní podmínky, prostředí na pracovišti a na jeho ergonomii. Ukazuje se, že cílená opatření podporující zdraví a profesní rozvoj pracovníků nad 50 let mohou být pro firmu výhodně-

jší než jejich propouštění nebo předčasné odchody do důchodu. Je třeba také brát v úvahu, že se stárnoucí populací stárne i klientela - a její preference a požadavky dokáže rozpoznat právě podobná věková skupina.

Literatura

- Aaltio, I., Salminen, H. M., & Koponen, S. (2014). *Ageing employees and human resource management - evidence of gender - sensitivity?* Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 33 (2), 160–176.
- Arsenault, P. M. (2004). *Validating generational differences: A legitimate diversity and leadership issue.* Leadership & Organization Development Journal, 25(2), 124–141. doi:10.1108/01437730410521813.
- Bal, A. C., Reiss, A. E., Rudolph, C. W., & Baltes, B. B. (2011). *Examining positive and negative perceptions of older workers: a meta-analysis.* The Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences, 66(6), 687–698.
- Barnett, K., Spoehr, J., & Parnis, E. (2008). *Exploring the Impact of an Ageing Workforce on the South Australian Workers' Compensation Scheme: Good practice in workplace age management.* The South Australian WorkCover Corporation.
- Beck, V. (2009). *Older Workers - Older Learners: The Perspectives of Employers in the East Midlands.* Leicester: Centre for Labour Market Studies/ Learning & Skills Council.
- Cappelli, P. (2010) *New Workforce Management: The Aging Workforce and the Reversal of Authority.* Available from internet: <http://hiring.monster.com/hr/hr-best-practices/workforce-management/hr-management-skills/new-workforcemanagement.aspx>
- Cedefop. (2012). *Silver workers - golden opportunities. Exploring the benefits of investing in ageing workforce.*
- Cepinskis J., & Kanisaukaite V. (2009). *Visuomenes senėjimo issukiu valdymo prielaidos.* Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai, 49, 19–35.
- Dumay, J., & Rooney, J. (2011). *Dealing with an ageing workforce: current and future implications.* Journal of Human Resource Costing & Accounting, 15 (3), 2011, 174–195. <http://dx.doi.org/10.1108/14013381111178578>
- Eurostat (2012). *1st January population by sex and 5-year age groups.* Available from internet: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>
- Eurostat, ČSÚ: *Praha, Procentuální zastoupení populace ve věku 65 a více let v jednotlivých státech Evropy v roce 2004 a 2014*, Praha 2014.
- Fabisiak, J., & Prokurat, S. (2012). *Age Management as a Tool for the Demographic Decline in the 21st Century: An Overview of its Characteristics.* Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation (JEMI), 8 (4), 83–96.
- Grund, C., Westergaarden-Nielsen, N. (2008). *Age structure of the workforce and firm performance.* International Journal of Manpower, 29(5), 410–422. doi:10.1108/01437720810888553.
- Henkens, K., & Schippers, J. (2012). *Active ageing in Europe: the role of organizations.* International Journal of Manpower, 33 (6), 604–611. <http://dx.doi.org/10.1108/01437721211261840>
- Ilmarinen, J. (2012). *Promoting active ageing in the workplace.* European Agency for Safety and Health at Work.
- Ilmarinen, J., Tuomi, K. *Past and Future of Work Ability.* In People and Work - Research Report 65. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, 2004.
- Kuperus, H., Stoykova, P., & Rode, A. (2011). *EIPA-Baseline study ESF-Age Network.*

- Loomes, S., & McCarthy, G. (2011). *The aging workforce: how can Australian universities address future workforce challenges?* 25th Annual ANZAM Conference 2011. Wellington, New Zealand: ANZAM.
- Malanowski, N., Ozcivelek, R., & Cabrera M. (2008). *Active Ageing and Independent Living Services: The Role of Information and Communication Technology*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Ministry of Trade and Industry Singapore. *Growing our economy*. 06/09/2007. 2008 Government of Singapore [online]. Dostupné z WWW [cit. 2007-12-24].
- Mockus, A., Zukaite, A. (2012). *Sekmingas senėjimas: psichologinis aspektas*. Gerontologija 13 (4), 228–234.
- Novotný, P., *Největším problémem zavádění Age managementu jsou předsudky o stárnutí*, 2014, Autor je vedoucí Ústavu pedagogických věd FF MU.
- Rapoliene, G. (2010). *Vyresnio amžiaus žmonės Lietuvos ziniasklaidoje: naivus, kenciantys ir bejėgiai*. Gerontologija. Sociologija. Mintis ir veiksmas 1 (26), 99–115.
- Shacklock, K., Shacklock, A. *The ageing workforce: Ethical implications for HRM Practitioners*, 2006.
- Stam, C. (2009). *Knowledge and the ageing employee: a research agenda*. Available from internet: www.scienceguide.nl/pdf/Stam200906.pdf
- Streb, C., Voelpel, S., Leibold, M. (2008). *Managing the aging workforce: Status quo and implications for the advancement of theory and practice*. European Management Journal, 26(1), 1–10. doi:10.1016/j.emj.2007.08.004.
- Tamutiene, I., Klercq, J., & Joosten, J. (2009). *Vyresnio amžiaus moterų ir vyrų lankstaus darbo metodai ir praktinis taikymas*. Available from internet: http://www.sidmc.org/project_020/wp-content/uploads/IV_vyresni_zmones_santrauka.pdf.
- Vernon, K. (2010). *Ageing: Impact on Companies in Asia*. Diversity & Inclusion in Asia Network. Community Business.
- Voelpel, C. S., Streb, K. C. (2010). *A Balanced Scorecard for Managing the Aging Workforce*. Organizational Dynamics, 39 (1), 84–90. http://dx.doi.org/10.1016/j.orgdyn.2009.10.008.

Autor doc. Mgr. Ing. Karel Chadt, CSc. (chadt@vsh.cz) je prorektorem pro kvalitu a rozvoj a vedoucím katedry marketingu Vysoké školy hotelové v Praze 8 (The Institute of Hospitality Management in Prague), Svidnická 506, 181 00 Praha 8, Česká republika.

Autor PhDr. Marek Merhaut, Ph.D., MBA (merhaut@vsh.cz) je tajemníkem katedry marketingu Vysoké školy hotelové v Praze 8 (The Institute of Hospitality Management in Prague), Svidnická 506, 181 00 Praha 8, Česká republika.

Ruská komunita v kontextu vývoje cizinců z třetích zemí s důrazem na Ukrajince a Vietnamce

Jana Vavrečková

Príspevek o ruskej komunitě na českém území je součástí řešení projektů, zabývajících se monitoringem integračních procesů cizinců třetích zemí v České republice, jejichž zadavatelem je MV ČR. Předmětem zájmu jsou občané Ruské federace a míra jejich integrace do české většinové společnosti. Rusové představují třetí nejpočetnější cizineckou komunitu z třetích zemí na českém území. Její počet pozvolna, ale lineárně narůstá a jak výzkumy ukazují, Rusové přijíždějí do České republiky natrvalo. Od ostatních cizineckých subpopulací se však odlišují řadou specifík. Cílem příspěvku je ukázat na vybrané charakteristické rysy ruských imigrantů v kontextu vývoje cizinců z třetích zemí a nejpočetnějších komunit Ukrajinců a Vietnamců, které spolu s Rusy pokrývají dominantní většinu celé cizinecké populace z třetích zemí žijící v ČR. Zjištění se opírají o kvantitativní (administrativní) údaje řady resortů, vč. Českého statistického úřadu a jsou doplněny hloubkovými rozhovory se zástupci státní/veřejné správy, neziskových organizací a samotnými ruskými imigranty. Snahou je identifikovat specifika ruských imigrantů a naznačit potenciální míru jejich integrace do české společnosti, vč. možných bariér.

Úvod

V rámci regionu střední a východní Evropy má Česká republika z hlediska imigrace mimořádné postavení. Na konci minulých dekád patřila z hlediska počtu přistěhovaných a výše migračního salda k vůbec nejatraktivnějším zemím celé EU a v posledních dvaceti letech zažila obrovskou dynamiku imigrace. Na konci roku 2015 dosáhl podíl cizinců na českém obyvatelstvu 4,3 % a je několikanásobně vyšší ve srovnání zemí Visegrádské čtyřky (Slovensko 1,1 %, Polsko 0,3 %, Maďarsko 1,5 %) a překračuje i některé země západní Evropy (např. Finsko, Portugalsko).

Atraktivita ČR pro imigranty ze zemí mimo EU souvisí s odlišnou úrovní socioekonomické vyspělosti a motivace Rusů není v tomto směru žádnou výjimkou. Občanů Ruské federace, žijících v České republice, od roku 1989 přibývá absolutně i v relaci k cizincům s jinou státní příslušností. Pozvolný, ale lineární příchod a usazování se Rusů na českém území probíhal navzdory tomu, že celkový počet cizinců z třetích zemí (CTZ) až do roku 2015 klesal.

Při podrobnější analýze zjišťujeme, že Rusové se od ostatních cizineckých komunit odlišují i v řadě jiných charakteristik.

Současný stav poznání a konceptuální východisko

Při analýze informačních zdrojů bylo zjištěno, že poznatková základna k tomuto tématu je značně omezená. K dispozici jsou oficiální statistické údaje Českého statistického úřadu, který každoročně vydává publikaci „Cizinci v ČR“, několik sociologických šetření, kde Rusové figurují většinou pouze jako jedna z početně významných komunit respondentů (např. Schebelle a kol. 2012, 2013, 2014) a několik článků o zde žijících Rusech v tištěné i virtuální podobě, jejichž úroveň je různorodá. Seriózní, celorepublikové, dotazníkové šetření orientované speciálně na imigranty z Ruské federace provedl Dušan Drbohlav v roce 1999 (s revizí v roce 2005) a ruskou komunitu žijící v Praze mapoval v roce 2012 Michal Janičko. Vztah české veřejnosti k ruským přistěhovalcům je zřejmý z každoročně se opakujícího šetření Centra

pro výzkum veřejného mínění (CVVM) při Sociologickém ústavu AV.

Konceptuálně vychází tento příspěvek z pojetí autorů Bosswicka a Heckmanna (2006), kteří chápou integraci jako obousměrný proces mezi imigranty a hostitelskou společností. U imigrantů představuje integrační proces zvládnutí jazyka hostitelské země, přijetí nové kultury, osvojení si práv a povinností, přijímovou soběstačnost a uplatnění na pracovním trhu, vytvoření nových vztahů, završený pocitem sounáležitosti a identifikací s hostitelskou společností. Pro hostitelskou společnost integrace znamená zpřístupnění institucí a poskytnutí rovných příležitostí pro přistěhovalce (Bosswick a Heckmann, 2006).

