

Monotematické číslo:

Sociálně politické dopady koronavirové pandemie

Z obsahu 4. čísla:

Recenzované články

Rodičovství a „gender pay gap“ v různých kontextech trhu práce před pandemií covidu-19 a na jejím začátku

Alena Křížková – Kristýna Pospíšilová

Vliv pandemie covidu-19 na vývoj režimů sociálního státu

Karolína Bajajová

Pandemie covidu-19 z pohledu zdravotníků v nelékařských zdravotnických profesích

Naděžda Křečková Tůmová

Poznatky z výzkumu

Školné jako faktor nestability financování mateřských škol v době koronavirové pandemie

Simona Weidnerová – Tereza Vacínová

Inovace ve společensky odpovědném podnikání v době pandemie covidu-19

Marie Dohnalová – Kateřina Legnerová

Knihy, které nezestárly

Sociolog *Jan Keller* připomíná knihu „Le nouvel esprit du capitalisme“

Recenze

Ekonom *Jan Bittner* hodnotí knižní esej „Už je zítřka? aneb Jak pandemie mění Evropu“

FÓRUM

ODBORNÝ RECENZOVANÝ ČASOPIS

sociální politiky

Editorial	1	První data výzkumu „Současná česká rodina“ volně dostupná v datovém archivu <i>Anna Štátná</i>	42
Recenzované články			
Rodičovství a „gender pay gap“ v různých kontextech trhu práce před pandemií covidu-19 a na jejím začátku <i>Alena Křížková – Kristýna Pospíšilová</i>	2	Inovace ve společensky odpovědném podnikání v době pandemie covidu-19 <i>Marie Dohnalová – Kateřina Legnerová</i>	44
Vliv pandemie covidu-19 na vývoj režimů sociálního státu <i>Karolína Bajajová</i>	12	Knihy, které nezestárly <i>Jan Keller</i> připomíná knihu Luca Boltanského a Evy Chiappellové „Le nouvel esprit du Capitalisme“	46
Pandemie covidu-19 z pohledu zdravotníků v nelékařských zdravotnických profesích <i>Naděžda Křečková Tůmová</i>	19	Recenze Recenze eseje „Už je zítra? aneb Jak pandemie mění Evropu“ <i>Jan Bittner</i>	48
Poznatky z výzkumu		Recenze knihy „Důstojnost v medicíně“ <i>Jan Mertl</i>	50
Školné jako faktor nestability financování mateřských škol v době koronavirové pandemie <i>Simona Weidnerová – Tereza Vacínová</i>	25	Informační servis Předsednická konference na vysoké úrovni na téma podpory dětí v kontextu Záruky pro děti <i>Gabriela Lazárková a kol.</i>	51
Pohoda (well-being) ředitelů a ředitelky mateřských škol během pandemie covidu-19 <i>Simona Weidnerová – Tereza Vacínová</i>	34		

Editorial	1	The first „Contemporary Czech Family“ research data to become freely available in the data archive <i>Anna Štátná</i>	42
Reviewed articles			
Parenthood and the gender wage gap in selected labour market contexts before and at the beginning of the Covid-19 pandemic <i>Alena Křížková - Kristýna Pospíšilová</i>	2	Innovation in socially responsible businesses during the Covid-19 pandemic <i>Marie Dohnalová - Kateřina Legnerová</i>	44
The impact of the Covid-19 pandemic on the development of welfare state regimes <i>Karolína Bajajová</i>	12	Books that haven't aged The new spirit of capitalism <i>Jan Keller</i>	46
The Covid-19 pandemic from the perspective of health workers in non-medical professions <i>Naděžda Křečková Tůmová</i>	19	Book reviews Review of the essay „Is it tomorrow yet? Paradoxes of the Pandemic“ <i>Jan Bittner</i>	48
Finding from research		Review of the book „Dignity in Medicine“ <i>Jan Mertl</i>	50
School fees as a factor in the instability of kindergarten funding during the pandemic <i>Simona Weidnerová - Tereza Vacínová</i>	25	Information service High Level Presidency Conference on Child Support in the Context of the Child Guarantee <i>Gabriela Lazárková a kol.</i>	51
The well-being of kindergarten principals during the Covid-19 pandemic <i>Simona Weidnerová - Tereza Vacínová</i>	34		

For abstracts of the non-reviewed articles see the 3rd page of the cover.

Časopis je indexován v databázi **ERIH PLUS** (European Reference Index for the Humanities and Social Sciences) a je zařazen Radou pro výzkum, vývoj a inovace do **Seznamu recenzovaných neimpaktovaných periodik vydávaných v ČR**. FÓRUM sociální politiky je zařazeno i do elektronické databáze **CEEOL (Central and Eastern European Online Library)** – platformy globálně zpřístupňující společenskovední a humanitněvědní publikace ze střední, východní a jihovýchodní Evropy.

Informace pro autory

Obsahové zaměření časopisu: sociální problematika v nejširším vymezení. Časopis se skládá ze dvou částí. V první, tvořené rubrikou Recenzované články, 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 články do obou částí, tj. do recenzované i nerecenzované části. Redakce přijímá pouze dosud nepublikované příspěvky. Autor by měl připojit úplnou kontaktní adresu včetně telefonního čísla a e-mailové adresy. Příspěvky zasílejte v elektronické podobě na adresu: petr.safarik@vupsv.cz.

Formální požadavky

Rukopis příspěvku do recenzované části (nejlépe v členění úvod, současný stav poznání, zkoumaná problematika a použité metody, výsledky, diskuse, závěr) o rozsahu zhruba 30 tisíc znaků včetně mezer v editoru MS Word musí vedle vlastního textu obsahovat 10–15řádkový abstrakt a klíčová slova, obojí v češtině a v angličtině. Grafy a obrázky musí být přizpůsobeny černobílému provedení (ve formátu excel skupinový sloupcový, ne prostorový). Připojeny musí být i jejich zdrojové soubory. Redakce provádí jazykovou úpravu textu. Více viz: <https://www.vupsv.cz/casopis>

FÓRUM

sociální politiky

odborný recenzovaný časopis

4/2022

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

Facebook: <https://www.facebook.com/vupsv>
LinkedIN: <https://www.linkedin.com/company/vupsv>
Twitter: <https://twitter.com/vyzkumny>

Šéfredaktor: PhDr. Petr Šafařík
kontakt: petr.safarik@vupsv.cz
tel. +420 211 152 722, mob. +420 777 529 070

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

Distribuce a předplatné:

Předplatné zajišťuje jménem vydavatele společnost
SEND Předplatné spol. s r.o., Ve Žlábku 1800/77, 193 00 Praha 9
e-mail: send@send.cz, tel. – 225 985 225, 777 333 370

Prodej za hotové:

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.
Dělnická 213/12, 170 00 Praha 7 – Holešovice
Prosíme o ohlášení se předem e-mailem (redakce@vupsv.cz)
nebo telefonicky (211 152 711).

Vychází: 4krát ročně, cena jednotlivého čísla je 80 Kč

Dáno do tisku: 19. 9. 2022

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



Toto dílo podléhá licenci Creative Commons
Uvedte původ 4.0 Mezinárodní veřejná licence.

(<http://www.creativecommons.org/licenses/by/4.0>)

Redakční rada:

Prof. PhDr. Tomáš Sirovátka, CSc. (předseda - MU)
Doc. Adina Barbulescu, PhD (West University of Timisoara)
Prof. Dr. habil. Lutz Bellmann (Institute for Employment
Research Nuremberg)
Ing. Vlastimil Beran, Ph.D. (VÚPSV)
Ivana Dobrotić, PhD (University of Zagreb)
Doc. Ing. Marie Dohnalová, CSc. (FHS UK)
Doc. JUDr. Iva Fischerová, CSc. (MUP, o. p. s.)
Mgr. Daniel Gerbery, Ph.D. (Inštitút pre výskum práce a rodiny)
Prof. Jason Heyes (Sheffield University)
Prof. dr. Valentina Hlebec (University of Ljubljana)
Prof. JUDr. Vilém Kahoun, Ph.D. (ZSF JČU)
Prof. Ing. Vojtěch Krebs, CSc. (VŠE)
Mgr. Aleš Kroupa (VÚPSV)
PhDr. Věra Kuchařová, CSc. (VÚPSV)
Doc. Ing. Jitka Langhamrová, CSc. (VŠE)
Wim Van Lancker, PhD (KU Leuven)
Mgr. Jana Palonciová, Ph.D. (VÚPSV)
Doc. Ing. Ladislav Průša, CSc. (Slezská univerzita v Opavě)
Oksana Mikhailovna Shubat, PhD (Ural Federal University)
Prof. dr hab. Marek Szczepański (Poznan University of Technology)
Dorottya Szikra, PhD habil. (Center for Social Sciences,
Budapest; Central European University, Vienna)
Prof. Ing. Jaroslav Vostatek, CSc. (VŠFS)
Konstantinos N. Zafeiris, PhD (Democritus University of Thrace)

Vážené čtenářky, vážení čtenáři,

máte před sebou první číslo Fóra sociální politiky (FSP) s jeho novou, čtvrtletní periodicitou. Již třetím rokem po sobě je naše podzimní vydání monometrické: zabývá se sociálně politickými dopady koronavirové pandemie. Jakoliv se už řadu měsíců zdá být překryta válkou na Ukrajině a problémy spojenými s vysokou inflací, faktem je, že případů onemocnění covidem-19 je v České republice krátce po polovině letošního září více než ve stejném období v letech 2020 a 2021. Dokonce byl tehdy nižší počet covidových pacientů v nemocnicích, než je tomu letos. Koronavirová pandemie tedy zůstává fenoménem, který bude přinášet složité výzvy i nadále.

První recenzovaný článek nynějšího vydání FSP se zabývá vlivem rodičovství na genderové rozdíly v odměňování (dále též GPG) před pandemií covidu-19 a na jejím začátku. Autorky zjistily, že během pandemie pokračoval trend nárůstu překerních smluv na trhu práce zejména u ohrožených skupin populace. V letech 2018–2020 se GPG za stejnou práci zvýšil v předrodičovských a rodičovských věkových kategoriích zřejmě i proto, že matky přetížené péčí o děti během covidových lockdownů samy snížily své ambice a požadavky na vyšší mzdy.

Druhá recenzovaná stať analyzuje dopady koronavirové pandemie na přeměny režimů sociálního státu: kromě České republiky komparace sleduje Německo, Švédsko a Velkou Británii. Česká republika ze srovnání nevychází dobře: zatímco všechny tři západní země provedly v průběhu pandemie významnější dlouhodobé změny své sociální politiky, ČR daně „okno příležitosti“ nevyužila. Autorka tak doporučuje učinit v oblastech, jež covidová krize zvýraznila u takových dlouhodobých problémů, jako jsou nedostatečné kapacity nájemního bydlení, sociální vyloučení a podfinancovanost českého školsví.

Třetí recenzovaný článek má potenciál přiblížit dopady koronavirové pandemie na profesní skupinu zdravotníků, již se sice dostalo obecné chvály i připitkání, ale nejen pro obdobné budoucí krize by bylo vhodné – jak autorka stať doporučuje – systémově zvyšovat pracovní pohodu (well-being) zdravotnického personálu i zohledněním dopadů pandemie na osobní a rodinný život zdravotníků. Autorka pléduje rovněž pro citlivější přístup ke studentům/kám posledních ročníků středních škol zdravotnických oborů.

Jak uvádí sociolog Jan Keller ve své rubrice „Knihy, které nezestáry“, „vlivem dramatických událostí, které zažíváme, se uvažuje o hranicích ekonomické globalizace. Bude zajímavé sledovat, co bude znamenat možný ústup globalizace pro podporu pomalých a co přinese těm, které autoři [knihy Nový duch kapitalismu] označují za excesivně mobilní“. Vskutku zažíváme vyjimečné období, v České republice převratné také v samotném vnímání sociální politiky. Vždyť i někteří nedávni striktní zastánci individuální odpovědnosti a co nejmenšího státu dnes volají po tom, aby sociální podpora v České republice byla zbavena své přisnosti, respektive nastavení v duchu co největší obrany proti „zneužívání nepřízřivými občany“ (tento přístup přispěl k velké administrativní složitosti a uživatelské nevstřícnosti části českého sociálního systému, nemluvě o stigmatizaci, kvůli níž dosud o některé sociální dávky nežádalo mnoho těch lidí, kteří na ně měli nárok).

Pro výzkumníky v oblasti sociální politiky současné změny přinášíjí mnoho témat k analýzám. Jak se tím chlubíme na straně 11 a 24, Výzkumnému ústavu práce a sociálních věcí (nově používá i v českých textech zkratku svého anglického názvu: RILSA), vydavatelé našeho časopisu, se v několika nedávných policy briefech k sociálním dopadům vysoké inflace nebo ohledně migrační ukrajinských válečných uprchlíků podařilo vyvolat velký zájem i mezi českými novináři.

Věříme, že Vám z očekávané publikační žně budeme moci nabídnout zdařílá pojednání také ve Fóru sociální politiky. S novou periodicitou vyjde jeho nové číslo v polovině prosince. Jedna z recenzovaných stať naváže na nynější rámcové téma a pojedná o využívání on-line komunikace ve vybraných typech sociálních služeb v období koronavirové pandemie.

Další článek bude zkoumat subjektivní blahobyt měření pomocí indikátoru spokojenosti ve vybraných okresech ČR a nastíní možnou souvislost mezi duševním zdravím a subjektivním zdravotním stavem na straně jedné a spokojeností se životem na straně druhé. Třetí studie přinese srovnání čtyř odlišných zahraničních přístupů k systémovému měření kvality paliativní péče. Rubrika „Knihy, které nezestáry“ připomene knihu francouzské filozofky a socioložky Dominique Méda *Práce: hodnota na pokraji zániku?* (Le travail: une valeur en voie de disparition?, 1995), která se ve velkém historickém záběru a s filozofickou hloubkou věnuje tématu práce, její hodnoty a budoucnosti.

S přáním inspirativního čtení
Petr Šafařík, šéfredaktor

Rodičovství a genderové mzdové rozdíly ve vybraných kontextech trhu práce před pandemií covidu-19 a na jejím začátku¹

Alena Křížková – Kristýna Pospíšilová

Abstrakt

Rodičovství významně zvyšuje genderové rozdíly v odměňování (GPG). Dostupná data propojující zaměstnané s jejich pracovišti, která jsou vhodná pro podrobnou analýzu GPG, přímo rodičovství nesledují. Na těchto datech je tak možné souvislost GPG a rodičovství zkoumat pouze nepřímo s využitím věku. Data Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV) umožňují sledovat dodržování zákonné normy vyžadující stejnou odměnu za stejnou práci. Představená analýza poukazuje na význam sledování GPG nejen celkově, ale právě také na různých úrovních segregace a v konkrétních organizačních kontextech. Ve věkových kategoriích, kdy obvykle mají ženy a muži menší děti a převážně ženy se vrací na trh práce z rodičovské, je GPG nejvyšší, a to i GPG na stejné pozici (stejně zaměstnání a pracoviště). Prostředí, kde je vyšší transparence systémů odměňování, jako je platová sféra a největší pracoviště, se vyznačují nižším GPG na stejné pozici, a to i v rodičovských věkových kategoriích. Významnou roli tam však hraje genderová segregace. Obory Klasifikace ekonomických činností (NACE) se od sebe liší, nejvyšší GPG i na stejné pozici je v peněžnictví, nejnižší ve vzdělávání. Počátek pandemie covidu-19 s sebou sice přinesl mírné snížení GPG, ale to se netýká nebo pouze okrajově rodičovských věkových kategorií. Sledování GPG včetně GPG za stejnou práci a snahy snižovat dopad rodičovství na odměňování zůstává důležitým úkolem, zejména v souvislosti s připravovanou Evropskou směrnicí o mzdové transparentci.

Klíčová slova: rozdíl v průměrných mzdách žen a mužů (GPG); GPG na stejné pozici; GPG a mateřství / rodičovství; GPG a rodičovství dle sektoru, oboru a velikosti pracoviště; GPG a pandemie covidu-19

Abstract

The article addresses the influence of parenthood on the gender pay gap (GPG). The linked employer – employee data available that is suitable for a detailed GPG analysis, does not include parenthood in Czechia. It is thus possible to examine the relationship between the GPG and parenthood via this data only indirectly through the use of data on age. Information System on Average Earnings (ISPV) data allows for the monitoring of compliance with the legal standard that requires equal pay for equal work. The analysis presented highlights the importance of GPG monitoring not only in general, but also at the various levels of segregation and in differing organisational contexts. The GPG is highest (even the within-job GPG – the same occupation and workplace) for those age categories in which women and men usually have young children and in which women mostly return to the labour market from a period of parental leave. Environments with higher remuneration system transparency, such as the public sector and the largest workplaces, are characterised by lower within-job GPGs, even for parental age categories. However, gender segregation plays an important role in these contexts. Industries (based on the Classification of economic activities – NACE) differ from each other; the highest GPG, including within-job GPG, is in the finance, and the lowest in the education sectors. The onset of the Covid-19 pandemic resulted in a slight reduction in the GPG; however, this did not apply, or only marginally applied, to parental age categories. The monitoring of the GPG, including the GPG for equal work, and efforts to reduce the impact of parenthood on remuneration remains an important task, especially in connection with the upcoming European directive on wage transparency.

Keywords: gender pay gap (GPG); within-job gender pay gap; GPG and motherhood/parenthood; GPG and parenthood by sector, industry and organisation size; GPG and the Covid-19 pandemic

Úvod

Významným zdrojem genderových mzdových rozdílů (GPG), včetně GPG za stejnou práci (na stejné pracovní pozici) je rodičovství. Výzkum ukázal, že ve věkových kategoriích, kdy jsou ženy a muži obvykle rodiči malých dětí, je GPG výrazně vyšší než v jiných věkových kategoriích, a to i v případě plných úvazků (Křížková et al., 2020). Vyjednávání mezd mezi zaměstnanými a zaměstnávajícími probíhá z velké části přímo na pracovištích a pracoviště se mezi sebou čím dál tím více odlišují ve výši mezd (Eriksson et al., 2013; Tomaskovic-Devey et al., 2020). Proto výzkum v posled-

ní době čím dál více upozorňuje na to, že při zkoumání příčin nerovnosti je třeba se zaměřit na režimy nerovností přímo na pracovištích, resp. v organizačním prostředí (Acker, 2006; Tomaskovic-Devey & Avent-Holt, 2019). V ČR však dosud chybí analýza zaměřená specificky na organizační kontext a na to, zda se typy pracovišť a různé obory, ve kterých pracoviště na trhu práce působí, liší v míře mzdového znevýhodnění žen v rodičovském věku. Nejlepším zdrojem dat pro podrobnou analýzu GPG v ČR jsou data Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV), která však neobsahují přímo informaci o rodičovství. V analýze proto využíváme informaci o věku, jež na-

hrazuje v datech chybějící informaci o rodičovství, a porovnáváme GPG dle věku v platové a mzdové sféře, v jednotlivých oborech Klasifikace ekonomických činností (NACE) a na pracovištích dle velikosti.

Výzkum ukazuje, že rodičovství, a zejména podmínky rodičů pro kombinaci rodičovské péče a placené práce, mají významný vliv na výši GPG (Pospíšilová, Vohlídalová, 2022). K nižšímu GPG přispívají zejména tato opatření: kratší až středně dlouhá rodičovská, aktivní účast mužů na péči, resp. část rodičovské rezervována vždy pouze pro jednoho rodiče, dostupné veřejné služby péče o děti přinejmenším od jednoho roku a individuální zdanění placené

práce, ale také genderově egalitární postoje a praktiky dělby práce a péče v domácnostech (Budig et al., 2016; Mari & Cutuli, 2021; Petersen et al., 2010, 2014). V České republice rodinná politika tato opatření zatím nenabízí, a tedy spíše přispívá k vysokému GPG, než aby ho snižovala a neplacená práce a péče leží v domácnostech převážně na bedrech žen. Pandemie covidu-19 umožnila odhalit existující genderové nerovnosti v placené práci i v rozdělení práce a péče v domácnosti a některé navíc posílila. Tím, že byly zavřeny školy a další instituce zajišťující vzdělávání a významnou část péče o děti, byla výrazně zvýšena zátěž domácností péčí a vzděláváním dětí, ale i péčí o další členy rodiny. Tato zvýšená zátěž a uzavření velké části populace v domácnostech sice měla potenciál přerozdělit péči a práci mezi rodiče více rovnoměrně (Craig & Churchill, 2021) a v některých domácnostech k tomu jistě došlo, výzkumy však ukazují spíše na tendenci k posílení genderově tradiční dělby práce a péče (Dudová & Křížková, 2022). V ČR ženy převažovaly mezi žadateli o ošetřovné, v roce 2020 byly příjemkyněmi v 75 % případů (ČSÚ, 2021), a nezaměstnanost narostla také více u žen než u mužů, až na 4,1 % v 1. čtvrtletí 2021, oproti 2,7 % u mužů (ČSÚ, 2022). Přitom ženy převažují v zaměstnáních, která nelze vykonávat z domova, a navíc u nich v důsledku pandemie covidu-19 narostlo pracovní vyčerpání, např. zdravotní sestry, prodavačky apod. Více negativní dopady na životní úroveň žen a na jejich pracovní dráhy ve srovnání s muži budou zřejmě dlouhodobé (International Labour Organization, 2020). Nejnovější výzkum ukazuje na snižování ambicí žen v placené práci (Dudová, 2021) a z poslední ekonomické krize se můžeme poučit o důsledcích v podobě zintenzivnění prekariace pracovních drah matek (Dudová & Hašková, 2014; Křížková & Formánková, 2014).

Cílem tohoto článku je identifikovat souvislost genderových rozdílů v odměňování s rodičovstvím, a to v konkrétních vybraných organizačních kontextech. Zaměřujeme se na změny v GPG ve vazbě k rodičovství od roku 2008, včetně pandemického roku 2020. Z důvodu chybějící informace o rodičovství v datech Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV) využíváme informaci o věku zaměstnaných. Analyzujeme GPG v jednotlivých věkových kategoriích v letech 2008, 2018 a 2020, takže zachycujeme období před i v průběhu pandemie covidu-19 a odpovídáme na výzkumné otázky: Je znevýhodnění žen v rodičovském věku v odměňování nižší v platové sféře, která je více regulována z hlediska odměňování, ve srovnání se mzdovou sférou? Ve kterých oborech NACE a na jakých pracovištích dle velikosti dochází k největšímu a nejmenšímu nerovnostem v odměňování celkově a na stejné pracovní pozici? A jak s tím souvisí rodičovství, resp. v jakém věku je v jednotlivých oborech a velikostních kategoriích pracovišť GPG

nejvyšší celkově a na stejných pozicích? Jakou roli ve výši GPG z těchto hledisek hraje segregace žen a mužů do různých zaměstnání a do různých pracovišť? A do jaké míry jsou ženy a muži v různých věkových kategoriích a v různých pracovních prostředích odměňováni za stejnou práci stejně? A v neposlední řadě nás zajímá, zda došlo s nástupem pandemie covidu-19 ke změnám GPG v těchto vybraných pracovních prostředích.

Využití dat ISPV nám umožňuje nejen sledovat rozdíl v průměrné mzdě žen a mužů celkově, ale obsahuje i informaci o pracovišti a na každém vybraném pracovišti údaje o všech zaměstnaných, takže umožňuje analyzovat i GPG za stejnou práci, resp. srovnávat mzdy žen a mužů, kteří jsou zařazeni ve stejné kategorii zaměstnání na stejném pracovišti. Jedná se o unikátní zdroj dat, který může napovědět mnohé o tom, kde k nerovnostem dochází a jaká pracovní prostředí podporují rovnost v odměňování, resp. na co se zaměřit při snižování GPG. Podrobná analýza GPG, včetně dodržování principu stejné odměny za stejnou práci, bude dále nabývat na významu pro cílené zavádění efektivních politik a opatření pro snižování GPG. Sledování GPG z hlediska stejné odměny za stejnou práci bude důležité i v souvislosti s připravovanou evropskou směrnicí o mzdové transparentci (Evropská komise, 2021), která zavádí mzdové audity a další opatření, jež tuto analýzu mohou využít, a to i v souvislosti s rodičovstvím.

V následující části upozorníme na některé sociologické přístupy ke zkoumání GPG a rodičovství, dále představíme data a metodu analýzy a interpretujeme výsledky analýzy GPG a rodičovství celkově a na stejné pozici v platové a mzdové sféře, ve vybraných oborech NACE a na pracovištích dle velikosti. Na závěr poukážeme na limity analýzy, důležitost sledování souvislostí GPG a rodičovství a potřebu tento problém řešit.

GPG a rodičovství v organizačním kontextu

Rodičovství je jedním z důležitých faktorů ovlivňujících výši GPG. Výzkum poukazuje na to, že významnou roli hrají jak formální, tak i neformální instituce spojené s rodičovstvím. Formálními institucemi rozumíme politiky, které mají potenciál umožnit kombinaci placené práce a péče a zmírnit dopad přestávek v pracovní dráze v důsledku péče. Příliš dlouhá rodičovská, která je především využívána ženami a muži k ní nejsou motivováni, nízká dostupnost zařízení péče o děti a také daňová sleva na nevydělavající partnerku, představují důležité příčiny vysokého GPG v České republice (Budig et al., 2016; Cukrowska-Torzewska, 2017). Tyto celostátní politiky představují překážky v rozhodování k návratu do zaměstnání po období péče na straně žen a překážky ve vnímání žen jako

plnohodnotné pracovní síly na straně zaměstnavatelů (Brady et al., 2020; Pytlíková, 2015; Triventi, 2013). Vnímání žen jako primárních pečovatelek s nižší produktivitou, případně nižší pracovní ambice žen v kontextu silně tradičních postojů veřejnosti ČR k genderové dělbě práce a péče, představují neformální instituce, jež jsou s těmi formálními silně provázány (Bobbitt-Zeher, 2011). Využívání stereotypů o ženách jako méně produktivních pracujících v situaci, kdy zaměstnavatelé nemají dostatek prostředků nebo ochoty zjišťovat skutečnou kvalifikaci a pracovní potenciál uchazeček nazýváme statistickou diskriminací (England, 1992; Reskin, 2000; Tomaskovic-Devey & Skaggs, 1999). Takovým typem znevýhodnění pak bývají postihovány konkrétní skupiny populace, např. matky menších dětí s předpokladem, že budou zůstat doma často s nemocnými dětmi apod. Diskriminace však nemusí být vždy zcela záměrná, jak ukazuje nejen sociologická, ale i právní a sociálně-psychologická literatura (Greenwaldt & Krieger, 2006), a proto je důležité o existenci a rozsahu nerovností informovat a hledat jejich řešení. Jednání zaměstnavatelů souvisí i s nastavením politiky kombinace placené práce a péče, která v ČR podporuje ženy v roli primárních pečovatelek a prakticky neumožňuje všem stejnou volbu kombinace placené práce a péče sdílené s partnerem a podporované veřejně dostupnými službami (Havelková, 2017; Křížková et al., 2011). Petersen, Penner, Hoegsnes (2010) ukázali, že v Norsku spolu se zavedením reformu rodinné politiky, které podpořily otce ve sdílení péče o děti a výrazně zvýšily dostupnost veřejných služeb péče o děti, došlo k výraznému snížení penalizace za mateřství, resp. snížení mzdového rozdílu mezi ženami, které jsou matkami, a ženami, které matkami nejsou.

Kromě celostátních politik a individuálního rozhodování v jejich kontextu jsou zásadní právě organizační procesy, jež se liší podle typu organizačního prostředí. Zahraniční výzkumy poukazují na to, že formalizované organizační procesy generují nižší GPG, protože je tam větší transparence pravidel odměňování (Anderson & Tomaskovic-Devey, 1995; Chicha, 2008). Nižší GPG ve veřejné sféře, kde existují platové tabulky a celkově formalizovanější systém odměňování oproti sféře mzdové, se projevuje i v ČR, a to i nižší GPG mezi muži a ženami v rodičovském věku (Křížková et al., 2020). Dále, větší firmy mají oproti těm malým větší finanční i lidské zdroje vytvářet formalizovanější systémy odměňování, které by měly být spravedlivější (Baron & Bielby, 1980). Nejen systém řízení lidských zdrojů, ale i existence odborů a kolektivní smlouvy souvisí s nižším GPG, resp. s nižší otcovskou prémie (Fuller & Cooke, 2018). Výzkumy genderovaného pracovního procesu dlouhodobě poukazují na představu ideálního pracovníka, kterou z principu lépe splňují muži. Ideální pracovník není zatížen péčí o děti, těhotenstvím nebo dalšími mimopracovními závazky či tělesnými procesy

(Acker, 1990). Živitelství jako závazek je však zdrojem otcovské prémie, protože od otců se očekává, že budou motivováni více pracovat, a tedy i více vydělat (Fuller & Cooke, 2018; Petersen et al., 2014), a to zejména v prostředích, která jsou organizována na výkonnostním principu. To se může týkat zejména některých oborů v soukromé sféře, jako je peněžnictví, nebo některých pozic v průmyslu. Naopak obory, pracovní prostředí nebo jednotlivé pozice, kde převažují ženy a obsahem práce je péče nebo jiná starostlivost o druhé, bývají podhodnoceny jako nevyžadující zvláštní kvalifikaci a vycházející z „ženské přirozenosti“, a tedy podhodnoceny i mzdově (Rubery, 2017; Shaw et al., 2016). Jedná se o obory, jako je zdravotnictví a vzdělávání. Formalizace pravidel odměňování, podpora rovnosti odměňování ze strany odborů a propracovaný systém řízení lidských zdrojů, ale i konkrétní obor a jeho genderová struktura, jsou charakteristiky organizačního prostředí, které dosud nejsou v ČR v souvislosti s GPG a rodičovstvím dostatečně prozkoumány.

Data ISPV, která propojují zaměstnané s jejich pracovišti, umožňují rozlišovat dva základní typy mzdového znevýhodnění. Jednak znevýhodnění jako výsledek segregace, tedy umísťování žen do oborů, pracovišť a pozic s nižšími mzdami, a jednak nerovné mzdy za stejnou práci. S pomocí dat ISPV totiž můžeme porovnávat nejen mzdu žen a mužů na trhu práce jako celku nebo v konkrétních typech pracovního prostředí, ale i porovnávat mzdu žen a mužů, kteří jsou zařazeni ve stejné kategorii zaměstnání a pracují na stejném pracovišti, tedy v zásadě vykonávají stejnou práci. Můžeme tedy zjistit, zda v daném organizačním kontextu GPG způsobuje spíše třídění matek do méně placených oborů, pracovišť nebo pozic či spíše nerovná mzda za stejnou práci. Díky tomu, že máme data za delší časové období, můžeme sledovat i změny trendu v nerovnostech v odměňování v čase.

Jestliže zjistíme, že v konkrétních pracovních prostředích jsou nerovnosti významně nižší než v jiných, bude možné dále zjišťovat, které charakteristiky pracovišť nebo oborů či procesy na daných pracovištích přispívají k nižšímu GPG. Dále tam, kde zjistíme vysokou nerovnost v odměňování na stejné pozici, resp. za stejnou práci, bude na místě se při řešení soustředit na zvyšování transparency v odměňování a zlepšování vymáhání legislativy, jež stejnou odměnu za stejnou práci vyžaduje. Jestliže zjistíme na určitých typech pracovišť významný vliv segregace žen a mužů do různých pozic, řešení by se měla zaměřit na přijímací proces, povyšování, propouštění a přístup k firemnímu vzdělávání. Vyšší GPG ve věkových kategoriích typických pro rodičovství malých dětí ukáže, ve kterých pracovních prostředích pravděpodobně probíhá penalizace mateřství a zda jde o segregaci matek a otců nebo o rozdílnou odměnu za stejnou práci. Řešení gen-

derové segregace matek by se pak měla zaměřit na politiky podpory rodičů v kombinování placené práce a péče jak na celostátní, tak i na organizační úrovni.

Data a metody

K analýze využíváme data Informačního systému o průměrném výdělků (ISPV)² z let 2008 až 2020. Data ISPV jsou dodávána přímo firmami a organizacemi a informace o firmách a pracovištích jsou tak v nich neobvykle bohaté. Oproti běžně dostupným agregovaným datům tato data umožňují zkoumat odměňování na úrovni pracoviště, a dokonce i srovnávat mzdy mužů a žen, kteří pracují na stejném pracovišti a na stejné pracovní pozici. Znamená to tedy, že můžeme analyzovat rozsah dopadů jednotlivých typů segregace na rozdíly v odměňování mezi muži a ženami a zjišťujeme, zda je za stejnou práci na stejném pracovišti ženám a mužům vyplácena stejná mzda. Vzorek ISPV reprezentuje více než 80 % všech zaměstnaných v ČR, resp. všechny pracoviště veřejné sféry a výběr pracovišť s více než 10 zaměstnanými ze sféry soukromé a na zahrnutých pracovištích všechny zaměstnané. To ve svém důsledku znamená, že pracujeme se vzorkem, který se pohyboval od 2 100 tis. zaměstnaných v roce 2008 až po 2 400 tis. v roce 2020. Takový vzorek umožňuje velice podrobné a přesné analýzy i v rámci jednotlivých věkových kategorií, v rámci konkrétních typů pracovišť a v jednotlivých letech.

Zde prezentovaná analýza je postavena na sadě regresních modelů, ve kterých jsou zahrnuty tyto proměnné: závisle proměnnou je přirozený logaritmus hodinových mezd včetně bonusů a příplatků za přesčasy či práci v netypickou dobu. Počet odpracovaných hodin tedy v této analýze nehraje roli, ale do analýzy zahrnujeme pouze pracující na plný úvazek. Využitím mzdy včetně bonusů a příplatků za přesčasy a práci v nestandardní dobu apod. analyzujeme GPG v celkové odměně za práci, která dle nás lépe odráží rozdíl v odměňování žen a mužů, než by tomu bylo v případě využití pouze základní hodinové mzdy jako závisle proměnné. Do analýzy tak mohou být zahrnuty např. mimořádné odměny ve zdravotnictví v souvislosti s pandemií. Zároveň využíváme hodinovou mzdu namísto např. mzdy měsíční, takže tím eliminujeme vliv případného rozdílu v počtu odpracovaných hodin mezi muži a ženami. Nezávisle proměnnou je pohlaví (žena, muž) a jako kontrolní proměnné dále do modelu vstupují dummy proměnné pro vzdělání o 4 kategoriích (základní vzdělání, středoškolské vzdělání bez maturity a středoškolské vzdělání s maturitou, vysokoškolské vzdělání), věk a druhá mocnina věku, takže ty již ve výsledcích nehrají roli. Mzdový rozdíl (efekt proměnné pohlaví) je vypočten na různých úrovních: 1) celkový mzdový rozdíl, 2) rozdíl uvnitř kategorie zaměstnání (4místná klasifikace zaměstnání

CZ-ISCO čítající cca 400 kategorií zaměstnání), 3) rozdíl uvnitř pracoviště (pracovištěm zde rozumíme firmu nebo organizaci, pokud má v ČR pouze jednu pobočku) a 4) rozdíl uvnitř pracovních pozic (pracovní pozice je kombinací kategorie zaměstnání a pracoviště). Pro účely této analýzy chápeme muže a ženy pracující na stejné pracovní pozici, resp. vykonávající stejnou práci, jako ty, kteří pracují na stejném pracovišti ve stejné kategorii zaměstnání v rámci 4místné klasifikace CZ-ISCO. Zároveň kontrolujeme vliv rozdílů ve výši dosaženého vzdělání a věku. Pro přehlednost představujeme ve výsledkové části vždy celkový GPG a GPG na stejné pozici a nekommentujeme zjištěné rozdíly v odměňování v rámci kategorií zaměstnání a v rámci pracovišť.

Modely jsou odhadovány zvlášť pro každý analyzovaný rok a podobu regresního modelu je možné vyjádřit pomocí následující rovnice (vzorec 1):

Vzorec 1:

$$\ln W_{ioe} = \alpha X_{ioe} + \eta_{ioe} + \varepsilon_{ioe}$$

- \ln – přirozeným logaritmus,
- W_{ioe} – mzda individua i v zaměstnání o na pracovišti e ,
- X_{ioe} – kovariáty, včetně S_{ioe} , pohlaví individua, rovnající se 1 pro ženy a 0 pro muže,
- η_{ioe} – pevné efekty (tj. dummy proměnné) zachycující jednotku pracovní pozice (nebo zaměstnání a pracoviště zvlášť podle toho, na co se zaměříme),
- ε_{ioe} – chyba.