Autoři Bosswick a Heckmann (2006) ve své práci rozdělují sociální integraci do čtyř základních úrovní a v jejich rámci pak navrhují konkrétní veřejné politiky, které by se touto oblastí integrace měly zabývat. Jedná se o strukturální, kulturní, interaktivní a identifikační integraci. **Strukturální integrace** znamená získání takové pozice, která umožní přístup ke klíčovým institucím hostitelské společnosti (ekonomické

zajištění a trh práce, systémy vzdělávání a další kvalifikace, systém bydlení, instituce sociálního státu jako např. zdravotnictví, sociální služby a nakonec i získání občanství). **Kulturní integrace** znamená individuální změny v rovině kognitivní, behaviorální a v rovině postojů dotyčných jedinců. Osvojení si klíčových kompetencí v oblasti kultury a nastavení hostitelské společnosti je pro imigranty předpokladem pro nabývání práv a dosahování určitých pozic a statusů v nové zemi. **Interaktivní integrace** spočívá v přijetí a začlenění přistěhovalců do primárních vztahů a sociálních sítí hostitelské společnosti (patří sem např. přátelství, partnerství, manželství s členy majority, ale i členství v dobrovolných organizacích hostitelské společnosti). Integrace v rovině **identifikační** je chápána jako identifikování se s cíli institucí hostitelské společnosti a vyvinutí se pocitu sounáležitosti k hostitelské společnosti. Tato úroveň integrace se může vyvíjet až později v rámci integračního procesu jako důsledek participace a všeobecného přijímání migrantů v hostitelské společnosti (Bosswick a Heckmann, 2006).

Směřování k těmto čtyřem úrovním integrace by bylo žádoucí zakotvit i do české integrační politiky. Jedním ze základních předpokladů realizace je početně významné zde žijící komunity znát, z hlediska jejich mentality, specifik, reálných potřeb, migračních motivů i migračních cílů (Vavrečková, Dobiášová, 2015).

Zkoumaná problematika a použité metody

Zkoumaná problematika byla řešena v rámci dlouhodobého monitoringu integrace cizinců z třetích zemí, který je realizován pod záštitou MV ČR ve Výzkumném ústavu práce a sociálních věcí.¹ Z metodologického hlediska lze nalézt tři typy přístupu k monitoringu integrace cizinců. První přístup sleduje legislativní rámec v oblasti integrace (Migrant Integration Policy Index - MIPEX), druhý přístup se za-

měřuje na sledování skupiny imigrantů prostřednictvím zvolených indikátorů. V rámci tohoto přístupu mají některé projekty spíše koncepční charakter, kdy je vyvíjen koncept pro mezinárodní monitoring integrace (Benchmarking in Immigrant Integration, 2003), za třetí přístup lze označit projekty s orientací na vybranou podmožinu imigrantů (tzv. target group). Ta může být definována na základě různých kritérií např. dle typu pobytového statutu, oblastí na trhu práce, vzdělávací soustavy atd. Mezi nejběžnější kritéria patří státní občanství imigranta (Vavrečková, Baštyř, Musil, 2009).

Charakteristika ruské subpopulace se opírá o „Soustavu kvantitativních ukazatelů monitorujících integraci cizinců z třetích zemí s údaji k 30. 12. 2015“ (Vavrečková, Pojer, VÚPSV, v. v. i., 2014) a využívá data s možností členění podle země původu imigrantů. Poznatkovým zdrojem se staly administrativní údaje státní správy, do jejichž gesce integrace cizinců v ČR patří - konkrétně údaje z Ministerstva vnitra (MV), Ředitelství služeb cizinecké policie (ŘSCP), Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV), Ministerstva průmyslu a obchodu (MPO), Ministerstva školství a tělovýchovy (MŠMT), vč. jeho přidružených organizací a Českého statistického úřadu (ČSÚ). Kvantitativní údaje zachycují stav k příslušnému roku a retrospektivu vývoje posledních zhruba pěti let. Pro identifikaci specifických znaků vybrané podmožiny byly poznatky o Rusech konfrontovány s ukrajinskou a vietnamskou subpopulací a se souborem v ČR žijících cizinců z třetích zemí (CTZ). V rámci tohoto příspěvku je sledován početní vývoj ruské minority v konfrontaci se srovnávanými soubory, její základní bytovou charakteristikou, získáním českého občanství, účely pobytu, vybranými sociodemografickými údaji, participací Rusů v českém vzdělávacím systému a jejich teritoriálním rozmístěním v rámci ČR. Interpretace kvantitativních údajů je obohacena o výsledky kvalitativ-

ního šetření zaměřeného na ruskou komunitu (VÚPSV, 2015). Konkrétně se jedná o terénní šetření „face to face“ pomocí polostrukturovaných rozhovorů na základě připraveného scénáře s cílovou skupinou ruských imigrantů (Dobiášová, 2015)² a řízených rozhovorů s experty z nevládních a neziskových organizací, veřejné a státní sféry se zkušenostmi s ruskou komunitou v Praze a v Karlových Varech (Gazdagová, 2015).³ Celkem bylo realizováno 22 hloubkových rozhovorů, deset s vybranými experty, dvanáct s ruskými imigranty. Rozhovory, jejichž podrobnější analýza přesahuje rozsah tohoto příspěvku, proběhly v průběhu roku 2015.

Výsledky

Rusové dnes představují **třetí nejpočetnější skupinu přistěhovalců z třetích zemí** v České republice; z hlediska početních stavů stojí za komunitou Ukrajinců a Vietnamců, s kterými společně tvoří dominantní podíl - téměř tři čtvrtiny (73,5 %) celé cizinecké populace z třetích zemí.

Ke konci roku 2015 žilo v ČR 34 710 osob původem z Ruské federace, jejich počet v průběhu posledních let pozvolna narůstal. Od r. 2009 vzrostly stavy ruských imigrantů o 14,2 %, ve střednědobém horizontu posledních pěti let (od r. 2011) o zhruba 6 %. To je zcela **opačná tendence vývoje, než u ostatních cizineckých minorit původem z třetích zemí.**

Průběh vývoje mezi lety 2009 a 2014 ukazuje na znatelný pokles zde žijících cizinců (CTZ), jako přirozený důsledek ekonomické krize a výrazně zhoršené situace na českém trhu práce. Počet CTZ se v těchto letech snížil o desetinu původního stavu. V absolutním vyjádření to znamenalo odchod 29 203 imigrantů, případně jejich částečný přesun do ilegálního pobytu. Např. ukrajinská subpopulace, již se pokles pracovních míst dotkl nejcitelněji, snížila své stavy o více než pětinu (27 589 osob) a částečná redukce postihla naprostou většinu cizineckých komunit třetího světa vč. Vietnamců. V kontrastu s tím v té době navýšila ruská subpopulace svůj počet o více než 4 tis. osob (13,4 %). Přírůstek Rusů se s výkyvy jednotlivých let pohyboval v průměru cca 2 % ročně.

Rok 2015 už zřetelně signalizoval blížící se konec hospodářské recese, růst české ekonomiky, stabilizaci trhu práce a další pozitivní faktory vývoje národní ekonomiky. Do země začali pozvolna opět přicházet cizinci a své početní stavy zvýšila řada významných cizineckých komunit z Ukrajiny, Asie i bývalých postsovětských republik. Počet ruských přistěhovalců zůstal mezi rokem 2014 a 2015 překvapivě téměř na stejné úrovni (resp. meziroční přírůstek představuje pouze několik desítek osob).

Tento fakt rovněž podtrhuje specifikum ruské komunity, která je podstatně méně

Tabulka č. 1 Vývoj počtu ruských imigrantů ve střednědobém horizontu

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | index 2015/2011 |
|-----------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------------|
| I. celkový počet | | | | | | |
| CTZ abs. | 282 877 | 274 553 | 267 404 | 266 567 | 268 292 | 0,95 |
| Rusové abs. | 32 708 | 33 196 | 33 415 | 34 684 | 34 710 | 1,06 |
| Ukrajinci abs. | 119 025 | 112 578 | 105 239 | 104 388 | 105 614 | 0,89 |
| Vietnamci abs. | 58 265 | 57 360 | 57 406 | 56 666 | 56 900 | 0,98 |
| podíl Rusů na populaci CTZ | 11,6 | 12,1 | 12,5 | 13,0 | 12,9 | - |
| podíl Ukrajinců na populaci CTZ | 47,0 | 41,0 | 44,6 | 39,2 | 39,4 | - |
| podíl Vietnamců na populaci CTZ | 20,5 | 20,9 | 21,5 | 21,3 | 21,2 | - |

Zdroj: ŘSCP ČR

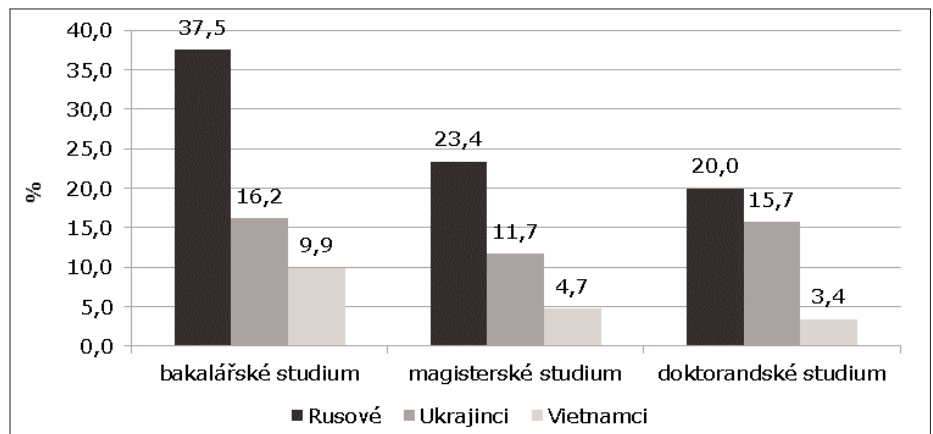
závislá na aktuálních poměrech hostitelské země a pracovních nabídkách na trhu práce. Přijíždějící Rusové mají vlastní strukturu motivace a specifické migrační impulsy. Hlubkové rozhovory s experty v roce 2015 potvrdily již dříve publikované závěry (Drbohlav, 2009, 2005; Janičko, 2010) o vyšší úrovni finančních prostředků a vyšším sociálně-ekonomickém statutu ruských občanů. Na rozdíl od jazykově příbuzných Ukrajinců (pracujících převážně v zaměstnaneckém poměru s cílem vydělat peníze a vrátit se domů), přijíždějí Rusové s tím, že budou v ČR žít. Česká republika je pro ruské občany nezdělaná zemí cílovou, neboť je pro ně jazykově i kulturně blízká, bezpečná a má dobrou geografickou polohu. Zpočátku byla pro Rusy zemí tranzitní směrem na západ, ale postupem času se zde začali usazovat a cílovou zemí se stala především pro tzv. střední třídu (Gazdagová, 2015).

Důležitým motivem příjezdu Rusů do ČR je **bezpečné zhodnocení finančních prostředků**. V ruské komunitě převládají investiční aktivity a podnikatelská činnost. Firmy zakládají zejména v oborech, ve kterých mají zkušenost a kde není vyžadována koncese. Po českých majitelích jsou občané Ruské federace druhým nejčastějším majitelem firem založených a operujících v ČR. Jedná se zpravidla o obchodní činnosti, správu nemovitostí a zprostředkovatelské aktivity týkající se realit, což celkově představuje více než 60 % z celkového počtu ruských aktivních firem (Pojer in Vavrečková, Pojer, Szabo, Kotrusová, 2015). Cílovou skupinou jejich podnikatelské činnosti jsou většinou opět Rusové nebo ostatní ruskojazyčná klientela, takže „Rusové dělají business zase pro Rusy“. Jedná se zpravidla o dobře materiálně zabezpečené lidi, kteří podle výzkumu Schebelle a kol. (2013) mezi cizinci z Vietnamu a Ukrajiny měli nejméně obtížně uhradit základní životní náklady v ČR.