Více o metodě viz Křížková et al. (2020) a Petersen & Morgan(1995). Rozlišujeme tedy genderovou segregaci do zaměstnání, genderovou segregaci do pracovišť a genderovou segregaci do pracovních pozic, kde muži a ženy vykonávají stejné zaměstnání na stejném pracovišti. Z důvodu úspory místa a primárního zaměření článku zde věnujeme podrobnou pozornost koeficientu pohlaví, který byl ve všech testovaných regresních modelech statisticky významný ($p < 0,001$). Pokud tento koeficient upravíme dle vzorce 2, dostaneme procenta vyjadřující mzdový rozdíl v průměrné odměně mužů a žen v neprospekch žen.⁴

Vzorec 2:

$$[\exp(\text{koef.}) - 1] * 100$$

Nejdříve sledujeme rozdíly v odměňování mezi muži a ženami v ČR staršími 15 let na těchto čtyřech úrovních segregace za každý sledovaný rok, sledujeme vliv jednotlivých typů segregace a odpovídáme na otázku, zda na stejné pracovní pozici mají ženy a muži v jednotlivých věkových kategoriích stejné mzdy. Sledujeme, v jakých věkových kategoriích jsou rozdíly v odměňování mezi muži a ženami nejvyšší. Zde si všímáme hlavně období, kdy ženy a muži bývají rodiči malých dětí, a nepřímo tedy

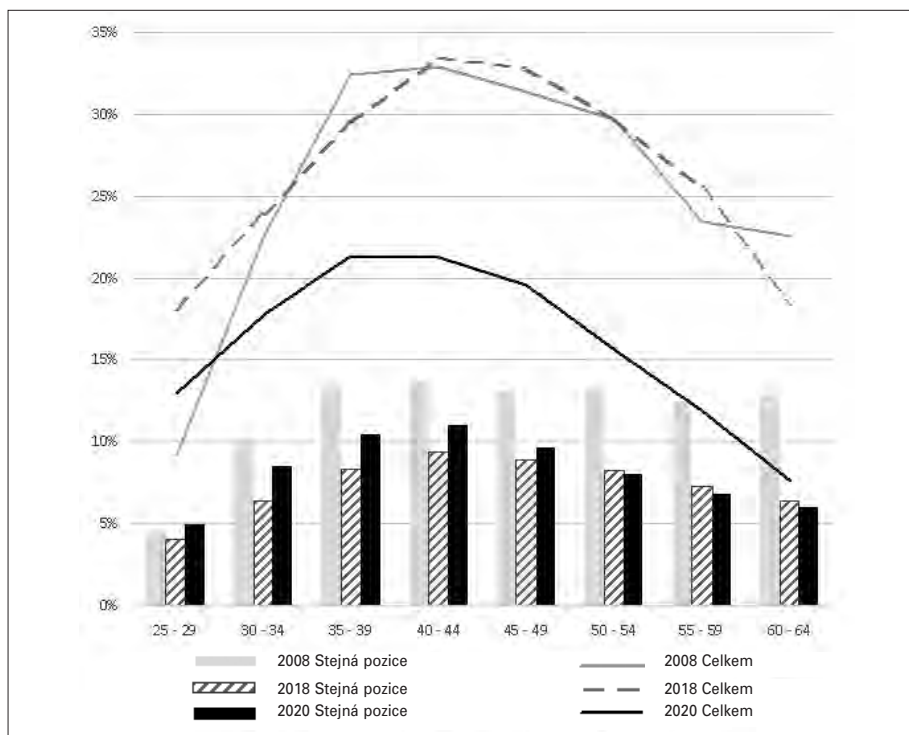
sledujeme vliv rodičovství na rozdíly v odměňování. Nejdříve představíme výsledky analýzy pro celý trh práce v letech 2008, 2018 a 2020 a následně tuto analýzu provádíme postupně pro tři typy pracovišť dle jejich charakteristik: 1) působení ve mzdové či platové sféře, 2) obor NACE, 3) velikostní kategorie pracoviště dle počtu zaměstnaných.

Vzhledem k tomu, že analýzu zaměřujeme na otázku stejné mzdy za stejnou práci a data ISPV jako ojedinělý datový zdroj v ČR to umožňují, musíme počítat i s omezeními v podobě menšího vzorku při některých podrobnějších analýzách. Např. v roce 2020 bylo 29 % zaměstnaných vyloučeno z analýzy GPG na stejné pozici, protože pracovali na úplně genderově segregovaných pozicích, tedy jejich mzdu nebylo s kým srovnávat. Podobně jako v předchozím výzkumu např. v Norsku a ve Švédsku, kde z analýzy na stejné pozici z tohoto důvodu vypadá zhruba 40 % zaměstnaných (Meyersson Milgrom et al., 2001; Petersen et al., 1997), je naše analýza stejné mzdy za stejnou práci, tedy GPG na stejné pozici, omezena na genderově integrované pozice. Přesto upřednostňujeme využití 4místné klasifikace zaměstnání (ISCO), která umožňuje s více než 400 kategoriemi zaměstnání analýzu přiblížit otázce stejné mzdy za stejnou práci, před méně podrobnými klasifikacemi. V rámci genderově integrovaných pozic, a to i při členění dle věkových kategorií a pracovních prostředí (NACE, velikost pracoviště), umožňuje velký vzorek ISPV analýzu a výsledky jsou statisticky významné na hladině 0,001.

Výsledky

Graf 1 ukazuje základní analýzu GPG dle věkových kategorií v letech 2008, 2018 a 2020 s využitím dat ISPV. Plná čára vždy ukazuje celkový GPG v dané věkové kategorii bez ohledu na další charakteristiky, pouze s kontrolou výše vzdělání, věku a jeho druhé mocniny (vliv těchto charakteristik tedy ve výsledcích již nehraje roli), sloupce pak znázorňují GPG na stejné pracovní pozici v každé věkové kategorii zvlášť. Jak bylo zjištěno již dříve (Křížková et al., 2020), rozdíl v celkovém GPG mezi lety 2008 a 2018 je zejména v posunu nejvíce znevýhodněné věkové kategorie žen do pozdějšího věku – z kategorie 35–39 let do kategorie 40–44 let. V těchto věkových kategoriích činil rozdíl mezi průměrnou mzdou žen a mužů dokonce výrazně více než 30 %. Navíc došlo mezi lety 2008 a 2018 ke zvýšení GPG i v nejmladší věkové skupině (25–29 let), a to na dvojnásobek. Roli může hrát očekávané mateřství a změna ve vnímání pracovní síly žen na trhu práce na pracovištích, řídicími pracovníky a pracovníci, resp. statistická diskriminace s využitím stereotypů o očekávaném či aktuálním mateřství a péči matek o děti. Analýza na datech z roku 2020 pak ukazuje, že došlo k výraznému snížení celkového GPG. Rok 2020 byl však výjimečný,

Graf 1: GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků, plné úvazky, celkový GPG a GPG pro stejné pozice, porovnání věkových skupin v letech 2008, 2018, 2020



Zdroj: MPSV (ISPV) a vlastní výpočty ve spolupráci s firmou Trexima

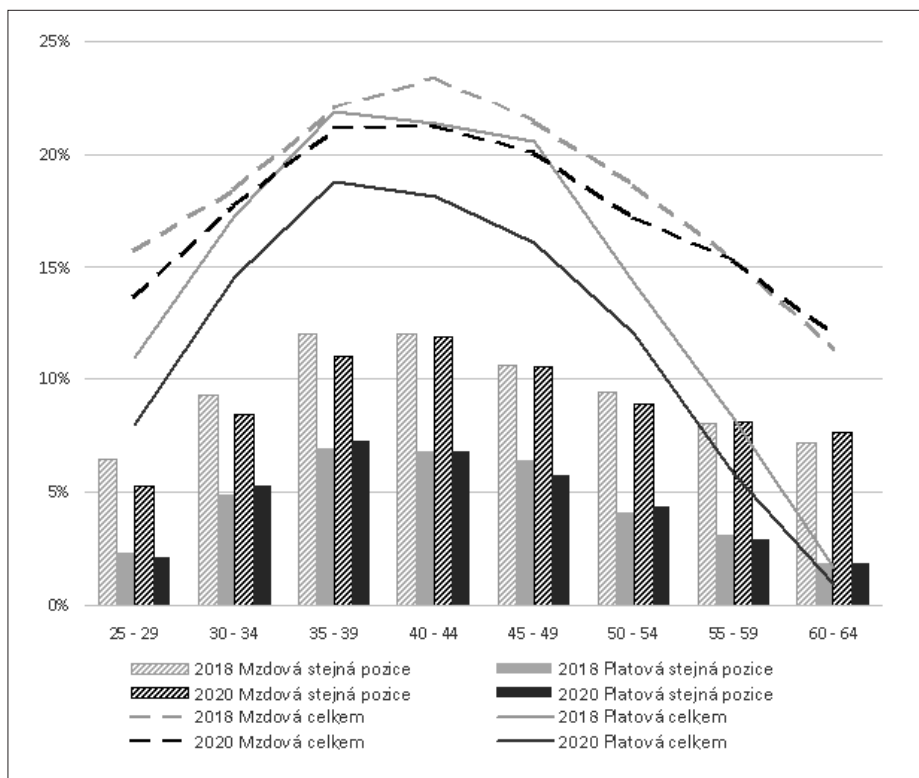
protože velká část žen vypadla z trhu práce kvůli zavřeným školám a školkám buď dočasně, nebo dokonce trvale. Nezaměstnanost se týkala zejména žen v nejistých, nízkopracovních a prekérních zaměstnáních, kde ženy převažují. Ženy tvořily tři čtvrtiny těch, kdo využívali institut ošetřování člena rodiny při péči o děti při zavřených školách a školkách. Krize způsobená pandemií covidu-19 výrazně více dopadla na ženy, a to ihned od začátku, čímž se tato krize odlišuje od ekonomické krize po roce 2008, která v první fázi způsobila výraznější zvýšení nezaměstnanosti mužů oproti ženám (Menzel & Miotto, 2020). V roce 2020 tedy bylo na trhu práce celkově méně žen, méně žen v hůře placených zaměstnáních a navíc byly v některých zaměstnáních, kde převažují ženy, např. ve zdravotnictví, vypláceny mimořádné odměny v souvislosti s péčí o covidové pacienty a pacientky. To vše dohromady mohlo způsobit pokles celkového GPG. Důležitější proto bude sledovat GPG za stejnou práci, která porovnává ženy a muže pracující na stejné pracovní pozici, resp. ve stejné kategorii zaměstnání na stejném pracovišti a ve stejném oboru, např. zdravotnictví (viz dále).

Ve sloupcích graf 1 ukazuje GPG na stejné pracovní pozici v letech 2008, 2018 a 2020 pro jednotlivé věkové kategorie, a tedy modeluje vliv rodičovství. Jestliže GPG na stejné pracovní pozici poměrně výrazně poklesl mezi lety 2008 a 2018, a to ve všech věkových kategoriích a zvláště v těch nejvíce se týkajících rodičovství malých

dětí, do roku 2020 došlo opět ke zvýšení, a to pouze v před rodičovských a rodičovských kategoriích. K největšímu nárůstu došlo mezi lety 2018 a 2020 v kategoriích 30–34 let (ze 6 % na 8 %), 35–39 let (z 8 % na 10 %) a 40–44 let (z 9 % na 11 %) shodně o 2 procentní body. Tato podrobná analýza ukazuje, že sledování pouze celkového GPG může zkreslovat situaci, která se tak jeví pozitivně jako snížení nerovností. Ve skutečnosti však došlo ke zvýšení GPG tam, kde muži a ženy vykonávají stejnou práci, a to ve věku, kdy obvykle mají malé nebo školní děti. Mohlo to být způsobeno tím, že matky využívaly častěji než otcové na stejných pozicích ošetřovné, když byly zavřeny školy a školky a otcům tak mohla být spíše zvyšována mzda nebo mohli otcové dostávat častěji odměny a bonusy v rámci mezd než matky. Mohla se tak projevit statistická diskriminace matek (viz výše).

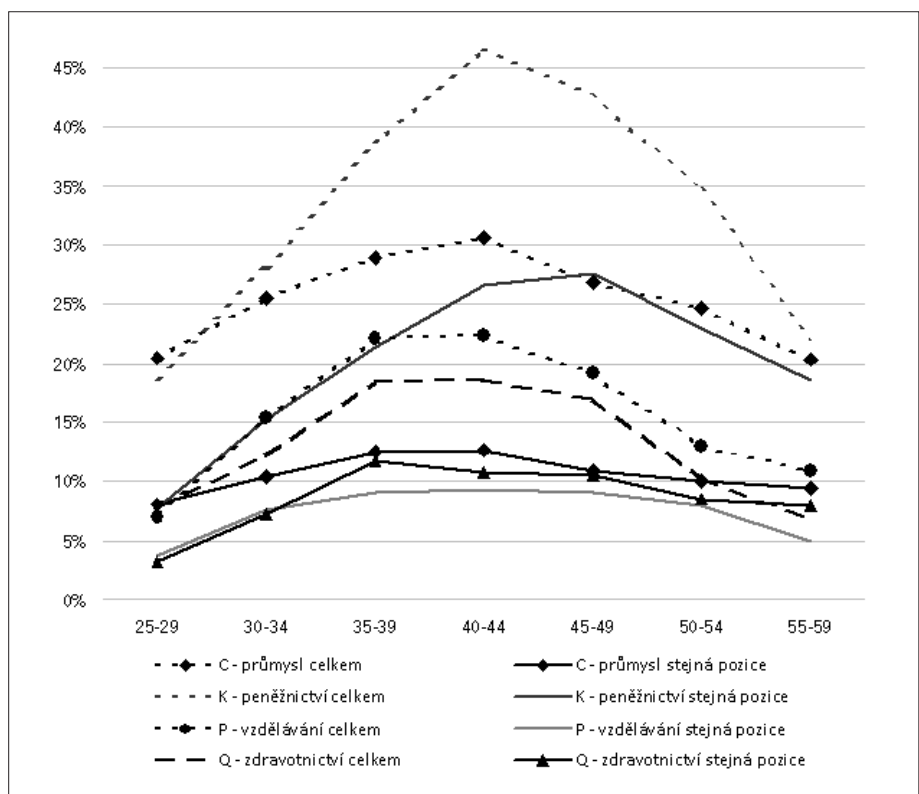
Velký vliv segregace na GPG, který byl patrný v roce 2018, kdy rozdíl mezi celkovým GPG a GPG na stejné pozici byl velký (zhruba 2/3 GPG bylo způsobeno tím, že ženy a muži pracovali v zaměstnáních a na pracovištích s rozdílnými mzdovými hladinami), byl do roku 2020 zdnalivě výrazně snížen, ale pravděpodobně došlo jen k tomu, že část žen z trhu práce (nebo ze statutu zaměstnaných) vypadla, a to právě z těch hůře placených pracovišť a zaměstnání. Segregace se tak mezi lety 2018 a 2020 částečně přesunula do podoby nezaměstnanosti, ekonomické neaktivity nebo prekérních pracovních smluv (které ISPV nezachycuje), protože ženy byly

Graf 2: GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků, plné úvazky, celkový GPG a GPG pro stejné pozice, porovnání věkových skupin v letech 2018 a 2020 v platové a mzdové sféře



Zdroj: MPSV (ISPV) a vlastní výpočty ve spolupráci s firmou Trexima

Graf 3: GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků, plné úvazky, celkový GPG a GPG pro stejné pozice, porovnání věkových skupin pro vybrané kategorie NACE v roce 2018



Zdroj: MPSV (ISPV) a vlastní výpočty ve spolupráci s firmou Trexima

během zavření škol a školek systematicky donuceny nahradit výdělečnou aktivitu do značné míry péčí o děti v domácnosti. Zvýšení GPG za stejnou práci mezi lety 2018–2020 v předrodičovských a rodičovských věkových kategoriích ukazuje, že k faktickému snížení genderových nerovností v odměňování pravděpodobně nedošlo. Ke snížení GPG na stejné pozici došlo pouze ve věkových kategoriích nad 50 let.

GPG a rodičovství v platové a mzdové sféře

Pracoviště, zaměstnání a oblasti trhu práce obecně, které jsou regulovány jasnými a přehlednými pravidly odměňování, a pracoviště, kde fungují odbory, které by se na vyjednávání systému odměňování a jeho dodržování měly podílet, vykazují nižší GPG (Křížková, Marková Volejnicková, et al., 2018; Rosenfeld & Denice, 2015). V předchozích analýzách jsme ukázali, že vyšší regulace platové sféry prostřednictvím platových tabulek do značné míry snižuje GPG v porovnání se mzdovou sférou a že v platové sféře funguje i nižší znevýhodnění mateřství oproti sféře mzdové, i když i tam existuje vyšší znevýhodnění věkových skupin žen, které jsou ve věku, kdy mívají malé děti (Křížková et al., 2020) oproti mužům ve srovnání s dalšími věkovými skupinami.

Graf 2 ukazuje situaci v letech 2018 a 2020. Zde také platilo, že v platové sféře je GPG nižší, a to zejména GPG na stejné pracovní pozici. Rozdíl mezi GPG celkem a na stejné pozici vyjadřuje, jak velký vliv má na GPG segregace do zaměstnání, pracovišť a pozic s různou mzdovou úrovní. GPG na stejné pozici hraje významnější roli ve mzdové sféře a segregace tam způsobuje zhruba polovinu celkového GPG. V platové sféře je sice GPG na stejné pozici významně nižší, pravděpodobně právě díky vyšší transparentnosti odměňování než ve sféře mzdové, ale segregace tam způsobuje zhruba dvě třetiny celkového GPG, kromě věkových kategorií nad 55 let. Výsledky je možné shrnout tak, že v platové sféře je sice větší transparentnost odměňování, která snižuje GPG na stejné pozici, ale významným problémem platové sféry je genderová segregace žen do hůře ohodnocených pozic.

Jak v platové, tak i ve mzdové sféře došlo mezi lety 2018 a 2020 ke snížení celkového GPG kromě nejstarších věkových kategorií, u rozdílu v odměně za stejnou práci již není situace tak jednoznačná. Ve mzdové sféře došlo k mírnému snížení GPG na stejné pozici ve věkových kategoriích kromě těch rodičovských. V rodičovských kategoriích 40–44 a 45–49 ústalo GPG za stejnou práci na stejné úrovni i v roce 2020. V platové sféře však došlo s nástupem pandemie covidu-19 v roce 2020 k mírnému nárůstu GPG za stejnou práci v rodičovských kategoriích 30–34 a 35–39 let a v kategorii 50–54 let. V ostatních

kategoriích se GPG za stejnou práci buď mírně snížil, nebo zůstal na stejné úrovni.

K poklesu celkového GPG došlo zejména v platové sféře, což mohlo být způsobeno mimořádnými odměnami vyplacenými v souvislosti s pandemií covidu-19 zejména ve feminizovaných oborech, jako je zdravotnictví. Nedošlo však k trvalému uznání náročnosti a důležitosti lékařských a zejména nelékařských profesí, ale byly vyplaceny pouze jednorázové odměny. To znamená, že zlepšení situace je spíše mimořádného rázu a důležité bude sledovat další vývoj. Ve mzdové sféře došlo k výrazně mírnějšímu poklesu celkového GPG, což naznačuje opět spíše negativní trend, tedy odchod části žen, a to zejména těch v hůře placených zaměstnáních a na pracovištích s nízkou mzdou do nezaměstnanosti nebo neaktivity v souvislosti s pandemií covidu-19.

GPG a rodičovství v oborech NACE

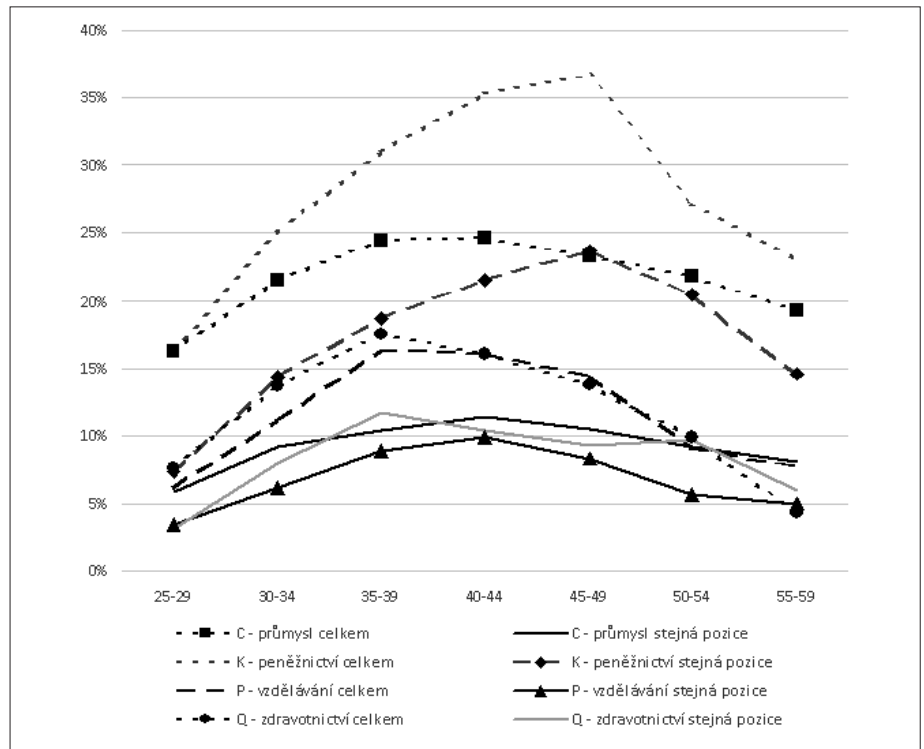
Jednotlivé obory trhu práce se od sebe liší ve struktuře pracovní síly podle pohlaví, v pracovních podmínkách i v procesech vyjednávání mezd, a tedy i v celkové výši mzdových rozdílů mezi muži a ženami (Křížková, Pospíšilová, et al., 2018). Obory se liší i dle toho, jak odměňují rodiče malých dětí a další věkové kategorie, na které se v této analýze zaměřujeme. Analýzu mzdových rozdílů v odměňování na různých úrovních segregace provádíme pro vybrané obory (NACE) trhu práce zvlášť, a to opět dle věkových kategorií. To nám umožní sledovat zejména vliv segregace do jednotlivých zaměstnání a do jednotlivých pracovišť na GPG a rozdíly mezi obory v míře vlivu segregace.

Pro přehlednost jsme z 1místné klasifikace NACE vybrali čtyři obory: zdravotnictví a vzdělávání, kde početně převažují ženy a jedná se tedy o obory feminizované, průmysl, kde početně převažují muži a peněžnictví, kde je počet žen a mužů zhruba vyrovnaný. Analýzu opět provádíme na datech z let 2018 a 2020 pro srovnání doby před pandemií covidu-19 a na jejím začátku.

V grafu 3 sledujeme GPG v roce 2018 ve vybraných oborech NACE dle věkových kategorií, a to celkový GPG a GPG na stejné pozici. Nejvyšší GPG byl v peněžnictví. Ve věkové kategorii, kdy je celkový GPG nejvyšší – 40–45 let, dosahuje celkový GPG v peněžnictví 46 %. Za stejnou práci jsou ženy v této věkové kategorii odměňovány v peněžnictví v průměru o 27 % méně. Dokonce ještě vyšší GPG za stejnou práci je v peněžnictví ve věkové kategorii 45–49 let – 28 %. Ve zdravotnictví, ale i v průmyslu je GPG na stejné pozici výrazně nižší než v peněžnictví a největší znevýhodnění žen nacházíme ve věkových kategoriích typicky rodičů s malými dětmi, resp. 35–39 a 40–44 let.

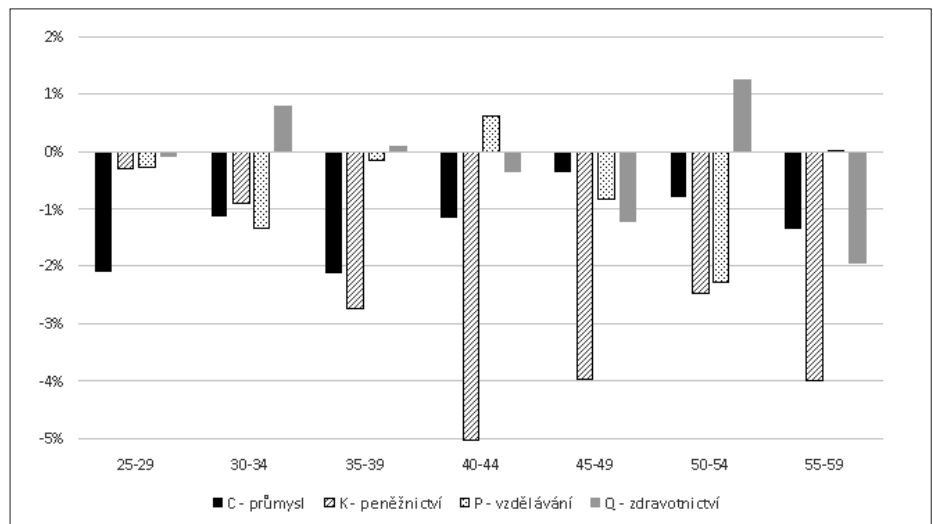
Graf 4 ukazuje stejnou analýzu GPG dle věkových skupin ve vybraných sektorech NACE za rok 2020. V průmyslu a v peněžnictví došlo k výraznému snížení celkového GPG, a to zejména ve věkových kategoriích,

Graf 4: GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků, plné úvazky, celkový GPG a GPG pro stejné pozice, porovnání věkových skupin pro vybrané kategorie NACE v roce 2020



Zdroj: MPSV (ISPV) a vlastní výpočty ve spolupráci s firmou Trexima

Graf 5: Rozdíl GPG na stejné pozici mezi lety 2018–2020 dle věku a vybraných kategorií NACE v procentních bodech.



Zdroj: MPSV (ISPV) a vlastní výpočty ve spolupráci s firmou Trexima

ích, kdy mívají typicky ženy a muži malé děti. To je zřejmě způsobeno již zmíněným odchodem žen z těchto oborů buď trvale, nebo alespoň na významnou část roku kvůli zavřeným školkám a školám. Graf 5 pro přehlednost znázorňuje změnu GPG na stejné pozici ve vybraných kategoriích NACE mezi lety 2018 a 2020. GPG na stejné pozici se snížil zejména v peněžnictví a tam zejména ve věku od 40 do 59 let, a to o 3 až

5 procentních bodů. Přesto se v peněžnictví GPG na stejné pozici stále pohybuje velmi vysoko: mezi 15 a 24 %, přičemž nejvyšší je ve věku 45–49 let. V ostatních sledovaných oborech došlo ke snížení GPG na stejné pozici jen v některých věkových skupinách a snížení to je celkově jen velmi malé, do dvou procentních bodů. Ve zdravotnictví došlo v některých věkových kategoriích ke snížení a v jiných ke zvýšení GPG

na stejné pozici, ale pouze v řádu do dvou procentních bodů.

GPG a rodičovství dle velikosti pracoviště

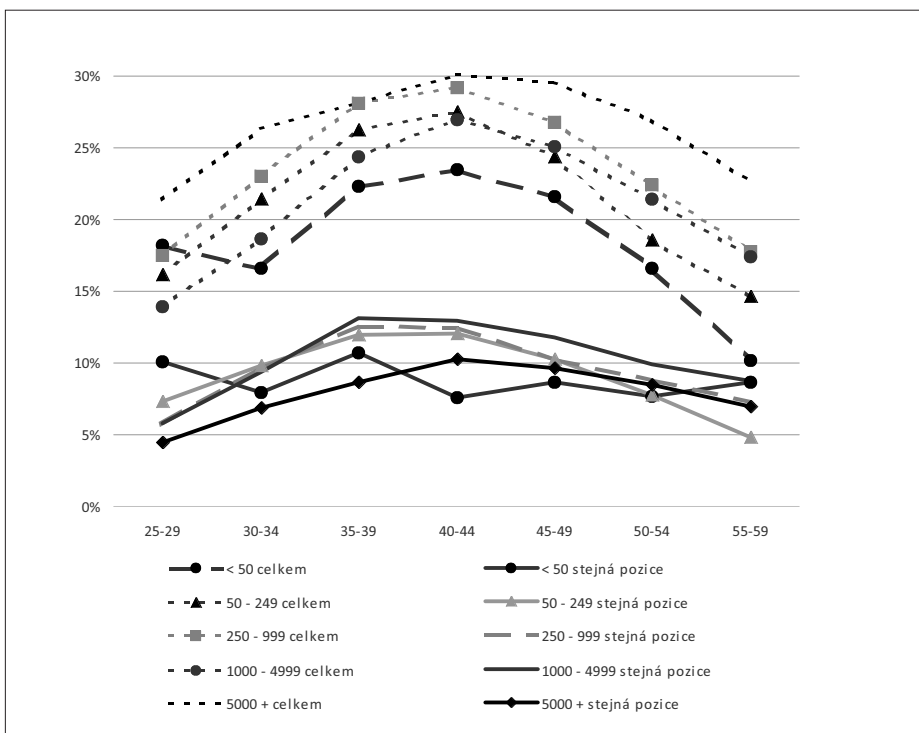
Předchozí analýzy ukázaly, že největší vliv segregace do kategorií zaměstnání a pracovišť na GPG je u největších pracovišť s více než 5 000 zaměstnanými – segregace tu tvoří zhruba 2/3 GPG, i když GPG za stejnou práci je tam nejnižší ze všech velikostních kategorií pracovišť (Křížková & Pospíšilová, 2022). Je to zřejmě dáno propracovanějšími systémy odměňování velkých organizací, které zvyšují transparenci a snižují rozdíl v odměňování na stejné pozici, případně činností odborů. Na

druhou stranu ale na těchto největších pracovištích zřejmě fungují také (neformální) systémy, které směřují ženy spíše do hůře placených pozic. Může to být např. nedostatek žen v řídicích pozicích, které by byly určitými modely pro další ženy, a neexistence cílené podpory žen ze strany vedení pro vstup žen do řídicích pozic nebo do technicky zaměřených oddělení apod.

Graf 6 ukazuje, že v roce 2018 byl GPG ve všech velikostních kategoriích firem nejvyšší ve věkové kategorii 40–44 let nebo 35–39 let, což odpovídá době, kdy jsou ženy a muži obvykle rodiči malých nebo školou povinných dětí a ženy se vracejí z rodičovské a odpovídá to převládajícímu trendu na celém trhu práce. Nejvyšší negativní vliv mateřství na GPG nacházíme na pracovištích o velikosti 250–999 a 1 000–4 999 zaměst-

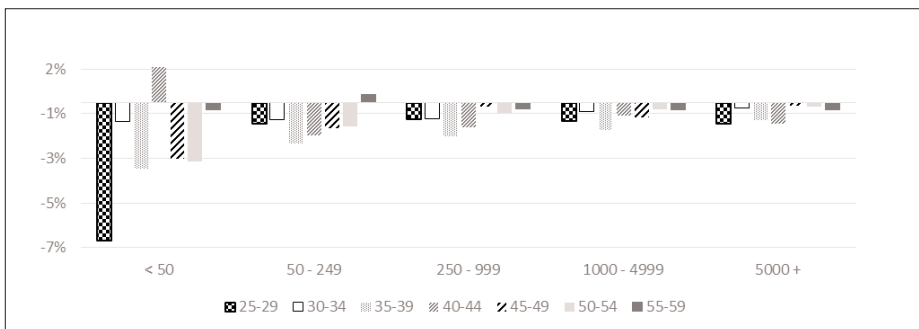
naných, protože ve věkové kategorii 40–44 let je zde GPG na stejné pracovní pozici dokonce v průměru 13 %. Na pracovištích s 250–999 zaměstnanými je největší nerovnost v odměňování matek a otců za stejnou práci – v průměru 13 %. Celkový GPG na takto velkých pracovištích dosahuje až 29 %, a to ve věkové skupině 40–44 let. Shodně vysoký GPG na stejné pracovní pozici je na pracovištích s 1 000–4 999 zaměstnanými: 13 % ve věkové kategorii 40–44 let, celkový GPG v této věkové kategorii je 27 %. Pracoviště s 250 a více zaměstnanými (až do 4 999) tak představují významný potenciál pro zavádění principů transparency systémů odměňování, aby se snížil GPG na stejné pozici, a to i specificky v rodičovských kategoriích. Stejně tak důležité však bude zaměřit se na segregaci žen, a to zejména matek malých dětí, do níže placených pozic ve srovnání s muži, tedy na genderovou segregaci, na těchto pracovištích a na největších typech pracovišť – nad 5 000 zaměstnaných. Na největších pracovištích (nad 5 000 zaměstnaných) tvoří největší část GPG segregace matek do pozic, kategorií zaměstnání a pracovišť s nižšími mzdami a otců do pozic, kategorií zaměstnání a pracovišť s vyššími mzdami. GPG na stejné pozici se tam přitom pohybuje do 10 %. Segregace matek a otců do různých placených kategorií zaměstnání a do pracovišť s různou mzdovou hladinou tak mezi největšími pracovišti způsobuje zhruba 2/3 celkového GPG. Překvapivě velký je vliv segregace na GPG dokonce i ve věkové kategorii 25–29 let; GPG za stejnou práci je tam nejnižší, ale celkový GPG je vysoký. V grafu 6 vidíme, že je to nejvíce zřejmé na pracovištích s 5 000 a více zaměstnanými. Tedy segregace žen a mužů do různých pozic/kategorií zaměstnání je značná, i když obecně tato věková skupina ještě neobsahuje vysoký podíl matek. Je zde pravděpodobně vliv stereotypu očekávaného mateřství u těchto žen a obava z jejich odchodu na mateřskou a rodičovskou, a tedy velký rozdíl ve vnímání pracovní síly žen a pracovní síly mužů v této věkové kategorii z hlediska její perspektivy pro zaměstnávající. Ženy ve věkové kategorii 25–29 let jsou tedy pravděpodobně systematicky obsazovány na pozice s nižšími mzdami oproti stejně starým mužům. Vliv segregace je největší u největších pracovišť – nad 5 000 zaměstnaných, kde celkový GPG ve věkové kategorii 25–29 let je 21 %, ale GPG na stejné pracovní pozici (stejně pracoviště + stejná kategorie zaměstnání ISCO 4místné) je pouze 4 %. To znamená, že ženy a muži v této věkové kategorii jsou výrazně segregováni do pracovišť a kategorií zaměstnání s různými mzdovými hladinami, ale když vykonávají stejnou práci pro stejného zaměstnavatele, rozdíl jejich mezd je poměrně nízký. Zde se jedná o věk, ve kterém ženy a muži začínají budovat své pracovní dráhy a kariéry. Nutno připomenout, že tato analýza kontroluje vliv výše vzdělání, takže to na výsledný GPG vliv nemá, stejně tak ani výše úvazku, protože se jedná pouze o jedince s plnými

Graf 6: GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků, plné úvazky, celkový GPG a GPG pro stejné pozice, porovnání věkových skupin pro velikostní kategorie pracovišť v roce 2018



Zdroj: MPSV (ISPV) a vlastní výpočty ve spolupráci s firmou Trexima

Graf 7: Rozdíl GPG na stejné pozici mezi lety 2018–2020 dle věku a velikostních kategorií organizací a firem v procentních bodech.



Zdroj: MPSV (ISPV) a vlastní výpočty ve spolupráci s firmou Trexima

úvazky a hodinovou mzdu. Může to znamenat, že v největších firmách fungují mechanismy přijímání mladých žen do specifických, hůře placených pozic. Může také docházet k preferenci povyšování mužů v této věkové kategorii do vyšších pozic a naopak ke kariérenímu zaostávání žen kvůli jejich očekávanému mateřství. Druhý nejvyšší vliv segregace najdeme u pracovišť s 250–999 zaměstnanými, kde segregace žen a mužů do různých pracovišť a pozic způsobuje také okolo 2/3 GPG a v nejmladší věkové kategorii dokonce více než 2/3 GPG.