Neméně relevantním impulsem příchodu ruských občanů do ČR je možnost studia na českých školách. Vzdělání má v ruském hodnotovém žebříčku vysokou prioritu a český školský systém je vnímán jako velmi kvalitní. Výhodou je rovněž bezplatnost českého školství. Avšak i soukromé školy, které se již na ruskou klientelu cíleně zaměřují, jsou pro ně výhodné, neboť školné a další studijní náklady jsou v ČR nepoměrně nižší, než na západních univerzitách. Zájem ruských studentů o české vysoké školy dokládají statistiky MŠMT. Např. v roce 2014 zaujímali Rusové v bakalářském studiu více než třetinu (37,5 %) studentů původem z třetích zemí, zatímco studenti z Ukrajiny méně než pětinu (16,2 %) a studenti z Vietnamu pouhou desetinu (9,9 %). Převažující zastoupení Rusů pozorujeme i ve studiu magisterském a doktorandském - viz graf č. 1.

Rusové přicházejí do ČR studovat i na střední školy. Podle údajů MŠMT na střed-

Graf č. 1 Rusové, Ukrajinci a Vietnamci na českých vysokých školách



ních školách studuje 1038 ruských studentů, tj. zhruba třetina všech studentů z třetích zemí. V relaci k ostatním komunitám mají Rusové jedno z nejvyšších zastoupení. V rámci rozhovorů s experty byla respondenty několikrát zmiňována cílevědomost, náročnost a vysoké požadavky na disciplínu ze strany ruských rodičů (Vavrečková, Gazdagová, 2015).

Na konci roku 2015 se stalo studium v ČR hlavním deklarovaným účelem pobytu ruských občanů v ČR. Z celkového

počtu přechodných pobytů⁴ této komunity představuje studium téměř dvě pětiny (37,5 %). Podíl je o 7 % vyšší než druhý nejfrekventovanější důvod pobytu, kterým je zaměstnání/podnikání a o 15 % vyšší než rodinné důvody. To je naprostá odlišnost od souhrnu CTZ vč. nejpočetnější komunity Ukrajinců a Vietnamců, u nichž je jednoznačně hlavním důvodem pobytu v ČR zaměstnání/podnikání, na druhém místě figurují rodinné důvody a studium zaujímá až třetí příčku priorit (viz tabulka č. 2).

Tabulka č. 2 Deklarované důvody k přechodnému pobytu v ČR k 31. 12. 2015

| účely pobytu v ČR | cizinci celkem | | Rusko | | Ukrajina | | Vietnam | |
|------------------------------|----------------|-------|--------|-------|----------|-------|---------|-------|
| | abs. | v % | abs. | v % | abs. | v % | abs. | v % |
| zaměstnání/ podnikání | 37 437 | 44,6 | 4639 | 30,5 | 16 777 | 59,7 | 5556 | 55,9 |
| studium | 15 642 | 18,6 | 5702 | 37,5 | 2188 | 7,8 | 331 | 3,3 |
| rodinné důvody | 23 737 | 28,3 | 3379 | 22,2 | 6934 | 24,7 | 3696 | 37,2 |
| humanitární a jiné důvody | 7042 | 8,5 | 1496 | 9,8 | 2223 | 7,9 | 348 | 3,5 |
| celkem | 83 858 | 100,0 | 15 216 | 100,0 | 28 122 | 100,0 | 9931 | 100,0 |

Zdroj: ŘSCP ČR

Tabulka č. 3 Oprávnění CTZ k trvalému pobytu v ČR k 31. 12. 2015

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | index 2015/2011 |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|--------------------|
| CTZ celkem | 282 877 | 274 553 | 267 404 | 266 567 | 264 380 | 0,93 |
| CTZ s trvalým pobytem | 136 761 | 150 756 | 170 636 | 179 717 | 184 952 | 1,35 |
| podíl trvalých pobytů z toho | 48,3 | 54,9 | 63,8 | 67,4 | 68,9 | - |
| Rusové | 14 192 | 15 351 | 17 224 | 18 770 | 19 494 | 1,37 |
| Ukrajinci abs. | 50 216 | 57 770 | 68 648 | 74 031 | 77 492 | 1,54 |
| Vietnamci abs. | 37 567 | 39 722 | 43 875 | 45 582 | 46 969 | 1,25 |
| podíl Rusů s trvalým pobytem v ruské komunitě | 43,4 | 46,2 | 51,5 | 54,1 | 56,2 | - |
| podíl Ukrajinců | 42,2 | 51,3 | 65,2 | 70,9 | 73,4 | - |
| podíl Vietnamců | 64,5 | 69,3 | 76,4 | 80,4 | 82,5 | - |

Poznámky: Číselné údaje z ČSÚ a ŘSCP se mohou lišit v řádu jednoho procentního bodu a méně, což nemá na vývojové tendence žádný vliv.

Zdroj: ŘSCP ČR

Tabulka č. 4 Získání českého občanství

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | index 2015–2011 |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------------|
| občanství ČR získané CTZ během roku | 996 | 1165 | 1740 | 4063 | 2213 | 2,2 |
| z toho: | | | | | | |
| Rusové s českým občanstvím | 61 | 163 | 142 | 481 | 305 | 5,0 |
| ruská komunita celkem | 32 708 | 33 281 | 33 415 | 34 684 | 34 710 | |
| podíl Rusů s českým občanstvím v ruské komunitě | 1,9 | 4,9 | 4,2 | 1,4 | 8,8 | |
| Ukrajinci s českým občanstvím | 500 | 512 | 947 | 2077 | 1042 | 2,1 |
| Ukrajinci celkem | 119 025 | 112 647 | 105 239 | 104 388 | 105 614 | |
| podíl Ukrajinců v ukrajinské komunitě | 4,2 | 4,5 | 8,9 | 2,0 | 9,9 | |
| Vietnamci s českým občanstvím | 86 | 79 | 166 | 298 | 271 | 3,15 |
| Vietnamci celkem | 58 265 | 57 360 | 57 406 | 56 666 | 56 900 | |
| podíl Vietnamců ve vietnamské komunitě | 1,5 | 1,4 | 2,9 | 5,3 | 4,8 | |

Zdroj: odd. státního občanství a matrik MV ČR

Další tendence v souboru celé cizinecké populace třetích zemí i jednotlivých komunit je dlouhodobé navýšování počtu i podílu trvalých pobytů. Pro integraci má tato skutečnost zásadní význam, neboť trvalý pobyt znamená vyrovnané pozice s českými občany na trhu práce, v oblasti sociálního dávkového systému i zdravotního pojištění. **Na konci druhého pololetí 2015 získalo trvalý pobyt v ČR 184 952 CTZ, tj. téměř 70 % všech CTZ žijících v ČR.** Zlom těsně nadpoloviční většiny trvalých imigrantů poprvé nastal v prvním pololetí roku 2012 (51 %) a od té doby se jejich počty lineárně zvyšují (12/2012 54,9%, 12/2013 63,8 % atd.). Z tabulky č. 3 je patrný nárůst trvalých pobytů všech hlavních cizineckých minorit, Rusy nevyjímaje. **Od roku 2011 se**

zvyšil počet Rusů s trvalým pobytem o téměř 40 % a trvalí imigranti tvoří v ruské subpopulaci více než polovinu (56,2 %). Vyjádřeno v absolutních číslech k 30. 12. 2015 žilo v ČR zhruba 20 000 osob (19 494) ruského původu s oprávněním zde trvale pobývat. V relaci k ostatním imigrantům se jedná o nižší podíl. Tempo růstu je oproti Ukrajincům pomalejší, oproti Vietnamcům naopak strmější, třebaže podíl trvalých vietnamských imigrantů je ze všech komodit jednoznačně nejvyšší.

Synonymem nejvyššího stupně integrace je **získání občanství v hostitelské zemi.** Mezi imigranty z třetích zemí stoupl počet udělených občanství ČR výrazně mezi rokem 2012 a 2013 (o 49 %), ale skokový nárůst (o 200 %) byl zaznamenán v prvním

polovině r. 2014. Bylo to v souvislosti s legislativní změnou, umožňující cizincům dvojí občanství. V souvislosti s tím se v letech 2011–2015 počet udělených občanství zvýšil více než dvojnásobně (+222 %).

Řízené rozhovory i kvantitativní údaje potvrzují, že o občanství ČR je mezi Rusy zájem. České občanství získalo 305 osob ruského původu, tj. 8,8 % ruské komunity v ČR a jeho dynamika **je u Rusů ve srovnání s Ukrajinci a Vietnamci nejvyšší.** Oproti r. 2011 evidujeme mezi Rusy pětinásobné navýšení, což je vysoko nad průměrem celého souboru i obou srovnávaných cizineckých komunit (viz tabulka č. 4).

Z hlediska demografie zaujme v ruské komunitě **dlouhodobě vysoký podíl žen,** který za posledních šest let neklesl pod 50 %. Početní stavy ruských imigrantek se rok od roku zvyšují, ale plynule zvyšují. V roce 2009 tvořily ženy v ruské subpopulaci 54 %, v roce 2011 již 55 %, v následujících dvou letech osciloval jejich podíl okolo 56 %. V roce 2014 byla tato hodnota překročena (56,6 %) a o rok později (12/2015) tvořily ženy v ruské subpopulaci již podíl výrazně nadpoloviční (57,2 %). Ten je cca o deset procent vyšší než v celé cizinecké populaci pocházející z třetích zemí, navzdory tomu, že i zde podíl žen pozvolna narůstá. Trend zřejmě vyplývá ze snazšího uplatnění žen na trhu práce, jak v době ekonomické krize, tak aktuálně jsou stále žádané ošetřovatelky, pečovatelky, pomocnice v domácnosti, ženy na hlídání dětí atd. V souhrnu CTZ však muži dosud převládají (53,3 %).

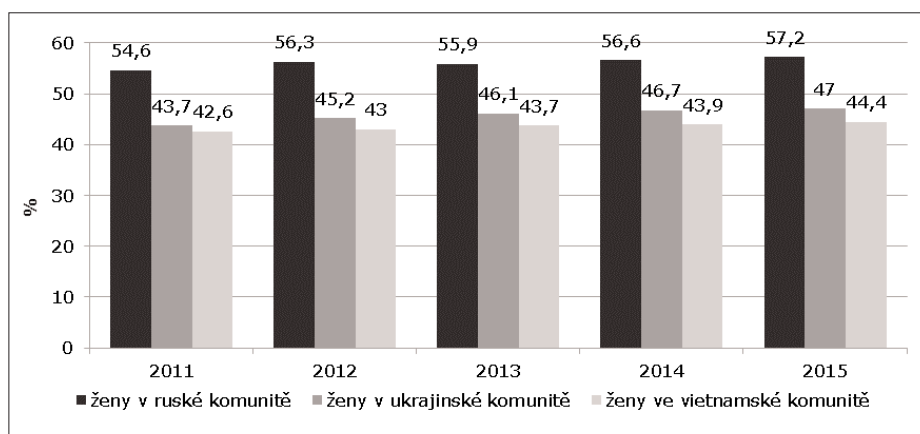
Vyšší výskyt žen mezi v ČR žijícími Rusy lze hledat i v migračních motivech. Sondážní šetření ukázalo, že zastřešujícím důvodem pro odchod do České republiky byla touha po „lepší životě“. Z hlediska „push-pull teorie“ (Bogue, 1963; Jansen, 1969; Lee, 1969) byly ze strany žen jako „push faktory“ (tj. faktory, které vytlačují migranty ze země původu) zmiňovány především:

- ekonomické důvody - špatné finanční ohodnocení v domovské zemi a obtížnost sehnat práci;
- genderová diskriminace;
- špatná ekologická situace, problémy týkající se veřejných služeb, zejm. zdravotnictví;
- alkoholismus ruských mužů.