Stejnou analýzu jsme provedli i pro rok 2020 a graf 7 ukazuje změnu GPG na stejné pracovní pozici dle věku v jednotlivých velikostních kategoriích firem a organizací mezi lety 2018–2020. Mezi lety 2018–2020 došlo ke snížení GPG na stejné pozici zejména v malých firmách do 50 zaměstnaných, a to ve všech věkových kategoriích kromě kategorií 40–44 let a 60–64 let, kde došlo k mírnému nárůstu. Naopak nejmenší snížení GPG na stejné pozici nastalo v největších firmách. K nejvýraznějšímu snížení došlo ve věkové kategorii 25–29 let, a to zejména v malých firmách do 50 zaměstnaných (o 6 procentních bodů).

Závěr

Data ISPV umožňují sledovat GPG na stejné pracovní pozici, a to i v různých typech pracovišť a organizací. Neumožňují však analýzu dopadu rodičovství přímo, ale pouze prostřednictvím náhradní proměnné věk. Představený výzkum si neklade za cíl najít všechny příčiny a vysvětlit všechny souvislosti GPG a rodičovství, protože jde o velmi komplexní problém. Cílem bylo s využitím metody srovnatelné se zahraničními výzkumy vyčíslit trend celkového GPG a GPG na stejné pozici, resp. za stejnou práci, dle věku, a to v konkrétních typech organizačního prostředí dle sektoru, oboru i velikosti pracoviště.

Cíle analýzy – identifikovat souvislost genderových rozdílů v odměňování s rodičovstvím, a to v konkrétních vybraných organizačních kontextech a na trendy vývoje GPG v souvislosti s rodičovstvím od roku 2008, včetně pandemického roku 2020 – bylo dosaženo. Souvislost GPG s rodičovstvím se s využitím proxy proměnné věku prokázala, neboť ve věkových kategoriích, kdy mají ženy a muži typicky malé děti, je GPG nejvyšší, a to jak celkově, tak na stejné pozici, a to i v případě zahrnutí pouze pracujících na plné úvazky. Mezi lety 2008 a 2020 došlo k posunu nejvíce znevýhodněné věkové kategorie žen do pozdějšího věku – z kategorie 35–39 do kategorie 40–44 let, což pravděpodobně odpovídá posunu v časování mateřství. V těchto věkových kategoriích činil rozdíl mezi průměrnou mzdou žen a mužů dokonce výrazně více než 30 %. Navíc došlo ke zvýšení GPG i v nejmladší věkové skupině (25–29 let), a to na dvojnásobek mezi lety 2008 a 2018.

I když mezi lety 2018 a 2020 došlo k výraznému snížení celkového GPG, což mohlo být způsobeno odchodem významného počtu žen z nízko placených zaměstnání a pracovišť z trhu práce úplně anebo jejich přesun mimo zaměstnaneckou kategorii (na OSVČ, DPP či DPČ), k výraznému snížení genderových nerovností v odměňování nedošlo, spíše naopak. Dřívější výzkum poukazuje na nárůst překérných smluv na trhu práce (DPP, DPČ, švarcsystém), který pozorujeme zejména u ohrožených skupin populace, např. matek menších dětí (Dudová & Hašková, 2014; Hašková & Dudová, 2017; Rubery, Grimshaw, Keizer, & Johnson, 2018). V souvislosti s pandemií tento trend pokračuje, když z trhu práce do nezaměstnanosti a neaktivity odcházely po uzavření školských zařízení zejména ženy – matky menších dětí (Menzel & Miotto, 2020). I když mezi lety 2008–2018 došlo ke snížení GPG za stejnou práci, mezi lety 2018–2020 došlo opět ke zvýšení, a to právě v předrodičovských a rodičovských kategoriích (věk 30–44 let). Vypadá to, že došlo ke snížení důvěry v pracovní sílu matek či k posílení negativních stereotypů o pracovním výkonu matek, ale dost možná i k tomu, že matky přetíženy péčí při zavírání školách a školkách, zejména v průběhu pandemie covidu-19, snížily samy své ambice (Dudová, 2021) či požadavky na vyšší mzdy nebo si nepřibíraly další zodpovědnosti, za které by mohly mít příplatky či odměny apod.

Jak ve mzdové, tak i v platové sféře je GPG nejvyšší v rodičovských věkových kategoriích. V platové sféře je sice větší transparence odměňování, která snižuje GPG na stejné pozici než ve sféře mzdové, ale významným problémem platové sféry je genderová segregace žen do hůře placených pracovišť, kategorií zaměstnání a pracovních pozic.

Dle kategorizace oborů ekonomických činností NACE je nejvyšší GPG v peněžnictví. V kategorii, kdy je celkový GPG nejvyšší (40–45 let), dosahuje celkový GPG v peněžnictví 46 %. Ve věkové kategorii 45–49 let dostávají ženy za stejnou práci o 28 % nižší mzdu než muži. Mezi lety 2018–2020 došlo v průmyslu a v peněžnictví ke snížení celkového GPG, a to zejména ve věkových kategoriích, kdy mívají typicky ženy a muži malé děti. GPG na stejné pozici se také mírně snížil zejména v peněžnictví a tam zejména ve věku od 40 do 59 let, a to o 4–5 procentních bodů. Přesto se v peněžnictví GPG na stejné pozici stále pohybuje mezi 15–25 %, přičemž nejvyšší je ve věku 45–49 let. Nižší GPG mezi rodiči menších dětí je ve feminizovaných oborech, jako je zdravotnictví a vzdělávání.

Pracoviště s 250 a více zaměstnanými (až do 4 999) představují významný potenciál pro zavádění principů transparence do systémů odměňování, aby se snížil GPG na stejné pozici, a to specificky u matek, ale i segregace matek do hůře placených pozic a pracovišť. Zejména na tato pracoviště by pak měla cílit i připravovaná směrnice Ev-

ropské komise pro zvyšování transparence v odměňování (Evropská komise, 2021).

Sběr údajů o rodičovství je pro analýzu GPG zcela klíčový. Země s dobrou praxí v oblasti sběru dat propojujících zaměstnané a pracoviště (Linked employer-employee data – LEED) včetně sběru údajů o rodičovství (jako např. Francie, Finsko, Dánsko, Estonsko, Belgie atd.) jsou zároveň zeměmi, které se aktivně snaží zavádět opatření pro podporu pracujících rodičů, zejména pak matek malých dětí a jejich kariéreního růstu, ale také opatření pro podporu sdílené péče o malé děti oběma rodiči a opatření pro zajištění dostatku kvalitních a dostupných zařízení péče o děti v předškolním věku (Gislason & Eydal, 2011; Pospíšilová et al., 2022; Tenglerová et al., 2018). Tyto země jsou zároveň na předních příčkách v indexu genderové rovnosti EIGE a mají velmi nízký či podprůměrný GPG.⁵ Existuje viditelná souvislost mezi snahou o redukci GPG a penalizace za mateřství a sledováním údajů o rodičovství v LEE datech. Bez tohoto údaje totiž je jen velmi obtížné určit příčiny vzniku těchto nerovností a zavádět cílená opatření, která by pomohla situaci do budoucna zlepšit. Česká republika ve věci genderové rovnosti a rozdílů v odměňování žen a mužů zaostává za průměrem EU, bylo by proto více než vhodné rozšířit sběr údajů v LEE datech i o údaje o počtu a věku dětí.

Zároveň je třeba přiznat limity představené analýzy, které při sledování časové řady spočívají především v nemožnosti vypořádat se s velkými změnami, které se na trhu práce udály v souvislosti s pandemií covidu-19. Analýza totiž nezachycuje jedinec mimo trh práce (resp. efekt přesunu určitých skupin jedinců mimo trh práce). Nedomáží tak očistit trend ve vývoji rozdílů v odměňování žen a mužů od negativního trendu, jako je odchod žen (především pak matek malých dětí) ze špatně placených pozic do nezaměstnanosti, na DPP, DPČ či jejich změna na OSVČ z důvodu nutnosti kombinace práce a intenzivnější péče o děti v období zavřených škol a školek. Dochází tak ke zkrácení výsledků a povrchní interpretace časových řad by mohla být zavádějící. Je proto potřeba ideálně analýzy po čase zopakovat a teprve zpětně bude možné zhodnotit dopad pandemie covidu-19 na GPG. Vhodné by bylo také tyto analýzy provádět na datech obsahujících údaje o rodičovství, což prozatím možné není, ale na politické úrovni se o této změně již vedou diskuse. I s přihlédnutím k limitům analýzy se jedná o unikátní výsledky, které upozorňují na problematiska českého trhu práce a ukazují, kde hraje klíčovou roli genderová segregace do hůře či lépe placených pracovišť/zaměstnání/pozic, a kde dochází k nerovnému odměňování za stejnou práci. Již nyní tak přináší mnoho podkladů pro vytváření cílených opatření pro redukci genderových rozdílů v odměňování i s ohledem na rodičovský věk.

Kromě přidání údajů o rodičovství do dat propojujících zaměstnané s pracovišti

(ať již přidáním proměnné do sčítání, nebo propojením s dalšími databázemi) je pro snížení GPG v rodičovských kategoriích potřeba zvýšit podporu kombinace placené práce a péče jak na celostátní, tak i na organizační úrovni a také podpořit sdílení rodičovské péče oběma rodiči. S tím souvisí potřeba odstraňování genderových stereotypů. Stát by jednak měl jít jako zaměstnavatel příkladem zaváděním větší transparency odměňování ve veřejné sféře a snahou snížit genderovou segregaci a jednak by měl vytvářet podpůrné nástroje pro větší transparentní odměňování i pro soukromou sféru. V poslední době vzniká několik takových nástrojů, např. mzdová a platová kalkulačka a nástroj pro kontrolu mezd v rámci pracoviště LOGIB-CZ.⁶

- 1 Tento článek vznikl s podporou projektu „Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů“ (reg. č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0003702) financovaného z Evropského strukturálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR a projektu „Genderové aspekty pandemie: redefinice péče v důsledku krize spojené s nemocí covid-19“ financovaného GA ČR, č. 21-13587S.
- 2 Více o datech ISPV zde: <https://www.ispv.cz/cz/Uvodni-strana.aspx>.
- 3 Pokud má firma nebo organizace více poboček v různých okresech ČR, pak je pracovištěm konkrétní pobočka v daném okrese. Dvě pobočky v jednom okrese však již považujeme za jedno pracoviště.
- 4 Příklad: $[\exp(-0,16) - 1] \cdot 100 = -15\%$, tedy průměrná odměna žen pro daný model je o 15 % nižší v porovnání s průměrnou odměnou mužů.
- 5 Eurostat: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics ELIGE: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/CZ>
- 6 Ohledně více informací o projektu MPSV Rovná odměna viz <http://www.rovnaodmena.cz>

Zdroje

Acker, J. (2006). Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441–464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>

Acker, Joan. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158.

Anderson, C. D., & Tomaskovic-Devey, D. (1995). Patriarchal Pressures: An Exploration of Organizational Processes That Exacerbate and Erode Gender Earnings Inequality. *Work and Occupations*, 22(3), 328–356.

Baron, J. N., & Bielby, W. T. (1980). Bringing the Firms Back in: Stratification, Segmentation, and the Organization of Work. *American Sociological Review*, 45(5), 737–765.

Bobbitt-Zeher, D. (2011). Gender Discrimination at Work: Connecting Gender Stereotypes, Institutional Policies, and Gender Composition of Workplace. *Gender & Society*, 25(6), 764–786. <https://doi.org/10.1177/0891243211424741>

Brady, D., Blome, A., & Kmec, J. A. (2020). Work – family reconciliation policies and women's and mothers' labor market outcomes in rich democracies. *Socio-Economic Review*, 18(1), 125–161. <https://doi.org/10.1093/ser/mwyy045>

Budig, M. J., Misra, J., & Boeckmann, I. (2016). Work-Family Policy Trade-Offs for Mothers? Unpacking the Cross-National Variation in Motherhood Earnings Penalties. *Work and Occupations*, 42(2), 119–177. <https://doi.org/10.1177/0730888415615385>

Chicha, M.-T. (2008). *Gender-Neutral Job Evaluation for Equal Pay: a step-by-step guide*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_101325.pdf

Craig, L., & Churchill, B. (2021). Dual-earner parent couples' work and care during COVID-19. *Gender, Work and Organization*, 28(S1), 66–79. <https://doi.org/10.1111/gwao.12497>

ČSÚ. (2021). *Vybrané údaje o sociálním zabezpečení – 2020*. <https://www.czso.cz/csu/czso/vybrane-udaje-o-socialnim-zabezpeni-2020>

ČSÚ. (2022). *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – čtvrtletní údaje – 4. čtvrtletí 2021*.

Cukrowska-Torzewska, E. (2017). Cross-Country Evidence on Motherhood Employment and Wage Gaps: The Role of Work-Family Policies and Their Interaction. *Social Politics*, 24(2), 178–220. <https://doi.org/10.1093/sp/jxx004>

Dudová, R., & Křížková, A. (2022). Zvýšené nároky péče o děti v době pandemie Covid-19: péče jako břemeno nebo příležitost? *Sociologicky Casopis-Czech Sociological Review*, 58(4), 401–426 <https://doi.org/10.13060/csr.2022.026>

Dudová, Radka. (2022). Péče jako individuální odpovědnost a prohloubení ekonomického znevýhodnění. *Gender a Výzkum / Gender and Research*, 22(2), 110–137. <https://doi.org/10.13060/gav.2021.022>

Dudová, Radka, & Hašková, H. (2014). Prekérní práce pečujících žen v kontextu ekonomické krize. *Gender, Rovné Příležitosti, Výzkum*, 15(2), 19–32. <https://doi.org/10.13060/12130028.2014.15.2.128>

England, P. (1992). *Comparable Worth*. Theories and Evidence. Aldine de Gruyter.

Eriksson, T., Pytlíková, M., & Warzynski, F. (2013). Increased sorting and wage inequality in the Czech Republic: New evidence using linked employer-employee dataset. In *Economics of Transition* (Vol. 21, Issue 2). 10.1111/ecot.12014%5Cnhttp://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bt&AN=86048255&site=eds-live

Evropská komise (2021). Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms, 2021/0050 SWD(2021) 42 final (2021). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0093&from=EN>

Fuller, S., & Cooke, L. P. (2018). Workplace Variation in Fatherhood Wage Premiums: Do Formalization and Performance Pay Matter? *Work, Employment and Society*, 32(4), 768–788. <https://doi.org/10.1177/0950017018764534>

Gislason, I. V., & Eydal, G. B. (2011). *Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries*. Nordic council of Ministers.

Greenwaldt, A. G., & Krieger, L. H. (2006). Implicit Bias?: Scientific Foundations. *California Law Review*, 94(4), 945–968.

Hašková, H., & Dudová, R. (2017). Precarious work and care responsibilities in the economic crisis. *European Journal of Industrial Relations*, 23(1), 47–63. <https://doi.org/10.1177/0959680116672279>

Havelková, B. (2017). *Gender Equality in Law. Uncovering the Legacies of Czech State Socialism*. Hart Publishing.

International Labour Organization. (2020). *Global wage report 2020–21. Wages and minimum wages in the time of COVID-19*. In *ILO Flagship Report*.

Křížková, A., & Formánková, L. (2014). Intersektorální perspektiva zkoumání dopadů krize na životní dráhy v ČR?: gender, třída, věk (a rodičovství). *Gender, Rovné Příležitosti, Výzkum*, 15(2), 61–76.

Křížková, A., Maříková, H., Hašková, H., & Formánková, L. (2011). *Pracovní dráhy žen v České republice*. SLON.

Křížková, A., Marková Volejníčková, R., & Vohlídalová, M. (2018). *Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech (Gender wage gap: the problem of all us)*. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Křížková, A., & Pospíšilová, K. (2022). Za stejnou práci stejná odměna? Genderová rovnost v odměňování v různých kontextech trhu práce. *Sociologický Časopis / Czech Sociological Review* (Forthcoming).

Křížková, A., Pospíšilová, K., Maříková, H., & Marková Volejníčková, R. (2018). *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů*. Ministerstvo práce a sociálních věcí/ Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Křížková, A., Pospíšilová, K., Marková Volejníčková, R., & Maříková, H. (2020). Rozdíl v odměňování žen a mužů a rodičovství (Gender wage gap and parenthood). *Fórum Sociální Politiky*, 3, 19–25.

Mari, G., & Cutuli, G. (2021). Do Parental Leaves Make the Motherhood Wage Penalty Worse? *European Sociological Review*, 37(3), 365–378. <https://doi.org/10.1093/esr/jcaa048>

Menzel, A., & Miotto, M. (2020). *Rozdílné ekonomické dopady krize covid-19 na muže a ženy v Česku. IDEA anti COVID-19 # 21*. https://idea.cerge-ei.cz/images/COVID/IDEA_Gender_dopady_covid-19_cerven_21.pdf

Meyerson Milgrom, E. M., Petersen, T., & Snartland, V. (2001). Equal Pay for Equal Work?? Evidence from Sweden and a Comparison with Norway and the U.S. *The Scandinavian Journal of Economics*, 103(4), 559–583.

MPSV. ISVP (Informační systém o průměrném výdělků). <https://www.mpsv.cz/informacni-system-o-prumer-nem-vydelku-ispv>

Petersen, T., & Morgan, L. A. (1995). Separate and Unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap. *Source: American Journal of Sociology*, 101(2), 329–365. <http://www.jstor.org/stable/2782431>

Petersen, T., Penner, A. M., & Hogsnes, G. (2010). The Within-Job Motherhood Wage Penalty. *Journal of Marriage and Family*, 72(5), 1274–1288. <http://www.jstor.org/stable/40865609>

Petersen, T., Penner, A. M., & Hogsnes, G. (2014). From motherhood penalties to husband Premia: The new challenge for gender equality and family policy, lessons from Norway. *American Journal of Sociology*, 119(5), 1434–1472. <https://doi.org/10.1086/674571>

Petersen, T., Snartland, V., Becken, L. E., & Olsen, K. M. (1997). Within-job wage discrimination and the gender wage gap: The case of Norway. *European Sociological Review*, 13(2), 199–213. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.esr.a018212>

Pospíšilová, K., Mansella, N., & Vohlídalová, M. (2022). *Linked employer-employee data týkající se mezd a rodičovství: Dobrá praxe v zahraničí a právní analýza ČR*. Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.

Pospíšilová, K., Vohlídalová, M. (2022). *Rozdíl v odměňování žen a mužů, efekt rodičovství a prekarity*. Sociológia/Slovak Sociological Review 54 (3): 244–277. <https://doi.org/10.31577/sociologia.2022.54.3.10>

Pytlíková, M. (2015). *Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině*. https://genderstudie.cz/download/IDEA_Studie_11_Rozdily_vydelku_v_e_vztahu_k_materstvi (2).pdf

Reskin, B. F. (2000). The Proximate Causes of Employment Discrimination. *Contemporary Sociology*, 29(2), 319–328.

Rosenfeld, J., & Denice, P. (2015). The Power of Transparency: Evidence from a British Workplace Survey. *American Sociological Review*, 80(5), 1045–1068. <https://doi.org/10.1177/0003122415597019>

Rubery, J. (2017). *Why is women's work low paid?* (Issue November). <https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620379/dp-womens-work-low-paid-uk-101117-en.pdf;jsessionid=E0588525B381844E21B59FAFF954C6A4?sequence=1>

Rubery, J., Grimshaw, D., Keizer, A., & Johnson, M. (2018). Challenges and Contradictions in the 'Normalising' of Precarious Work. *Work, Employment and Society*, 32(3), 509–527. <https://doi.org/10.1177/0950017017751790>

Shaw, E., Hagewisch, A., Williams-Baron, E., & Gault, B. (2016). *Undervalued and Underpaid in America. Women in Low-Wage, Female-Dominated Jobs*. Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/01/AA2018_zahranicni_prikklady_praxe.pdf

Tomaskovic-Devey, D., & Avent-Holt, D. (2019). *Relational Inequalities. An Organizational Approach*. Oxford University Press.

Tomaskovic-Devey, D., Rainey, A., Avent-Holt, D., Bandelj, N., Boza, I., Cort, D., Godechot, O., Hajdu, G., Hällsten, M., Henriksen, L. F., Hermansen, A. S., Hou, F., Jung, J., Kanjuo-Mrčela, A., King, J., Kodama, N., Kristal, T., Krížková, A., Lippényi, Z., ... Tufail, Z. (2020). Rising between-workplace inequalities in high-income countries. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 201918249. <https://doi.org/10.1073/pnas.1918249117>

Tomaskovic-Devey, D., & Skaggs, S. (1999). An Establishment-Level Test of the Statistical Discrimination Hypothesis. *Work and Occupations*, 26(4), 422-445. <https://doi.org/10.1177/0730888499026004003>

Triventi, M. (2013). The gender wage gap and its institutional context: A comparative analysis of European graduates. *Work, Employment and Society*, 27(4), 563-580. <https://doi.org/10.1177/0950017012460322>

PhDr. Alena Krížková, Ph.D. (alena.krizkova@soc.cas.cz) je vědeckou pracovníci a vedoucí oddělení Gender a sociologie Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i. (Institute of Sociology, Czech Academy of Sciences), Jilská 1, 110 00 Praha 1, Česká republika. Zabývá se ekonomickou

nezávislostí žen, genderovými rozdíly v odměňování, kombinací práce a rodiny, genderovými vztahy v organizacích a v podnikání, prodlužováním pracovního života, digitalizací a prekarizací trhu práce.

Mgr. Kristýna Pospíšilová (kristyna.pospisilova@soc.cas.cz) je odbornou pracovníci v oddělení Gender a sociologie Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i. (Institute of Sociology, Czech Academy of Sciences), Jilská 1, 110 00 Praha 1, Česká republika. Působí také jako odborná konzultantka na MPSV ČR. Věnuje se problematice genderových nerovností na trhu práce, fenoménu bezdětnosti a jednodětnosti v ČR a kvantitativní metodologii.

Nové publikace Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí (RILSA)

V létě 2022 zareagovali výzkumníci z RILSA velmi rychle na několik akutních sociálně politických a ekonomických problémů a vydali publikace typu policy briefs a policy papers, tedy takové, jež poskytují stručná shrnutí odborných poznatků a kvalifikovaná doporučení ohledně aktuálních témat. Vyberáme zde ze dvou policy briefs.

V textu **Inflační nerovnost v České republice**, vydaném 3. 8. 2022, se dočtete mimo jiné toto: „Inflace v kategorii bydlení, voda, elektřina, plyn a další energie je vyšší u do-

mácností s nízkými příjmy a u domácností rodičů-samoživitelů než u domácností s vyššími příjmy a domácností se dvěma rodiči. Největší rozdíl je viditelný u domácností s jedním rodičem, pro které rostoucí ceny bydlení, vody, elektřiny, plynu a dalších energií představují 40,15 % celkové inflace oproti 28,44 % u úplných rodin“.

Plné znění policy briefu: <https://www.vupsv.cz/download/policy-brief-vupsv-v-v-i-c-8-2022/?wpdmdl=15750&refresh=632d71c5e5ae01663922629>

Policy brief **Volba lokality k pobytu a přesídlovací politiky: Ukrajínští váleční uprchlíci v České republice**, vydaný 4. 8. 2022, přinesl mimo jiné toto zjištění: „Při vysvětlení nerovnoměrného geografického rozložení uprchlíků na území ČR analýzou determinantů volby místa k jejich pobytu nacházíme důkazy o pozitivní korelaci mezi počtem ukrajinských uprchlíků a počtem předchozích ukrajinských přistěhovalců“.

Plné znění tohoto policy briefu: <https://www.vupsv.cz/download/policy-brief-vupsv-v-v-i-c-7-2022/?wpdmdl=15757&refresh=632d713767b761663922487>

Národohospodářská fakulta VŠE v Praze Katedra hospodářské a sociální politiky

zve odborníky na oblasti sociální politiky, sociální práce a příbuzných vědních oborů k účasti na IV. ročníku mezinárodní vědecké konference



**SOCIÁLNÍ
POLITIKA
2022**

**DOPADY INFLACE
DO SOCIÁLNÍ OBLASTI**

konané v Praze dne 3. listopadu 2022

Uvítáme zájemce o prezentaci výsledků vlastní vědecké činnosti, autory příspěvků shrnujících poznatky z praxe a posluchače se zájmem o problematiku sociální politiky v širším pojetí.

Vědecké příspěvky budou recenzovány a na základě rozhodnutí organizačního výboru konference publikovány ve sborníku.

Zaslání příspěvku a účast na konferenci jsou bez poplatku.

Další informace a možnost registrace naleznete na webu www.socialni-politika.cz

MEDIÁLNÍ PARTNEŘI

SPONZORI

FÓRUM
sociální politiky

HROT

ČESKÁ
spořitelna

INSIGHTERS

MOORE Czech Republic

Vliv pandemie covidu-19 na vývoj režimů sociálního státu

Karolína Bajajová

Abstrakt

Článek se zabývá aktuální problematikou dopadů pandemie covidu-19 na vývoj režimů sociálního státu (dle Esping-Andersenovy typologie), jež si doposud uchovávaly své profily navzdory vysoké proměnlivosti sociálního prostředí. Režimy jsou v komparativní analýze reprezentovány státy vykazujícími typické znaky jednotlivých režimů – Německo, Švédsko, Velká Británie a doplněna je Česká republika. Práce identifikuje realizované změny a nová opatření během pandemie, hodnotí jejich rozsah, významnost, ale také dlouhodobost. Zajímá se o to, jaký vliv měly úpravy na institucionální dědictví a trajektorie režimů. V situacích velkých krizí totiž dochází k ověření adaptability a schopnosti sociálních politik řešit problémy, poučit se z nich, přistoupit k systémovým změnám a být připraven na budoucí krizové situace. Přestože vybrané státy, resp. režimy, povětšinou v průběhu pandemie následovaly trajektorie svého institucionálního nastavení, objevily se určité zajímavé a překvapivé odchylky, na které text upozorňuje.

Klíčová slova: covid-19, pandemie, sociální stát, Esping-Andersen, historický institucionalismus, změna, okno příležitosti, institucionální trajektorie

Abstract

The article addresses the issue of the impacts of the Covid-19 pandemic on the development of welfare state regimes (according to the Esping-Andersen typology), which have managed to preserve their profiles despite the high variability of the social environment. The regimes are represented in the comparative analysis by states that reflect the typical features of distinct social regimes – Germany, Sweden and Great Britain, with the addition of the Czech Republic. The study identifies the changes and new measures introduced and evaluates their scope, significance and durability. The study considers the impact of such adjustments on the institutional tradition and trajectory of each of the regimes. The adaptability, and the ability of social policies to solve problems, learn from them, proceed with systemic changes, and be prepared for future crises are verified during major crisis situations. Although the selected states and regimes in general continued to follow their institutional settings trajectories during the Covid-19 pandemic, there were a number of interesting and surprising deviations.

Keywords: Covid-19, pandemic, welfare state, Esping-Andersen, historical institutionalism, change, window of opportunity, institutional trajectory

Výzkumný cíl a metoda zkoumání

Cílem článku je nalézt odpověď na tuto výzkumnou otázku: *Jak významně ovlivnila vývoj sociálních politik opatření realizovaná během pandemie covidu-19 ve vybraných zemích (režimech sociálního státu)?* Zjišťovala jsem, zda reakce vybraných států odpovídá institucionálnímu dědictví daného režimu, anebo naopak vedla k odchýlení z tradičního přístupu k tvorbě sociální politiky. Dále mne zajímalo, v jakém rozsahu změny proběhly, jak byly závažné, dlouhodobé a robustní.

V rámci teoretické části vycházím jednak z klasických teoretických konceptů, provádím však také obsahovou analýzu výstupů výzkumů o změnách během pandemie, které byly realizovány na počátku pandemie u jednotlivých vybraných států. Takto zpracovaná teorie představuje důležitý základ pro formulaci hypotéz, ale taktéž pro samotnou analýzu. Analýza měla za cíl ověřit a prohloubit získané poznatky za pomoci vlastních jednotných indikátorů a jednotné metodiky. Svůj přístup k analýze pokládám za nový, jelikož v době, kdy jsem analýzu prováděla, byly země zkoumány pouze sa-

mostatně a za použití odlišných metodologických přístupů.

Hlavní metodou zkoumání je metoda komparační, jež zahrnuje komparativní analýzu vybraných států provedenou na základě empirických kvantitativních dat získaných z dostupných mezinárodních datových souborů nebo z dokumentů. Kvantitativní přístup je doplněn o kvalitativní obsahovou analýzu dostupných vládních dokumentů. Výstupem práce je syntéza veškerých získaných poznatků a vyvození závěrů z toho vyplývajících.

Volba jednotek zkoumání a zjišťování vychází z *typologie režimů sociálního státu* od Gosta Esping-Andersena (1990), jež je jednou z nejčastěji využívaných typologií sociálního státu v odborných textech a komparativních výzkumech. Svoji platnost stále potvrzuje také v novodobých studiích a výzkumech (Kawiorska, 2016; Yang, 2014; a mnohé další). Typologie je založena na srovnávání režimů z hlediska umožněné míry dekomodifikace, dále z hlediska vztahů mezi institucemi rodiny, trhu a státu, ale taktéž z perspektivy vlivu na sociální stratifikaci a intervenci na trhu práce. Autor identifikuje tyto tři režimy: konzervativní (korporativistický), sociálně-demokratický (univer-

zalistický) a liberální. Pro komparativní analýzu jsem zvolila čtyři evropské státy – Německo, Švédsko, Velkou Británii a Českou republiku. První tři země svými charakteristikami nejlépe odpovídají jednotlivým režimům. Česká republika má hybridní podobu sociálního státu.

Teoretická východiska

Pro pochopení vývoje a změn v sociální politice je významná perspektiva *historického institucionalismu*, jež bere v potaz roli institucí v sociálním a politickém životě. V centru zájmu jsou historické procesy a institucionální dědictví, jež vedly k aktuální podobě systému. Instituce však nezkoumá izolovaně, nýbrž v kontextu vztahů mezi systémy, prostředím, zásadních událostí či exogenních faktorů (Ma, 2007). S historickým institucionalismem úzce souvisí další koncepty jako například *path dependence theory* upozorňující na potenciál silného institucionálního zakotvení sociální politiky bránit změnám, jež by politiku odkláněly z její institucionálně předepsané cesty (Béland a kol., 2021). Svoji roli hrají náklady na změnu či sebezposilující mechanismy

(Pierson, 2000). Jako posilující mechanismus může vnímat zainteresované skupiny, které jsou závislé na existenci sociálního státu či na fungování konkrétních programů. Z tohoto důvodu nechtějí dovolit dramatické změny v nastavení sociálního státu a podporují tak rezistenci systému (Pierson, 1995).

Path dependence theory lze doplnit *myšlenkou přerušované rovnováhy*, která hovoří o vzácných případech výraznější změny a narušení kontinuálního vývoje politiky. Jedná se o rozhodování v rámci kritických okamžiků, které mohou být vyvolány velkými exogenními šoky či jinými krizovými situacemi (Capoccia, Kelemen, 2007). Umožněna je pak například strategie *nouzového keynesiánství*, která je založena na dočasném využívání deficitních výdajů, anebo může docházet k zavádění nepopulárních úspěšných opatření. Krize umožňuje tyto změny legitimizovat, jelikož slouží k překlenutí krizí a ke stabilizaci situace (Bremer, McDaniel, 2019). Odsklon z institucionálně předepsané cesty je tedy možný, avšak během ničím nenarušovaného období k němu s vysokou pravděpodobností nedojde. Nelze však opomenout, že zde intervine také samotný kontext institucí, návaznost na řetězec předchozích změn, ale také endogenní faktory, jako například soutěž o zdroje a moc, vyvolávající napětí uvnitř institucí (Mahoney, Thelen, 2010).

Na pandemickou krizi lze také nahlížet pozitivně jako na „okno příležitosti“, tedy jako na okamžik otevírající příležitost uskutečnit výjimečnou akci či provést restrukturalizaci, která za normálních okolností provedet nelze. Krize může akterům ukázat institucionální nedostatky a zviditelnit problémy, jež v rámci systému existují a které by sociální politika měla řešit (Doeser, Eidenfalk, 2013). Pandemie má potenciál otevřít příležitost k prosazování národních strategií nad těmi mezinárodními (Debre, Dijkstra, 2021), dále k přesunu pozornosti na nová sociální rizika či ke zcela novým problémům.

Radikálnější postoj k možným důsledkům pandemie poskytuje *teorie eroze sociálního státu*, kterou jako jednu z variant vývoje zmiňuje Aysan (2020: 689–692). Pandemická krize může natolik zpochybnit efektivitu a funkčnost sociálního státu, až to vyústí v jeho zánik.

Novějším konceptem, který však má své kořeny již v minulosti, je sociální resilience (*odolnost*). Představuje kontrast k *teorii eroze sociálního státu* a jedná se o schopnost sociálního státu zvládnout a překonat hrozby různého druhu, a to díky správnému využití zdrojů (Cutter, Burton, Emrich, 2010). Sociální stát může vykazovat tři schopnosti v reakci na rizika: perzistenci (projevující se krátkodobými reakcemi, které mají za cíl hrozbě odolat a co nejrychleji navrátit původní stav), adaptabilitu (umožňující menší inovativní změny orientované do budoucna) či schopnost transformace (zahrnující radikální změny transformačního charakteru) (Keck, Sakdapolrak,

2013: 10–11). Koncept v mnohém navazuje na Halla (1993) a jeho *tři řády změn*.

Kontext vývoje států a změny v počáteční fázi pandemie

Na základě kvalitativní obsahové analýzy výzkumů, provedených v počátečních fázích pandemie u jednotlivých vybraných států jsem zpracovala přehled rozkontextu vývoje států a dospěla k následujícím zjištěním.

Německo jakožto reprezentant *konzervativního (korporativistického) režimu* čerpalo na počátku pandemie ve vysoké míře ze zavedených opatření, automatických stabilizátorů a ověřených nástrojů (Hartz IV, *kurzarbeit*), které vláda spíše rozšiřovala či modifikovala. Roli sehrál také vývoj německé sociální politiky před pandemickou krizí. Zahrhoval reformy Petera Hartzze, ale taktéž duální transformaci směřující systém blíže k liberálnímu a sociálně-demokratickým režimům a k řešení nových sociálních rizik (Hinrichs, 2010). Německo se však nedokázalo vyhnout ani zcela inovativním opatřením, kterými musela vláda reagovat na nesnáze spojené s neschopností lidí pracovat kvůli nemoci či kvůli nařízené karanténě. Německá vláda na počátku pandemie zavedla například inovativní systémy podpory příjmu pro pracovníky, kteří virem onemocněli. Došlo také k prodloužení plateb v nezaměstnanosti a k pozastavení testování majetku v rámci programu podpory v nezaměstnanosti Hartz IV (Cantillon, Seeleib-Kaiser, van der Veen, 2021). Původním předpokladem byla krátkodobost implementovaných opatření, která budou vystřídána výraznými omezeními a škrty, podobně jako tomu bylo po krizi 2008.

Sociálně-demokratické režimy se obecně ukázaly jako systémy schopné vypořádat se s důsledky pandemické krize na velmi dobré úrovni, a to především díky svému univerzalistickému institucionálnímu nastavení. Změn provedených při nástupu pandemie nebylo mnoho a zůstaly převážně v intencích sociálně-demokratického režimu. Fungovaly spíše jako vylepšení stávajícího systému či jako korekce zjištěných nedostatků (Greve a kol., 2021). Hlavními cíli švédské vlády bylo zajistit dostatečné kapacity zdravotního systému, ochranu rizikových skupin, implementaci opatření s dlouhodobým pozitivním účinkem a celkovou udržitelnost systému (Government Office, 2020). Tradičně byl v zemi kladen důraz na osobní odpovědnost lidí a důvěru ve státní instituce, což se projevilo převahou doporučení nad nařízeními. Přesto však došlo ke změně z hlediska posílení koordinační role vlády, například přijetím pandemického zákona (Winblad, Swenning, Spangler, 2021).

Liberální režim Velké Británie byl v reakci na pandemii výrazně ovlivněn důsledky předcházejících krizí, ale taktéž procesem oslabování role sociálního státu, který poskytoval pouze minimální ochranu za přísných podmínek v rámci systému Universal Credit (Machin, 2021). Britská vláda využila na počátku pandemie svoji klasickou strate-

gii implementace množství nouzových krátkodobých intervencí, především zvyšujících štedrost a dostupnost podpory pro překlenutí krize, a prioritně se zaměřila na udržení lidí v zaměstnání. Původním cílem nebyla institucionální změna ani odstranění existujících problémů (složitost systému, prohlubování nerovností atd.). Byl zamýšlen co nejrychlejší návrat k původní úsporné strategii ihned po stabilizaci situace (Aquanno, Bryant, 2021).

Česká republika mísí prvky různých režimů a vytváří tak osobitý sociální stát vykazující hybridní podobu. Vývoj je ovlivněn komunistickým dědictvím, jež zahrnuje prioritní podporu stáří, rodiny a zdraví (Fenger, 2007). Patrné jsou také shodné rysy s nouzovým sociálním státem, pro který je typická kreativita, adaptabilita a sklon k hektickému a rychlému přijímání změn menšího rozsahu během krizí (Inglot, 2008). Uvedením charakteristikám odpovídá prvotní reakce české vlády na nástup pandemie. Vláda se zaměřila především na oblast zaměstnanosti a trhu práce či na podporu ekonomiky. Potřeba řešení problémů v jiných oblastech se nacházela pouze v rovině diskuse.

Zjištění

Německo (korporativistický režim)

V případě Německa došlo během pandemie k opětovnému **posílení štedrosti poskytované sociální pomoci a podpory** (především v rámci existujících systémů Hartz IV, a *kurzarbeit*), **ale taktéž k uvolnění přísnosti pravidel nároku na dávky či služby** (Cantillon, Seeleib-Kaiser, van der Veen, 2021; Greer a kol., 2021). Úspory a přísnost byly hlavními principy Hartzových reforem, které byly přijaty v předchozích letech v rámci úsporné strategie reagující na nákladnost korporativistického režimu. V průběhu pandemie německá vláda přistoupila zejména k posílení pasivní podpory příjmu a ke zvýšení výdajů na nezaměstnanost, a to i přes nízkou míru nezaměstnanosti a efektivní systémy ochrany zaměstnání. Dopad uvedených změn se projevil zvrácením vývoje oslabování záchranné sociální sítě a navrácením Německa zpět na *path dependence* štedrého korporativistického režimu. S tím souvisí oslabování principů Hartzových reforem v rámci nové dočasné reformy Hartz IV. (operující s prvky základního nepodmíněného sociálního zabezpečení), o které Německo do budoucna uvažuje jako o reformě trvalé (Beckmann a kol., 2021).

Příkladem realizované změny, která odklání korporativistický režim z tradice pojistných systémů, je **posílení významu nepríspevkového (nepojistného) financování** během pandemie. 75 % nových opatření bylo financováno nepríspevkově, především pak z daní (ILO, 2022). Jedná se o dlouhodobější trend řízený snahou o snížení nákladnosti sociálního systému.

Německo před pandemií procházelo taktéž procesem duální transformace,

jež odklání německou sociální politiku z její *path dependence* přesunem prioritního zaměření z pasivní podpory příjmu spíše k řešení nových sociálních rizik (Fleckenstein, Saunders, Seeleib-Kaiser, 2011). Pandemie proces duální transformace posílila a urychlila. Projevilo se to **zvýšenou podporou rodinné politiky**, zaměřením na harmonizaci rodinného a pracovního života a procesem defamilizace. Důkazem je výrazné zvýšení výdajů na rodinnou politiku mezi lety 2019 a 2020 (tabulka 2), ale také zaměření nových opatření na dětskou složku (veřejné služby péče o děti, rozšíření rodičovské dovolené či dodatečné příspěvky na děti). Podobný vývoj směrem k vyšší podpoře zaznamenala také **oblast vzdělání**.

Během pandemie byla v Německu zavedena zcela **nová opatření reagující na výjimečné důsledky krize na trhu práce a v oblasti zaměstnanosti**. Nová opatření se týkala především zavedení komplexních balíčků pomoci, včetně nově konstruované podpory OSVČ (Greer a kol., 2021). Německá vláda neplánuje okamžité zrušení této formy pomoci, aby se neprojevilí dodatečně negativní důsledky pandemie. Z původně krátkodobých opatření se tak stala opatření střednědobá (International Monetary Fund, 2021). Současně došlo k posílení aktivity odborů, které využily situace k prosazení svých požadavků na ochranu a poskytování adekvátní podpory zaměstnanců do budoucna (Borgnäs, Kellermann, 2020).

Přestože během pandemie Německo nepodniklo výraznější kroky pro řešení sociálních nerovností, pandemie dala do budoucna podnět k **investicím do řešení sociální exkluze a nerovností**. Zacílit chce především na ohrožené skupiny (nizkopříjmové domácnosti, rodiče samoživitele, marginální zaměstnanci atd.) (International Monetary Fund, 2021). To by mělo omezit selektivitu příznačnou pro korporativistický režim a posílit redistribuci v rámci systému. Roli sehrává posílení solidarity německé veřejnosti během pandemie.

Švédsko (sociálně-demokratický režim)

Švédsko nemuselo přistupovat k realizaci velkého počtu změn či nových opatření a bylo nuceno zvýšit své sociální výdaje výrazně nejméně z komparovaných států. Nejednalo se ani o změny dramatické, ale spíše o vylepšení stávajícího systému v intencích režimu, jež mají potenciál dlouhodobé implementace. Takovou změnou byl **přesun pozornosti na oblast péče o seniory**, jež byla ve Švédsku dlouhodobě zanedbávána. Během pandemie se projevil nedostatek v kvalitě poskytované péče a v kvalifikaci personálu, na což vláda rychle reagovala ihned v roce 2020 zvýšením výdajů (tabulka 2) a realizací odpovídajících opatření (zavedením programu placeného vzdělávání pro pracovníky v pečovatelských službách apod.) (Greve a kol., 2021). **Zvýšené výdaje** zaznamenala také **oblast vzdělání či zdravotnictví**. Přestože lůžkové kapacity systému byly ve Švédsku dostačující,

bylo nutné řešit především problém nedostatku zdravotnického personálu (Petridou, Sparf, Jochem, 2021).

Pandemie byla taktéž podnětem pro **řešení dlouhodobějšího problému vysoké nezaměstnanosti**. Data ukázala zvýšení výdajů na nezaměstnanost, ale také implementaci vyššího počtu opatření (zvýšení dávek v nezaměstnanosti, snížení daní z příjmu z práce, vylepšení služeb zaměstnanosti, ale také zcela nové programy zařazení nezaměstnaných osob do vybraných segmentů trhu práce) (ILO, 2022). Změny v oblasti péče o seniory, vzdělání, zdravotnictví i řešení nezaměstnanosti lze považovat za dlouhodobější změny druhého řádu. Švédská vláda tedy během pandemie částečně přesunula svoji pozornost na oblasti, v rámci kterých se projevilí nedostatky a problémy. Naopak typicky prioritní oblasti sociálně-demokratického režimu, jakou je například rodinná politika, byly během pandemické krize přesunuty do pozadí, jelikož zde existovala dostatečná podpora již před nástupem pandemie. Do budoucna však Švédsko zamýšlí opětovný přesun rodiny mezi prioritní oblasti, jelikož je v plánu zavedení Family week či dotace pro síť rodinných center (Ministry of Health and Social Affairs, 2021).

Ve Švédsku však nastaly také dvě systémové změny, které částečně odchylují z institucionální tradice režimu. Jedná se o **centralizaci a posílení role švédské vlády**, jež se projevilí upuštěním od privatizace v oblasti péče o seniory a v případě švédské veřejné služby zaměstnanosti, ale taktéž přijetím pandemického zákona (Petridou, Sparf, Jochem, 2021). Druhou změnou je **zvýšení podílu příspěvkového (pojistného) financování nových opatření implementovaných v důsledku pandemie**. Švédsko rozšířilo pojistné systémy a ochranu poskytovanou v rámci nich, přestože sociálně-demokratické režimy tradičně poskytují všem občanům velmi štědrá univerzální podpora financovanou nepřispěvkově, tedy ze všeobecných daní. Změna vyplývá z požadavků veřejnosti po silnější ochraně během pandemie. Švédská vláda předpokládá, že tato zvýšená poptávka přetrvá i do budoucna a plánuje tedy další zvyšování ochrany například v rámci systému nemocenského pojištění (Ministry of Health and Social Affairs, 2021).

Velmi zajímavá je otázka **řešení sociálních nerovností a sociální exkluze** ve Švédsku, jelikož je pro sociálně-demokratické režimy příznačná nízká míra sociálních nerovností, a to díky univerzální štědré podpoře a konstrukci nástrojů na principu rovnosti. Během pandemie však došlo k zintenzivnění nerovností ve zdraví a úmrtnosti, jež se následně promítly také do nerovností sociálních (přístup na trh práce, ke vzdělání atd.), a to především v neprospěch etnických či rasových menšin, nízkovzdělaných osob a vyšších věkových kategorií (Friedman a kol., 2021). V tabulce 2 však vidíme, že výdaje na sociální exkluzi mezi lety 2019 a 2020 překvapivě zaznamenaly pokles.

Přestože v průběhu koronavirové pandemie Švédsko uvedený problém nezačalo řešit, vývoj směrem k řešení sociálního vyloučení lze předpokládat s ohledem na strategii, v níž si tento cíl Švédsko stanovuje.

Velká Británie (liberální režim)

V případě Velké Británie nastala v důsledku pandemie nejvýraznější transformace sociální politiky. Nejenže bylo realizováno množství nových opatření a změn (tabulka 1), ale většinou se jednalo o změny vychylující liberální režim z jeho institucionální trajektorie. Země tak reagovala na předpandemický vývoj, v jehož rámci docházelo k řetězení krizí, k omezování sociálního státu a k radikálnějšímu nastavení prvků liberálního režimu.

Data ukázala, že ve Velké Británii proběhlo výrazné zvýšení výdajů mezi lety 2019 a 2020, ale v tabulce 2 si můžeme všimnout také významných změn v alokaci veřejného rozpočtu, což dokazuje změny v prioritním zaměření. Na základě analýzy jsme se navíc dozvěděli, že tyto původně krátkodobě zamýšlené změny mohou mít trvalejší transformativní charakter. Příkladem je změna v podobě **rozšíření a usnadnění přístupu k dávkám a pomoci, ale taktéž omezení přístupu pravidel nároku** (včetně snížení důrazu na aktivaci osob) či **zvýšení štedrosti pasivní podpory Universal Credit** (Hick, Murphy, 2020). Překvapivě britská vláda plánuje tuto silnější záchrannou sociální síť zachovat i do budoucna, což vede liberální režim na cestu posílení role sociálního státu, která byla před pandemií oslabena (Social Mobility Commission, 2021).

Důležitou změnou bylo **zavedení nových programů ochrany zaměstnání (CJRS a SEISS)** a dalších opatření pro udržení osob na trhu práce (Brewer, Tasseva, 2021). Nástroje se ukázaly být efektivní, jelikož vláda nemusela následně řešit problém zvyšující se nezaměstnanosti. Kroky k udržení zaměstnanosti během krize a snaha zabránit propadu lidí do systému sociální pomoci jsou v souladu s liberální tradicí, avšak jejich zavedení mělo být opět pouze krátkodobé. Programy jsou však stále prodlužovány. Také do budoucna britská vláda plánuje větší zacílení na potřeby pracovní síly či například na vylepšování efektivity nábory zaměstnanců (Charles, Ewbank, 2021).

Zaměstnanost však nebyla jedinou oblastí, na kterou britská vláda orientovala svoji pozornost. Země se zaměřila na řešení problémů v širokém spektru sociální politiky, což bylo překvapivým zjištěním a zároveň důkazem o využití potenciálu pandemie pro pozitivní změny. Uvedla bych **nárůst výdajů na rodinnou politiku** (tabulka 2), což bylo doprovázeno realizací nových opatření zacílených na dětskou složku (zavedením systému poukazek na stravování, příspěvku na invaliditu dítěte atd.). Zde je opět vidět výrazné odchylení se z liberální trajektorie, jelikož rodina je v rámci režimu považována za individuální záležitost.

Ve strategiích vlády se objevuje prioritou radikálně snížit dětskou chudobu v zemi, rozšířit nárok na bezplatnou péči nebo cíl rozšíření služeb rodinných center (Social Mobility Commission, 2021). Podobně důležitou roli sehrálo také **výrazné zvýšení výdajů** na sociální exkluzi během pandemie, **spravedlivější nastavení výpočtových vzorců a způsobů indexace či zavedení benefitů určených přímo pro chudé a ohrožené skupiny** (ILO, 2022). Tyto změny celkově oslabily toleranci sociálního státu k nerovnostem a umožnily větší redistribuci. Navazuje na to také plán odstraňování nerovností mezi různými regiony Velké Británie, a to prostřednictvím investování do zaostávajících oblastí (tzv. levelling up) (Social Mobility Commission, 2021).

Nové programy, zvyšování výdajů a změny byly britskou vládou dále realizovány **v oblasti vzdělání, invalidity** (uvolnění pravidel žádání o dávky, příspěvek na invaliditu dítěte apod.) **a zdraví**. Obrovský důraz byl v zemi během pandemie kladen na zvýšení výdajů na zdravotnictví, ale také na usnadnění přístupu k zdravotním službám.

Nakonec bych zmínila také **zjednodušení administrace a přístupnosti k dávkám** během pandemie, na což navazuje budoucí plánovaná reforma sociální péče (HM Government, 2021). Země tak začala řešit problém extrémní složitosti systému, s nímž se dlouhodobě potýká.

Česká republika

Jak vyplývá z tabulky 1, v případě České republiky bylo ve výsledku realizováno nejméně změn. Navíc se ve velké míře omezi-ly na krátkodobé důsledky pandemie. Řešení dlouhodobých a zásadních systémových problémů zůstalo pouze v rovině úvah, diskusí a vizí do budoucna. Změny byly dále přijaty překotně. Projevily se tak prvky příznačné pro koncepci *nouzového sociálního státu*, do níž bývá sociální politika ČR řazena (Inglot, 2008).

Nejvíce nových opatření a programů bylo určeno pro udržení vazeb mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a vztahovaly se primárně k trhu práce (Antivirus, kompen-

Tabulka 1 Realizované změny sociální politiky podle typu

	Německo	Švédsko	Velká Británie	Česká republika
Změna v designu existujícího programu	10	7	19	1
Finanční úprava	1	1	4	1
Nový program nebo benefit	3	1	11	1
Úprava administrace/přístupu	0	1	6	1
Celkem	14	10	40	4

Zdroj: ILO, *Social Protection Monitor*, 2022

zační bonus, program COVID I, II, III.). Prostřednictvím uvedených změn došlo ke **koncentraci pozornosti na oblast zaměstnanosti** a současně k upozadění tradičních prioritních oblastí (stáří, rodina, zdraví) při konstrukci nových nástrojů. Aktuální vývoj, ale i přijaté strategie české vlády ukazují, že uvedené změny mají pouze dočasný charakter. Vláda již přistoupila ke zrušení většiny pandemických programů a není v plánu ani jejich zavedení do legislativy pro případy podobných krizí. Ve strategických dokumentech opět nabývají na významu tradiční oblasti sociální politiky. ČR má v plánu investovat do rodinné a vzdělávací politiky, dále do oblasti bydlení a do řešení sociálního vyloučení (MPSV, 2020).

Kromě oblastí zaměstnanosti však **změny zaznamenal také systém zdravotnictví**. Bylo nutné přistoupit k reprofiliaci lůžek a k provedení změn v personálním zajištění tak, aby české zdravotnictví bylo připraveno na nápor pacientů s covidem-19 během přicházejících vln nákazy. Pandemie měla dopad také v dlouhodobém horizontu na rozšiřování systému zdravotnictví ČR, posilování center prevence zdraví a nemoci a na permanentní vylepšování připravenosti zvládat náhle zvýšenou poptávku po zdravotnických službách (MPO, 2020).

Specifikem ČR bylo přijetí řady **změn v nastavení daňového systému**, jež měly

omezující vliv na příjmovou stránku veřejného rozpočtu. Z krátkodobých změn jsou to Balíčky daňových opatření, které byly dočasně zavedeny v reakci na samotnou pandemii (Vláda ČR, 2022). Trvale zamýšlenou změnou bylo zrušení daně z nabytí nemovitostí, zrušení superhrubé mzdy, zavedení zpětné vratky daně (loss carryback) u právnických osob či snížení DPH na ubytovací služby (Švihlíková, 2020). Zmíněné úpravy však mají negativní dopad na udržitelnost veřejných financí, což se stalo předmětem kritik ihned po jejich zavedení. Již nyní se proto v plánech vlády vzniklé po volbách v roce 2021 objevují návrhy revize systému.

Závěr a implikace pro sociální politiku

Všechny čtyři uvedené země byly nuceny v období pandemie přistoupit k implementaci nových nástrojů a opatření. Lišily se však množstvím těchto změn, ale taktéž charakterem, dlouhodobostí a prioritním zaměřením. Tabulky 3, 4, 5 a 6 poskytují přehledné shrnutí identifikovaných změn v případě jednotlivých vybraných zemí, a to vzhledem k uvedeným kritériím.

Největší rozsah změn byl identifikován v případě Velké Británie, tedy liberálního režimu. Britská vláda přistoupila k výrazným odchylkám od liberální tradice

Tabulka 2 Vládní výdaje na jednotlivé oblasti sociální politiky (jako % HDP) za rok 2019 a 2020

	Německo		Švédsko		Velká Británie		Česká republika	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Zdraví	7,3	8,3	7,0	7,4	6,9	9,9	7,6	8,8
Vzdělání	4,3	4,5	6,9	7,1	3,8	4,3	4,9	4,8
Nemoc a invalidita	3,3	3,3	3,6	3,7	2,5	2,7	2,2	2,6
Stáří	9,6	10,0	10,4	10,8	5,2	5,6	7,3	7,8
Pozůstalí	1,9	2,0	0,2	0,2	0,1	0,1	0,5	0,6
Rodinná politika	1,7	2,1	2,5	2,5	1,1	1,2	1,6	1,8
Nezaměstnanost	1,5	2,1	1,1	1,3	0,1	0,1	0,1	0,2
Bydlení	0,3	0,3	0,3	0,3	0,8	0,8	0,2	0,1
Sociální exkluze	0,6	0,6	1,0	0,9	1,7	2,6	0,3	0,4

Zdroj: Eurostat, *General government expenditure by function (COFOG)*, 2022a; Eurostat, *Gross domestic product at market prices*, 2022b; HM Treasury, 2021; Statista, *Gross domestic product of the United Kingdom from 1948 to 2021*, 2022; (vlastní zpracování; očištěno od vlivu poklesu HDP mezi lety 2019 a 2020)

v podobě transformativních změn třetího řádu. Je potřeba upozornit také na skutečnost, že se původně jednalo převážně o opatření krátkodobě zamýšlená, která však v průběhu pandemie postupně získala dlouhodobou podobu. Díky tomu je Velká Británie velmi zajímavým objektem analýzy. Nejméně nových opatření implementovalo ze tří porovnávaných západních zemí Švédsko. Většina změn navíc zůstala v intencích sociálně-demokratického režimu a jednalo se spíše o dlouhodobá vylepšení systému reagující na nedostatky zvláště pandemií (vysoká míra nezaměstnanosti, zanedbávání oblasti péče o seniory). Univerzalita a štedrost sociálně-demokratického režimu se tak ukázaly být velmi účinnými prvky v boji proti důsledkům pandemie covidu-19. Německo se svým předpandemickým vývojem začalo vychylovat z tradiční podoby korporativistického režimu, například zaváděním úsporných opatření a celkovým omezováním štedrosti. Pandemie však vedla k opětovnému posílení záchranné sítě. Naopak posílení nepřispěvkového financování, vyšší míra redistribuce či prioritizace nových oblastí so-

ciální politiky (vzdělání, investice do nových sociálních rizik) vedly spíše k odchýlení z typických charakteristik režimu.

Pochopení trajektorie vývoje sociálních politik a následný konsenzus o tomto vývoji představují důležité body pro uskutečnění budoucích reforem institucí sociální politiky. Pokud politický systém ztratí přehled o tom, v jaké pozici byl, kde se aktuálně nachází a kam směřuje, není možné provádět efektivní a úspěšné rozhodování. K takovému zmatku může během krizových situací, jakou je i pandemie covidu-19, dojít velmi snadno. Provedená analýza by mohla být nápomocna pro ujasnění aktuální pozice režimů sociálního státu po pandemické krizi, na čemž mohou systémy dále stavět a poučit se z realizovaných rozhodnutí.

Domnívám se, že v případě České republiky by uvědomění si zmíněných souvislostí bylo pro budoucí směřování sociální politiky země velmi prospěšné. Jak se ukázalo, ČR jako by se obávala provedení významnějších a dlouhodobých změn v oblasti sociální politiky během koronavirové pandemie, což může být právě důsledkem neujasněné pozice a vývoje, který s sebou přinášel

nové překážky, potřeby a výzvy. Stálo by také za to, aby ČR vnímala pandemii více jako „okno příležitosti“, jelikož krize upozornila nejen na potřebu krátkodobých krizových opatření, ale taktéž zvýraznila některé dlouhodobé problémy, se kterými se země potýká (nedostatečné kapacity nájemního bydlení, problém sociálního vyloučení či podfinancování oblasti vzdělání). Přestože česká vláda uvádí řešení některých dlouhodobějších problémů ve svých strategických dokumentech, nejedná se prozatím o přesvědčivý důkaz, že dojde k učinění reálných kroků. Všechny tři další mnou porovnávané země – Německo, Švédsko i Velká Británie – provedly poměrně radikální změny již v průběhu pandemie, například v oblasti sociální exkluze či vzdělání. Zajímavé je, že ČR jako jedinou zemi nelze zařadit do konkrétního typu režimu sociálního státu. Není tudíž natolik svázána tradičními principy a přísným path dependence, a přesto se obává výraznějších změn nejméně. Současně by stálo za zvážení, zda by některá použitá krizová opatření neměla být převedena do systémové podoby. Nabízí se to například v případě systému kurzarbeit.

Tabulka 3 Změny sociální politiky seskupené dle jejich významnosti¹, dopadu na trajektorii institucionálního dědictví a dlouhodobosti – Německo

	Krátkodobé	Dlouhodobé
V rámci trajektorie	+++ Poskytování podpory skrze balíčky pomoci	+++ Posílení štedrosti sociální pomoci a podpory (v rámci existujících systémů kurzarbeit a Hartz IV.) +++ Uvolnění nároku na dávky/služby ++ Nová opatření v oblasti zaměstnanosti a trhu práce (zaměření na OSVČ)
Vychylující z trajektorie		+++ Zvýšení podpory rodinné politiky a proces defamilizace ++ Zvýšení podpory vzdělání ++ Posílení role nepojistného (nepřispěvkového) financování + Plán investic do řešení sociální exkluze a nerovností + posílení redistribuce

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 4 Změny sociální politiky seskupené dle jejich významnosti, dopadu na trajektorii institucionálního dědictví a dlouhodobosti – Švédsko

	Krátkodobé	Dlouhodobé
V rámci trajektorie		+++ Vyšší výdaje v oblasti péče o seniory (zvyšování kvality, zlepšování kvalifikace personálu) +++ Nová opatření pro řešení vysoké nezaměstnanosti (zvýšení dávek, vylepšení služeb, nové programy) ++ Řešení nedostatku zdravotnického personálu
Vychylující z trajektorie	+ Přesun rodinné politiky mimo priority	++ Centralizace a posílení role vlády ++ Posílení role pojistného (přispěvkového) financování + Řešení sociálních nerovností a exkluze v přístupu ke zdraví, vzdělání a na trh práce

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 5 Změny sociální politiky seskupené dle jejich významnosti, dopadu na trajektorii institucionálního dědictví a dlouhodobosti – Velká Británie

	Krátkodobé	Dlouhodobé
V rámci trajektorie		+++ Nové programy pro udržení osob na trhu práce (CJRS, SEISS)
Vychylující z trajektorie		+++ Usnadnění přístupu k sociální pomoci a podpoře (omezení přisnosti nároku, snížení důrazu na aktivaci) +++ Řešení sociální exkluze, zaměření na chudé a ohrožené skupiny (spravedlivější nastavení systému) +++ Usnadnění přístupu k zdravotním službám, zvýšení výdajů na zdravotnictví +++ Zvýšené výdaje na vzdělání ++ Zvýšení štěrnosti pasivní podpory Universal Credit + Zjednodušení administrace systému + Nová opatření zacílená na rodiny a děti (poukázky na stravování, rozvoj služeb pro rodiny apod.) + Nová opatření v oblasti invalidity (příspěvek na invaliditu dítěte, uvolnění pravidel nároku) + Zvýšení místního příspěvku na bydlení

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 6 Změny sociální politiky seskupené dle jejich významnosti, dopadu na trajektorii institucionálního dědictví a dlouhodobosti – Česká republika

	Krátkodobé	Dlouhodobé
V rámci trajektorie	++ Uvolnění podmínek příspěvku na péči ++ Zavedení krizového ošetřovného	+++ Změny v systému zdravotnictví
Vychylující z trajektorie	+++ Koncentrace pozornosti na oblast zaměstnanosti (program Antivirus, COVID I., II., III., kompenzační bonus) a na osoby v produktivním věku ++ Zavedení Balíčků daňových opatření ++ Oslabení zaměření na tradiční prioritní oblasti (žádná nová opatření zaměřená na rodiny, děti či seniory)	+++ Změny v daňovém systému + Posílení diskuse v otázkách řešení předlužení, sociálního vyloučení, nízkých výdajů na vzdělání a nedostupnosti bydlení

Zdroj: Vlastní zpracování

1 Významnost je znázorněna pomocí znaménka „+“. Počet znamének vypovídá o významnosti dané změny či nového opatření. Znaménko „+“ vyjadřuje malou významnost, „++“ střední významnost a „+++“ vysokou významnost.

Zdroje

Aquanno, Scott M., Toba Bryant. Situating the Pandemic: Welfare Capitalism and Canada's Liberal Regime. *International Journal of Health Services* [online]. 2021, 51(4), s. 509–520 [cit. 2022-03-20]. Dostupné z: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0020731420987079>

Aysan, Mehmet Fatih. Rethinking the Welfare State: Social Policies during the COVID-19 Pandemic and in the Post-pandemic Period. In: ŞEKER, Muzaffer a kol. *Reflections on the Pandemic in the Future of the World*. Ankara: Turkish Academy of Sciences, 2020, s. 681–697.

Beckmann, Fabian a kol. *Erzwungene Modernisierung? Arbeitsverwaltung und Grundsicherung in der Corona-Pandemie* [online]. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, 2021 [cit. 2022-04-14]. Dostupné z: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.808342.de/diwkompakt_2021-161.pdf
Béland, Daniel, Bea Cantillon, Rod Hick, Amílcar Moreira. Social policy in the face of a global pandemic: Policy responses to the COVID-19 crisis. *Social Poli-*

cy & Administration [online]. 2021, 55(2), s. 249–260 [cit. 2022-03-19]. Dostupné z: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/spol.12718>

Borgnäs, Kajsa, Christian KELLERMANN. *Germany's recovery strategy Setting the course for a climate-neutral and digital future?* Řím: FES Italy, 2020.

Bremer, Björn, Sean McDaniel. The ideational foundations of social democratic austerity in the context of the great recession. *Socio-Economic Review* [online]. 2019, 18(2) [cit. 2022-03-19]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/331864866_The_ideational_foundations_of_social_democratic_austerity_in_the_context_of_the_great_recession

Brewer, Mike, Iva Valentinova Tasseva. Did the UK policy response to Covid-19 protect household incomes?

- The Journal of Economic Inequality [online]. 2021, 19(3), s. 433–458 [cit. 2022-03-20]. Dostupné z: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10888-021-09491-w>
- Cantillon, Bea, Martin Seeleib-Kaiser, Romke van der Veen. The COVID-19 crisis and policy responses by continental European welfare states. *Social Policy & Administration* [online]. 2021, 55(2), s. 326–338 [cit. 2022-03-19]. Dostupné z: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/spol.12715>
- Capoccia, Giovanni, R. Daniel Keleman. The Study of Critical Junctures: Theory, Narrative and Counterfactuals in Historical Institutionalism. *World Politics* [online]. 2007, 59(3), s. 341–369 [cit. 2022-03-19]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/242426654_The_Study_of_Critical_Junctures_Theory_Narrative_and_Counterfactuals_in_Historical_Institutionalism
- Cutter, Susan L., Christopher G. Burton, Chris Emrich. Disaster Resilience Indicators for Benchmarking Baseline Conditions. *Journal of Homeland Security and Emergency Management* [online]. 2010, 7(1), s. 1–22 [cit. 2022-03-19]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/250147250_Disaster_Resilience_Indicators_for_Benchmarking_Baseline_Conditions
- Debre, Maria Josepha, Hylke Dijkstra. COVID-19 and Policy Responses by International Organizations: Crisis of Liberal International Order or Window of Opportunity? *Global Policy* [online]. 2021, 12(4), s. 443–454 [cit. 2022-03-19]. Dostupné z: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1758-5899.12975>
- Doerer, Fredrik, Joakim Eidenfalk. The importance of windows of opportunity for foreign policy change. *International Area Studies Review* [online]. 2013, 16(4), s. 390–406 [cit. 2022-03-19]. Dostupné z: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2233865913512117>
- Esping-Andersen, Gosta. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press, 1990
- Eurostat. *General government expenditure by function* (COFOG) [online]. Lucemburk: Eurostat, 2022a [cit. 2022-04-14]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/GOV_10A_EXP_custom_2353260/default/table?lang=en
- Eurostat. *Gross domestic product at market prices* [online]. Lucemburk: Eurostat, 2022b [cit. 2022-04-14]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tec00001/default/table?lang=en>
- Fenger, Menno. Welfare regimes in Central and Eastern Europe: Incorporating post-communist countries in a welfare regime typology. *Contemporary Issues and Ideas in Social Sciences* [online]. 2007 [cit. 2022-03-21]. Dostupné z: http://www.learn-europe.eu/files/9913/7483/4204/Welfare_regimes_in_Central_and_Eastern_Europe.pdf
- Fleckenstein, Timo, Adam M. Saunders, Martin Seeleib-Kaiser. The Dual Transformation of Social Protection and Human Capital: Comparing Britain and Germany. *Comparative Political Studies* [online]. 2011, 44(12), s. 1622–1650 [cit. 2022-03-20]. Dostupné z: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/00104140111407473>
- Friedman, Joseph a kol. COVID-19 and the Nordic Paradox: a call to measure the inequality reducing benefits of welfare systems in the wake of the pandemic. *Social Science & Medicine* [online]. 2021, 289 [cit. 2022-03-20]. Dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953621007875?via%3Diuhub>
- Government Office. Response to the COVID-19 Pandemic. In: *government.se* [online]. Stockholm: Prime Minister's Office, 2020 [cit. 2022-03-20]. Dostupné z: <https://www.government.se/articles/2020/04/strategy-in-response-to-the-covid-19-pandemic/>
- Greer, Scott L. a kol. Social policy as an integral component of pandemic response: Learning from COVID-19 in Brazil, Germany, India and the United States. *Global Public Health* [online]. 2021, 16(8–9), s. 1209–1222 [cit. 2022-03-20]. Dostupné z: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/17441692.2021.1916831>
- Greve, Bent a kol. Nordic welfare states-still standing or changed by the COVID-19 crisis? *Social Policy & Administration* [online]. 2021, 55(2), s. 295–311 [cit. 2022-03-20]. Dostupné z: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/spol.12675>
- Hall, Peter A. Policy Paradigms, Social Learning, and the State. The Case of Economic Policymaking in Britain. *Comparative Politics* [online]. 1993, 25(3), s. 275–296 [cit. 2022-03-19]. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/422246>
- Hick, Rod, Mary P. Murphy. Common shock, different paths? Comparing social policy responses to COVID-19 in the UK and Ireland. *Social Policy & Administration* [online]. 2020, 55(2), s. 312–325 [cit. 2022-03-20]. Dostupné z: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/spol.12677>
- Hinrichs, Karl. A Social Insurance State Withers Away. Welfare State Reforms in Germany – Or: Attempts to Turn Around in a Cul-de-Sac. In: PALIER, Bruno a kol. *A Long Goodbye to Bismarck? The Politics of Welfare Reform in Continental Europe*. Amsterdam: Amsterdam University Press, 2010, s. 45–72.
- HM Government. *Building Back Better: Our Plan for Health and Social Care*. Londýn: HH Associates Ltd. on behalf of the Controller of Her Majesty's Stationery Office, 2021. ISBN 978-1-5286-2857-0.
- HM Treasury. *Public Expenditure Statistical Analyses 2021* [online]. Londýn: APS Group on behalf of the Controller of Her Majesty's Stationery Office, 2021 [cit. 2022-04-14]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/government/statistics/public-expenditure-statistical-analyses-2021>
- Charles, Anna, Leo Ewbank. The road to renewal: five priorities for health and care. In: *TheKingsFund* [online]. 2021 [cit. 2022-04-14]. Dostupné z: <https://www.kingsfund.org.uk/publications/covid-19-road-renewal-health-and-care>
- ILO. Social Protection Monitor: announced measures throughout the world. In: Social Protection [online]. Ženeva: International Labour Organization, 2022 [cit. 2022-04-14]. Dostupné z: <https://www.social-protection.org/gimi/ShowWiki.action?id=3426>
- Inglot, Tomasz. *Welfare States in East Central Europe, 1919–2004*. New York: Cambridge University Press, 2008.
- International Monetary Fund. *IMF Country Report No. 21/153. Germany: 2021 Article IV Consultation-Press Release; Staff Report; and Statement by the Executive Director for Germany* [online]. Washington, D.C.: International Monetary Fund, 2021 [cit. 2022-04-14]. Dostupné z: <https://www.imf.org/en/Publications/CR/Issues/2021/07/14/Germany-2021-Article-IV-Consultation-Press-Release-Staff-Report-and-Statement-by-the-462176>
- Kawiorska, Dorota. Healthcare in the Light of the Concept of Welfare State Regimes – Comparative Analysis of EU Member States. *Oeconomia Copernicana* [online]. 2016, 7(2), s. 187–206 [cit. 2022-03-19]. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.12775/OeC.2016.012>
- Keck, Markus, Patrick Sakdapolrak. What Is Social Resilience? Lessons Learned and Ways Forward. *Erdkunde* [online]. 2013, 67(1), s. 5–18 [cit. 2022-03-19]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/235989714_What_Is_Social_Resilience_Lessons_Learned_and_Ways_Forward
- Ma, Shu-Yun. Political Science at the Edge of Chaos? The Paradigmatic Implications of Historical Institutionalism. *International Political Science Review* [online]. 2007, 28(1), s. 57–78 [cit. 2022-03-19]. Dostupné z: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0192512107070403>
- Mahoney, James, Kathleen Thelen. *Explaining Institutional Change: Ambiguity, Agency, and Power*. Cambridge: Cambridge University Press, 2010.
- Machin, Richard. COVID-19 and the temporary transformation of the UK social security system. *Critical Social Policy* [online]. 2021, 41(4), s. 651–662 [cit. 2022-03-20]. Dostupné z: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0261018320986793>
- Ministry of Health and Social Affairs. Reforms for increased welfare in the Ministry of Health and Social Affairs' areas of responsibility – the Budget Bill for 2022. In: *Government Offices of Sweden* [online]. 2021 [cit. 2022-04-14]. Dostupné z: <https://www.government.se/articles/2021/09/reforms-for-increased-welfare-in-the-ministry-of-health-and-social-affairs-areas-of-responsibility-the-budget-bill-for-2022/>
- MPO. *Východiska Národního plánu obnovy*. Praha: Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2020.
- MPSV. *Strategie sociálního začleňování 2021–2030*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020.
- Petridou, Evangelia, Jörgen Sparf, Sven Jochem, Thuriid Hustedt. *Sweden report: Sustainable Governance in the Context of the COVID-19 Crisis*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung, 2021 [cit. 2022-04-14]. Dostupné z: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1624251/FULLTEXT01.pdf>
- Pierson, Paul. *Dismantling the welfare state? Reagan, Thatcher, and the politics of retrenchment*. Cambridge: Cambridge University Press, 1995.
- Pierson, Paul. Increasing Returns, Path Dependence, and the Study of Politics. *The American Political Science Review* [online]. 2000, 94(2), s. 251–267 [cit. 2022-03-19]. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/2586011?seq=1>
- Social Mobility Commission. *State of the nation 2021: Social mobility and the pandemic* [online]. Londýn: Social Mobility Commission, 2021 [cit. 2022-04-14]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/government/publications/state-of-the-nation-2021-social-mobility-and-the-pandemic>
- Statista. *Gross domestic product of the United Kingdom from 1948 to 2021* [online]. Hamburk: Statista, 2022 [cit. 2022-04-14]. Dostupné z: <https://www.statista.com/statistics/281744/gdp-of-the-united-kingdom/>
- Švihlíková, Ilona. Koronavirus a makroekonomická opatření české vlády. *FÓRUM sociální politiky* [online]. 2020, 14(5), s. 37–39 [cit. 2022-03-21]. Dostupné z: <https://www.vupsv.cz/wp-content/uploads/2021/01/Svihlikova-I.-Koronavirus-a-makroekonomicka-opatreni-ceske-vlady-FSP-c-5-2020.pdf>
- Vláda ČR. Measures adopted by the Czech Government against the coronavirus. In: *Vláda České republiky* [online]. 2022 [cit. 2022-03-26]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/en/media-centrum/aktualne/measures-adopted-by-the-czech-government-against-coronavirus-180545/#general>
- Winblad, Ulrika, Anna-Karin Swenning, Douglas Spangler. Soft law and individual responsibility: a review of the Swedish policy response to COVID-19. *Health Economics, Policy and Law* [online]. 2021, 17(1), s. 48–61 [cit. 2022-03-20]. Dostupné z: <https://www.cambridge.org/core/journals/health-economics-policy-and-law/article/soft-law-and-individual-responsibility-a-review-of-the-swedish-policy-response-to-covid19/62153886C92EE99336895AFA16D71B48>
- Yang, Jongmin. Welfare States' Policy Response to New Social Risk: Sequence Analysis for Welfare Policy. *Development and Society* [online]. 2014, 43(2), s. 269–296 [cit. 2022-03-19]. Dostupné z: <https://www.semanticscholar.org/paper/Welfare-States%27-Policy-Response-to-New-Social-Risk%3A-Yang/5d74834679813dfd702db214254c7c2ace91edf>

Mgr. Karolína Bajajová, DiS.
(471198@mail.muni.cz) je absolventkou magisterského studijního programu Veřejná a sociální politika a lidské zdroje se specializací Veřejná a sociální politika na Fakultě sociálních studií Masarykovy univerzity (Department of Social Policy and Social Work, Faculty of Social Studies, Masaryk University), Joštova 218/10, 602 00 Brno, Česká republika.