„*Pracovala jsem jako vědecká pracovníce - výzkumnice a chtěla jsem se ve svém životě věnovat převážně vědě. Nicméně v Petrohradě, kde jsem v tu dobu žila, to nebylo možné z finančních důvodů především proto, že v základním výzkumu mzdy vědeckých pracovníků byly extrémně nízké a vlastně nešlo vůbec existovat.*“

„*Tam v Rusku existovala docela velká diskriminace z genderového hlediska. S kolegyní, která tam se mnou pracovala, nám řekli, že jsme vdány a máme kde bydlet, tak nepotřebujeme lepší plat.*“

Graf č. 2 Podíl ruských migrantek ve srovnání s ukrajinskou a vietnamskou komunitou



„Já jsem těžký astmatik, takže mě rodiče přivezli, protože jsem v Rusku nemohla přežít. Tam říkali, že do dvaceti prostě zemřu.... Lékařská péče a podnebí. Všechno dohromady. Prostě cesta v Moskvě má pět pruhů, takže se tam nedá moc dýchat. Tam je zácpa i ve tři ráno. Ekologie je na hrozně nízké úrovni.“

„Strašně se bojím alkoholismu. To si myslím, že je taková pečeť na tom ruském národu a bohužel jsem se s tím setkala u svého dědy... Takže možná i proto, když o tom přemýšlím, tak si říkám, že je dobře, že jsem tady. Prostě alkoholismus a násilí a vlastně to, co z toho pak vzniká.“ (Nataša)

Obdobně jako u studií (Drbohlav a Janičko 2007) se zde objevuje motiv vyšší bezpečnosti pro migrující rodiny.

„Táta měl v Rusku podnikání, ale rozhodli jsme se, že bude lepší žít v jiném státě. Tam nebyly vůbec žádné dobré podmínky pro podnikání. Je tam obrovská korupce a vše co s ní souvisí, tak jsme si řekli, že se raději odstěhujeme.“

„Kvalita života v Rusku je mnohem nižší, perspektiva je nejasná..., a k tomu ve všem pořád nejistota“.

Mezi „pull faktory“ (tj. faktory, které přitahují migranty do cílové země), uváděly ruské respondentky nejčastěji lepší ekonomické důvody a nabídky v zaměstnání, vyšší bezpečnost pro svoji rodinu, větší možnosti uplatnění v oboru nebo kariéerní růst.

„Mamka chtěla lepší práci a život. Důvody odchodu nebyly spojené s politickou situací. Máma je malířka a v Rusku se nedokázala prosadit, je tam hodně malířů, zatímco v ČR vyniká.“

„V ČR je klidnější atmosféra, především větší bezpečnost z kriminálního hlediska. Nejvíce se mi líbí, že cítím, že můžu svůj život a život společnosti ovlivňovat. Že jsou lidé, kteří stojí o můj názor ... Ta svoboda pro mě je velmi.“

Opakovaně byla zmiňována možnost studovat v České republice na vysokých školách, a to zdarma.

„Já jsem chtěla jet studovat do zahraničí, do Evropy a před tím jsem strávila 2x letní prázdniny v Anglii a původně jsem chtěla jet do Anglie, jenže tam to bylo moc drahé. V té době se přestěhovali jedni známí sem. Oni my zjistili, že Karlova univerzita je dobrá, je uznávaná, a že když budu studovat v češtině, tak navíc je to i zadarmo.“

Řada motivů by v konečném důsledku zřejmě nevedla k opuštění domovské země, pokud by se k nim nepřidaly i osobní důvody (Drbohlav, Uherek, 2007). V našem případě se jednalo především o rodinné problémy, někdy o touhu po poznání a dobrodružství.

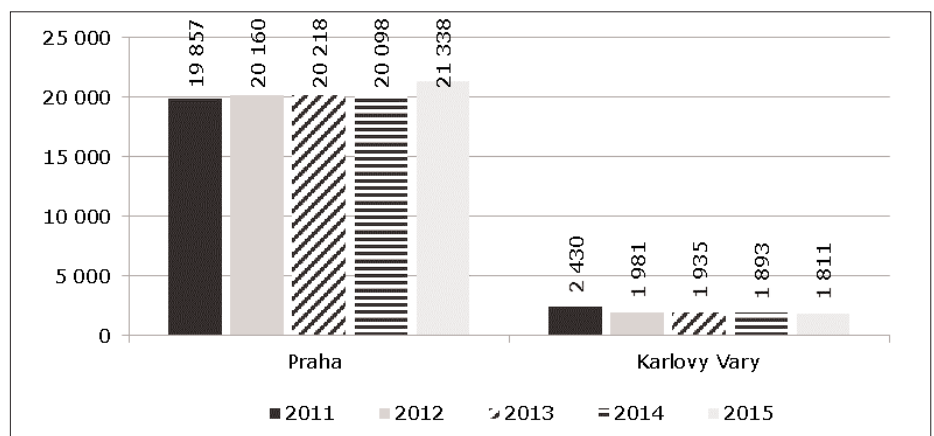
„Když otcím zemřel, matka volala, protože potřebovala pomoc. Pozvala jsem ji i Milu s celou rodinou do Čech.“

„Byla to velice zajímavá příležitost poznat svět a najít nějakou jinou zkušenost“.

Tabulka č. 5 Ženy - migrantky

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-----------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| CTZ - celkem | 282 877 | 274 446 | 267 404 | 266 400 | 271 291 |
| z toho ženy | 125 455 | 125 608 | 122 850 | 123 065 | 126 636 |
| v % | 44,3 | 45,8 | 45,9 | 46,2 | 46,7 |
| Rusové celkem | 32 708 | 33 281 | 33 415 | 34 684 | 34 710 |
| z toho ženy | 17 869 | 18 723 | 18 691 | 19 625 | 19 849 |
| podíl žen v ruské komunitě | 54,6 | 56,3 | 55,9 | 56,6 | 57,2 |
| Ukrajina - z toho ženy | 43,7 | 45,2 | 46,1 | 46,7 | 47,0 |
| Vietnam - z toho ženy | 42,6 | 43,0 | 43,7 | 43,9 | 44,4 |

Graf č. 3 Vývoj počtu Rusů v Praze a Karlových Varech



Zdroj: ČSÚ. Cizinci v ČR 2013, 2014, 2015 a 2016

Samotný proces přesídlení ruských rodin s dětmi do ČR byl často postupný. Jako první zpravidla přicházel otec, který začal v ČR pracovat (podnikat) a zajistil vše potřebné, zejména bydlení. Za ním přicházela manželka a děti. V některých případech v první fázi přišli oba rodiče, děti zůstaly v Ruské federaci většinou v péči prarodičů. Poté co byl zajištěn určitý socioekonomický status, došlo k přesídlení celé rodiny (Vavrečková, Dobiášová, 2015).

Dalším charakteristickým rysem ruské komunity je její prostorová koncentrace. Podle statistických údajů žije převážná většina ruských imigrantů v Praze. V absolutních číslech se jedná o 21 338 osob, tj. 61,5 % ruské komunity žijící v České republice (stav k 31. 12. 2015). Při troše zjednodušení lze konstatovat, že přibližně každý dvacátý obyvatel Prahy je původem z Ruska. Vývoj posledních let ukázal, že hlavní město je pro ruské imigranty rok od roku přitažlivější. V roce 2009 žilo v hlavním městě 17 509 Rusů, na konci roku 2015 to bylo o 3829 osob více. Nárůst představoval více než pětinu s meziročním indexem růstu v rozmezí cca jednoho procenta.

Zhruba čtvrtina „pražských Rusů“ žije na Praze 5, další čtvrtina na Praze 6 a 4. V posledních letech se Rusové ve větší

miře stěhují i do Prahy 9 a 10 (celkem kolem 5000 osob).

V pořadí druhou nejoblíbenější destinací pro Rusy jsou **Karlovy Vary**, v roce 2015 zde žilo 1811 Rusů. Obliba Karlových Varů pramení mimo jiné i z historických důvodů (Čepelák, 2010), nicméně **počet Rusů zde v posledních letech pozvolna klesá.** Úbytek oproti roku 2014 není sice nijak dramatický (představuje odchod 82 osob), ale oproti roku 2009 je jejich stav téměř o čtvrtinu nižší.

Odchod ruských imigrantů z Karlových Varů potvrdily i expertní rozhovory s místními zastupiteli a místními představiteli nevládních a neziskových organizací. Ti se shodně domnívají, že Karlovy Vary jsou pro Rusy a jejich současné aktivity již „malé“ a Praha, jako hlavní město, jim skýtá vyšší možnosti v oblasti podnikání, vzdělávání i v kulturním vyžití (Gazdagoová, 2015).

Koncentraci Rusů nacházíme i v lokalitách v okolí Prahy, zejména v oblasti **Praha-západ**. Koncem roku 2015 zde žilo 1554 osob ruského původu (což není nikterak dramatický rozdíl oproti počtu Rusů v Karlových Varech). **Na Praze-východ** žije sice méně Rusů (957 osob, tj. 2,8 %), nicméně přírůstek oproti r. 2009 činí více než pětinu.

Z lokálních preferencí je nutné ještě zmínit **Brno, kde počty Rusů v posledních pěti letech signifikantně stoupají** - oproti roku 2009 o 260 %. Oblíbenou destinací byly pro migranty původem z Ruské federace i lázně Teplice, ale jejich počet v posledních letech plynule klesá.

V uvedených lokalitách žije dominantní část ruské populace a její prostorová koncentrace je podstatně vyšší, než u protějšků z Ukrajiny a Vietnamu, kteří jsou v rámci ČR více rozptýleni. Zatímco 80 % Rusů žije v šesti uvedených lokalitách, u Ukrajinců se jedná o podíl 60 %, u Vietnamců, jejichž zastoupení je na českém území nejrovnoměrnější, to není ani polovina (44,3 %). V samotné Praze žije 62 % Rusů, ale jen 43 % Ukrajinců a necelých 20 % Vietnamců. Koncentrace imigrantů s ruským původem je ze srovnávaných cizineckých subpopulací nejintenzivnější. Projevem ruské izolace od majoritní společnosti je tzv. etnická ekonomika, kdy ruští podnikatelé zaměstnávají ve větší míře své krajanů (Kotrusová in Vavrečková a kol., 2015). Rusové mají v ČR vlastní obchody (s ruským zbožím), banky, pravoslavné kostely, vydávají ruská periodika, často pracují u svých krajanů nebo je sami zaměstnávají, a i bydlení hledají poblíž svých krajanů. Z rozhovorů s odborníky (v Praze i Karlových Varech) vyplynulo, že vztahy Rusů s majoritou se nejeví jako vyloženě konfliktní a problémové, ale určitá nedůvěra na obou stranách panuje. To potvrzuje i výzkum Schebelle (2013) zjištěním, že málo Rusů vyhledává institucionální pomoc, i když o ní ví, a v případě větších problémů se obrací především na své krajanů.