Pandemie covidu-19 z pohledu zdravotníků v nelékařských zdravotnických profesích

Naděžda Křečková Tůmová

Abstrakt

Článek přináší výsledky kvalitativní analýzy zkoumající dopady pandemie onemocnění covid-19 na zdravotnické profesionály v nelékařských profesích. Tito pracovníci byli jedni z těch, kteří čelili dosud neznámé celosvětové situaci v tzv. první linii. Během velmi krátké doby museli změnit zavedené pracovní postupy a při práci začít dodržovat přísná opatření. Pandemie dopadla kromě sféry pracovní i na jejich osobní životy. Někteří měli pocit, že jejich osobní život přestal existovat, některým se rozpadly vztahy, čelili nepřijetí ze strany rodiny a problémy měli i se skloubením své profesní role s rolí rodiče. Nemalá část se potýkala se zdravotními komplikacemi v důsledku pracovního přetížení. Třetí rovinou, ve které na zdravotníky pandemie dopadla, byla rovina pocitová a emoční, vyznačující se především strachem z neznámého, zvýšenou mírou stresu, pocity beznaděje a zlobou na nezodpovědný přístup části veřejnosti k dodržování protiepidemických opatření.

Klíčová slova: *pandemie covidu-19, kvalitativní analýza, zdravotníci profesionálové v nelékařských profesích, skloubení profesního a rodinného života*

Abstract

The article considers the results of a qualitative analysis that examined the impact of the Covid-19 pandemic on healthcare professionals in non-medical professions. These workers were among those in the „front line“ of a hitherto unknown global situation. In a very short period of time, they were required to adapt their established work procedures and to start observing strict measures in the workplace. In addition to the working environment, the pandemic also affected their personal lives. Some felt that their personal lives had ceased to exist, some suffered relationship breakdowns and/or faced rejection from their families and some had major problems combining their professional and parenting roles. A significant number struggled with health complications as a result of work overload. The third level in which the pandemic affected health workers concerned their feelings and emotions, which were characterised above all by a fear of the unknown, increased stress levels, and feelings of hopelessness and anger at the irresponsible approach of part of the public to compliance with anti-epidemic measures.

Keywords: *Covid-19 pandemic, qualitative analysis, healthcare professionals in non-medical professions, combining professional and family life*

Úvod

Koronavirus SARS-CoV-2 byl poprvé identifikován v prosinci 2019 v čínském Wu-chanu. Následné šíření tohoto onemocnění bylo dne 11. března 2020 Světovou zdravotnickou organizací označeno za pandemii onemocnění covid-19 (WHO, 2020). První případ nákazy touto nemocí byl v České republice potvrzen první březnový den roku 2020. Jednou z oblastí, kterou pandemie nejvíce zasáhla, bylo zdravotnictví. Odvětví, které se v České republice navíc dlouhodobě potýká s nedostatkem personálu a jeho přetížením (Hodacová a kol., 2007), bylo vystaveno nebývalému tlaku a stresu danému nutností postarat se o velké množství pacientů se zcela novým infekčním onemocněním a s těžko předvídatelným průběhem (Rajčani a kol., 2022; Baysal a kol., 2022). Tato zátěž byla nejvíce patrná v nemocnicích, které se musely nové situaci velmi rychle přizpůsobit, tj. omezit neakutní péči a zřídit infekční oddělení. Mnohá zařízení na tuto situaci nebyla dispozičně a především personálně uzpůsobená. Pro managementy nemocnic a pro personál šlo navíc o dosud nepozna-

nou situaci, pro jejíž řešení neměli oporu v předchozích zkušenostech.

Cílem článku, který se opírá o autentické výpovědi, je přinést poznatky o tom, jak danou situaci vnímali zdravotníci v nelékařských zdravotnických profesích¹ v době, kdy ve společnosti proběhlo již několik vln nákazy, a jaké dopady pro ně tato situace měla v rodinném a osobním životě.

Teoretická východiska

Zdravotnická povolání zahrnují celou škálu specifických profesí s různým odborným vzděláním a různou kvalifikací.² Pro zvládnutí pandemie covidu-19 byli zdravotníci označeni za jednu z klíčových profesí stojící v tzv. první linii (Aughterson a kol., 2021; Baysal a kol., 2022). Díky povaze své práce jsou zdravotníci obecně velmi často vystaveni negativním účinkům stresu (Baysal a kol., 2022). Jeho míra navíc stoupá se zvýšeným požadavkem na jejich pracovní výkon či zvýšeným kontaktem s utrpením a umíráním pacientů (Dahka a kol., 2022; Rosen a kol., 2022; Baysal a kol., 2022), což jsou situace, ke

kterým během pandemie mnohdy docházelo.

Důkazy o účincích pandemie covidu-19 právě na duševní zdraví zdravotnických pracovníků přináší četné studie z celého světa. Dopady na tuto profesi se projeví zejména zvýšenou úzkostí, depresemi, nespavostí, somatizačními symptomy atd. (Rajčani a kol., 2022). Pandemie koronaviru si navíc vyžádala nutnost přizpůsobit nové situaci samotnou organizaci práce ve zdravotnických zařízeních a změnu pracovních podmínek (Häussl a kol., 2021). Prokázány jsou i dopady na osobní a rodinný život zdravotníků (Häussl a kol., 2021; Dahka a kol., 2022; Koren a kol., 2021; Aughterson a kol., 2021).

Data a metodologie

Použitá data jsou založena na závěrech kvalitativní obsahové analýzy seminárních prací studentů prvního ročníku kombinovaného studia oboru ošetřovatelství jedné z českých univerzit.³ Všichni měli zdravotnické vzdělání a aktivně vykonávali nelékařskou zdravotnickou profesi. Délka jejich praxe ve zdravotnictví

či v sociálních službách ale i míra životních zkušeností se lišila. Byli různého věku – od čerstvých absolventů středních škol na prahu dospělosti až po osoby středního věku, respektive rodiče nácitých dětí. Až na jednu výjimku šlo o ženy.

Seminární práce na téma *Můj profesní, rodinný a osobní život v době „covidové“* byly studentům zadány koncem listopadu 2021 s termínem odevzdání v polovině prosince téhož roku jako jedna z podmínek splnění studijních povinností pro udělení zápočtu. Kromě takto formulovaného zadání nebyla blíže určena struktura ani další povinné náležitosti seminární práce. Cílem tohoto přístupu bylo získat kromě vlastních popsaných zkušeností i povědomí o tom, na kterou oblast se při takto volně formulovaném tématu studenti zaměří, popíší nejpodrobněji, jaké budou ve svých vyjádření používat výrazy, jak celkově dané téma uchopí. Skrytým předpokladem totiž bylo, že studenti nejvíce prostoru budou věnovat tématu, které oni sami vnímají jako nejvíce palčivé, nebo oblasti, která je v době pandemie nejvíce poznávala.

Struktura i obsah prací byl v důsledku této volnosti zadání skutečně velmi odlišný. Nutno také dodat, že studenti před odevzdáním seminárních prací nevěděli, že jejich práce budou použity pro jiné účely, než je plnění studijních povinností. Tento přístup umožnil získat opravdu autentické a ničím neovlivněné výpovědi. O souhlas s využitím seminárních prací pro účely dalšího využití a napsání odborného článku byli studenti požádáni až následně, kdy se z prací ukázalo, že dopady pandemie na jejich životy jsou dle jejich vlastního vnímání opravdu velké, i když tento vliv vnímají rozdílně. Všichni tento souhlas udělili, někteří i s poděkováním, že se jejich pocitům a zkušenostem chce někdo věnovat.

Shromážděno bylo celkem 35 seminárních prací, které byly dále zpracovávány v programu Atlas.ti. Pro analýzu textů bylo vytvořeno 19 kódů dle témat, která

byla v pracích spontánně zmiňována. Tyto kódy byly následně dle logických souvislostí seskupeny do tří okruhů zahrnujících rovinu pracovní, rovinu osobního a rodinného života a rovinu pocitovou s akcentem na vyjádřené emoce. Ta byla oproti původnímu předpokladu přidána nově po zjištění, že studenti byli ve svých výpovědích, přestože se jednalo o seminární práce, velmi otevření a do svých slov vkládali mnoho velmi osobních až intimních vyjádření. Tato rovina má přesahy jak do roviny pracovní, tak i osobní, ale vyznačuje se právě silným emocionálním akcentem. Posledně zmiňovaná oblast přináší vůbec nejcenější zjištění a otevírá prostor pro další práci s touto profesní skupinou.

Rozložení kódů v jednotlivých tematických oblastech bylo rovnoměrné, každá z nich zahrnovala od pěti do sedmi kódů. Jeden kód představující zhodnocení dopadu pandemie na celou společnost nebyl přiřazen do žádné ze tří skupin. Nicméně výroky sem začleněné poskytují dokreslení celkového vnímání doby pandemie některými zdravotníky nelékařských zdravotnických profesí.

Rozložení kódů do skupin a podskupin a četnost jejich výskytu ukazuje tabulka 1.

V článku jsou publikovány doslovné citace úryvků seminárních prací dokreslující prezentovaná zjištění.⁵

Výsledky

O palčivosti tématu pro zdravotnické profese svědčí skutečnost, že téměř polovina prací byla hned v úvodu zahájena konstatováním, že šlo o velmi náročné období a dosud nepoznanou zkušenost. Mnozí studenti volili výrazy jako například „vstávají mi vlasy hrůzou na hlavě“, „šlo o hloupý sen“, „byla to těžká doba, která napáchala velké škody“, ze kterých je jasné patrné negativní vnímání této zkušenosti. Našli se ale i tací, kteří vyzdvihli přínosy celého období pro společnost, především v podobě velké vlny solidarity veřej-

nosti se zdravotníky a pocitu sounáležitosti celé společnosti na počátku pandemie.

„Ať už to skončí jakkoliv, covid jako takový pro mě byl a stále je vnímán jako obrovský otazník s vykřičníkem dohromady. Ukázal spoustu lidských vlastností, strachů, nejistoty a nebezpečnou sílu hlouposti v mocných rukou. Ale abych nevníkala pouze negativa, nemůžu opomenout vlnu solidarity od lidí v prvních měsících pandemie.“

Popis získaných závěrů je nadále členěn do tří rovin, pracovní, osobní a emoční, v souladu se skupinami kódů.

Rovina práce

Pro rovinu pracovní v období pandemie covidu-19 je z výpovědí patrná především náročnost vyvolaná **nutností rychlé adaptace** na novou a do té doby neznámou situaci. Ta vyžadovala přebudování zavedených pracovních postupů, což vedlo u zdravotníků k nejistotě, jak bude jejich práce dále organizována (Aughterson a kol., 2021). K té se přidávala absence zkušeností s novým onemocněním, neznalost jeho průběhu a postupů léčby, což je po profesní stránce velmi frustrující. To vše bylo umocněno rychlým šířením nemoci a strachem z nákazy sebe sama při přímém kontaktu s nemocnými (Häussl a kol., 2021; Koren a kol., 2021; Aughterson a kol., 2021).

„Pracovali jsme s nemocnými lidmi s novým onemocněním, které nikdo neznal ani jsme nevěděli, jak se pacienti cítí.“

„Ze strany pracovní to byla samozřejmě také katastrofa. Myslím že to, co publikovala a dále média šíří, je jen slabým odvarem kruté reality. Zdravotnictví dostalo touto pandemií zkoušku peklem, jinak to nazvat neumím. Takže samozřejmě ze strany zaměstnavatele to znamenalo vyšší nároky. Pro mě jako pro člověka to byla rutina, skoro jak vězení.“

(Ve všech pasážích, kde je v tomto článku řazeno několik citátů za sebou, se jedná o názory různých autorů seminárních prací.)

Tabulka 1

Rovina práce a pracovního života	Rovina rodinného a osobního života	Rovina osobních pocitů a emocí
● Blížkost smrti a umírání (15)	● Zdravotní komplikace v důsledku péče o covid pozitivní pacienty (19)	● Strach, obavy (15)
● Pracovní život, změna pracovní rutiny (12)	● Osobní život a dopady do něj (10)	● Nevděk pacientů (10)
● Vzájemná solidarita zdravotníků (6)	● Osobní výzva a osobní rozvoj (9)	● Pocit beznaděje a profesního selhání (7)
● Nedostatek ochranných pomůcek (5)	● Sladění práce a rodiny (8)	● Nezodpovědnost veřejnosti (6)
● Nařízení pracovní povinnosti studentům (5)	● Nepochopení ze strany rodiny (7)	● Pocit vyloučení a šikany - u studentek SŠ (4)
● Náročnost práce v ochranných pomůčkách (4)	● „Ztracené mládí“ (5)	
● „Mladí hozeni do vody“ (3)		

Zdroj: vlastní data

V každé šesté seminární práci se objevila zmínka o velké **solidaritě zdravotníků** a pocitu profesní sounáležitosti (Häussl a kol., 2021; Koren a kol., 2021; Aughterson a kol., 2021; Camilla a kol., 2022). Z některých výpovědí je patrné zklamání u těch, kteří nemohli z různých důvodů (např. těhotenství, rodičovská dovolená) nastoupit na tzv. „covidové“ jednotky a pomoci tak kolegům.

„Přišla velká změna. V práci začínal být nedostatek personálu a otevíralo se více covidových oddělení. Musela jsem na výpomoc na několik měsíců na covidové oddělení. Ptáte se, proč musela? Proč jsem neodmítla? Přemýšlíte nad tím, jak byste se zachovali vy? Pokud bych nešla, musela by jít moje kolegyně. Takže pokud nejste sobec, máte morální hodnoty a empatii, odejdete sami.“

Přibližně čtvrtina studentů ve své výpovědi spontánně zmínila také oblast (na začátku pandemie) **nedostatkových osobních ochranných pomůcek** a náročnost v nich pracovat (Dahka a kol., 2022; Koren a kol., 2021; Aughterson a kol., 2021). Nemožnost se dostatečně chránit ústila ve strach z nákazy sebe sama, ale také svých blízkých včetně dětí (Häussl a kol., 2021; Aughterson a kol., 2021; Song a kol., 2021). Nedostatečné vybavení a zajištění ochrany proti nazeze ze strany zaměstnavatele vyvolávalo v některých zdravotnických pocitu bezmoci a zloby nad tím, že se od nich očekává pomoc, ale bezpečí a ochrana jim samotným není zajištěna (Dahka a kol., 2022; Koren a kol., 2021; Aughterson a kol., 2021). O pocitech, s jakými se zaměstnanci covidových jednotek oblékali do ochranných oděvů, vypovídá několik následujících příkladů.

„Byla jsem oblečená do ochranného obleku s kapucí, se štítem, bylo mi pokaždé neskutečné vedro, kolikrát i mdlo z toho, že jsem několik hodin nesměla jíst ani pít, protože jsem se v obleku musela starat o nakaženého pacienta. Bylo mi nepříjemné i to, že mi pacient pořádně nevidí do obličeje. Viděl pouze jak k němu přistupuje zdravotní sestra, která je celá zahalená v bílém obleku. Neviděl můj úsměv ani grimasy.“

„Z televize neznělo nic jiného než to, jak kolabuje zdravotnictví, jak zdravotníci jeden po druhém nezvládají boj s nákazou a kolik mrtvých si nemoc vyžádala. Říkalo se, jak si nemoc nevybírá a jak je potřeba se chránit a nebýt sobecký ke svému okolí. A v tuhle chvíli, mi bylo [pozn.: zaměstnavatelem] nařízeno šetřit. Dostala jsem jeden respirátor a jeden ochranný oblek na 12 hodin. Případala jsem si jak myš v pokusné laboratoři. Separovaná od zbytku dění, zavřená s nákazou a hosená napospas vlastní imunitě, která neustálým oblékáním a svlékáním 'jednorázového obleku', byla spíš ohrožována než chráněna.“

Přestože zdravotnictví je oborem, ve kterém jsou pracovníci školeni a následně v praxi mnozí z nich také konfrontováni se smrtí a umíráním, bylo toto téma v sou-

vislosti k pandemií koronaviru zmíněno téměř v každé druhé práci jako něco, co studenti i přes profesní přípravu a následnou praxi ve zdravotnictví zaskočilo a bylo velmi těžké se s tím vnitřně smířit (Häussl a kol., 2021). Několikrát byl zmíněn také moment, kdy museli mezi pacienty doslova vybírat, komu bude poskytnuta péče okamžitě a kdo z kapacitních důvodů bude muset čekat, což je zcela v rozporu se zásadami této pomáhající profese a etikou medicíny a může u zdravotníků vést až k vyvolání pocitů viny (Rajčani a kol., 2007). Velmi těžce někteří dle svých výpovědí snášeli i vědomí, že pacientovi neposkytlí péči, kterou měl dostat a kterou by za jiných okolností také dostal (Baysal a kol., 2022). Volba, komu pomoci nejdříve, byla patrně nejtěžším profesním rozhodováním řady zdravotníků přímo pečujících o hospitalizované covid pozitivní pacienty a podílela se na zvyšujícím se pocitu stresu při práci (Rajčani a kol., 2007).

„Bylo to pro mě psychicky dost náročné vidět denně umírat tolik lidí. Proto doufám, že se tohle již nikdy nebude opakovat, jelikož ta bezmoc, kterou jsem pocítovala, když jsem nemohla pacientům dávat takovou péči, jakou by si zasloužili, byla neskutečná.“

„Nikdy by mě nenapadlo, že uvidím denně umírat lidi od rodin, že budu svědkem toho, že nejsou lůžka, že nebudeme mít kam uložit pacienta. Že bude taková krize. A vidíte... Zažila jsem... Nezbyvalo než čekat, čekat až nás někdo opustí, jeho duše odpluje a uvolní lůžko dalšímu. Čekat, jestli se to zlepší, co bude dál. Je to hnusné a kruté, ale je to tak. Je to realita.“

Poměrně specifickou skupinu mezi respondenty představovalo osm studentů, kteří v době nástupu první vlny pandemie studovali poslední ročníky zdravotnických oborů na středních školách. Této skupině byla dne 15. března 2020 usnesením vlády poprvé a následně i několikrát poté **nařízena pracovní povinnost**.⁶ Pro část studentů to znamenalo velký šok a stres, zároveň měli strach. Mladí lidé, kteří doposud absolvovali jen několik měsíců povinné praxe, se tak ze dne na den ocitli v plném nasazení v pracovním procesu, navíc v podmínkách, které byly náročné i pro zkušené zdravotnické profesionály. Pro studenty na hranici dospělosti toto období znamenalo ve velmi krátkém časovém úseku omezení kontaktů s vrstevníky, přechod na distanční výuku, a navíc nařízení práce, na kterou často nebyli profesně ani psychicky připraveni. Z pověstného bezstarostného mládí se tak mnozí z nich ocitli skokem přímo v realitě profesního života. Vedle náhlého vpádu do pracovního života se museli vyrovnávat také s nejistotou, jak to bude s blížící se maturitní zkouškou.

„Pak ale nastal den, kterého jsem se bála ze všeho nejvíce. Díky spoustě pacientů v nemocnicích a ubývání sester, vydala vláda povolání do nemocnice. To se týka-

lo i mě, jednou ráno mi zavolala paní, že jsem byla vybrána a dostala jsem taky povolávací rozkaz. Toho jsem se strašně bála, začala jsem hysterčit, brečet, jak jsem se bála, že budu někde u cizích lidí a ještě v takové situaci.“

„Neměli jsme šanci naučit se běžné věci, které by se nám do profesního života hodily, adaptovat se na nemocniční prostředí a pracovat v běžném nemocničním provozu. Ve čtvrtém ročníku nás povolali a my museli nastoupit na covidové oddělení. Bylo to dobré rozhodnutí? Netuším.“

Rovina osobního života

V rovině osobního života zdravotníků v nelékařských zdravotnických profesích lze ze seminárních prací vyzorovat také několik linií. První z nich představuje **osobní život, který se jim změnil**, někteří tvrdí, že prakticky přestal existovat (Aughterson a kol., 2021; Baysal a kol., 2022), o čemž svědčí například tyto výpovědi:

„Toto nekončící peklo úzce ničilo můj osobní život. Ten se stal takřka považovaným za ztracený.“ „Poslední dva roky v podstatě žiju jen práci, můj koloběh je z práce – domů a zpátky do práce.“ Tři studentky měly zkušenost, že v důsledku svého mimořádného pracovní vytížení a neochoty toto ze strany partnera akceptovat, zažily rozchod, další studenti se setkali s velkým nepochopením ze strany nejbližších. Ve dvou případech z výpovědi vyplynulo, že student byl ze strachu z nákazy rodinou vykázan mimo bydliště, což bylo psychicky zraňující. Někteří se cítili být izolovaní od společnosti (Song a kol., 2021).

„Vánoce loňského roku byly u nás v práci klidnější, ale v osobním životě to bouřilo. Nový vztah, který jsem si budovala, se rozpadl, jelikož jsem prostě neměla čas, když jsem 'bojovala' s nepřítelem. Ale zpětně když na to koukám, tak je to asi dobře, co s člověkem, který nedokáže pochopit naléhavost takovéto situace?“

„A co se týká rodinného a osobního života, ten šel prakticky stranou. Domů jsem chodila unavená jako kotě a tak první bylo se vysprchovat a vyspat. Naštěstí už mám náctileté děti a jsou dost samostatné. Z manželovy strany velké pochopení nepřišlo, že prý, co neudělám pro peníze a že akorát domu ten covid dotáhnou, jen pro pobavení...“

„Rodinný život jsem si všimla že je poznamenaný až ve chvíli, kdy jsem zjistila že jsem pozitivní. Můj táta mi řekl 'přijď' až za měsíc, abychom nic nechytli'. To bylo v době, kdy karanténa byla na deset dní. Cítila jsem se odstrčená, ale chápala jsem to. Chtěla jsem patřit mezi ty zodpovědné a hlavně chránit moji rodinu.“

Ze seminárních prací studentů, které příchod pandemie zastihl v posledním ročníku střední školy, vyplývá i zklamání nad tím, že v důsledku opatření provázejících boj s pandemií přišli o typické a pro ně důležité studentské akce a rituály, které jim nebyly nijak nahrazeny.

„Maturovala jsem v době covidu, online výuka nebyla tak produktivní jako klasická školní výuka. Co mě ale zasáhlo, bylo to, že jsme kvůli covidu neměli maturitní ples, na který jsme celé čtyři roky poctivě spořili peníze, domlouvali moderátora, kapelu, děvčata si zamlouvala maturitní šaty a vše bylo ke konci zbytečné.“

„Přišla jsem o kus studentského života, který mi už nikdo nevyhradí. Zrušili nám maturitní ples, už jsme jako třída nebyli tolik pohromadě, protože jsme byli rozděleni do nemocnic poblíž svého bydliště.“

Druhou linií v rovině osobního života byl vnitřní **konflikt mezi profesní rolí a rolí rodiče**, kdy někteří bojovali s vědomím, že je doma rodina potřebuje, ale oni přesto musí pracovat a přihlížet tomu, jak se to na jejich nejbližších negativně projevuje a rodina tím v podstatě trpí (Koren a kol., 2021). Samostatnou kapitolou byla domácí výuka, kdy se u rodičů předpokládala součinnost. Pro děti zdravotníků a pracovníků IZS⁷ byly sice zřizovány provizorní školy, ale jejich kapacita byla omezená, rovněž i věková hranice dětí. Navíc výuka ve skupině dětí z různých stupňů vzdělávání a různých škol za pomoci asistentů nemohla nahradit systematickou výuku kmenové školy a třídy, přestože probíhala online. Zdravotníkům mnohdy nebylo uleveno v roli rodiče a péče o domácnost, což někteří ve svých spontánních vyjádřeních zmiňovali. Přestože děti zdravotníků, stejně jako většina ostatních, také trpěly nedostatkem sociálních kontaktů a kontaktů s vrstevníky, musely ještě snášet to, že jejich rodič nebo rodiče často nejsou doma. Někteří to dokonce označují výrazem, že své děti zanedbávali (Häussl a kol., 2021).

„Rodinu jsem skoro neviděla, v práci jsem byla neustále. Děti, ačkoliv rodiče potřebovaly, musely to zvládat doma samy, byl to horor doslova, snad už nás to nepotká v takové míře jako loni. Neustále jsem řešila resty s učitelkami, které mnohdy neměly pochopení pro zdravotníky. Z práce unavená jsem řešila výuku, plnila a kontrolovala úkoly, nejhorší byl výklad látky, který jsem nedokázala jako odborník vysvětlit. Po noční jsem nespala a seděla se synkem u počítače, abych dohlížela na výuku, která je u malých dětí základem. Všichni jsme byli zoufalí, ale zvládli jsme to.“

„Osobní život jsem neměla skoro žádný, jelikož mám syna školou povinného. Ze dne na den zůstal doma na online výuce. Abychom se učili novým věcem, musel celé hodiny sedět u PC, neustálý stres, jestli půjde se připojit a jestli to udrží wifi. Kolikrát se doma i křičelo. Byl to velký tlak na nás na rodiče.“

„Nikomu nedochází, že my musíme pracovat, tak jak si žádá dnešní situace. Bez ohledu na to, jestli nás to baví, nebo ne. Bez ohledu na to, jestli naše děti zvládnou online výuku. Je velice těžké nemyslet na své dítě, které trpí poruchou učení

a výuka přes počítač pro něj není vhodná.“

„Bohužel na toto období moc ráda nevzpomínám, jelikož jsem zanedbávala svojí dnes již pětiletou dceru, které se těžko vysvětlovalo, proč není maminka doma a je pořád v práci.“

Ve třetí linii v rovině osobní byly studenty v polovině seminárních prací zmiňovány **zdravotní komplikace**, které se u nich nebo v jejich okolí vyskytly v důsledku nadměrného pracovního vytížení, únavy a následného vyčerpání, několika-hodinové práce v ochranných oblecích (Dahka a kol., 2022; Aughterson a kol., 2021; Koren a kol., 2021; Rajčani a kol., 2007) či zvýšeného kontaktu s infikovanými pacienty v těžkém stavu vyžadujícím hospitalizaci (Häussl a kol., 2021).

„Ano, jednou jsem se i zhroutil, což vedlo ke třítydenní neschopnosti.“

„Máme covidovou dobu 2 měsíce a myslím, že tím trpí jak osobní, tak pracovní život. Občas můžu být oblečená v ochranných pomůckách celou službu. A mít mezi tím jenom dvakrát přestávku na 15 minut. Je to velká dřina, která člověka vyčerpává. Občas na sobě cítím, že nezvládnou nějakou službu. Hodně sester má neschopenky, a ty ostatní pak musí pracovat za dvě. I já, mladá holka, cítím na sobě únavu.“

„Poslední dva měsíce, když se zase rozjel covid, tak jsem víc unavená, méně spím a nemám čas na věci, které mě baví. Zmizel pocit, že žiju a jen přežívám tohle období.“

I přes mnoho zmíněných nedostatků, kterými se období pandemie projevilo na osobním životě zdravotníků v nelékařských profesích, spontánně vyjádřila čtvrtina za tuto zkušenost vděk a vnímá ji jako součást osobního rozvoje v oblasti samostatnosti, sebepoznání nebo vděčnosti (Aughterson a kol., 2021). Zmíněn byl i přínos pro spolupráci v rámci pracovního kolektivu (Häussl a kol., 2021; Koren a kol., 2021).

„K tomuto celému bych jen chtěla dodat, že mi tohle vše přineslo i pozitivní věci. Sama sebe jsem poznala daleko lépe než jsem se znala předtím. Dalo by se říct, že jsem poznala své hranice, kam až můžu zajít.“

„Naučilo mne to hodně soběstačnosti, přemýšlet dopředu, co všechno je potřeba na pokoji udělat a vše si připravit. Vždy jsem si myslela, že s kolegyněmi umíme spolupracovat, zde jsme se naučily ještě větší a zároveň i úplně jiné spolupráci. Stmelilo nás to, vážíme si sebe navzájem o kus více.“

Rovina pocitová a emoční

Poslední významnou rovinou, která se v seminárních pracích objevovala, byla oblast pocitů a emocí, které období pandemie ve zdravotnicích vyvolalo. Tato rovina se prolíná s předchozími dvěma a je dokreslením předchozích zjištění. V téměř

polovině prací bylo z oblastí emocí zmíněno **téma strachu** (Barrett a kol., 2021, Häussl a kol., 2021; Koren a kol., 2021), především pak strachu z neznámého onemocnění, nového prostředí a v neposlední řadě strachu o blízké, kdy si oslovení zdravotníci, kteří měli zkušenosti z tzv. covidových jednotek, uvědomovali, že jsou v dennodenním kontaktu s infikovanými pacienty a riziko přenosu nákazy je velké (Barrett a kol., 2021; Häussl a kol., 2021; Koren a kol., 2021; Aughterson a kol., 2021; Rajčani a kol., 2007; Baysal a kol., 2022). Tento strach byl silný především v začátcích pandemie, kdy nebyl dostatek ochranných pomůcek a chyběly zkušenosti s jejich bezpečným používáním (Dahka a kol., 2022; Koren a kol., 2021; Aughterson a kol., 2021).

„Strach, panika, beznaděj, to je co jsem začala cítit.“

„Neumíte si představit, jak mi bylo těžko a jak se mi svíral žaludek, když jsem měla svou první službu v covidové ambulanci a přede mnou byl nemocný pacient a já sama musela být silná. Nebát se, zachovat si profesionální tvář a poskytnout mu adekvátní péči, kterou si zaslouží. Jaké to pro mě bylo uklidňovat ho, když mi do očí říkal, jak velký strach má o svůj život. Bylo mi z toho mnohdy až do breku. A s tímto jsme se od té doby setkávali denně všichni bez rozdílu.“

V necelé třetině prací se objevovalo téma **nevědku pacientů** za nasazení, se kterým se zdravotníci snažili situaci zvládat. Zatímco po příchodu pandemie se vzedmula velká vlna solidarity a podpory, na což někteří ve svých pracích poukázali, s každou další vlnou toto opadalo a směrem ke zdravotníkům přibývalo kritických vyjádření. To někteří z nich nesli velmi těžce a dotčeně, protože oproti první vlně bylo jejich nasazení stejné, ne-li z důvodu daleko většího počtu nakažených v populaci intenzivnější.

„Když už to vypadalo všechno zalité sluncem, přišel podzim a opět propukla covidová nemoc. Tentokrát se covidová jednotka udělala z mého oddělení. Není to vůbec lehké, jak po fyzické ale i po psychické stránce. Pracujeme ve vypjatých situacích, pod stresem a navíc pod nátlakem společnosti. V první vlně covidu byli zdravotníci hrdinové, v téhle době jsme neschopní, pořád si jen vymýšlíme, chceme jen peníze apod.“

„Co to ten covid s těmi lidmi dělá? Každý druhý pacient se z toho zblázní, křičí, mlátí nás, nadává, utíká. Ale když přijdeme domů a vypustíme páru, nebo to prostě už nevydržíme, tak jsme 'my sestry' za hysterky. Vždyť my jen celé dny přece sedíme na sesterně a pijeme kávičku a nemáme co na práci a ještě si dovolíme být nepřijemní? A realita? Studené kafe stojící v hrnku celý den, dehydratace, vyčerpání, rozčuchané vlasy, otláčené oblíbené od štítů, snídane, oběd i večere v jednom a ještě ke všemu za pochodu, páchnoucí uniformy potem, jak kdybychom

je nosily měsíc v kuse... Ale kdo je u těch pacientů 24 hodin denně? Vše s nimi prožívá, je u jejich trápení? Ti 'blbci'? Ne... Ti jen mají chytré řeči. To my, my sestry..."

Další rovina, kterou bylo možné v analýze v každé šesté práci identifikovat a která se velmi úzce dotýkala emocí, byla **zloba na přístup části veřejnosti**. Zdravotníky vyčerpávala především nezodpovědnost v nošení ochranných pomůcek, která vedla k šíření nákazy, a tudíž k větší zátěži již tak přetíženého personálu (Aughterson a kol., 2021; Koren a kol., 2021).

„Lidé chodí bez roušek, nedodržují, co je logicky dáno. A když se situace horší, tak někteří jedinci jdou na náměstí protestovat. Vykřikují protistátní hesla. Myslím, že takové chování vede ke zhoršování celé situace. Bohužel toto celé koresponduje se zátěží, která padá na nás zdravotníky. My nemůžeme odejít domů z práce, nemůžeme zavřít oddělení, sály nebo ambulance. Každý den přicházíme do práce se strachem. Co nás čeká a v kolik se dostaneme z práce domů? K dětem, ke svým rodinám.“

„Lidé po nás chtějí 100% nasazení, ale oni sami nejsou schopni splnit to nejmenší. Mohou při lockdownu zůstat doma a věnovat se rodině. Mají naklizenou a stihnou dodělat vše co by normálně nestihali. Napekli si 'tuny chleba' a měli čas se věnovat svým rodinám. Mohou prožívat s rodinou dlouhé chvíle, které nenarušují myšlenky, zda se máma náhodou v práci nenakazila. V loňském roce nám dávali lidé na vědomí, že jsme důležité a nešetřili chválou. Snažili se nám pomoci a také nám nosili dary, jako poděkování. Dnes se situace velmi změnila. Asi už to pacienty přestalo bavit a bohužel začali vše brát jako samozřejmost. My jsme 'nutiči' do očkování a do dodržování epidemických opatření. Tito lidé mají na výběr, protože se nemusí podřizovat přísave.“

V rovině pocitové je patrná ještě jedná důležitá linie, úzce provázaná s aspektem práce, a to **pocit beznaděje** vyvolaný především častým kontaktem s umírajícími (Häussl a kol., 2021). Zdravotníci těžce nesli, že mnohdy nevědí, jak pacientovi po odborné stránce pomoci (Camilla a kol., 2022). Velmi bolestně vnímali i skutečnost, že jejich boj o záchranu lidského života je častěji než za jiných okolností marný a oni jsou jedinými, kdo je umírajícím pacientům nabídku (Dahka a kol., 2022; Aughterson a kol., 2021; Baysal a kol., 2022).