Za jeden z faktorů sociální integrace považuje Bosswick, Heckmann (2006) postoj cizince ke sňatku s příslušníkem majority. Většina námi dotázaných respondentů se nebrání sňatku s občanem České republiky, a to jak pro ně osobně či pro jejich děti (Dobiášová, 2015).

„... vyhledávám si dívku, ale vůbec nezáleží na tom, jestli to bude Češka nebo Ruska.“ (Pavel)

„Kdyby si syn vzal Češku nebo Rusku nebo jinou cizinku, mně na tom až tak moc nezáleží, nebyl by to problém. Myslím, že můj syn je zvyklý na zdejší poměry... Hlavně aby byla hodná.“

Od roku 2009 přibývá počet sňatků ruských žen s českými muži a v případě sňatku žena cizinka - muž Čech, stojí Rusko hned za Slováků a Ukrajinou.

Pro integraci v hostitelské zemi je snad nejpodstatnější znalost jejího jazyka. K zvládnutí češtiny využívají Rusové nejčastěji soukromé učitele, jazykové kurzy nebo cílenou komunikaci s českou majoritou. V šetření se objevil i zajímavý způsob k zdokonalení češtiny prostřednictvím projektů zaměřených na dobrovolnickou práci v českém prostředí.

„...od začátku jsem byla zaměřená na to, že když žiješ v cizí zemi, tak musíš mluvit tím jazykem. V práci jsme mluvili anglicky a všechny podklady byly v angličtině. Češtinu jsem měla na velmi základní úrovni. Snažila jsem se chodit na nějaké kurzy, ale to bylo hodně časově náročné. Dívala jsem se hodně na české pořady, ale stále to nebylo ono... Pak jsem objevila dobrovolnické centrum v nemocnici Krč, kde jsme žili a tak jsem se rozhodla, že se tam přihlásím jako dobrovolník.“

Z hlediska plánovaných perspektiv imigrantů v dalších letech bylo zjištěno, že všichni dotázaní chtějí v ČR zůstat a přejí si to i pro své děti, kterým se zde snaží zajistit co nejlepší podmínky.

„První roky jsem nechtěla jet ani na návštěvu a nemohla jsem si představit, že by se mi mohlo stát něco horší než se vrátit do Ruska.“

„Na nic si nestěžuju, líbí se mi tady a cítím se tu doma a ani se nechci nikam v nejbližších letech stěhovat. Chci dokončit školu a najít si práci. Možná bych chtěl pomáhat tátovi v podnikání. On má několik malých podniků a nestihá, tak bych mu mohl pomáhat. Za druhé bych možná chtěl založit nějaké svoje malé podnikání.“

„Dělám tady už zázemí i pro děti. Teď se mi povedla zázračná věc - dostala jsem hypotéku. Já bydlím ve svém. Koupil mi to rodiče. Ale za tu hypotéku jsem vzala nový byt, který pronajímám. Z toho se platí ta hypotéka a až děti vyrostou, tak budou mít svoje bydlení.“

Diskuze a závěry

V úvodu článku bylo poukázáno na relevanci znalosti konkrétní cizinecké komunity, jako předpokladu pro její úspěšnou integraci v hostitelské zemi. Příspěvek nepokrývá všechna specifika ruské subpopulace žijící na českém území, ani to nebylo jeho cílem. Jistá omezenost vyplývá z toho, že uvedené poznatky vycházejí převážně z administrativních databází jednotlivých resortů, nejsou vzájemně neprovázané a řízené rozhovory s odborníky a ruskými imigranty mají z hlediska rozsahu charakter spíše výzkumné sondy, obohacující/vysvětlující zjištění kvantitativních dat. Na pozadí vývoje početně významných komunit Ukrajinců, Vietnamců i souhrnu CTZ bylo zjištěno, že **počet občanů z Ruské federace na českém území v posledních letech pozvolna lineárně narůstá (vč. krizových let)** navzdory tomu, že většina cizinců v ČR v té době své stavy signifikantně snížila. Od roku 2011 do roku 2015 poklesl počet CTZ o pět procent, počet Ukrajinců o více než desetinu a ze země odcházeli i migranti z řady jiných zemí, vč. Vietnamu. Ruská komunita v té době o 6 % své zastoupení v ČR navýšila a pozvolně, ale lineárně přichod Rusů do ČR pokračuje. Na konci roku 2015 žilo na

českém území 34 710 ruských imigrantů, o šest měsíců později 35 386 osob.

Hlavní zjištěné „push faktory“, stojící za odchodem z domovské země korespondují se závěry dříve provedených výzkumů (Drbohlav, Janičko, Schebelle). Jedná se především o ekonomické důvody, nedostatečné finanční ohodnocení v zemi původu, nevhodné podmínky pro podnikání a vysokou míru nezaměstnanosti. Často zmiňovaným důvodem odchodu byly i špatně fungující veřejné služby, korupce a celkově nižší kvalita života v Ruské federaci. Ve vztahu k ženám, kterých je na rozdíl od ostatních cizineckých komunit mezi v ČR žijícími Rusy převaha (57 %), byla důležitým „push faktorem“ genderová diskriminace v ruské společnosti a obavy z rozšířeného alkoholismu ruských mužů. **Za širokým spektrem „pull faktorů“ se skrývá zejména podobné kulturní prostředí, blízkost jazyka, výhodná poloha v rámci Evropy, v ČR žijící členové rodiny, přátelé a známí, a v neposlední řadě možnost studia na českých školách.** Potvrzen byl i motiv bezpečného zhodnocení finančních prostředků i zajištění vyšší bezpečnosti ruských rodin (Janičko, 2010; Schebelle, 2012). Rusové, na rozdíl od ostatních cizinců (CTZ), preferují převážně mimoekonomické důvody pobytu, z čehož pramení i jejich podstatně nižší závislost na českém trhu práce.

Ruská komunita je zpravidla zámožná a převládají u ní **investiční aktivity a podnikání**. Podle údajů firmy Bisnode, a. s., jsou Rusové nejčastějším zahraničním majitelem v ČR založených firem. Dominantní podíl (60 %) ruských firem operuje v obchodních aktivitách a správě nemovitostí. Na rozdíl od Němců, kteří v průběhu uplynulých dvaceti let investovali do české ekonomiky, průmyslu a bankovního sektoru, šli Rusové v uplynulém desetiletí častěji cestou zakládání nových společností, nebo skupování celých firem, např. síť benzinových stanic Lukoil, a. s., Škoda Jaderné strojírenství, a. s., plynová dodavatelská společnost Vemex, Sberbank CZ atd. (Pojer in Vavrečková a kol., 2015).

Charakteristickým rysem ruské komunity je enormní zájem o studium na českých školách. V roce 2015 bylo studium důvodem k pobytu v České republice pro téměř dvě pětiny (38 %) držitelů dlouhodobých oprávnění původem z Ruska, to je hodnota dvakrát vyšší než v celém souboru CTZ. Ještě markantnější rozdíly jsou v relaci k dvěma početně významným komunitám, studium jako účel dlouhodobého pobytu má pouze 8 % Ukrajinců a 3 % Vietnamců. Pro přicházející ruské imigranty je studium na českých školách prvořadým deklarovaným účelem pobytu v ČR, zaměstnání a rodinné důvody stojí (na rozdíl od ostatních cizineckých komunit) až na druhém a třetím místě. Zvyšující se zájem Rusů o studium na českých školách byl opakovaně zmiňován i v roz-

hovorů s experty. Za posledních pět let se počty ruských studentů na středních školách zvýšily o více než třetinu. Nejvýrazněji převyšují Rusové své protějšky z třetích zemí na vysokých školách v **bakalářském a magisterském studiu**. Podle statistik MŠMT bylo v roce 2014 v bakalářském a magisterském studiu registrováno 4078 ruských studentů, 1825 studentů z Ukrajiny a 1011 z Vietnamu.

Z rozhovorů s ruskými respondenty vyplývá, že významným motivačním impulsem pro studium v ČR je jeho bezplatnost (viz jazyková příbuznost a relativně snadné složení zkoušky z ČJ) a vidina diplomu ze země EU. V této souvislosti by bylo významně přínosné zjistit potenciál ruských absolventů uvažujících o návratu do země původu, o práci a životě v ČR, nebo o odchodu do některé západní, příp. zaoceánské země.

Pro Rusy je dále typická prostorová koncentrace. Ta souvisí s relativní samostatností a izolovaností od majoritní populace, etnickou ekonomikou (se zaměstnáváním krajanů) a silnými vazbami mezi příslušníky ruské komunity navzájem. Tím byly potvrzeny závěry Drbohlava i publikované závěry Janička. Kvantitativní údaje dokládají, že většina (62 %) ruských imigrantů žije v Praze a vývoj posledních let ukázal, že Praha je pro Rusy stále přitažlivější (oproti roku 2009 nárůst o více než pětinu). Silná ruská komunita žije na Praze 5, Praze 6, ve Stodůlkách (MČ Praha 13), Rusů permanentně přibývá i na Praze 9 a Praze 10, nicméně absolutní prostorová koncentrace Rusů v Praze zatím není. Jejich výraznější koncentraci nalazeme v Karlových Varech, ale počet Rusů v Karlových Varech v posledních letech klesá, oproti roku 2009 představuje pokles téměř o čtvrtinu původního stavu. Praha skýtá Rusům vyšší možnosti podnikání, studia i kulturního využití. V Praze a jejím okolí (Praha - západ, Praha - východ), v Karlových Varech a v Brně žije dominantní část (80 %) ruské subpopulace, Ukrajinců se v příslušných lokalitách nachází 60 % a Vietnamců méně než polovina.

Z rozhovorů s ruskými imigranty vyplývá, že převážná většina z nich plánuje v ČR trvale žít, nalézt zde svůj domov pro sebe i své děti. Dokladem toho je nejen značný zájem Rusů o trvalý pobyt v ČR (což je vzhledem k získání rovnoprávné pozice s českými občany dlouhodobá tendence u všech CTZ), ale oproti jiným cizincům výrazně vyšší zájem o získání českého občanství. Index vývoje osob s českým občanstvím byl v ruské komunitě mezi lety 2011–2015 více než dvojnásobně vyšší, než souhrnu CTZ a významně převyšuje počet udělených občanství u Ukrajinců a Vietnamců.

Navzdory deklarovaným perspektivám ruských imigrantů může být jejich integrace do české společnosti komplikována dvěma

factory. Materiálně zajištění a nadprůměrné vzdělání Rusové (všichni respondenti měli vysokoškolské vzdělání) vykazují určitou uzavřenost a tendence k ekonomické, sociální a prostorové koncentraci, což může jejich integrační proces znesnadňovat. Druhou potenciální bariérou je postoj české společnosti, která není k ruským imigrantům příznivě nakloněna. Opakované výzkumy CVVM dlouhodobě potvrzují poměrně negativní vnímání občanů z Ruské federace, které má nepochybně historické kořeny. V šetření z března 2016 byli Rusové sympatičtí pro 22 % Čechů, ale nesympatičtí pro 34 % dotázaných a větší důvěrou mezi českými občany disponují Vietnamci i Bulhaři. Provedené výzkumy v této oblasti odhalují, že cizinci, kteří v České republice dlouhodobě žijí, tento postoj vnímají. Podle zjištění Schebelle a kol. (2013) imigranti poměrně silně pociťují nálady majoritní společnosti i její tlak na absolutní přizpůsobení. Tento pocit byl nejintenzivněji vnímán občany Ruské federace.