„Vhání se mi slzy do očí jen na to pomyslí. Ty vyděšené výrazy, že ještě nechtějí umřít, ještě není jejich čas, nerozloučili se s vnoučaty, dětmi, příbuznými... A co je nejhorší? Ta bezmoc... Vidíš trpět a nepomůžeš, nemáš jak. Jen se modlit a podpořit vlídným slovem a dotykem. Nojo, dotykem... Ale jak? Celý 'zakuklený' v mundúrech, přes obličej respirátor, štít, minimálně dvoje rukavice... Uvidí vůbec náš úsměv? Cítí náš dotyk? Dáváme jim tolik podpory, co potřebují? Ne, nedává-

me. Možná na druhou stranu dobře, dají se tak krásně schovávat emoce a slzy. A i když by je správná sestra měla umět ovládat, tak to prostě nešlo a nejde... Ta slzička prostě občas ukápně... Díváte se pacientovi do očí, víte, že to jsou jeho poslední chvíle, prosí vás očima o vysvobození a vy jen sedíte na té pelesti a držíte ho za ruku do posledního dechu. Slyšíte to vnitřní zoufalé volání o pomoc, ale vy nevíte jak. Ptají se Vás: 'Bude to v pořádku sestřičko, že?' 'Co jim máte říct, když víte, že nebude, že už nikdy neuvidí vycházet sluníčko, nedostanou se odsud, k rodině... Tolik myšlenek a pocitů, co se ve mně mísí a já nevím, jak je všechny dostat ven, jak to seskupit. Nedá se popsat, co se v nemocnicích dělo a děje.“

„Pamatuji si svoji první noční směnu na covid, kdy jsem odcházela s pláčem domů, že už tam nepůjdu. To že jsem šest hodin byla zpocená ve skafandru, kdy štít mi vytlačil cestičku na čele a já byla na pokraji svých sil, bych ještě zvládla, ale nářek lidí, že nechtějí umřít, že se nemůžou nadechnout, ať jim pomůžu, kdy z paniky že saturace jim klesla na 60 % a oni byli dušní, kdy pokaždé, když vstoupíte do pokoje, abyste zkontrolovala pacienty, se modlíte, ať nemusíte resuscitovat a nebo balít [pozn.: mrtvé tělo], to už bych nikdy zažít nechtěla.“

Úplně posledním zmiňovaným znakem z roviny velkého emočního vlivu období pandemie vysledovaným v seminárních pracích je **zkušenost s šikanou na pracovišti**. O té se zmínily čtyři studentky, které byly povolány jako pomoc v rámci nařízené pracovní povinnosti v době, kdy ještě studovaly střední zdravotnickou školu. Pocit nepřijetí ze strany kolegů jistě velmi ztěžoval jejich už tak nelehkou situaci.

„Dostala jsem přidělenou mentorku, která mě měla naučit všemu co byla potřeba, ale bohužel jsem asi nenarazila zrovna nejlépe, nebyla na mě zrovna dvakrát příjemná, jak se říká. Po dvou měsících pod ní jsem začala pociťovat mírnou šikanu od kolektivu. Nechtěli mě přijmout, byla jsem tam nejmladší a dávali mi to najevo... Dá se říct, že mě ponižovaly před ostatními. O pauzách na oběd si spolu sedly a nemohlo chybět, aby se o mně nebavily.“

„Pro všechny bylo vše nové, nikdo nevěděl pořádně co a jak dělat, pracovali jsme nejlépe, jak jsme dovedli, ale i za takové situace se našly kolegyně, které byly zlé na nás studenty, protože jsme neměli dodělanou školu a tím pádem jsme v tom 'plavali'.“

Závěry

Tato kvalitativní studie zkoumala dopad pandemie covidu-19 na odborníky ve zdravotnictví pracující v nelékařských profesích. Použita byla technika analýzy dokumentů, které nevznikly pro účel výzkumu. Konkrétně šlo o seminární práce studentů bakalářského stupně oboru ošetrovatelství, ve kterých zcela spontánně vy-

jadřovali své vnímání tohoto období. Tento přístup má samozřejmě své přínosy i svá omezení (viz dále).

Z analýzy textů vyplynuly tři hlavní okruhy, které byly studenty často zmiňovány, a tudíž je lze považovat za pro ně důležité. Jde o sféru práce, rovinu osobního a rodinného života a rovinu emocí. Zatímco některá zjištění byla v souladu s celou řadou poznatků výzkumů prezentovaných v literatuře, jiných témat se dostupné studie dotýkaly pouze minimálně, příp. vůbec. A právě prohloubení těchto zjištění představuje potenciál pro další výzkumy dané oblasti (viz doporučení na konci).

Poměrně silnou oporu v zahraničních studiích mají zjištění z oblasti práce, její nové organizace a nejistoty z toho plynoucí, stejně tak jako náročnost práce při zavedení mnoha bezpečnostních opatření. Studie rovněž věnují dostatečný prostor rovině pocitů a emocí, kterým dominuje téma stresu způsobeného nadměrnou zátěží a strachu z neznámého. Jako spíše podceněnou vnímám oblast osobního a rodinného života zdravotníků a za výzkumy zatím nedotčené pokládám dle dostupných informací téma dopadů pandemie koronaviru a s tím související nařízené pracovní povinnosti na studenty zdravotnických oborů, kteří v době vypuknutí pandemie covidu-19 studovali poslední ročníky středních škol. Ač jich mezi zařazenými studenty do této studie bylo zastoupeno pouze osm, objevila se témata, která zmiňovali shodně, což svědčí o jejich palčivosti pro danou skupinu. Jde především o jejich zklamání nad neuskutečněními typickými rituály spojenými s koncem střední školy, jakými je např. maturitní ples, a náhlý odchod ze studentského života, který nebyl klasicky rituálně ukončen maturitní zkouškou, a přímý vstup do pracovní sféry. Z jejich slov vyplývá nepřipravenost na plné zapojení do pracovního procesu, navíc ve vypjatých podmínkách, subjektivní hodnocení nadměrné pracovní zátěže a pocitu nepřijetí ze strany profesně starších kolegů, vnímané některými jako šikana.

Omezení výzkumu

I přes četné přínosy mají zde publikovaná zjištění řadu omezení. Jde zejména o omezení dat na pouze jednu skupinu studentů pracujících sice v různých zdravotnických zařízeních na různých nelékařských zdravotnických pozicích, ale studujících stejný obor, fakultu i ročník. Jejich specifikou také je, že pracují na rozšíření své kvalifikace, což jejich názory a náhled na období pandemie může od ostatních v rámci profesní skupiny odlišovat.

Mezi další omezení těchto závěrů patří samotná práce s dokumenty, které nevznikly za účelem výzkumu. Dokumenty proto byly různé struktury, tematického zaměření i úrovně zpracování s nemožností doplnit či dovysvětlit některá sdělení.

Doporučení

Analýza seminárních prací této jedné specifické a úzce vymezené skupiny nabízí řadu podnětů pro další výzkumy a dává základní přehled o dopadech pandemie covidu-19 jak do pracovní, tak zejména do osobní a psychické roviny zdravotníků. Zároveň může sloužit jako východisko pro další výzkumy nebo zdroj poznání při plánování další práce s jednou ze skupin, na kterou dopadla tato náročná celosvětová a celospolečenská situace velkou měrou. Poznatky z kvalitativní analýzy a ze zahraničních studií představují příležitost pro managementy zdravotnických zařízení pro změnu podmínek pro práci zdravotníků v dalších případných vlnách pandemie nebo v podobně závažných situacích.

Z výzkumů prezentovaných v odborné literatuře a potvrzených tímto příspěvkem vyplývá několik doporučení zacílených do čtyř oblastí. První směřuje do sféry **psychického zdraví** zdravotnických profesionálů a jejího posilování. Závěry zahraničních studií (např. Rosen a kol., 2022; Jingxia a kol., 2022; Barrett a kol., 2021; Aughterson a kol., 2021; Baysal a kol., 2022; Camilla a kol., 2022) ukazují, že pomoc odborníků na duševní zdraví je zdravotníky vítána a vnímána jako velmi efektivní. Jako účinné se ukázalo jak individuální nebo skupinové koučování, tak i kolegiální (peer) podpora. Management zdravotnických zařízení by měl v krizových situacích vždy projevovat zájem o pocity personálu, naslouchat jeho obavám a nezlehčovat je.

Druhá skupina opatření je z **oblasti ochrany personálu a zajištění jeho pocitu bezpečí**. Ten přispívá k vyšší pracovní pohodě a redukci strachu z nákazy a jejího přenosu do domácího prostředí. Toho lze dosáhnout zajištěním dostatek osobních ochranných pomůcek a maximální informovaností jak o vývoji povahy samotného onemocnění, tak i o efektivitě aktuálně zavedených bezpečnostních opatření na pracovišti (Baysal a kol., 2022; Camilla a kol., 2022; Song a kol., 2021).

Třetí oblastí je **individuální přístup při řízení personálu**, redukce jeho přetěžování a rozdělování na jednotlivá pracoviště s velkým akcentem na individuální zdravotní stav. Na riziková pracoviště se v důsledku vyššího rizika komplikací v případě onemocnění covid-19 nedoporučuje přidělovat zaměstnance s chronickým onemocněním. Na těchto pracovištích je navíc doporučováno navýšit počet personálu a zkrátit pracovní dobu, aby expozice zde častěji přítomným stresovým situacím byla pro personál co nejnižší (Baysal a kol., 2022).

Poslední oblast doporučení nevyplývá z dosavadních poznatků z výzkumů dopadů pandemie covidu-19 na zdravotníky, ale z poznatků vzešlých z analýzy seminárních prací, pro které nebyla v literatuře zatím nalezena opora. Tato doporučení se týkají většího zacílení budoucích výzkumů

na dopady pandemie na osobní a rodinný život zdravotníků, především pak na konflikt mezi profesní rolí a rolí rodiče, a větší pozornosti věnované dopadům na životy studentů posledních ročníků středních škol zdravotnických oborů.

- 1 Nelékařská zdravotnická povolání jsou upravena zákonem č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních.
- 2 Nzip.cz (Národní zdravotnický informační portál).
- 3 Bližší specifikace není uváděna z důvodu zajištění anonymity studentů, která jim v žádosti o možnost využít jejich práce pro článek byla přislíbena.
- 4 Osm z těchto (nyní již vysokoškolských) studentů zažilo příchod pandemie covidu-19 v době, kdy ještě studovali střední školu.
- 5 V zájmu lepší srozumitelnosti textu byly některé citace gramaticky a stylisticky upravovány. Úpravy neměly vliv na obsah sdělení.
- 6 Usnesení vlády České republiky ze dne 15. března 2020 č. 220 k zajištění poskytování zdravotních služeb poskytovateli zdravotních služeb a k zajištění činnosti orgánů ochrany veřejného zdraví po dobu trvání nouzového stavu.
- 7 Integrovaný záchranný systém.

Zdroje

- Aughterson H., McKinlay A.R., Fancourt D., et al. (2021). Psychosocial impact on frontline health and social care professionals in the UK during the COVID-19 pandemic: a qualitative interview study. *BMJ Open* 11:e047353. <http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2020-047353>.
- Barrett, D., Heale, R. (2021). COVID-19: reflections on its impact on nursing. *Evid Based Nurs*, 24(4), 112–113. <https://ebn.bmj.com/content/ebnurs/24/4/112.full.pdf>
- Baysal, E., Asli Karakuş Selçuk, Gül Güneş Aktan, Andrade, E. F., Notarnicola, I., Stievano, A., & Raquel Rodríguez Blanque. (2022). An examination of the fear of COVID-19 and professional quality of life among nurses: A multicultural study. *Journal of Nursing Management*, 30(4), 849–863. <https://doi.org/10.1111/jonm.13550>
- Camilla, B. M., Zachodnik, J., Sidsel, F. C., & Geisler, A. (2022). Healthcare professionals' experiences during the initial stage of the COVID-19 pandemic in the intensive care unit: A qualitative study. *Intensive & Critical Care Nursing*, 68. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2021.103130>
- Dahka, S. M., Pouralizadeh, M. et al. (2022). Mental Health and Resilience among Nurses in the COVID-19 Pandemic: A Web-Based Cross-Sectional Study. *Iran J Psychiatry* 17 (1), 35–43. <https://ijps.tums.ac.ir/index.php/ijps/article/view/2323>
- Häussl, A., Ehmman, E., Pacher, A., Knödl, K., Huber, T., Neundlinger, L., Osmanovic, A., Plank-Straner, A., Walter, P., Schüssler, S. & Schoberer, D. (2021) Psychological, physical, and social effects of the COVID-19 pandemic on hospital nurses. *International Nursing Review*, 68, 482–492. <https://doi.org/10.1111/inr.12716>
- Hodacová, L., Smejkalová, J., Skalská, H., Bendová, M., & al, e. (2007). Hodnocení pracovní psychické zátěže u zaměstnanců různých profesí. *Ceskoslovenska Psychologie*, 51(4), 335–346. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/hodnoceni-pracovni-psychicke-zateze-u-zamestnancu/docview/235730116/se-2>
- Jingxia, C., Longling, Z., Qiantao, Z. et al. (2022). The changes in the nursing practice environment brought by COVID-19 and improvement recommendations from the nurses' perspective: a cross-sectional study. *BMC Health Serv Res* 22, 754. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08135-7>
- Koren, A., Alam MAU, Koneru S, DeVito A, Abdallah L, Liu B (2021). Nursing Perspectives on the Im-

pacts of COVID-19: Social Media Content Analysis. *JMIR Form Res* 5 (12), e31358. URL: <https://formative.jmir.org/2021/12/e31358>

Rajčáni, J., Vytykačová, S., Botíková, V., & Šuhajdová, B. (2022). Predictors of traumatic stress in nurses during the covid-19 pandemic. *Ceskoslovenska Psychologie*, 66(1), 17–29. <https://doi.org/10.51561/cspsych.66.1.17>

Rosen, B., Preisman, M., Read, H. et al. (2022). Providers' perspectives on implementing resilience coaching for healthcare workers during the COVID-19 pandemic. *BMC Health Serv Res* 22, 780. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08131-x>

Song, Y. K., Mantri, S., Lawson, J. M., Berger, E. J., & Koenig, H. G. (2021). Morally injurious experiences and emotions of health care professionals during the COVID-19 pandemic before vaccine availability. *JAMA Network Open*, 4(11). <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2021.36150>

Usnesení vlády České republiky č. 220 k zajištění poskytování zdravotních služeb poskytovateli zdravotních služeb a k zajištění činnosti orgánů ochrany veřejného zdraví po dobu trvání nouzového stavu

World health organization. (2020, 12. března). Director-General's opening remarks at the Mission briefing an COVID-19-12 March 2020. <https://www.who.int/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-mission-briefing-on-covid-19-12-march-2020>

Zákon č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních

Mgr. Naděžda Křečková Tůmová, Ph.D. (nadezda.kreckova@vupsv.cz) je výzkumnou pracovnící RILSA, v. v. i. (Research Institute for Labour and Social Affairs), Dělnická 213/12, 170 00 Praha 7, Česká republika, kde působí v týmu rodinné politiky. Externě přednáší sociologii. Díky své předchozí praxi má přesah i do zdravotní politiky.

Nový policy brief Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí (RILSA)

Na sklonku letošního léta vyvolal velkou pozornost policy brief **Energetická inflace napříč socioekonomickými skupinami v České republice**. Autorem je ekonom Filip Mandys, který od května 2022 působí jako výzkumný pracovník RILSA. Pracuje také v Evropském investičním fondu v Lucembursku a zabývá se zejména energetickou a environmentální ekonomikou, aplikovanou ekonometrií a financemi.

Policy brief zpracovává data Statistiky rodinných účtů Českého statistického úřadu (ČSÚ), indexu cen energií ČSÚ, informací o cenách pohonných hmot ČSÚ a údajů Eurostatu. Autor mimo jiné zjistil, že průměrná česká domácnost čelila mezi červnem 2021 a 2022 značnému nárůstu cen energií, a to o 45,2%. Všechny socioekonomické skupiny se potýkaly s podobně velkou energetickou inflací, přičemž specifická míra této inflace pro jednotlivé skupiny se pohybovala od 43,8 % do 46,3 %. Největšímu procentuálnímu nárůstu cen energií tak čelily osoby samostatně výdělečně činné a domácnosti neúplných rodin.

Plně znění tohoto policy briefu: <https://www.vupsv.cz/download/policy-brief-vupsv-v-v-i-c-9-2022-2/?wpdmid=15840&refresh=632ddfca93a451663950794>

Školné jako faktor nestability financování mateřských škol v době pandemie¹

Simona Weidnerová – Tereza Vacínová

Abstrakt

Príspevek zkoumá kompenzace školného českým mateřským školám (N = 1 080) během první vlny pandemie (jaro 2020). Analyzuje též chybějící školné za září a říjen 2020 (druhá vlna covidu-19). Výsledky ukazují, že parametry vícezdrojového financování mateřských škol měly vlivem karanténních uzavírek negativní dopad na vícezdrojový finanční model, na němž stojí řízení mateřských škol v českém decentralizovaném systému regionálního školství. Ochota zřizovatelů kompenzovat chybějící školné za období lokálních karanténních uzavírek mateřských škol (či jejich tříd) naznačuje regionální nerovnosti ve financování předškolního vzdělávání v době pandemie covidu-19.

Klíčová slova: *pandemie covidu-19, Česká republika, uzavření škol, poplatek v mateřské škole, školné, výdaje na vzdělávání v mateřské škole*

Abstract

The paper examines the compensation of tuition fees for Czech kindergartens (N = 1,080) during the first wave of the pandemic (spring 2020). It also analyses unpaid school fees for September and October 2020 (the second wave of Covid-19). The results revealed that due to quarantine closures the parameters of the multi-source financing of kindergartens exerted a negative impact on the multi-source financial model, which forms the basis of the management of kindergartens in the Czech decentralised regional education system. The willingness (or not) of the relevant authorities to compensate for unpaid school fees for the period of the local quarantine closure of kindergartens (or certain classes) highlighted regional inequalities in terms of the financing of preschool education during the Covid-19 pandemic.

Keywords: *Covid-19 pandemic, Czech Republic, school closures, preschool fees, tuition, preschool education costs*

Úvod

Při kulminaci pandemie covidu-19 uzavřely své prostory všechny úrovně vzdělávání téměř na celém světě. Předškolní zařízení však byla během roku 2020 uzavřena kratší dobu než základní školy. V průměru byly mateřské školy (MŠ nebo školka²) v zemích OECD centrálně uzavřeny 44 dní ve srovnání s 58 dny zařízení na primární úrovni, s výjimkou Rakouska, České republiky, Estonska, Finska, Maďarska a Lotyšska, kde bylo preprimární vzdělávání jedinou úrovní, která nebyla v roce 2020 centrálně uzavřena vůbec (OECD, 2021). Tendence vlád neuzavírat plošně mateřské školy během pandemie se opírala o dvě role mateřských škol: jednak plnění primární vzdělávací funkce dětí v předškolním věku, které je klíčové pro jejich kognitivní a emocionální vývoj. Sekundární rolí mateřských škol je podpora pracujících rodičů.³ Důležitým faktorem při rozhodování o případném uzavření školek byly také finanční důvody, neboť segment předškolního vzdělávání podléhá poplatkům od rodičů, a to jak ve veřejné, tak v soukromé sféře.

Od počátku pandemie bylo v evropském prostředí předškolního vzdělávání jedním z hlavních úkolů zajištění finanční stability. Finanční zdroje předškolních zařízení jsou závislé na poplatcích rodičů nebo na ná-

rodních a/nebo místních zdrojích. Mnoho mateřských škol v Evropské unii (EU) ztratilo během pandemie příjmy, zejména během lockdownů, a současně čelilo zvýšeným nákladům. To způsobilo školám finanční potíže, které mohly ohrozit dostupnost předškolního vzdělávání a péče, pokud by tato zařízení musela být definitivně uzavřena. Většina národních, regionálních a místních vlád přijala různá opatření na finanční podporu sektoru preprimárního vzdělávání a péče během prvního roku pandemie, mnohé tak činily i během roku 2021. Reakce národních, regionálních a místních vlád se však velmi lišily, což odráželo heterogenitu řízení předškolního vzdělávání a péče v celé Evropě (European Commission, 2021).

Pandemie covidu-19 a opatření přijatá k jejímu potlačení zhoršily dlouhodobé problémy v sektoru rané péče a předškolního vzdělávání. Protiepidemická opatření ovlivnila kvalitu a dostupnost péče na národní úrovni a ovlivnila poskytovatele, rodiny, děti, zaměstnavatele i ekonomiku (Burwick et al., 2020; Carson a Mattingly, 2020; Cascio, 2021; Tekin, 2021). Covid-19 byl nejvýrazněji pocíťován v soukromém sektoru. Mnoho soukromých školek bylo na pokraji kolapsu, když zařízení čelila kvůli klesajícímu počtu dětí rozhodnutí o uzavření služeb a ztrátě pracovních míst (Park et al., 2020).

Typy služeb předškolního vzdělávání a péče dostupné dětem a rodičům se v zemích OECD značně liší. Existují rozdíly v cílových věkových skupinách, správě center, financování služeb, typu poskytování služeb (celodenní versus částečná docházka) a umístění jejich poskytování, ať už v dětských centrech, ve školách, nebo doma (OECD, 2017; OECD, 2021b). Variabilita způsobů financování je značná, a to i přesto, že údaje o poplatcích nejsou dostupné za všechny země. Někteří autoři upozorňují, že i kdyby byly náklady na předškolní instituce měřeny standardizovaným způsobem, budou se mezi zeměmi značně lišit. Důvodem je, že to, co nazýváme předškolní zařízení, zdaleka není homogenní. Rozdíly v nákladech na dítě se mohou lišit až 30krát (Levin et al., 2012).

V zahraničí reagovaly regionální/místní orgány odlišně

Liší se i pomoc předškolním zařízení v době pandemie v důsledku nouzového stavu. Například v Rakousku reagovaly během jara 2020 regionální/místní orgány odlišně. Krajská samospráva v jednom rakouském regionu požadovala, aby byly odpolední poplatky v případě neúčasti dětí v MŠ vráceny, případně neúčtovány. U soukromých poskytovatelů byly poplatky

vráceny rodičům ve výši veřejných poplatků (European Commission, 2021). Ve Slovinsku vláda upustila od poplatků rodičům, jejichž děti nenavštěvovaly školku z důvodu uzavření nebo omezení provozu MŠ během jara 2020 a poskytla školám finanční kompenzaci za ztrátu tohoto příjmu. Díky těmto opatřením se školky nedostaly do finančních potíží. Stejně opatření se uplatňovalo během léta, pokud se normálně fungující mateřské školy musely dočasně zavřít z důvodu karantény. Do září 2020 činila částka vyplacená mateřským školám více než 20 milionů euro (European Commission, 2021). V Austrálii měly povinnost služby předškolního vzdělávání a péče zůstat otevřené kdykoli to bylo možné, přičemž australská vláda zajistila bezplatnou péči o děti pro více než jeden milion pracujících rodičů, aby tito rodiče mohli pokračovat v práci a aby služby péče o děti zůstaly životaschopné (Early Childhood Australia, 2020). Čínský sektor předškolního vzdělávání a péče má více než 60 % soukromých služeb předškolního vzdělávání a péče. Dlouhá doba uzavření z důvodu pandemie tyto školky výrazně finančně zatížila. Aby školky zvládly nelehkou dobu, požádalo ministerstvo školství místní samosprávy, aby poskytly podporu soukromým mateřským školám prostřednictvím čtyř opatření: (1) poskytnutím fiskálních dotací; (2) snížením nájemného; (3) snížením daní; a (4) finanční podporou prostřednictvím půjček (Park et al., 2020). V Belgii během jara 2020 návštěvnost zařízení péče o děti klesla kvůli lockdownu. Vláda rozhodla o pozastavení finanční spoluúčasti rodičů a o přidělování příspěvků dotovaným i nedotovaným předškolním zařízením. Všechny dotace byly zachovány bez ohledu na pokles návštěvnosti zařízení. Tato podpůrná opatření představovala celkem 18 milionů euro (European Commission, 2021). Uvedený výčet dokresluje snahu jiných vlád pomáhat mateřským školám. České mateřské školy se vládní pomocí nedočkaly.

České mateřské školy v decentralizovaném systému řízení

Česká republika patří mezi země, které neměly vládní program pomoci segmentu preprimárního vzdělávání. Málo se ví o tom, jaká je (ne)ochota nižších článků decentralizovaného řízení (obec a kraj) kompenzovat školám ekonomické dopady pandemie. České mateřské školy se vládní pomocí nedočkaly pravděpodobně proto, že Česká republika uznává potřebu diverzifikace zdrojů financování vzdělávání, což vyplývá zejména z potřeby ulehčit státnímu rozpočtu a doplnit jej o dodatečné příspěvky z nestátních zdrojů (Adámková, 2017). Veřejné mateřské školy získávají prostředky ze

státního rozpočtu a z rozpočtů územních správních celků – krajů a obcí, další část prostředků školy získávají vlastní hospodářskou činností. Za vzdělávání se platí úplata (dále též školné). Způsob financování veřejných mateřských škol je upraven novelou školského zákona z roku 2020, která zavedla nový systém rozdělování veřejných financí školám normativním způsobem přímo ze státního rozpočtu, přičemž normativ na dítě platný v předešlém systému byl nahrazen normativem na jednoho pedagogického pracovníka (Eurydice, 2022b). Současně na zákonem uložené činnosti zajišťují ředitelky a ředitelé⁴ financování z dalších zdrojů, např. využitím grantů z projektů na krajské i republikové úrovni, realizují též evropské projekty tzv. Šablony II a Šablony III z Operačního programu Výzkum, vývoj a vzdělávání, jimiž mj. personálně zajišťují realizaci zákonem uložené inkluze v MŠ (ČŠI, 2021).

V českých mateřských školách bylo vzdělávání v roce 2020 významně ovlivněno protiepidemiologickými opatřeními souvisejícími s pandemií covidu-19. Ve školách neplatil zákaz přítomnosti dětí ve škole stanovený Usnesením vlády o přijetí krizového opatření.⁵ Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT) doporučovalo provoz přerušit nebo omezit. Rozhodnutí ministerstvo ponechávalo „na ředitelích MŠ po projednání se zřizovatelem“ (MŠMT, 2020). České mateřské školy byly centrálně otevřené, během roku 2020 v nich docházelo k lokálním karanténním uzavírkám odlišně. V první vlně pandemie doporučení MŠMT přerušit provoz využilo s ohledem na mimořádnou situaci v období nouzového stavu 95 % českých mateřských škol, které byly uzavřeny více než jeden měsíc. V menších mateřských školách s nižším počtem dětí bylo jejich uzavření většinou důsledkem skutečnosti, že rodiče své děti přestali do školky vodit v obavě z nákazy. U větších školek pak uzavření nejčastěji inicioval zřizovatel (ČŠI, 2020b).

Po vypuknutí druhé vlny pandemie byl v září 2020 výskyt nákazy v českých MŠ spíše výjimečný. V říjnu 2020 už se nákaza potvrdila v 52 % školek, přičemž 24 % z nich se dočasně úplně lokálně zavřelo, a to většinou po dohodě hygieniků se zřizovatelem. Nákaza se vyskytovala hlavně ve větších školách. Velké mateřské školy, které mají 21 a více zaměstnanců, měly v říjnu 87% zachycenou nákazu covidem-19. V tomto období docházelo k lokálním uzavírkám celých školek, jednotlivců nebo tříd. Jarní i podzimní vlna pandemie měla proto odlišné ekonomické dopady na rozpočty MŠ (Weidnerová et al., 2021).

Pokud jde o soukromé zdroje, ty v ČR tvoří 10 % celkových výdajů v preprimárních institucích, což je méně než průměr

zemí OECD, který je 17 % (OECD, 2021a). Předškolní vzdělávání může být (a v praxi většinou je) poskytováno za úplatu. Ve veřejných a státních školách výši úplaty stanoví ředitel školy, přičemž je výrazně omezen vyhláškou o předškolním vzdělávání. Měsíční výše úplaty nesmí přesáhnout 50 % skutečných průměrných měsíčních neinvestičních nákladů na dítě v uplynulém kalendářním roce.⁶ Příjem poplatků však není stabilní. Pokud v daném kalendářním měsíci omezen nebo přerušen provoz mateřské školy po dobu delší než 5 vyučovací dnů, je výše úplaty poměrně krácena.⁷ Kromě toho jsou osvobozeni od úplaty např. zákonní zástupci dítěte, kteří pobírají opakující se dávku pomoci v hmotné nouzi apod. Bezúplatné je vzdělávání ve veřejných a státních mateřských školách od pěti let dítěte⁸ (Eurydice, 2022a).

Pro celostní pohled na soukromé zdroje je nutno doplnit, že nad rámec školného vybírají školky od rodičů i další finanční prostředky na činnost s dětmi ve třídách nebo na akce menšího rozsahu apod. U většiny MŠ (60 %) nepřesahují vybírané finanční prostředky od zákonných zástupců 2 000 Kč. Do 4 000 Kč vybírá 11,6 % MŠ, do 6 000 Kč vybírá další poplatky 2,5 % MŠ, a částky vyšší než 6 000 Kč vybírá 1,5 % MŠ (ČŠI, 2021). Způsob, kterým školy vybírají tyto dodatečné soukromé finanční prostředky není jednotný. MŠ často tyto prostředky neevidují v účetnictví (ČŠI, 2020a). Tyto dodatečné soukromé zdroje od rodičů (jako položky tzv. neinvestičních nákladů) fakticky zkreslují celkovou výši soukromých zdrojů i evidenci poplatků od rodičů v rozpočtech mateřských škol.

Data a metodologie

Pro předkládanou analýzu ekonomických dopadů lokálních karanténních uzavírek na rozpočty mateřských škol byla využita data z výzkumu „*Ekonomické a personální řízení mateřské školy v době pandemie covidu-19*“, v jehož rámci byly i otázky týkající se faktorů soukromých zdrojů, které přispívají k nestabilitě vícezdrojového financování mateřských škol v době pandemie. Pro zodpovězení našich otázek byl využit integrovaný přístup k analýze kvantitativních a kvalitativních dat s cílem zachytit význam a pestrost podmínek, které přispívají k různé míře ztráty z nevybraného školného v MŠ během pandemie. Konkrétně jsme se zaměřili na to, jak karantény, četnost a míra zasažení MŠ i přístup hygienických stanic ovlivňovaly propad příjmů určených na neinvestiční náklady, které mají dopad na kvalitu strukturálních podmínek v předškolním vzdělávání. Analyzovali jsme i sekundární data v doprovodných analýzách ve snaze zachytit celostně pohled na poplatek a hledat zdroj

pro kompenzace s rozpočtově neutrálním dopadem na státní rozpočet.

Kvantitativní analýzy jsou založeny na šetření realizovaném on-line během listopadu a prosince 2020 a zúčastnilo se jej 1 080 respondentů. Výzkum byl proveden metodou CAWI. Výzkumným nástrojem byl obsáhlý dotazník, který byl rozeslán on-line všem mateřským školám v České republice. Dotázáno bylo 5 281 ředitelky a ředitelů mateřských škol, přičemž jejich odpovědi byly anonymní. Počet vyplněných dotazníků byl 1 080, což je návratnost 23,6 % (návratnost u tohoto typu šetření je standardně uváděna kolem 20 % (Kaplowitz, et al., 2011)). Průměrná délka vyplnění dotazníku byla 20–30 minut. Šetření mapovalo především ekonomické a personální dopady covidu-19 na provoz mateřských škol v době pandemie. Současně byly otázky směřovány na faktory, které ovlivňují míru a dynamiku ekonomických dopadů. V analýzách byl soubor rozdělen na skupiny podle počtu tříd v mateřské škole, podle velikosti obce a podle krajů. Nejvíce zastoupeny dva kraje – Jihomoravský a Středočeský (oba shodně 12 %), Jihočeský kraj (10 %), Praha a Pardubický kraj (9 %). Olomoucký a Moravskoslezský (oba shodně 8 %). Naopak nejmenší počet respondentů pocházel z Ústeckého a Královéhradeckého kraje (oba shodně 6 %), z Libereckého kraje (5 %) z Karlovarského a Plzeňského kraje (shodně po 3 %). Výzkumný soubor tvořilo 27 % jednotřídních mateřských škol, 23 % dvoutřídních, tři až čtyřtřídních MŠ tvořilo 28 %, a 22 % tvořily pěti a více třídní mateřské školy. Výpočty nebyly dovažovány na zjištění reprezentativnosti vzorku.

Kvalitativní část výzkumu je založena na analýze polostrukturovaných hloubkových rozhovorů se 166 ředitelkami MŠ. Interpretace dat byla podrobena kritické analýze na workshopu, kde proběhla kontrola a opo- nentura závěrů zjištění. Kromě shromážděných kvantitativních dat zahrnoval dotazník otevřené otázky, které poskytly doplňující informace a odpovědi ke každé uzavřené otázce. Dílčí závěry otevřených otázek byly podrobeny diskusi na focusních skupinách, které poskytly doplňující informace a odpovědi k problematice kompenzace školního.

Výsledky

V Česku pandemie covidu-19 zhoršila problémy v sektoru preprimárního vzdělávání: zviditelnila a zesílila již existující strukturální nedostatky, zejména nedostatečné mechanismy vícezdrojového financování. Zviditelnila i slabé stránky fragmentace decentralizovaného řízení předškolního vzdělávání: nedostatečnou podporu pracovní síly (pedagogických i nepedagogických pracovníků) a nerovnosti financování mezi mateřskými školami. Málo se ví o tom, jak ře-

ditelky a zřizovatelé v této bezprecedentní situaci zvládali ekonomické dopady lokálních karanténních uzavírek.

Jak uvedeno, v tomto článku předkládáme výsledky výzkumu, který analyzuje kompenzace školního veřejným mateřským školám za první vlnu pandemie (jaro 2020) a chybějící školné z druhé vlny pandemie (září a října 2020). V důsledku pandemie je finanční řízení vícezdrojového financování pro ředitelky mateřských škol stále obtížnější. Kvůli chybějícím poplatkům od rodičů za období karanténních opatření, kdy byly (mnohde opakovaně) lokálně školky uzavřeny, mají mateřské školy různě velké finanční potíže. Nastavený způsob financování vede k negativnímu dopadu na stávající finanční model vícezdrojového financování, na kterém jsou mateřské školy postavené. Ředitelka mateřské školy je závislá zejména na přístupu zřizovatele.

Hlavní analýzy

První vlna pandemie

Při mapování ekonomických dopadů covidu-19 na mateřské školy jsme stáli před složitým úkolem – poprvé zachytit pestrost podmínek, které přispívají k nestabilitě financování a analyzovat zodpovědnost jednotlivých úrovní decentralizovaného řízení, pokud jde o rozložení nákladů mezi stát (MŠMT), zřizovatele (obce, kraje) a soukromé zdroje (rodiče). V tomto rozsahu nebyl od 90. let stav financování a řízení předškolního vzdělávání dosud analyzován. Sběr dat pro tuto analýzu probíhal v období druhé vlny pandemie, v době velkých emocí, kdy

se mateřské školy poprvé ve větší míře setkaly s nálezou a mateřským školám chyběly finance na ochranné prostředky a dezinfekci. Otázky mířené zpětně na období první vlny pandemie (jaro 2020) se soustředily na lokální zmapování kompenzací. Otázky mířené na druhou vlnu pandemie (podzim 2020) měly zmapovat variabilitu příčin ekonomických dopadů na rozpočty mateřských škol.

U otázky „O které kompenzace jste žádaly?“ měly ředitelky na výběr z pěti možností:

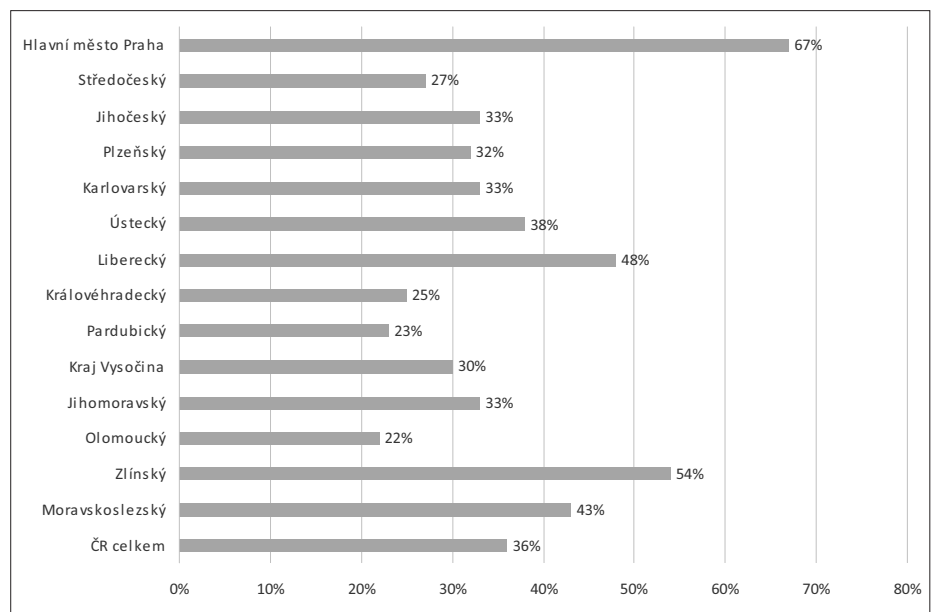
1. Kompenzace příjmů na školkovném
2. Kompenzace příjmů z doplňkové činnosti
3. Kompenzace za ztráty ve školní jídelně („provařili jsme“)
4. Chybějící peníze v ONIV
5. jiné (uveďte) _____

Pokud jde o krajská specifika, z mateřských škol, které byly alespoň krátce zavřené, o kompenzace školního z první vlny pandemie žádala v průměru za ČR jen třetina (36 %) školek, krajské rozdíly byly markantní: např. v Olomouckém kraji žádalo jen 22 % ředitelky MŠ, oproti tomu v Praze žádalo o kompenzace 67 % mateřských škol.

U otázky „Vykompenzoval Vám zřizovatel nebo kraj výpadky příjmů?“ měly ředitelky na výběr ze tří odpovědí:

1. Žádnou kompenzaci jsme nepotřebovali a nežádali jsme o ni
2. Žádali jsme finanční kompenzaci a žádnou jsme nedostali
3. Žádali jsme finanční kompenzaci a obdrželi jsme ji

Graf. 1 Podíl mateřských škol žádajících o kompenzace na školním



Zdroj: Ekonomické a personální řízení mateřské školy v době pandemie covidu-19

U otázky „Uvedte prosím, kdo Vám jednotlivé kompenzace poskytl – zda zřizovatel (obec/město) nebo kraj“ měly ředitelky na výběr z pěti možností:

1. Kompenzace příjmů na školném: KRAJ – OBEC
2. Kompenzace příjmů z doplňkové činnosti KRAJ – OBEC
3. Kompenzace za ztráty ve školní jídelně („provařili jsme“) KRAJ – OBEC
4. Chybějící peníze v ONIV: KRAJ – OBEC
5. jiné (uvedte) _____: KRAJ – OBEC

Z těch mateřských škol, jejichž ředitelky požádaly o kompenzace, bylo úspěšných v rámci ČR jen 14 %, přičemž nejúspěšnější se žádostmi o kompenzace byly školky ve Zlínském kraji (31 %), nejméně úspěšné byly školky na Vysočině (0 %) a v Olomouckém kraji (7 %).

Lišila se i úspěšnost žádostí o kompenzaci výpadků příjmů ze školného z jarní vlny, která byla obecně k prosinci 2020 velmi nízká. V Praze a Středočeském kraji se do kompenzační ztrát školného zapojily i rozpočty vyšších územních celků. Ani mateřské školy, které byly v žádostech úspěšné, neměly uspokojivý ekonomický výsledek, protože byly některým MŠ současně kráceny rozpočty. Zajímalo nás, proč některé mateřské školy o kompenzace chybějícího školného ani nežádaly.

Shrnutí hlavních důvodů, proč ředitelky o kompenzace nežádaly:

1. Nebylo třeba žádat o kompenzace, školné se v MŠ neplatí.
2. Ředitelky různým způsobem uspořily finance.
3. Ředitelky neočekávaly, že by jejich žádost uspěla.

4. Školky obdržely od rodičů školné formou daru.

Shrnutí variability úspěšných žádostí:

1. Zřizovatel školné plně kompenzoval mimořádnou dotací ve vyčíslené výši.
2. Zřizovatel školné kompenzoval a současně snížil rozpočet provozního příspěvku.
3. Kompenzace byly poskytnuty převodem mezi ukazateli (např. čerpání rezervního fondu).
4. Zřizovatel dorovnal vyčíslené školné „do nadnormativů“.

Druhá vlna pandemie (podzim 2020)

V rámci podzimní vlny pandemie chybělo v roce 2020 nejmenším (jednotřídním) mateřským školám průměrně 15 945 Kč (medián 12 000 Kč), dvoutřídní MŠ hlásily chybějící školné ve výši 38 420 Kč (medián 20 000 Kč), tří a čtyřtřídní MŠ uváděly chybějící školné ve výši 55 417 Kč (medián 40 000 Kč), pět a více třídní MŠ hlásily ztráty na školném ve výši 111 199 Kč (medián 85 000 Kč).

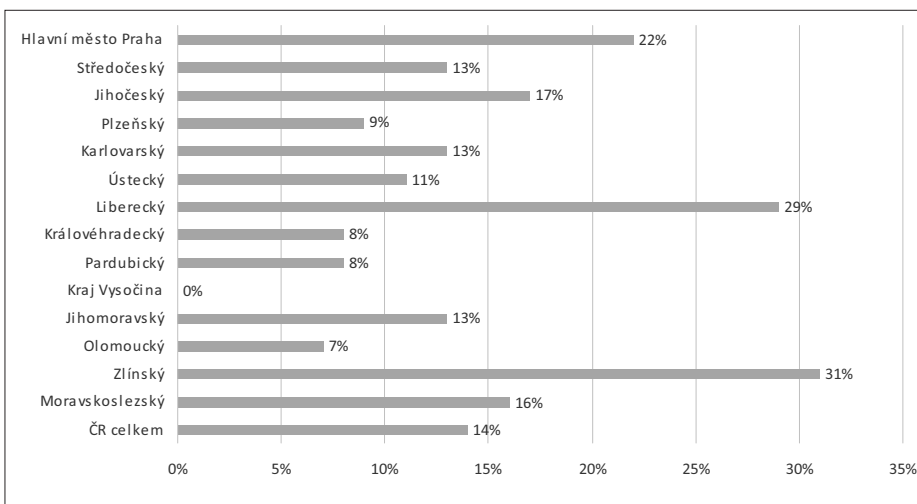
Průměrná částka ztráty ze školného na jedno zapsané dítě v mateřských školách, kde se vyskytla nákaza v obou měsících září a říjen 2020, činila 954 Kč na jedno dítě, průměrná ztráta na školném v MŠ, kde se nákaza vyskytla pouze v říjnu, činila 620 Kč na jedno dítě a průměrná ztráta na školném ve školkách, kde se vyskytla nákaza pouze v září činila 759 Kč na jedno dítě.

Významnou ztrátu příjmů ze školného pociťovaly ředitelky MŠ podle četnosti výskytu nákazy. Konkrétně významnou ztrátu školného pociťovalo 38 % mateřských škol, u nichž se vyskytla nákaza v obou měsících (září a říjnu 2020); u 37 % u mateřských škol, kde se vyskytla nákaza pouze v září. U 33 % školek vnímaly jejich ředitelky významnou ztrátu ze školného tam, kde se vyskytla nákaza pouze v říjnu. Liší se proto i celková pociťovaná ztráta na školném.

Kvantitativní data (grafy 3, 4, a 5) ukazují regionálně odlišnou míru pociťované ztráty na školném podle velikosti MŠ nebo sídla mateřské školy a podle krajů. Kvalitativní výzkum¹⁰ identifikoval faktory, které míru chybějícího školného ovlivňovaly. Jedná se o čtyři hlavní faktory, které rozsah finančních dopadů uzávěrek MŠ ovlivňovaly: (1) různá četnost zasažení nákazou; (2) odlišný přístup hygienických stanic a různá délka karantén (7–15 dnů); (3) odlišná výše školného (včetně MŠ, kde se školné neplatí); (4) počty dětí v předškolních zařízeních, jejichž rodiče jsou od poplatků osvobozeni a (5) počty „předškoláků“, kteří mají poslední ročník vzdělávání bezplatný.

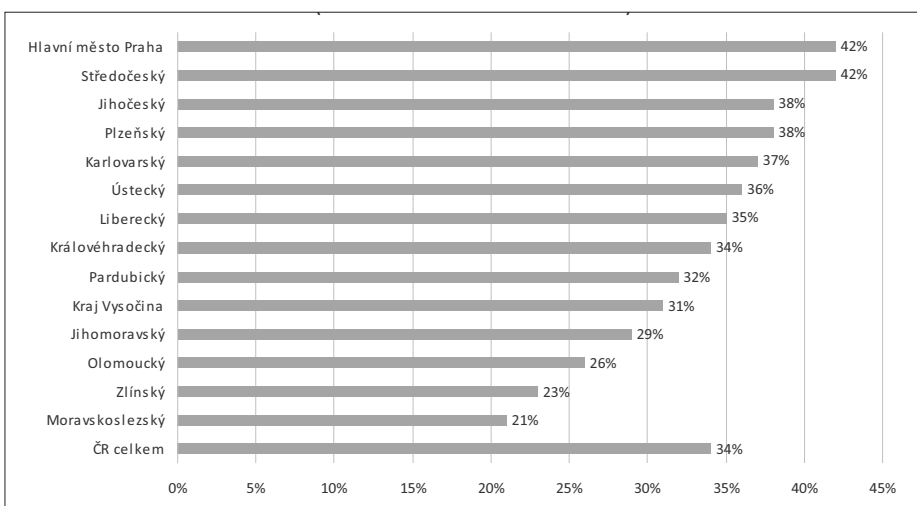
Variabilita situací, za nichž ředitelky MŠ pokračovaly v každodenním zavádění

Graf. 2 Úspěšnost žádostí o kompenzace na školném



Zdroj: Ekonomické a personální řízení mateřské školy v době pandemie covidu-19

Graf. 3 Míra pociťované ztráty na školném podle krajů – podzim 2020



Zdroj: Ekonomické a personální řízení mateřské školy v době pandemie covidu-19

přísných hygienických postupů, se dynamicky vyvíjela, protože se pokyny měnily téměř každý den. Regionálně odlišný přístup hygienických stanic způsoboval odlišnou míru ekonomických dopadů. Docházelo k různé četnosti a délce uzavírání jednotlivců (pedagogů v izolaci), části nebo celých tříd či celých mateřských škol. Někde posílala hygiena do karantény jen pozitivně testovaného pedagoga, jinde část třídy (děti, které přišly do styku s pozitivně testovaným pedagogem). V jiných regionech celou třídu nebo celou mateřskou školu na různě dlouhou karanténní dobu (7–15 dnů).

Lišila se proto i pocíťovaná ztráta na školním. Situace se každý týden proměňovala a rozhodování hygienických stanic o lokálních karanténních uzavírkách se na řadě míst „měnilo každou hodinu“. V rámci kvalitativní části výzkumu jsme se pokusili zmapovat výše popsaný chaos, jaký panoval v rozhodování o karanténních opatřeních. Výsledky nelze zobecňovat proto, že se regionálně lišila míra, v jaké byly MŠ zasaženy nákazou covidu-19.

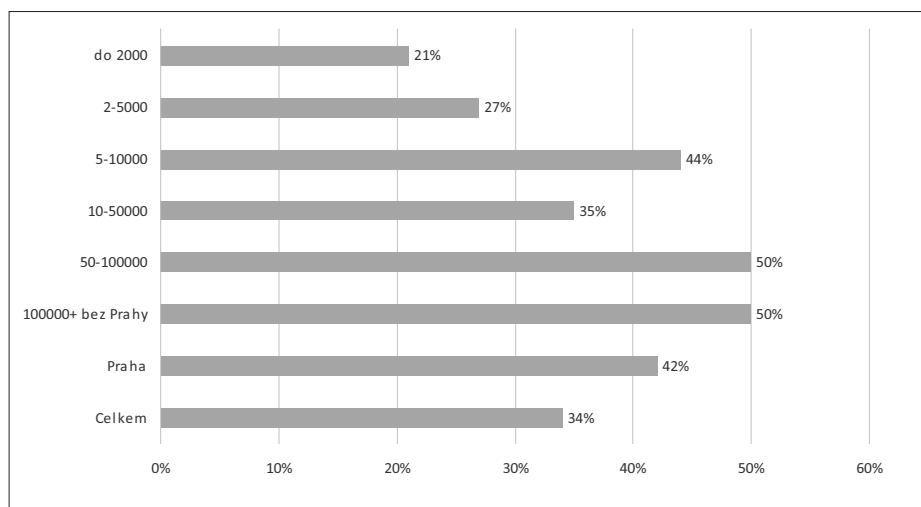
Kvantitativně vyjádřená míra pocíťované ztráty na školním je tedy zkrácena řadou dalších faktorů, nejen rozsahem a četností zasažení daného regionu nákazou covidu-19, rozličnou délkou karantén, ale také tím, zda byli do karantény umístěni jednotlivci, části tříd, třídy nebo celé školky.

Podpůrné analýzy pro celostní pohled na soukromé zdroje

Ačkoliv vláda poskytla kompenzace finančních ztrát spojených s nouzovým stavem a protiepidemickými opatřeními různým sektorům a různým odvětvím, které byly zasaženy pandemií, mateřské školy se státní pomocí nedočkaly. Ministr školství Robert Plaga opakovaně v médiích i vystoupeních v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR (PSP) zdůrazňoval, že dopady pandemie má kompenzovat zřizovatel. Na neochotu státu i zřizovatelů kompenzovat mateřským školám chybějící školné jsme se zaměřili v podpůrné analýze. To může vyvolávat dojem, že jde o kombinování dvou výzkumných záměrů. Prvním je otázka vlivu covidu-19 a následných opatření na financování MŠ. Druhým je navazující problém, kdy snížení příjmů na neinvestiční výdaje negativně ovlivňuje budoucí financování MŠ.

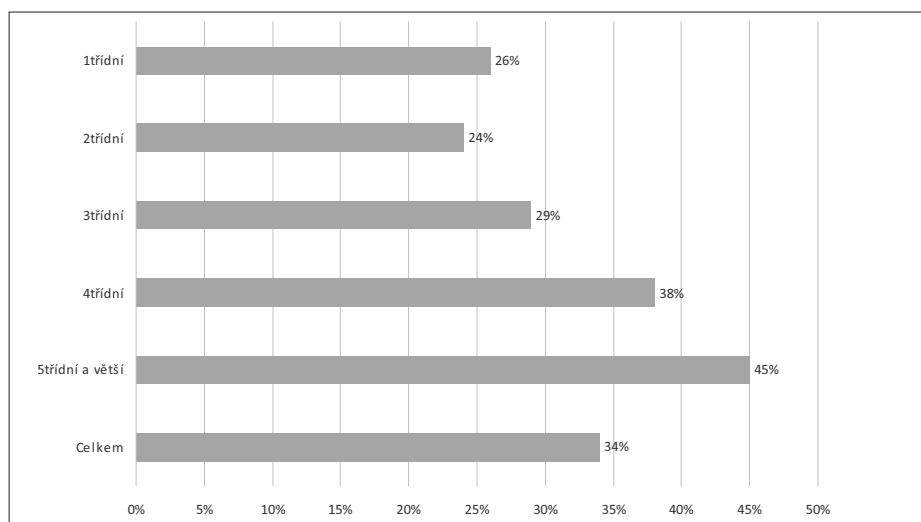
V debatě o rozpočtově neutrálním (spravedlivém) řešení je zásadní celostní pohled. V ten okamžik již nejde o dva odlišné výzkumné záměry. Analýza soukromého zdroje jako celku, by měla dojít k závěru, kdo má mateřské škole kompenzovat chybějící školné a z jakých zdrojů – státních (MŠMT), obecních (obce jako zřizovatelé) či z kraj-
ských rozpočtů.

Graf. 4 Pocíťovaná ztráta na školním podle velikosti sídla mateřské školy – podzim 2020



Zdroj: Ekonomické a personální řízení mateřské školy v době pandemie covidu-19

Graf. 5 Pocíťovaná ztráta na školním podle velikosti školy – podzim 2020



Zdroj: Ekonomické a personální řízení mateřské školy v době pandemie covidu-19

Pokud na dva výzkumné záměry pohlédneme optikou charakteru jednoho „soukromého zdroje“, pak má poplatek za předškolní vzdělávání tři holistické úhly pohledu v době pandemie: (1) pohled mateřské školy jako příjemce poplatku, pro jež jde o soukromý zdroj a poměrně nestabilní pilíř vícezdrojového financování neinvestičních nákladů (např. na energie); (2) pohled rodiče jako poplatníka daně z příjmů, resp. plátce za umístění dítěte v předškolním zařízení, kterému stát každoročně kompenzuje školné formou slevy na dani; (3) úhel pohledu státních výdajů v okamžiku kompenzace školného rodičům slevou na dani. Pokud rodič školné za období karanténního uzavření neplatí, ani stát nic nekompenzuje. Tyto úvahy směřují k potřebě nalézt rozpočtově neutrální řešení pro vládní pomoc. Je třeba nevybírat jen izolované statistické

údaje o dopadech pandemie a míře ochoty či neochoty kompenzovat finanční ztráty ze soukromých zdrojů mateřským školám. Je nezbytné hodnotit smysluplnost financování MŠ v decentralizovaném systému ze soukromých zdrojů jako celek, a to v patřičném daňovém kontextu. Domníváme se, že je relevantní otevřít pro veřejnou diskusi problematiku zodpovědnosti za kompenzace karanténních opatření covidu-19 mateřským školám v celostním pohledu efektivty rozdělování veřejných zdrojů s ohledem na pravděpodobné další vlny pandemie a chybějící prostředky na úhrady energií.

Česká republika je zemí s druhým nejvíce decentralizovaným školstvím, patří k jedné ze zemí OECD s největší autonomií na místní úrovni nebo na úrovni školy (OECD, 2018). Fragmentace regionálního školství je pro ČR charakteristická, protože je Česko

hustě osídlená země, ne hustotou obyvatel na km², ale počtem obcí na území. To znamená, že je v Česku infrastruktura i administrativa školství relativně drahá. Fragmentace českého školství je úzce spojena s celkovou fragmentací státní správy na úrovni obcí. Současně – pokud jde o organizační, personální, kurikulární otázky či financování a přerozdělování zdrojů – platí, že většina rozhodnutí na úrovni školy se přijímá v souladu s legislativním rámcem stanoveným MŠMT (Bízková et al., 2021).

Česko patří k zemím se štědrá státní (daňovou) podporou rodin. V mnoha zemích OECD jsou (navzdory různým typům státní podpory) náklady na „nerodičovskou“ (non-parental) péči pro rodiny vysoké, a to i po slevách, peněžních dávkách podpory či daňových úlevách. Podpůrné programy snižují náklady sociálně slabším rodinám, ale platby školám často stále tvoří velkou část výdělků nízkopříjmových rodičů, včetně matek samoživitelek (např. Irsko, Slovenská republika a Spojené království). Na druhém konci spektra jsou čisté náklady pro středně příjmové rodiče velmi nízké nebo nulové například v České republice, Chile, Itálii a Německu, kde rodiny s dětmi ve veřejných předškolních zařízeních mohou využívat silně dotované poplatky za péči o děti nebo mohou být zcela osvobozeni od placení poplatků¹¹ (OECD, 2020). V ČR jsou rodiče buď osvobozeni od poplatků, nebo mají rodiče nárok na slevu na dani (Zákon o daních z příjmů).¹² Vzdělávání od pěti let dítěte je bezúplatné.¹³

Omezená autonomie ředitelk MŠ

V podpůrné analýze jsme na sekundárních datech porovnávali, jak se regionálně liší nejen výše školného, ale i samotný výpočet úplaty za předškolní vzdělávání. Dle výroků ředitelk se výše školného mnohde liší dokonce i v rámci detašovaných pracovišť. Například ve školním roce 2018/2019 podle údajů České školní inspekce (ČŠI, 2020a) byla nejvyšší průměrná úplata za předškolní vzdělávání ve školách zřizovaných obcemi v roce 2019 v Praze 712 Kč, nejnižší naopak na Vysočině 244 Kč, regionální rozdíl je trojnásobek. Ve školním roce 2019/2020 byla nejvyšší průměrná úplata v Praze 1 619 Kč, nejnižší opět na Vysočině 243 Kč. Regionální rozdíl je šestkrát větší.

Vysvětlení těchto rozdílů není snadné. Částečně je mj. na vině i omezená¹⁴ autonomie ředitelk MŠ. Ačkoliv má výpočet školného formálně právně probíhat z rozhodnutí ředitelky, fakticky na řadě míst rozhodují zřizovatelé o tom, jaká data vstupují do základu 50 % neinvestičních nákladů, z nichž se provede výpočet školného pro příští rok. Pokud jde o finanční řízení mateřských škol, zdá se, že je skutečný stav zastřen stavem

formálně právním. To dokládají výroky respondentek: „...školné je velké politikum. I když mám o něm formálně rozhodovat já jako ředitelka, fakticky rozhoduje zřizovatel. Prostě mi dá direktivně zadání. Ústně samozřejmě. A mně nezbyde, než spočítat školné, jak chce on. Jinak mě odvolá.“ Částečně tato tvrzení respondentů potvrzuje Česká školní inspekce (ČŠI), když uvádí, že „V posledním období zřizovatelé (zejména malých obcí) stanovují nízkou výši úplaty, případně ji nestanoví, aby napomohli škole v místě udržet“ (ČŠI, 2020a).

Negativní dopady nevybraného školného

V rámci interpretace dat jsme zjistili, že neexistuje soustavná evidence o výši školného v jednotlivých předškolních zařízeních napříč regiony ČR. Ředitelky v otevřených otázkách i na focusních skupinách a během rozhovorů opakovaně zmiňovaly kumulativní negativní efekt nevybraného školného. Pokud je školka opakovaně zasažena karanténními uzavírkami v jednom kalendářním roce a pokud není dostatečně (v plné výši) kompenzováno chybějící školné, dojde k úsporám neinvestičních nákladů. Úspory fakticky snižují výši školného v roce následujícím, neboť základ pro výpočet poplatku je vlivem úspor nižší. Čím déle bude trvat pandemie, bude pravděpodobně trvale v čase klesat procento soukromých zdrojů v rozpočtech mateřských škol opakovaně zasažených nákazou covidu-19, neboť výše školného bude v čase klesat. To zdůrazňovaly zejména ředitelky MŠ s delší praxí: „...když vyberu méně na školném v jednom roce, musím šetřit neinvestiční náklady. Když je ušetřím, mám menší základ pro výpočet školného v příštím roce.“ Jinak řečeno: co je úsporou neinvestičních nákladů v jednom roce, je nižším vstupním ukazatelem základu pro výpočet školného v roce následujícím. Demografické vlny předškolních dětí, které mají vzdělání bezplatné a rodiny osvobozené od poplatků, mohou negativní efekty posilovat. To dokládají ředitelky svými výroky: „...úplatu neplatí ten, komu je v daném školním roce šest roků. To je předškolák. Děti s odkladem jsou ty, kterým bude v daném školním roce 7. Já jsem měla loni neplatících 18 ze 40. A letos jen 11 ze 40.“ Další výčet: „...u nás ze 70 dětí neplatí 31 rodičů předškoláků a 'odkládků' a 4 sociálně slabé rodiny jsou osvobozeny“.

Rozdělení nákladů a zodpovědnosti mezi stát a obce jako zřizovatele

MŠMT z petic a otevřených dopisů mateřských škol vědělo, s jakými ekonomickými potížemi se školky během nouzového stavu (kulminace pandemie) potýkají. Ministr Plaga odůvodňoval, že jde o proble-

matiku neinvestičních nákladů v gesci zřizovatele. Zřizovatelé se odvolávali na gesci kraje nebo MŠMT. Ředitelky hovořily o kolektivní nezodpovědnosti. Tvrdily, že decentralizovanému řízení chybí zodpovědnost jednotlivých úrovní: stát, kraj, obec.

Ve snaze najít argumenty, zda má stát kompenzovat chybějící školné, dáváme do kontextu přijatou úplatu za veřejnou službu¹⁵ ze strany předškolního zařízení jako příjemce úplaty s charakterem těžké platby na straně rodiče, která se na konci kalendářního roku mění v daňově účinnou položku zákonného zástupce hradícího poplatků. A konečně pohled státu, který poplatky rodinám kompenzuje.

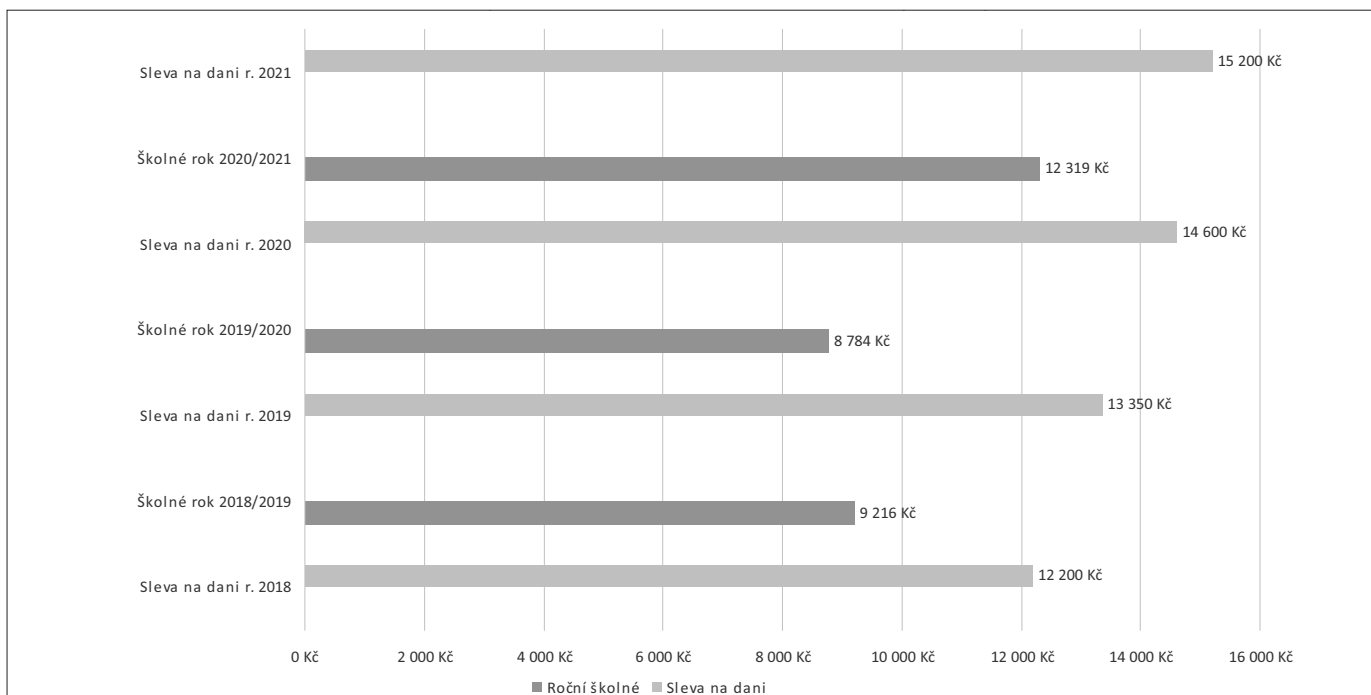
Z pohledu mateřské školy jde o soukromý zdroj financování. U zákonného zástupce dítěte se jedná o slevu na dani.¹⁶ Z pohledu zákona o daních z příjmů platí rodiče v ČR v mateřských školách měsíčně školné jako poplatek za „umístění dítěte“. Tento poplatek se na straně rodičů, jako zákonných zástupců na konci kalendářního roku stává slevou na dani.¹⁷ Rodiče si mohou v podobě slevy snížit svou daň o náklady, které vydávají za pobyt dítěte v mateřské škole. Zatímco však školné platí rodiče měsíčně, slevu na dani uplatňují jako zákonní zástupci vždy až za celý kalendářní rok v ročním zúčtování daně nebo v daňovém přiznání.

Pro dokreslení celostního obrazu školného jsme zpracovali doprovodnou analýzu státní podpory rodičům v podobě slevy na dani. Na pomoc jsme si vzali sekundární data ČŠI. Porovnali jsme průměrnou výši ročního školného s roční výší slevy na dani, kterou zákonem o daních z příjmů stát deklaruje veřejnou podporu rodinám (za úhrady vzdělávání předškolních dětí). Graf 6 na doprovodných datech ukazuje, že sleva na dani je vyšší, než je výše průměrného ročního školného ve veřejných MŠ. Autorky jsou si vědomy toho, že by sonda do problematiky daňových slev stála za hlubší analýzou na validnějších datech. V této stati však jde jen o doprovodné dokreslení celkového obrazu školného jako soukromého zdroje vícezdrojového financování mateřské školy. Z grafu je patrné, že finanční pomoc státu mateřským školám by pravděpodobně byla rozpočtově neutrální, neboť stát by mateřským školám kompenzoval pouze chybějící školné místo daňové slevy, kterou by jinak poskytl rodičům.

Shrnutí a závěry pro navazující výzkum

Dříve bylo preprimární vzdělávání spíše podceňované, dnes je chápáno jako součást celoživotního učení, které je přípravou na školní vzdělávání a současně plní socializační funkci i kompenzační funkci pro děti ze znevýhodněných a sociálně slabých

Graf 6 Porovnání průměrného ročního školného a roční výše slevy na dani



Zdroj: Ekonomické a personální řízení mateřské školy v době pandemie covidu-19

rodin. Roste význam i z pohledu jeho dvojrole, neboť předškolní vzdělávání současně umožňuje rodině tzv. sociální vzestup díky sladování práce a rodiny (obvykle pracující matky). Chybí však diskuse o efektivitě rozdělení nákladů mezi stát, regiony, obce, zaměstnavatele a rodiče.

Během prvního roku pandemie pestrost podmínek, které přispívají k nestabilitě vícezdrojového financování MŠ, zviditelnila dlouho neřešené, v čase se prohlubující problémy vícezdrojového financování předškolního vzdělávání. Přeregulovaný systém, v němž rodiče hradí školné měsíčně a na konci kalendářního roku obdrží celkovou slevu na dani jen pracující rodiče (až do nuly), zvyšuje nerovnosti nejen mezi rodiči, ale také mezi předškolními institucemi a prohlubuje regionální rozdíly ve strukturálních a ekonomických podmínkách, v nichž se mateřské školy nacházejí.

Vzhledem k tomu, že rodičům veřejných mateřských škol stát pravděpodobně¹⁸ kompenzuje zaplacené školné v plné výši, jedná se (v případě mateřských škol zřizovaných obcemi, svazkem obcí nebo krajem) nejspíše o kvazistátní podporu financovanou mateřským školám prostřednictvím rodičů. Tato problematika by si v budoucnu zasloužila hlubší analýzu zejména proto, že lze důvodně předpokládat zesílení nestability financování mateřských škol ze soukromých zdrojů, které v budoucnu poroste: čím více karanténních uzavírek s příchodem podzimu a zimního období budou mít mateřské školy v souvislosti

s nemocí covidu-19, tím větší částky na školném budou vracet rodičům. Kumulativně jim budou chybět finanční prostředky v závislosti na tom, jak uspějí se žádostmi o kompenzaci u zřizovatele. Pravděpodobně budou mít opět kompenzovanou různě velkou část rozpočtu na neinvestiční náklady (kam patří i náklady na energie, přičemž energeticky nejdražším provozem MŠ je školní kuchyně). Růst cen energií bude mít odlišné dopady na MŠ. Lze předpokládat, že některé mateřské školy nebudou mít peníze na zálohy (nebo doplatky) energií. Mateřským školám bude muset někdo nárůst cen energií kompenzovat.

Debata o tom, jakou právní povahu má úplata za předškolní vzdělávání, bude během letošního podzimu klíčová nejen s ohledem na nárůst covidem-19 a na další karanténní opatření, ale i vzhledem k energetické krizi.

Pokud by hlubší analýzy dat z pohledu zákona o daních z příjmů v navazujícím výzkumu ukázaly, že jde skutečně o kvazistátní podporu, měl by stát přijmout zodpovědnost a chybějící školné mateřským školám kompenzovat (až do výše daňové slevy, kterou by jinak rodič uplatňoval). Naše zjištění nechceme zobecňovat. Jsme si vědomy toho, že jde o první pokus popsat fragmentaci a složitost decentralizovaného řízení a vícezdrojového financování mateřských škol. Domníváme se však, že pokud zůstane zachován stávající stav, lze předpokládat růst ekonomických nerovností mezi mateřskými školami.

Také decentralizace řízení a financování předškolního vzdělávání by si zasloužila hlubší analýzu zodpovědnosti jednotlivých úrovní. Ukazuje se, že určitý centralistický princip ve financování mateřských škol je potřebný, neboť tlumí nerovnosti v ekonomické síle jednotlivých regionů, a měl by narovnat podmínky mezi školkami i z pohledu soukromých zdrojů financování. Rovnováha mezi centralizací a decentralizací by měla mít jasněji definovanou roli státu při kompenzaci finančních ztrát během pandemie či energetické krize.

Pro navazující výzkum zůstává otázkou, zda je vícezdrojové financování předškolního vzdělávání centrálně nastaveno spravedlivě vůči všem předškolním zařízením (jejichž zákonnou povinností je realizovat stejné, zákonem uložené činnosti vzdělávání, péče a inkluze), když jsou finanční podmínky pro dosahování kvality evidentně rozdílné.

Výzkumná omezení

Stať si neklade za cíl zobecňovat závěry analýz, neboť jde o historicky první pokus popsat systém decentralizovaného řízení a financování mateřských škol, navíc v období nouzového stavu a v době, kdy pandemie covidu-19 v ČR kulminovala. Cílem je zachytit význam a pestrost podmínek, které přispívají k nestabilitě vícezdrojového financování mateřských škol v době pandemie se zaměřením na soukromé zdroje od rodičů tzv. úplaty za předškolní

vzdělávání. Proto na školné jako poplatek v analýzách pohlížíme holisticky z pohledu fragmentace zodpovědnosti za kompenzaci finančních dopadů za protiepidemická opatření z pohledu různých úrovní decentralizovaného řízení (stát, obec, kraj).