- 1 Viz projekt „Indikátory integrace cizinců z třetích zemí v ČR a začlenění ruské komunity do většinové společnosti, EIF 2013-01“, a dříve řešené projekty (2009–2015), zadavatel MV ČR.
- 2 Respondenti byli vybráni s cílem co nejvyššího pokrytí spektra cizinců z Ruské federace, tj. z odlišných věkových i sociálních skupin (podnikatelé, zaměstnanci na různých pozicích, studenti, ekonomicky neaktivní) a délky pobytu v ČR. Celkem se jednalo o 12 hloubkových rozhovorů.
- 3 Při výběru respondentů bylo přihlíženo k tomu, aby byly pokryty základní oblasti problematiky související s imigrací Rusů a jejich inkluzí. Výběrový vzorek tvořilo celkem 10 expertů, z toho sedm pocházelo z Prahy, tři z Karlových Varů.
- 4 Účely pobytu jsou zjišťovány Ředitelstvím služeb cizinecké policie (ŘSCP) u přicházejících cizinců z třetích zemí před udělením povolení k přechodnému pobytu v ČR.

Literatura

- Bosswick, W., Heckmann, F. (2006) *Social integration of immigrants: Contribution of local and regional authorities*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Čepelák, V. (2010). Rusové v Karlových Varech očima místních obyvatel. Lidé města, (03), s. 589–607.
- ČSÚ (2014a). Cizinci v ČR 2016. Praha: ČSÚ, ISBN 978-80-250-2582-6.
- CVVM. *Vztah české veřejnosti k národnostním skupinám žijícím v ČR*. Únor 2015.
- Drbohlav, D., Lupták, M., Janská, E., & Bohuslavová, J. (2005). *Ruská komunita v České republice (Výsledky dotazníkového šetření)*. Poslední revize, 16(6).
- Drbohlav, D., Lupták, M., Janská, E., Bohuslavová, J. *Ruská komunita v ČR*. 2009 [cit. 2011-04-05]. Dostupné z: <http://www.cizinci.cz/files/clanky/129/ruska_komunita.pdf>.
- Immigrant Integration Indicators - Proposal for Contributions to the Formulation of a System of Common Integration Indicators, 2007.
- Indicators of Integration final report, 2004.
- Janičko, M. (2012). *Pražští Rusové*. Naše společnost (Our Society), 10(2), 3–9.
- OECD (2012). *Settling*. In: OECD Indicators of Immigrant Integration 2012, OECD Publishing. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264171534-en>
- Pipková, Salačová. *Ruská národnostní menšina v Čechách*. Hospodářská a kulturní studia PEF ČZU

- v Praze, 2009. Dostupný z: http://www.hks.re/wiki/rusove_v_zechach
- Schebelle, D., Horáková, M. (2012) *Bariéry integračního procesu reflexí cizinců z třetích zemí*. Praha, VÚPSV, v. v. i.
- Schebelle, D., Horáková, M., Bareš, P., Kubát, J. (2013) *Kontinuální sledování bariér integrace cizinců z třetích zemí se zřetelem na činnost asistenčních služeb*. Praha, VÚPSV, v. v. i.
- Vavrečková, J., Dobiášová, K. (2015) *Začlenění ruské komunity do většinové společnosti*. Praha, VÚPSV, v. v. i.
- Vavrečková, J., Pojer, (2016) *Soustava kvantitativních ukazatelů monitorujících integraci cizinců z třetích zemí*. Interní studie, VÚPSV, v. v. i.
- Vavrečková J., Pojer P., Szabo J., Kotrusová M. (2015 a) *Charakteristika ruské komunity žijící na českém území*. Interní studie VÚPSV, v. v. i.
- Vavrečková, J., Dobiášová, K., Gazdagová M. (2015 b) *Začlenění ruské komunity do většinové společnosti*. Interní studie VÚPSV, v. v. i.

Autorka PhDr. Jana Vavrečková (jana.vavreckova@vupsv.cz) působí jako výzkumná pracovnice Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i. (Research Institute for Labour and Social Affairs - RILSA), Dělnická 213/12, Praha 7, Česká republika.

Nezaměstnaných bylo v červnu nejméně za posledních 19 let

K 30. 6. 2017 evidoval Úřad práce ČR celkem 297 439 uchazečů o zaměstnání. To je o 11 082 méně než v květnu a o 86 889 méně než před rokem. Zároveň jde o nejnižší počet nezaměstnaných od června 1998, kdy jich tehdejší úřady práce evidovaly 289 537. Z celkového počtu lidí bez práce bylo v uplynulém měsíci 274 499 dosažitelných uchazečů. Podíl nezaměstnaných osob klesl na 4 % (květen 2017 - 4,1 %, červen 2016 - 5,2 %). Meziměsíčně i meziročně se zvýšil počet volných pracovních míst. Zaměstnavatelé jich v červnu nabízel prostřednictvím ÚP ČR 183 500, více než 17 800 z nich pak na DPP nebo DPČ. V mezinárodním srovnání měla ČR podle posledních dostupných dat EUROSTATU (za květen 2017) nejnižší míru nezaměstnanosti v celé EU. Míra nezaměstnanosti podle EUROSTAT (Statistický úřad Evropského společenství), která se používá pro mezinárodní srovnávání a vychází z výsledků za květen 2017, ukazuje, že se Česká republika drží dlouhodobě pod průměrem EU. V tomto měsíci měla ČR nejnižší míru nezaměstnanosti v celé EU (sezónně neočištěná míra nezaměstnanosti ČR - 2,7 %, EU28 - 7,6 %, sezónně očištěná míra nezaměstnanosti ČR 3 %, EU28 7,8 %).

Podrobnosti na <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.

Informace o vývoji nezaměstnanosti v elektronické formě jsou zveřejněny na <http://portal.mpsv.cz/sz/stat>.

Zdroj: ÚP ČR

Fórum rodinné politiky

Odbor rodinné politiky a politiky stárnutí Ministerstva práce a sociálních věcí připravuje první ročník Fóra rodinné politiky, které se bude konat ve dnech 31. srpna a 1. září 2017 v Parkhotelu v Plzni.

Cílem této velké mezinárodní akce je vyvolat a podpořit soustavnou otevřenou veřejnou debatu týkající se cílů a zaměření rodinné politiky v České republice. Politická reprezentace, státní správa, sociální partneři, vědecké instituce, neziskové organizace, reprezentanti krajů, měst a obcí, zástupci firem a podnikatelských subjektů a dalších aktérů aktivních v podpoře rodin budou v rámci workshopů představovat svou činnost, diskutovat možná opatření a případně se pokusí najít nové příležitosti a řešení pro výzvy rodinné politiky, mezi něž zejména patří nízká porodnost, vysoká nestabilita rodin v ČR, propad životní úrovně spojený se založením rodiny, změna struktury rodin apod.

První Fórum rodinné politiky se bude konat na přelomu srpna a září, v dalších letech je plánováno vždy k Mezinárodnímu dni rodin, tedy k 15. květnu.

Svou účast přislíbil premiér ČR, pan Bohuslav Sobotka, četní poslanci a senátoři a přední odborníci z oblasti demografie, sociologie, ekonomie, psychologie i pedagogiky či zástupci relevantních mezinárodních organizací (OECD, Evropská komise apod.). Témata jednotlivých 20 workshopů a čtyř „politických“ panelů jsou vybrána tak, aby pokrývala celé spektrum aktuálních otázek rodinné politiky. Mezi tato témata patří například:

- „Patří dvouleté děti do mateřských školek?“
- „Nestabilita partnerských vztahů v současné společnosti“
- „Rodiny a bydlení: proč nemáme zákon, který všichni chtějí?“
- „Kdo zaplatí naše důchody?“
- „Je struktura výdajů v ČR na podporu rodin vyvážená?“
- „Tradiční rodina v 21. století“

Fóra rodinné politiky se bude moci zúčastnit až 300 zájemců z řad odborné veřejnosti, pro všechny akce bude zajištěno tlumočení z/do anglického jazyka. Vzhledem k velkému zájmu doporučujeme včasné přihlášení na martina.stybrova@mpsv.cz.

Zdroj: MPSV

APSS ČR vydala novou publikaci, jež je na trhu ojedinělá svým komplexním přístupem k problematice péče o osoby s demencí nejen v domácím prostředí

Kniha Marcely Hauke a kolektivu (Iva Holmerová, Radka Pešlová, Mária Wirthová, Kateřina Pištorová, Ranata Kainráthová) „Když do života vstoupí demence aneb Praktický průvodce péčí o osoby s demencí nejen v domácím prostředí“ reaguje na potřeby pracovníků a pečujících osob, kteří se profesně nebo osobně setkávají s člověkem s demencí ve stále větší míře.

Kniha tak zpracovává téma čtivým způsobem z pohledu sociálního, zdravotního, právního, ale i obyčejného lidského. Odpovídá na spoustu otázek, ale další otázky rovněž klade. Nevyhýbá se ani problémovým situacím, na které nelze najít jednoznačné řešení. Autoři rovněž poukazují na další problémy, které je potřeba řešit v celospolečenské diskuzi. Kniha se tak stává průvodcem při péči o osoby s demencí.

Z obsahu: Demence z pohledu geriatra, Rizikové faktory vzniku demence, Jak poznám demenci, Komunikace, Validace podle Naomi Feil, Poruchy chování, Zvládnutí dalších problémových situací, Spolupráce s dalšími subjekty, Ochrana práv osob s demencí, Individuální plánování,

Kapitola nejen pro rodinné pečující a další.

Knihu lze objednat v e-shopu http://shop-apsscr.alvepi.com/product.php?id_product=388, nebo na mailu marketing@apsscr.cz.



Kvalitní veřejné služby

Snižování regulační a administrativní zátěže a prosazování vysokých standardů transparentnosti, bezúhonnosti a odpovědnosti ve veřejné správě pomáhá zvyšovat produktivitu a posilovat konkurenceschopnost.

V méně rozvinutých členských státech a regionech může veřejným službám, které mají na starost rozvoj strategií v oblasti zaměstnanosti, chybět kapacita pro správnou a finančně efektivní realizaci takových strategií. Z tohoto důvodu projekty ESF pomáhají posilovat účinnost veřejné správy při poskytování veřejných služeb ve všech odvětvích. Podpora je k dispozici na základě dvou priorit:

- Efektivnější úřady: zvyšování kvality široké škály služeb, jež mohou využívat občané, pracovníci a uchazeči o zaměstnání ve svých městech, obcích a regionech.
- Posilování partnerství a spolupráce: pomoc orgánům veřejné správy a zúčastněným subjektům, například nevládním organizacím, při spolupráci a realizaci úspěšných programů.

Projekty ESF nabízejí zlepšení v celé řadě oblastí: například zvyšují kvalitu státních úředníků, kteří možná potřebují lepší přípravu jak v podpůrných rolích, tak v rolích, kdy musejí jednat s klienty; zajišťují zavádění informačních technologií na pracovišti, kdy větší využití těchto technologií může zlepšit účinnost a sdílení informací; a mění způsob, jakým organizace přistupují ke své práci, a díky tomu mohou využívat přístup více zaměřený na partnerství. Důležitou součástí těchto zlepšení je realizace iniciativ elektronické státní správy, jelikož díky nim jsou informace snadněji dostupné občanům a urychlují jejich jednání s místními a vnitrostátními orgány státní správy. Toto je však jen několik málo příkladů.

Podpora lepších veřejných služeb, kterou ESF poskytuje, zahrnuje modernizaci institucí trhu práce, jako jsou například úřady práce a služby zaměstnanosti, zdravotnické instituce a další. Podporuje se lepší vzdělávání a odborná příprava státních úředníků a pracovníků ve veřejném sektoru. ESF pomáhá zdokonalit řízení tvorby a realizace programů a zajišťuje, aby byla vyloučena všechna stanoviska. Pracovníci a nevládní organizace působící v oblasti zaměstnanosti, zdravotnictví, vzdělávání, sociálního začleňování a rovných příležitostí jsou vybízeni k účasti a zlepšování svých vlastních kapacit.

Zdroj: Evropský sociální fond

Poslanci schválili dlouhodobé ošetřovné. Pomůže při péči o člena rodiny

Poslanci schválili návrh Ministerstva práce a sociálních věcí na zavedení dlouhodobého ošetřovného. Nová dávka nemocenského pojištění pomůže od poloviny příštího roku rodinám ve výjimečných nebo krizových situacích s péčí o člena rodiny.

„Ošetřovatelské volno se týká lidí, kteří pracují a platí si nemocenské pojištění. Chceme, aby měli možnost postarat se například o dítě po vážném úraze nebo o nemocného seniora, kteří se tak budou moci léčit doma a nikoli ve zdravotnickém zařízení,“ řekla ministryně práce Michaela Marksová.

Dlouhodobé ošetřovné pomůže bezprostředně po propuštění ošetřovaného z nemocnice, například po vážném úraze nebo nemoci. V situaci, kdy je potřeba celodenně pečovat o jiného člena rodiny po dobu alespoň 30 dnů, bude možné požádat o dávku na dobu až 90 dnů ode dne propuštění z hospitalizace. Pečovat s nárokem na dávku bude možné o člena rodiny, u kterého došlo náhle k závažné zdravotní komplikaci, která si vyžádala hospitalizaci alespoň po dobu 7 kalendářních dnů a pokud zároveň nemocnice potvrdila, že jeho zdravotní stav po propuštění do domácího prostředí bude vyžadovat celodenní poskytování dlouhodobé péče alespoň po dobu dalších 30 kalendářních dnů. Potřebu péče v následujícím období potvrdí ošetřující lékař.

Rodiny získají čas bez obav uvážit, jak zajistit dlouhodobou péči o svého příbuzného, pokud by měla být dlouhodobá (více než 3 měsíce). Novelou zákona se odstraňují hlavní překážky, které v současné době péči v rodině omezují nebo znemožňují. Jedná se zejména o obavu ze ztráty příjmu a obava z výpovědi z práce při žádosti o neplacené volno. Pečujícímu, ať již zaměstnanci nebo OSVČ, bude po dobu poskytování dlouhodobé péče náležet z nemocenského pojištění náhrada ztráty příjmu z výdělečné činnosti, která musela být přerušena, a to ve stejné výši jako v případě krátkodobého ošetřovného, tj. 60 % denního vyměřovacího základu. V průběhu péče nemůže zaměstnanec dostat výpověď a po ukončení péče mu nová úprava v zákoníku práce dále garantuje původní práci i návrat na stejné pracovní místo.

Aby byly vyváženy i zájmy zaměstnavatele, nebude poskytnutí pracovního volna pečující osobě automatické. Pokud zaměstnanec záměr pečovat o svého rodinného příslušníka zaměstnavateli oznámí, může zaměstnavatel poskytnutí pracovního volna odmítnout, pokud má pro to vážné provozní důvody a písemně je zaměstnanci sdělí. V ostatních případech je povinen volno poskytnout.

O příbuzného po hospitalizaci bude moci pečovat široký okruh ošetřujících osob. Pokud splní ostatní podmínky nároku na tuto dávku, bude dlouhodobé ošetřovné náležet nejen nejbližším příbuzným ošetřované osoby (rodičům, prarodičům, dětem, sourozencům a jejich manželům nebo druhům), ale například i strýci nebo neteři ošetřované osoby, manželce nebo družce strýce nebo manželovi nebo druhovi neteře. Široký okruh osob dovolí rodinám svobodně se rozhodnout, kdo a jak bude dlouhodobou péči zajišťovat.

Ošetřující s nárokem na dlouhodobé ošetřovné se mohou v průběhu ošetřování střídat. Ošetřovaná osoba musí vždy dát souhlas k ošetřování konkrétní osobě a musí být nejen v době zahájení poskytování dlouhodobé péče, ale i před započítáním poskytování účastna nemocenského pojištění po stanovenou dobu.

Zdroj: MPSV

Novinky v knižním fondu

Výkon profese sociální práce v systémech sociální ochrany ČR. / Musil, Libor [EDI] - Bareš, Pavel [EDI] - Havlíková, Jana [EDI]

Praha: VÚPSV, v. v. i., 2017. 532 stran. ISBN 978-80-7416-240-4.

Monografie seznamuje s výsledky výzkumu, jehož cílem bylo zmapovat vybrané podmínky a charakteristiky týkající se výkonu sociální práce v různých systémech sociálních ochrany ČR, které byly platné v době jeho realizace (tj. v letech 2010–2011).

Digitální ekonomika nemá budoucnost bez odborů a sociálního rozměru. Analýza mezd v nákladech českých firem.

Praha: Sondy, 2017. 78 stran. ISBN 978-8086846-64-4. POHLEDY - Studie - analýzy - prognózy, 1/2017.

Long-term Care for the Elderly in Europe. Development and Prospects. / Greve, Bert [EDI] London: Routledge, 2017. 196 s. ISBN 978-1-472-48392-8.

Family Continuity and Change. Contemporary European Perspectives. / Česnuité, Vida [EDI] - Lück, Detlev [EDI] - Widmer, Eric D. [EDI]

London: Palgrave Macmillan, 2017. 346 stran. ISBN 978-1-137-59027-5.

The Routledge Handbook of Global Child Welfare. / Dolan, Pat [EDI] - Frost, Nick [EDI] Abingdon: Routledge, 2017. 387 stran. ISBN 978-1-138-94275-2.

Gender Equality in Law. Uncovering the Legacies of Czech State Socialism. / Havelková, Barbora

Oxford: Hart Publishing, 2017. 337 stran. ISBN 978-1-5099-0586-7.

Do projektu Vzdělávání praxí se zapojilo již 300 lidí

Získat praxi, vylepšit si pozici na trhu práce nebo si najít nové místo. Už více než rok dává tuto příležitost zájemcům z celé České republiky projekt Vzdělávání praxí. Od počátku projektu, tedy od dubna loňského roku, již 300 lidí získalo nebo právě získává cennou praxi pod vedením zkušeného mentora přímo v reálném pracovním prostředí vybrané firmy.

Vzdělávání praxí přináší výhody jak jeho účastníkům, pro které je zdarma, tak i poskytovatelům, kterým jsou kompenzovány náklady se vzdělávacím spojením. Poskytovatelka Jana S. hodnotí vzdělávání praxí na pozici účetní následovně: „Setkání s novým člověkem nám přineslo jiný pohled na naši problematiku. Prohloubili jsme mentorské dovednosti našeho zaměstnance. Určitě je neopomenutelný i finanční přínos firmě. Dále se nám díky vzdělávání praxí podařilo vybudovat personální zálohu, do budoucna pomoc při vykrývání většího objemu práce.“ Možnost účastnit se vzdělávání praxí využívají ve velké míře lidé evidovaní na úřadu práce a rodiče na rodičovské dovolené. Nejen ti, ale nově například také absolventi středních i vysokých škol mají možnost se zapojit a před vstupem na pracovní trh získat své první zkušenosti právě touto cestou.

„Tím nejdůležitějším benefitem pro účastníky je to, že více než polovinu z nich je po absolvování vzdělávání praxí v dané firmě nabídnuta pracovní pozice a oni už znají tamní prostředí a vědí, do čeho jdou,“ říká gestor projektu Adam Kupera.

Z oborů, o které je mezi uchazeči největší zájem, vede ekonomika, administrativa, personalistika a správa, dále strojírenství a pohostinství, gastronomie či cestovní ruch. V nabídce je aktuálně přes 100 nabídek napříč celou Českou republikou a různými obory. Vybere si opravdu každý, v nabídce jsou pozice pro nízkokvalifikované i s potřebou vysokoškolského vzdělání. Nedávno byly uveřejněny pozice „pomocný pracovník v lesnictví a myslivosti“ a „pomocný pracovník v zemědělství“. Nyní jsou např. v přípravě pozice „úklidový pracovník venkovních prostor“ a „správce objektů“.

Projekt je realizován od dubna 2016 do února 2019 ve Fondu dalšího vzdělávání, příspěvkové organizaci Ministerstva práce a sociálních věcí. Je financován pomocí ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR. V rámci projektu bude podpořeno 2000 osob. Rozpočet projektu je 155 milionů. Více informací naleznete na www.vzdelavanipraxi.cz, kde je možné se bezplatně registrovat.

Zdroj: Fond dalšího vzdělávání

Odborný měsíčník Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR
SOCIÁLNÍ SLUŽBY
www.socialnisluzby.eu

Z obsahu čísla červen - červenec:

- Aktuální nabídka seminářů Institutu vzdělávání APSS ČR - 2. pololetí 2017
- Představujeme radní pro oblast sociálních služeb v krajích: Královéhradecký kraj
- Seriál Putování za sociálními službami s Davidem Pospíšilem: Klub Atom Plzeň
- Novela zákona o sociálních službách - oblast kvality poskytování sociálních služeb
- Mgr. Tomáš Ergens, DiS.: Time management v sociálních službách, 5. díl
- Mgr. Lucie Pohlová, DiS.: Diabetik v sociální službě - akutní komplikace
- Mgr. Bc. Andrea Tajanovská, DiS.: Anketa: Je nízké ohodnocení v sociálních službách jediným důvodem k nebyvalé fluktuaci zaměstnanců?
- JUDr. Vladimír Hort: Právní poradna: Mlčenlivost zaměstnanců poskytovatele sociální služby
- Mgr. Petr Mach: Sociální pracovník v sociální službě a opatrovník
- JUDr. Vladimír Hort: Právo: Kontrola z hlediska osobnostních práv zaměstnance, 1. díl
- Ing. Daniela Lusková, MPA: Metodické kapitoly z kvality, 1. díl
- Michal Matula: Moderní technologie: Patří sociální síť do sociální práce?
- Mgr. et Mgr. Romana Jakešová: Veřejný ochránce práv: Invalidní důchody v agendě veřejného ochránce práv

Z domácího tisku

Délka soudních řízení ve věcech důchodového a nemocenského pojištění v roce 2016. / Lobotka, Andrej

In: Národní pojištění. Roč. 48, č. 6 (2017), s. 3–5. Zveřejněná statistika uvádí průměrnou délku vybraných tipů soudních řízení správních ve věcech důchodového a nemocenského pojištění. Z uvedených čísel vyplývá, že u většiny soudů průměrná délka v roce 2016 nadále rostla (obdobně jako v roce 2015). Jsou uvedeny příklady z jednotlivých krajských soudů u jednotlivých typů důchodů i nemocenských dávek.

Starobní důchod před dosažením důchodového věku a výdělečná činnost. / Potměšilová, Ivana

In: Národní pojištění. Roč. 48, č. 5 (2017), s. 6–8. Výpočet starobního důchodu před dosažením důchodového věku, přerušení výplaty předčasněho důchodu z důvodu výdělečné činnosti, možnost navýšení předčasněho starobního důchodu a výdělečná činnost. Dostupné z: http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/952C7FD8-6323-4557-9C6A-B20B44F6EAA8/16114/NP_5_2017_str_68.pdf

Vývoj penzijního připojištění a doplňkového penzijního spoření v České republice po roce 2012 a jejich problémy. / Molek, Jan

In: Kontakt. Roč. 19, č. 2 (2017), s. 146–155. Cílem příspěvku je zhodnotit vývoj a problémy penzijního připojištění se státním příspěvkem (transformovaných fondů) a doplňkového penzijního spoření (účastnických fondů) v České republice jako třetího pilíře penzijní reformy po roce 2012. Východiskem pro hodnocení byla data publikovaná Asociací penzijních společností České republiky, Ministerstvem financí, Českou národní bankou a jednotlivými penzijními společnostmi. Na základě sekundární analýzy těchto dat byly formulovány závěry, které konstatují, že přes řadu pozitivních prvků, které novela přinesla, dosavadní vývoj nenaplnuje očekávání a řada problémů z období před

rokem 2012 přetrvává. Dostupné z: <http://caso-pis-zsfju.zsf.jcu.cz/kontakt/clanky/2~2017/1252-vyvoj-penzijnihopripojisti-a-doplnekovehopenzijnihosporeni-v-ceske-republice-po-roce-2012-a-jejich-problemy>

LPS v hledáčku médií. / Bosák, Miroslav

In: Národní pojištění. Roč. 48, č. 5 (2017), s. 19–22. Článek se zabývá aktuálními otázkami v souvislosti s lékařskou posudkovou službou, které se nejčastěji objevují v médiích: nedostatek posudkových lékařů, kvalita posudků, mzdové ohodnocení posudkových lékařů a jejich odborná způsobilost.

Ošetrovné v případech střídání při ošetrování či péči. / Hamplová, Eva

In: Národní pojištění. Roč. 48, č. 6 (2017), s. 18–20. Zákon o nemocenském pojištění umožňuje ošetrojícímu v průběhu jednoho případu ošetrování či péče vystřídat se s druhou osobou, ale pouze jednou. Nejčastěji se v praxi střídají rodiče dítěte nebo se u něj mohou vystřídat např. matka s babičkou. Musí ovšem splňovat určité podmínky. Autorka popisuje některé specifické situace při střídání péče či ošetrování nemocného dítěte a uplatňování nároku na ošetrovné. Dostupné z: http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/24239198-DB6D-43E6-9B9D-8232F49839E2/16534/NP_6_2017_hamplova.pdf

Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením bude transparentnější a pro firmy jednodušší.

In: Práce a sociální politika. Roč. 14, č. 4 (2017), s. 2. Dosavadní systém chráněných pracovních míst nahradí tzv. uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/30315/Prace_socpol_04_17.pdf

Vliv rodičovské odpovědnosti na rozsah vyživovací povinnosti. / Demjanová, Radka

In: Právo a rodina. Roč. 19, č. 5 (2017), s. 18–22. Příspěvek se zabývá vzájemným vztahem jednotlivých kategorií povinností a práv rodičů k dětem a otázkou, zda se tyto kategorie mohou navzájem ovlivňovat. Zkoumaná otázka je demonstrována na případě z praxe, kterým se zabýval Ústavní soud ČR.

Ze zahraničního tisku

Boosting social enterprise development: Good practice compendium. [Posílený rozvoj sociálních podniků: Kompendium osvědčených postupů.] Paris: OECD/EU, 2017. 244 s. ISBN 978-92-64-26849-4.

Sociální podniky jsou dlouhodobými činiteli inkluzivního růstu a demokratizace ekonomické a sociální sféry a dokázaly odolat ekonomickým nepříznivým událostem, přičemž se stále zabývaly socioekonomickými výzvami inovativními způsoby, reintegrovaly lidi zpět na pracovní trh a přispívaly k celkové sociální soudržnosti. Toto kompendium odvozuje ponaučení pro posilování sociálních podniků z analýzy 20 iniciativ v několika členských státech EU, které pokrývají celou řadu oblastí politiky od právních rámců, financí, přístupu na trh a podpůrných struktur, ke vzdělávání a odborným kvalifikacím. Dostupné 28. 5. 2017 z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7996&furtherPubs=yes>

The social security number: A small device underpinning big systems. [Číslo sociálního zabezpečení: Malé zařízení, které podporuje velké systémy.] / PAUL-ANTHELME, Adele

In: International Social Security Review. Roč. 70, č. 1 (2017), s. 3–17.

Worldview: An introduction to social security in Georgia. [Světový pohled: Úvod do sociálního zabezpečení v Gruzii.] / McKINNON, Roddy

In: International Social Security Review. Roč. 70, č. 1 (2017), s. 49–50.

Úvodní článek k sekci o sociálním zabezpečení v Gruzii.

Worlds of welfare collide: Implementing a European unemployment benefit scheme in the UK. [Světy blahobytu kolidují: Implementování evropského systému dávky v nezaměstnanosti ve Spojeném království.] / McKEEVER, Grainne - SIMPSON, Mark

In: European Journal of Social Security. Roč. 19, č. 1 (2017), s. 21–44.

Finanční krize po roce 2007 přinesla obnovený zájem o evropský systém dávek v nezaměstnanosti (EUBS) jako projev solidarity mezi občany různých členských států a ekonomického stabilizátoru v případě budoucích asymetrických šoků. Celoevropská dávka by fungovala v tandem s existujícími národními dávkami v nezaměstnanosti. To vytváří výzvy kompatibility vzhledem k různorodosti přístupů k sociálnímu zabezpečení v rámci Unie založených na nejméně čtyřech filozofických základech: liberálního, konzervativního, sociálně demokratického a jihoevropského. Tento článek se zabývá možnými právními, provozními a politickými obtížemi spojenými s implementací EUBS ve Spojeném království.

Recent case before the Court of Justice of the European Union. [Nedávné řízení před Soudním dvorem Evropské unie.] / VERSCHUEREN, Herwig

In: European Journal of Social Security. Roč. 19, č. 1 (2017), s. 71–82.

Rozsudek komentovaný v tomto článku se opět zabývá otázkou, do jaké míry mají ekonomicky neaktivní mobilní občané EU nárok na sociální dávky v hostitelském státě.

Guidelines for the assessment of the complexity, responsibility and strenuousness of work

The evaluation of work and activity according to complexity, responsibility and diligence not only forms the basis of the differentiation of earnings for individual companies but also, to a large extent, provides the means of determining the earnings and social status of sections of the population. However, the assessment of work and activities according to complexity, responsibility and diligence also makes up a very sensitive area in terms of employment legislation and other similar legal relationships. The evaluation of work and activities based on the above factors forms both a tool for earnings protection and an essential element with respect to employee differentiation. The appropriate setting of the method employed for the evaluation of work can be used to align individual work positions according to their complexity and for the setting of the appropriate differentiation of remuneration for work.

Age Management as an integral part of responsible corporate culture personnel policy

The increasing number of seniors in Europe has created a number of problems and challenges in connection with the various aspects concerning, and techniques employed in the field of age management. The changing demographic situation and the increasing average age of employees both highlight the need to reflect on the use of age management techniques in companies facing, for example, the loss of qualified staff. The purpose of this study is to investigate and evaluate techniques applicable at the process management level aimed at reducing the impacts of workforce ageing. The paper presents a theoretical study that aims to help identify the most frequently discussed areas in this respect and their various characteristics as indicated in the relevant scientific literature. The authors employed a detailed analysis of the scientific literature, data structuring and assessment methods used with respect to addressing human resources issues. The theoretical research highlights the following areas of age management: workforce recruitment, knowledge and education/training management, changing attitudes, flexible working methods, health management and

ergonomics and workplace environments, each of which are closely related. For example, the provision or non-provision of training for older workers closely reflects the approach to the treatment of employees in this age category. In practice, it is often assumed that older workers are unable or unwilling to learn and, therefore, they are not included in training programmes. Thus, with respect to such issues, changing long-held attitudes towards older workers makes up a key factor.

The Russian community in the context of the development of third country foreign nationals with an emphasis on Ukrainians and Vietnamese

This contribution on the Russian community in the Czech Republic forms part of a project commissioned by the Czech Ministry of the Interior addressing the monitoring of the integration process of third-country foreigners in the country. The subject of interest concerns citizens of the Russian Federation and the extent to which they are integrating into the Czech majority society. Russians make up the third largest third-country foreigner community in the Czech Republic; their number is slowly but steadily increasing and research has revealed that Russians move to the Czech Republic on a permanent basis. However, in comparison with other foreign communities, they differ in terms of a number of aspects. The aim of the paper, therefore, is to highlight selected characteristic features of Russian immigrants in the context of the development of third-country foreigners and the two most numerous communities, i.e. Ukrainians and Vietnamese who, together with the Russians, make up the dominant majority of the total third-country population living in the Czech Republic. The findings are based on quantitative (administrative) data obtained from a number of ministries as well as from the Czech Statistical Office, and are complemented by in-depth interviews with representatives of state and public administration authorities and non-profit organisations and Russian immigrants themselves. The aim is to identify the specific characteristics of Russian immigrants and to indicate the potential extent of, and potential barriers to, their integration into Czech society.

Hlavní náplní ústavu je aplikovaný výzkum v oblasti práce a sociálních věcí na regionální, celostátní i mezinárodní úrovni formulovaný podle aktuálních potřeb orgánů státní správy, popřípadě neziskových či privátních subjektů. Ústav vykonává konzultantskou činnost pro uživatele výsledků výzkumů a organizuje semináře a konference. Výzkumné projekty se každý rok připravují ve spolupráci se zainteresovanými subjekty s ohledem na kontinuitu vývoje vědy a výzkumu v předmětných oblastech. Mezi hlavní výzkumné zájmy ústavu patří:

- trh práce a zaměstnanost,
- sociální dialog a pracovní vztahy,
- sociální ochrana,
- rodinná politika,
- příjmová a mzdová politika,
- rovné příležitosti,
- teorie sociální politiky.

Významnou činností ústavu je poskytování komplexních knihovnických a informačních služeb z oblastí práce a sociálních věcí, které zajišťuje oddělení knihovnicko-informačních služeb. V rámci jeho činnosti je kontinuálně budován a zpracováván fond domácích a zahraničních informačních pramenů z uvedené oblasti, ale i z příbuzných oborů a průřezových vědních disciplín.

The RILSA's main role is applied research on labour and social affairs at regional, national, and international levels, formulated in accordance with the current needs of the state administration, and in some cases the non-profit sector and private clients. The Institute provides consultancy for the users of research results and organizes seminars and conferences. Research projects are prepared each year in collaboration with interested parties, with regard to the continuity of science and research in the areas in question. The Institute's main research interests include:

- labour market and employment,
- social dialogue and labour relations,
- social security,
- family policy,
- wages and income policy,
- equal opportunities,
- social policy theory.

An important activity of the Institute, essential for carrying out its research objectives, is the provision of comprehensive library and information services in the field of labour and social affairs. This is done by RILSA's library and information services department.

Kontakt

Dělnická 213/12, 170 00 Praha 7, Czech Republic, tel. +420 211 152 711, <http://www.vupsv.cz>

FÓRUM sociální politiky