- 1 Tato stať vznikla s podporou projektu aplikovaného výzkumu č. TL04000173 s názvem Ekonomické a personální řízení mateřské školy v době pandemie covidu-19, který podpořila Technologická agentura ČR z programu ÉTA. Veškerou korespondenci zašlete na adresu Simona Weidnerová, ISEA – Institut pro sociální a ekonomické analýzy, z. s., Novotného lávka 200/5, Staré Město, 110 00 Praha 1, e-mail: simona.weidnerova@isea.cz.
- 2 Pro zjednodušení je v textu namísto pojmu mateřská škola místy občas užíván výraz školka.
- 3 Pro zjednodušení se v textu namísto pojmu zákonný zástupce občas používá označení rodič.
- 4 V celé stati hovoříme o roli ředitelky mateřské školy a explicitně neuvádíme možnost, kdy profesi vykonává muž – ředitel. Jde o zjednodušení textu. Veškeré citace a závěry, pokud není výslovně uvedeno jinak, se vztahují také k ředitelům mateřských škol. Genderově ustálený termín „ředitelka mateřské školy“ vychází se statistik, kdy v preprimárním vzdělávání působí pouze 1,3 % mužů. Tento podíl zkrlesuje kumulace funkcí u ředitelů mateřských škol, které jsou součástí základní školy. Ředitel – muž je v takovém případě statutárním zástupcem obou škol, ale faktickým výkonem řízení mateřské školy je většinou pověřena jeho zástupkyně – žena. Ženský element hrál významnou roli také při vyjednávání o výši kompenzací za chybějící školné se zřizovateli (většinou starosty obcí – muži).
- 5 Usnesení vlády 201 č. 74/2020 Sb., o přijetí krizového opatření.
- 6 Do těchto nákladů se přitom nezapočítávají výdaje hrazené z rozpočtu MŠMT.
- 7 Výše „školného“ v mateřské škole je taxativně vymezena § 123, „školského“ zákona č. 561/2004, v platném znění, a § 6, vyhlášky č. 14/2005 Sb., o předškolním školství, v platném znění.
- 8 Přesněji vyjádřeno, bezúplatně je vzdělávání od školního roku, který následuje po dni, kdy dítě dosáhne pátého roku věku.
- 9 Příklady konkrétních odpovědí, které reprezentují důvody, proč MŠ nežádaly o kompenzace, jsou uvedeny v příloze.
- 10 Kromě shromážděných kvantitativních dat zahrnoval dotazník otevřené otázky, které poskytly doplňující informace a odpovědi ke každé uzavřené otázce. Kvantitativní data i výroky respondentů z otevřených otázek byly podrobeny diskusím na focusních skupinách. Focus groups byly provedeny s dilčím vzorkem ředitelky mateřských škol s cílem podrobněji analyzovat a prezentovat kvantitativní data jako doplnění současných zjištění. Dále proběhly polostrukturované hloubkové rozhovory se 166 ředitelkami MŠ. I při omezeném rozsahu vzorku jsme se snažili zachovat jak geografickou pestrost (byly dotazovány ředitelky z velkých, středních i malých měst a obcí ze všech 14 krajů ČR), tak především pestrost velikosti či umístění mateřské školy, věkovou pestrost a délku jejich praxe v pozici ředitelky MŠ i velikost učícího úvazku ředitelky MŠ. Tyto podily kopírují rozmanitost mateřských škol.
- 11 Vyhláška č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání, § 6 Úplata za předškolní vzdělávání v mateřské škole, kterou zřizuje stát, kraj, obec nebo svazek obcí.
- 12 § 35bb Sleva za umístění dítěte, zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o daních z příjmů“).

- 13 Od 1. září 2017 je poslední rok předškolního vzdělávání školským zákonem stanoven jako povinný, a to bezúplatně (ČŠI, 2021).
- 14 Fakticky, dle výroků respondentek, nikoliv formálně právně.
- 15 Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), který definoval vzdělávání jako veřejnou službu, přinesl od roku 2005 podstatnou změnu v náhledu na mateřské školy, které se staly na základě tohoto zákona školami, a nejen školskými zařízeními. Rovněž byl definován jejich hlavní cíl, kterým je výchovná a vzdělávací činnost (Rýdl, Šmelová, 2012).
- 16 Pokud rodič neuplatňuje náklad jako daňový výdaj dle § 24 zákona o daních z příjmů, č. 586/1992 Sb. Zákon o daních z příjmů.
- 17 § 35bb Sleva za umístění dítěte, zákona č. 586/1992 Sb., Zákon o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o daních z příjmů).
- 18 Sekundární data o slevách na dani nebylo možné získat. Finanční správa ani Ministerstvo financí nedisponují přesnou částkou (ani počty) uplatněných slev, protože daňová příznání podává jen část poplatníků. Údaje za zaměstnance, kteří nepodávají daňové příznání, v individualizované podobě k dispozici citované úřady nemají.

Zdroje

- Adámková, P. (2007). Reforma veřejné správy na úseku školství a problematika financování školství v obecných otázkách. Právnická fakulta Masarykovy univerzity v Brně, 2007. ISBN 978-80-210-4430-2. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/Days-of-public-law/files/pdf/sprava-finance/Adamkova.pdf>.
- Bizková, R., Dostál, R., Jaroš, V., Jirman, P., Kocourek, J., Krčová, M., Mláček, L., Nencková, L., Vladyková, R., Wallitzky, L., Weidnerová, S., and Zelený, J. *Strategický rámec Svazu měst a obcí v oblasti Smart City: strategická část (Strategic frame of Union of Towns and Municipalities of the Czech Republic in the domain of Smart Cities: Strategic part)*. Svaz měst a obcí ČR, 2020. ISBN 978-80-906843-7-9.
- Burwick, A., Davis, E., Karoly, L., Schulte, T., and Tout, K. (2020). Promoting Sustainability of Child-care Programs during the COVID-19 Pandemic: Considerations for States in Allocating Financial Resources. Washington, DC: Office of Planning, Research, and Evaluation, Administration for Children and Families, U.S. Department of Health and Human Services.
- Carson, J., Mattingly, M. (2020). COVID-19 *Didn't Create a Child Care Crisis, but Hastened and Inflamed It*. Boston, MA: Carsey School of Public Policy and Federal Reserve Bank of Boston. Dostupné z: <https://carsey.unh.edu/publication/child-care-crisis-COVID-19>.
- Cascio, E. U. (2021). COVID-19, Early Care and Education, and Child Development. Hanover, NH: Dartmouth College and National Bureau of Economic Research. Dostupné z: https://www.nber.org/sites/default/files/2021-10/cascio_seanWP_oct2021_revised.pdf.
- Covid-19. (2021). Guidance for Operating Early Care and Education/Child Care Programs. Dostupné z: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/schools-childcare/child-careguidance.html>.
- ČŠI (2019). Kvalita a efektivita vzdělávání a vzdělávací soustavy ve školním roce 2018/2019 – výroční zpráva ČŠI. Česká školní inspekce. Dostupné z: https://www.csicr.cz/Csicr/media/Prilohy/PDF_el_publicace/V%3%bdro%4%8dn%3%ad%20zpr%3%A1vy/VZ-CSI-2018-2019.pdf.
- ČŠI (2020a). Kvalita a efektivita vzdělávání a vzdělávací soustavy ve školním roce 2019/2020 – výroční zpráva ČŠI. Česká školní inspekce. Dostupné z: https://www.csicr.cz/Csicr/media/Prilohy/PDF_el_publicace/V%3%bdro%4%8dn%3%ad%20zpr%3%A1vy/Vyrocni-zprava-Ceske-skolni-inspekce-2019-2020_zm.pdf.
- ČŠI (2020b). Vzdělávání v mateřských školách v období nouzového stavu: Tematická zpráva ČŠI. Dostupné z: https://www.csicr.cz/Csicr/media/Prilohy/PDF_el_publicace/Tematicka%3%A9%20zpr%3%A1vy/Vzdelavani-v-materskych-skolach-v-obdobi-nouzoveho-stavu-Tematicka-zprava.pdf.
- ČŠI (2021). Kvalita a efektivita vzdělávání a vzdělávací soustavy ve školním roce 2020/2021 – výroční zpráva ČŠI. Česká školní inspekce. Dostupné z: https://www.csicr.cz/CSICR/media/Prilohy/2021_p%5%99%3%ad%lohy/Dokumenty/VZ_CSI_2021_e-verze_22_11.pdf.
- Early Childhood Australia [ECA]. (2020). ECA response: COVID-19. Canberra, ACT: Early Childhood Australia. Dostupné z: http://www.earlychildhoodaustralia.org.au/wp-content/uploads/2020/05/COVID-19-ECEC-Health-and-Hygiene-Members-Summary_UPDATE_29052020_Typeset.pdf.
- European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture (2021). Early childhood education and care and the Covid-19 pandemic: understanding and managing the impact of the crisis on the sector. Publications Office of the European Union. Dostupné z: <https://data.europa.eu/doi/10.2766/60724>.
- Eurydice (2022a). Early childhood education and care. Evropská komise. Dostupné z: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/cs/national-education-systems/czech-republic/ceska-republika>.
- Eurydice (2022b). Financování předškolního a školního vzdělávání. Dostupné z: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/cs/national-education-systems/czech-republic/financovani-predskolniho-skolniho-vzdelavani>.
- Levin, H. M., Schwartz, H. L. (2012). Comparing Costs of Early Childhood Care and Education Programs: An International Perspective. Center for Benefit-Cost Studies of Education. 36. Dostupné z: <https://repository.upenn.edu/cbcese/36>.
- MŠMT (2020). Nejčastější dotazy k aktuálnímu opatření ke koronaviru. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/faq-nejcastejsi-dotazy-k-aktualnim-opatrenim-ke-koronaviru>.
- MŠMT (2000). Národní zpráva o stavu předškolní výchovy, vzdělávání a péče o děti předškolního věku v České republice. MŠMT ČR. (Výstup projektu OECD: Thematic Review of Early Childhood Education and Cera Policy).
- OECD (2017). Starting Strong 2017: Key OECD Indicators on Early Childhood Education and Care, Starting Strong, OECD Publishing, Paris, Dostupné z: <https://dx.doi.org/10.1787/9789264276116-en>.
- OECD (2018). How decentralised are education systems, and what does it mean for schools?, Education Indicators in Focus, No. 64, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/e14575d5-en>.
- OECD (2020). Is childcare affordable?, Policy Brief on Employment, Labour and Social Affairs, OECD Publishing, Paris. Dostupné z: <https://www.oecd.org/els/family/OECD-Is-Childcare-Affordable.pdf>.
- OECD (2021a). Czech Republic., Education at a Glance 2021: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris. Dostupné z: <https://doi.org/10.1787/e14805c67-en>.
- OECD (2021b). How do early childhood education systems differ around the world? Education at a Glance 2021: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris. Dostupné z: <https://doi.org/10.1787/cff1a120-en>.
- OECD/Eurostat/UNESCO Institute for Statistics (2015). ISCED 2011 Operational Manual: Guidelines for Classifying National Education Programmes and Related Qualifications. OECD Publishing, Paris. Dostupné z: <https://dx.doi.org/10.1787/9789264228368-en>.
- Park, E., Logan H., Zhang, L., Kamigaiichi N., Kulapichitr U. (2020). Responses to Coronavirus Pandemic in Early Childhood Services Across Five Countries in the Asia-Pacific Region. OMEP Policy Forum. *International Journal of Early Childhood*. 2020, 52(3), 249–266.
- ISSN 0020-7187. Dostupné z: [doi:10.1007/s13158-020-00278-0](https://doi.org/10.1007/s13158-020-00278-0).

Plaga, R. (2020). Návrh na vyslovení souhlasu Poslanecké sněmovny s prodloužením doby nouzového stavu: Stenografický zápis 62. schůze, 30. října 2020. PSP ČR. Dostupné z: <https://www.psp.cz/eknih/2017ps/stenprot/062schuz/s062210.htm#r4>.

Rýdl, K., Šmelová, E. (2012). Vývoj institucí pro předškolní výchovu (1869–2011). Vyd. 1. Olomouc: Univerzita Palackého, 222 s. ISBN 978-80-2443-033-1.

Tekin, E. (2021). *An Overview of the Child Care Market in the United States*. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research. Dostupné z: https://www.nber.org/sites/default/files/202110/White%20Paper-Tekin-101.06.21_revised.pdf.

Vacínová, T. (2021). Věk hry a přípravy na školu očima Komenského. Jan Amos Komenský stále aktuální a inspirativní. s. 117–130. Praha: UJAK, 2021. ISBN 978-80-7452-205-5.

Vyhlaška č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání, § 6 Úplata za předškolní vzdělávání v mateřské škole, kterou zřizuje stát, kraj, obec nebo svazek obcí.

Weidnerová, S. et al. (2021). *Mateřské školy v době pandemie covid-19: část Předškolní vzdělávání na křižovatce po covidu-19*. Praha: ISEA – Institut pro sociální a ekonomické analýzy, prosinec 2021. ISBN 80-903316-8-8.

Zákon č. 561/2004 Sb. Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (dále jen školský zákon).

PhDr. Simona Weidnerová, MBA (simona.weidnerova@isea.cz) je předsedkyní Institutu pro sociální a ekonomické analýzy, z. s., (ISEA - Institute for Social and Economic Analyses), Novotného lávka 200/5, Staré Město, 110 00 Praha 1, Česká republika. Zaměřuje se na nerovnosti ve vzdělávání a na trhu práce.

PhDr. Tereza Vacínová, Ph.D. (tereza.vacinova@vse.cz) je odbornou asistentkou na Katedře didaktiky ekonomických předmětů, Fakulty financí a účetnictví na Vysoké škole ekonomické (Department of Economic Teaching Methodology, Faculty of Finance and Accounting, Prague University of Economics and Business), Nám. W. Churchilla 1938/4, 130 67 Praha 3 – Žižkov, Česká republika. Zaměřuje se na pedagogicko-psychologickou problematiku a aplikaci sociální psychologie v praxi.

Příloha

Výroky respondentů z analýzy otevřených otázek, z nichž jsme identifikovali různé důvody, proč některé ředitelky o kompenzaci ani nežádaly:

- Školné ani doplňkovou činnost nemáme, dopady nebyly žádné.
- Rodiče neplatí školné, takže jsem o kompenzaci nežádala. Problém vidím v pozastavení šablon II, které ani na jaře, ani nyní nemůžeme plnit. Vypadá to, že budeme vracet evropské peníze ze šablon.
- Výpadek byl významný, ale podařilo se jej pokrýt nižšími výdaji = po úpravě rozpočtu jsme byli schopni toto ustát. Budeme mít ale nižší školné, a tedy i nižší příjmy příští rok.

- Vrátila se nám za plyn vyšší částka, proto nepociťujeme nějaký výpadek příjmů, rodiče neplatili školné jen 2 měsíce (duben, květen), takže jsme vyšli. Výpadyky za září a říjen jsou zatím nízké.
- Rodiče věnovali školné jako sponzorský dar, takže jsem se nemusela ponížovat před zřizovatelem, aby nám chybějící školné kompenzoval.
- Sice se vracelo školné, ale ušetřili jsme na vodě, teple, el. proudu, dovozu obědů, hygienických prostředcích atd., takže jsme s penězi vystačili.
- Bohužel zřizovatel odmítl dofinancovat výpadek školného MŠ. Říká, že je nevybrané školné můj problém, ať ušetřím, když byla MŠ zavřená, a netopila ani nesvítila, tak jsem ani nežádala.
- Zřizovatel nám snížil rozpočet o 10 %. Takže mám ušetřit ještě v době, kdy potřebujeme více hygienických prostředků a roušek a chybí mi školné což ho nezajímá, proto nežádám kompenzaci.
- Zřizovatel nám sebral část rozpočtu, protože měl dojem, že jsme uzavřením MŠ ušetřili, takže jsem o kompenzaci ani nežádala.
- Vraceli jsme rodičům 20 % rozpočtu na provoz. Máme problém se sestavením rozpočtu na rok 2021, kde máme vycházet z roku 2020, žádost nemá smysl ani podávat.
- Zřizovatel nám výrazně krátil finanční prostředky na provoz a chybějící školné ho nezajímá.
- Zřizovatel nám sebral 15 % provozního příspěvku! Žádat v takové situaci o kompenzaci školného je marné.
- Zkrácení provozního rozpočtu o 10 %, žádost o kompenzaci nepřípadá v úvahu.
- Krácení rozpočtu ze strany zřizovatele ve výši 7 %. Žádat o kompenzaci nemělo cenu.

- Krácení rozpočtu na základě celorepublikové krize, o podání žádosti na kompenzaci školného nemohla být ani řeč a vzhledem k poskytovaným dotacím jsme nedosáhli na žádný podpůrný program města.

Z analýzy otevřených otázek, jsme identifikovali odlišné formy (úplné, nebo částečné) kompenzace:

- Zřizovatel sice školné kompenzoval, ale před koncem června snížil školce bez předchozího upozornění rozpočet o 107 000 Kč.
- Část ztráty školného bylo možno kompenzovat z dotace města, ale šlo jen o část... zřizovatel naší městské části nepřispěl.
- Zřizovatel nám všechny finance chybějící na školném zaplatil – dal nám dotaci v námi vyčíslené výši.
- Konečně se povedla dohoda na čerpání rezervního fondu, peníze navíc to ale nejsou.
- Vzhledem k tomu, že jsme MŠ a ZŠ, tak se u nás výpadyky školného moc neřeší. Většinou dorovnáme nebo nám dorovná zřizovatel do nadnormativů.
- Zřizovatel škole dofinancoval ztrátu na školném a stravném, dále i náklady na nákup ochranných, čisticích a dezinfekčních prostředků.
- Zřizovatel školné kompenzoval, ale snížil provozní příspěvek a vzal si peníze z investičního fondu.
- Náhrada ušlé úplaty za jarní výpadek příjmů nám byla v 11/2020 v plné výši vyplacena zřizovatelem.
- Školné nám zřizovatel kompenzoval, ale museli jsme ušetřit zřizovateli 10 % z celkového rozpočtu od zřizovatele což činilo částku 120 000 Kč.

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

Z obsahu čísla srpen – září

● Aktuality APSS ČR	5
● Institut vzdělávání APSS ČR: Nabídka otevřených kurzů	8
● Příspěvek na péči: Individuální rozpočty	12
● Sociální politika: Smrtné hříchy současné sociální politiky v oblasti sociálních služeb	14
● Paliativní péče: Program Rozvoj paliativní péče v pobytových sociálních službách podporuje vzdělávání v oblasti paliativní péče	18
● Závislosti: Zůstat v okně: tipy pro práci s podnapilými klienty	20
● Aromaterapie: Aromaterapie, 5. díl – Aromaterapie pro pečující osoby	26
● Speciální příloha: Inovace v sociálních službách	29
● Smyslová aktivizace: Smysluplná aktivizace: Přirozená orientace v péči	46
● Meditace: Meditace zaměřená na řešení v kontextu sociální práce, 2. díl – práce s nepříjemnými prožitky	50
● Statistika: Stanovování cen v dlouhodobé péči	55
● Veřejný ochránce práv: Sponzorský dar jako podmínka přijetí do zařízení sociálních služeb	58

Pohoda (well-being) ředitelů a ředitelek mateřských škol během pandemie covidu-19¹

Simona Weidnerová – Tereza Vacínová

Abstrakt

Článek analyzuje vnější faktory kvality pracovního života, které měly vliv na subjektivně vnímanou pohodu (well-being) i pracovní spokojenost ředitelů a ředitelek mateřských škol v prvním roce pandemie covidu-19 v České republice. K analýze jsou použita data (N = 1 080) z výzkumu Ekonomické a personální řízení mateřské školy v době pandemie covidu-19. Pro zodpovězení otázek byl využit integrovaný přístup k analýze kvantitativních a kvalitativních dat s cílem zachytit význam a pestrost podmínek, které na podzim 2020 ovlivňovaly subjektivní hodnocení pohody. Mezi faktory, které negativně ovlivňovaly pohodu ředitelek a ředitelů mateřských škol, patřily zdrcující pracovní zátěž a obtížná komunikace uvnitř decentralizovaného systému řízení. K nepohodě přispěly i vnitřní etické boje vyplývající z touhy ředitelek chránit vlastní zdraví i zdraví zaměstnanců a zároveň dostát své profesní odpovědnosti vůči dětem a rodinám.

Klíčová slova: ředitelé/-ky mateřských škol, Česká republika, pracovní spokojenost; well-being; pandemie covidu-19; předškolní vzdělávání

The well-being of kindergarten principals during the Covid-19 pandemic

The article analyses the various external factors of the quality of working life that exerted an impact on the subjectively perceived well-being and job satisfaction of kindergarten principals in the first year of the Covid-19 pandemic in the Czech Republic. Data (N = 1,080) obtained from the Economic and personnel management of kindergartens during the Covid-19 pandemic research project was used for the analysis. An integrated approach to the analysis of both the quantitative and qualitative data was applied to answering the various questions with the aim of capturing both the importance and variety of the conditions that influenced the subjective assessment of well-being in autumn 2020. The factors that negatively affected the well-being of kindergarten principals included their overwhelming workload and difficulties with communication within a decentralised management system. Internal ethical struggles resulting from the desire of principals to protect their own health and the health of their employees, while at the same time fulfilling their professional responsibilities towards both children and families, also contributed to the problem.

Keywords: kindergarten principals, Czech Republic, job satisfaction, well-being, Covid-19 pandemic, preschool education

Úvod

O dopadu covidu-19 na výuku v předškolním vzdělávání bylo napsáno mnoho, stejně tak byly hojně analyzovány prvky pohody (well-being), které jsou utvářeny individuálními faktory, jako je fyzické zdraví či mechanismy pro zvládání stresu. Málo se ví o vnějších faktorech, jako je pracovní prostředí, sociální, finanční a politické souvislosti protiepidemických opatření, které během prvního roku pandemie ovlivňovaly pohodu ředitelek mateřských škol (dále též MŠ nebo školky).

Stať si klade za cíl zachytit význam a pestrost podmínek, které přispívaly k pocíťované nepohodě ředitelek a ředitelů mateřských škol devět měsíců po začátku pandemie covidu-19, která se v roce 2020 rychle rozšířila po celém světě, přičemž zasáhla ženy a muže odlišně. Výraznější dopady pandemie pocíťaly ženy, které častěji pracují v sektorech, jež vyžadují interakci tváří v tvář (mimo jiné Mongey et al., 2020). Někteří dokonce hovoří o recesi žen 'she-cessions' (Alon et al., 2020; Bluedorn et al., 2021). Předškolní

vzdělávání patří mezi sektory „intenzivní na kontakty“ (Vacínová, 2021), v němž převažují ženy. Podíl žen je 98,7 % (MŠMT, 2021). Ředitelky a ředitelé mateřských škol (dále ředitelky MŠ)² byli při své práci denně vystaveni nákaze covidem-19 kvůli těsnému kontaktu s nesoběstačnými dětmi „tváří v tvář“, zejména při dopomoci dětem s hygienou po toaletě, dokrmování během stravování, rovněž při smrkání apod. Kromě toho byly v denním kontaktu s rodiči při předávání dětí (Weidnerová et al., 2021a).

Rozhodnutí o tom, které vzdělávací služby zůstanou otevřené a které se zavřou, navíc znovu zdůraznila dlouhodobé rozdíly mezi uspořádáním práce zaměstnanců ve službách předškolního vzdělávání a péče o děti ve srovnání s učiteli v základních školách (Quinones et al., 2020). Provoz mateřských škol je převážně desetihodinový, přizpůsobený rodičům v jejich slaďování práce a rodiny. Proto se liší průměrný počet vyučovacích hodin za rok u typického učitele ve veřejných vzdělávacích institucích, přičemž v zemích OECD klesá s rostoucí úrovní vzdělání. V roce

2020 se pohyboval od 989 hodin na preprimární úrovni (ISCED 02) až po 791 hodin na primární úrovni. V České republice (ČR) vyučovali učitelé v předškolním vzdělávání 1 308 hodin ročně, zatímco pedagogové na základních školách jen 637 hodin ročně (OECD, 2021a).

Údaje shromážděné Evropskou komisí z pěti zemí ukazují rozdíly v rozsahu, v jakém byli zaměstnanci předškolního vzdělávání a péče (pod)ceněni vládami, rodinami a médií ve veřejných debatách. V Belgii, Itálii a Chorvatsku se zaměstnancům předškolního vzdělávání dostalo jen malého uznání jejich práce (Van Laere et al., 2021). Stejně tomu bylo v ČR (Weidnerová et al., 2021b). Reakce politiků na národní, regionální i úrovni místních samospráv odrážely heterogenitu a složitost fragmentace řízení předškolního vzdělávání a péče (European Commission, 2021). Typy služeb předškolního vzdělávání se v zemích OECD značně liší. Existují rozdíly v cílových věkových skupinách, správě center, financování služeb, typu poskytování (celodenní versus částečná docházka) a umístění poskytování, ať už

v dětských centrech a ve školách, nebo doma (OECD, 2017; OECD, 2021b).

Vysoká míra rizika šíření infekce

Na začátku koronavirové pandemie se mnoho vlád rozhodlo uzavřít školy včetně mateřských škol (Esposito, Principi, 2020). Předškolní zařízení byla během roku 2020 uzavřena kratší dobu než základní školy. V průměru byly mateřské školy v zemích OECD centrálně uzavřeny 44 dní ve srovnání s 58 dny na primární úrovni vzdělávání. Vyjma Rakouska, České republiky, Estonska, Finska, Maďarska a Lotyšska, kde bylo preprimární vzdělávání jedinou úrovní vzdělávání, které nebylo v roce 2020 centrálně uzavřeno vůbec (OECD, 2021c). Tchaj-wan byl jednou z mála zemí, kde školy zůstaly otevřené během první vlny pandemie (Wang et al., 2020).

Mezi problémy předškolního vzdělávání patřila po celém světě vysoká míra rizika šíření infekce na pracovištích, zvýšená pracovní zátěž a zvýšená odpovědnost za bezpečnost dětí. Pedagogové zaváděli přísná hygienická opatření v potenciálně nebezpečném prostředí. Dlouhé inkubační doby a někdy mírné příznaky znesnadňovaly detekci a prevenci přenosu viru. Tyto stresující pracovní podmínky stavěly učitele a děti do rizikových situací a zviditelňovaly složitost práce pedagogů, kteří zažívali při práci úzkost a napětí kvůli zvýšeným rizikům infekce. Toto napětí si vybralo daň na emocionální pohodu a duševním zdravím učitelů (Choi, 2020).

Emoční vyčerpání

Stále více odborníků uznává, že profese předškolního vzdělávání a péče v raném dětství čelí náročným pracovním podmínkám, které vedou k vysoké míře stresu souvisejícího s prací a emočnímu vyčerpání (McMullen et al., 2020; OECD, 2019; Thorpe et al., 2020). Práce předškolních pedagogů je složitá a náročná (Hamre, 2014), neboť pracovní síla v předškolních zařízeních dlouhodobě čelí vysokému stresu (v závislosti na počtu dětí ve třídách i četnosti handicapů dětí). Například několik předpandemických studií uvádělo vysoké procento depresivních symptomů preprimárních pedagogů v rozmezí od 20 do 40 % (Bassok et al., 2019; Loh et al., 2020; McLean et al., 2021; Swindle et al., 2018). Jiné studie identifikovaly vysokou úroveň stresu u předškolních pedagogů pomocí údajů o hodnotě stresového hormonu kortizolu (de Schipper et al., 2009; Groeneveld et al., 2012). V Česku ohrožoval syndrom vyhoření přes 60 % učitelů v MŠ již před pandemií. V roce 2018 zhruba 20 % pedagogů v mateřských školách syndromem vyhoření již trpělo. Ředitelky MŠ vykazovaly výrazně silnější projevy

vyhoření než učitelky/učitelé MŠ (Smetáčková, 2017). Všechny pomáhající profese, včetně učitelství, obecně vykazují zvýšenou míru stresové zátěže (Johnson et al., 2005; Smetáčková, 2017). Některé studie naznačují vyšší výskyt projevů syndromu vyhoření mezi vyučujícími v mateřských školách (Kokkinos, 2007; Hozo, et al., 2015), ovšem jiné studie dochází k opačným závěrům (Sas, et al., 2011).

Výzkumy mezi učiteli v prostředí preprimárního vzdělávání a péče provedené během pandemie covidu-19 poskytují přesvědčivé důkazy, že učitelé, chůvy a další profese v předškolních zařízeních měli problémy a že jejich emocionální a finanční blaho bylo velmi nízké (Bassok et al., 2020; Hanno et al., 2020; Markowitz et al., 2020). V zařízeních preprimárního vzdělávání, která zůstala během pandemie otevřená v Norsku a Švédsku, byli zaměstnanci také vystaveni vysokému stresu, když pokračovali ve své práci navzdory zdravotním rizikům (Pramling Samuelsson et al., 2020).

Pohoda (well-being) ředitelek MŠ

Anglický pojem well-being se v českém jazyce používá různě a nemá jednoznačný překlad. Ve vědeckém výzkumu se můžeme setkat s dvěma nejdůležitějšími proudy, jimiž jsou subjektivní osobní pohoda a psychologická osobní pohoda. Subjektivní well-being se zabývá spokojeností se životem a s ním souvisejícími pozitivními a negativními emočními stavy. Psychologický well-being se zabývá především zapojením a angažovaností člověka v životních vztazích a překážkách (Hřebíčková, Blatný, Jelínek, 2010).

Well-being se také používá jako zástupné označení pro jiné, možná lépe pochopené jevy, kam patří spokojenost s prací, stres a syndrom vyhoření na pracovišti a péče o děti (Hall-Kenyon et al., 2014; Jeon et al., 2018). Profesionální pohoda je však samostatný konstrukt. Day a Qing (2009) pohodu učitele označili jako „subjektivní štěstí“ v propojení se spokojeností s prací. Učitelé v jejich studii však nebyli ze sektoru předškolního vzdělávání. Vědci musí v budoucnu ještě přesněji charakterizovat, co znamená pohoda z hlediska profesních potřeb a motivací (Cumming, 2017).

Pro dosažení cíle této stati se jako nevhodnější jeví teorie osobní pohody Martina Seligmana (2011), který pojem osobní pohoda (well-being) nepovažuje za reálně existující věc, ale za hypotetický konstrukt, který má pět měřitelných prvků: pozitivní emoce, zaujetí, pozitivní vztahy s druhými, smysl a cíl života a úspěch³. Autor zdůrazňuje, že žádná ze složek sama o sobě osobní pohodu nedefinuje, ale každá k ní přispívá. Seligman tvrdí, že

k osobní pohodě přispívá i zážitek z podaného výkonu, z úspěchu, z uznání dosažených výsledků. Cílem lidí je maximalizovat všech pět složek osobní pohody a dosáhnout tak stavu, ve kterém se jim celkově dobře daří. Pro tento stav bytí Seligman používá anglický termín „flourish“, který je obtížně přeložitelný (Seligman, 2011).

Z pohledu fragmentace školského systému nás zajímá pohoda, tzv. well-being jako subjektivně vnímaný pocit tělesné, duševní i profesní pohody, který zahrnuje pozitivní vztahy s druhými, jenž vyjadřují skutečnost, že většina pozitivních emocí, které lidé prožívají, se odehrává v sociální interakci a je tudíž sociálně a vztahově zakotvená. Well-being nás zajímá jako stav, ve kterém se ředitelkám mateřských škol celkově dobře daří řídit protiepidemická opatření s důrazem na vnější faktory kvality pracovního života ředitelek MŠ.

Vnější faktory kvality pracovního života ředitelek MŠ

Cílem stati je identifikovat vnější faktory kvality pracovního života ředitelek mateřských škol, které mají vliv na subjektivně vnímanou pohodu ve fragmentovaném systému řízení škol. Česká republika je zemí s druhým nejvíce decentralizovaným školstvím. Patří k jedné ze zemí OECD s největší formálně ukotvenou autonomií na místní úrovni nebo na úrovni školy (OECD, 2018). Fragmentace regionálního školství je pro ČR charakteristická, protože je Česko hustě osídlená země, co se týká počtu jejích obcí. Fragmentace je z tohoto důvodu úzce spjata s celkovou fragmentací státní správy na úrovni obcí, což vytváří složité sociální vztahy a náročné mezilidské situace v komunikaci zejména tam, kde předpisy ukládají, že má v případě některých rozhodnutí dojít k dohodě ředitelky MŠ a zřizovatele. Současně platí – pokud jde o organizační, personální, kurikulární otázky či financování a přerozdělování zdrojů –, že většina rozhodnutí na úrovni školy se přijímá v souladu s legislativním rámcem stanoveným MŠMT (Bízková et al., 2021).

Pro regionální školství v ČR je charakteristický vysoký počet malých škol⁴, u nichž z hlediska kapacity pracovní doby platí přímá úměra, že čím menší je mateřská škola, tím větší je výuková povinnost ředitelky MŠ. Tím je ovlivněna i administrativní kapacita vedení škol. Tento stav současně vytváří diametrálně odlišné pracovní podmínky ředitelek MŠ. Zatímco ředitelce nejmenší mateřské školy (která má 1–2 třídy) zbývá na řízení školy (tedy organizační ekonomické a právní úkony, včetně řízení protiepidemických opatření) pouze 14,2 hodin týdně, ředitelka

ve tři- až čtyřtřídní mateřské škole má na řízení MŠ 20,6 hodin týdně, ředitelce MŠ s 5–6 třídami zbývá pro činností statutárního zástupce kapacita týdenní pracovní doby 24,5 hodin týdně a ředitelka MŠ se 7–10 třídami má na řízení MŠ 28,4 hodin týdně. Ředitelky největších MŠ s 11 a více třídami mají po přímé výuce u dětí a přípravě na výuku zbývající kapacitu pracovní doby na ekonomicko-správní úkony největší, a to 32,3 hodin týdně. V největších MŠ je současně nejvíce personálu a také největší zastupitelnost, pokud většína zaměstnanců onemocní (Weidnerová et al., 2021b).

Data a metodologie

Pro předkládanou analýzu vnějších faktorů (pracovní prostředí, sociální, finanční a politické souvislosti) protiepidemických opatření, které během prvního roku pandemie ovlivňovaly pohodu ředitelky mateřských škol, byla využita data z výzkumu „Ekonomické a personální řízení mateřské školy v době pandemie covidu-19“, v jehož rámci byly i otázky týkající se spokojenosti a pohody ředitelky v MŠ. Pro zodpovězení našich otázek byl využit integrovaný přístup k analýze kvantitativních a kvalitativních dat s cílem zachytit význam a pestrost podmínek, které přispívají k nespokojenosti a pracovnímu přetížení v době pandemie.

Kvantitativní analýzy jsou založeny na šetření realizovaném on-line v listopadu a prosinci 2020, kterého se zúčastnilo 1 080 respondentů. Výzkum byl proveden metodou CAWI. Výzkumným nástrojem byl obsáhlý dotazník, který byl rozeslán on-line všem mateřským školám v České republice. Dotázáno bylo 5 281 ředitelky a ředitelů mateřských škol, přičemž jejich odpovědi byly anonymní. Počet vyplněných dotazníků byl 1 080, což je návratnost 23,6 %, která je u tohoto typu šetření standardně uváděna kolem 20 % (Kaplowitz, et al., 2011). Průměrná délka vyplnění dotazníku byla 20–30 minut. Šetření mapovalo především ekonomické a personální dopady covidu-19 na provoz mateřských škol v době pandemie. Současně byly otázky směřovány na spokojenost komunikace se stakeholdery mateřské školy při řízení protiepidemických opatření. Kromě shromážděných kvantitativních dat zahrnoval dotazník otevřené otázky, které poskytly doplňující informace a odpovědi ke každé uzavřené otázce. Tyto odpovědi byly důležité pro získání hlubšího vhledu do toho, co Marshall a Rossman (2014) označují jako individuální prožitá zkušenosti respondentů během této bezprecedentní pandemické situace.

Rozložení výzkumného souboru odpovídá podílu žen (98,7 %) a mužů (1,3 %) mezi řediteli MŠ podle aktuálních statistik MŠMT (Výkonové ukazatele 2020/2021).

Do výzkumu se zapojili ředitelé a ředitelky ze všech krajů, i když jejich počty variovaly. Nejsilnější byly zastoupeny dva kraje – Jihomoravský a Středočeský (oba shodně 12 %), Jihočeský kraj (10 %), Praha a Pardubický kraj (9 %). Olomoucký a Moravskoslezský (oba shodně 8 %). Naopak nejmenší počet respondentů pocházel z Ústeckého a Královéhradeckého kraje (oba shodně 6 %), z Libereckého kraje (5 %), z Karlovarského a Plzeňského kraje (shodně po 3 %). Výzkumný soubor obsahoval 27 % jednotlivých mateřských škol a 23 % dvoutrídnic. Tří- až čtyřtřídních MŠ bylo 28 % a 22 % tvořily pěti a více třídní mateřské školy. Průměrný počet let ve funkci ředitele byl 10,3 let, přičemž 39 % respondentů bylo ve funkci méně než 5 let, 23 % respondentů bylo ve funkci 6–10 let, 24 % jich bylo ve funkci 11–20 let. Nejdéle, více než 20 let, bylo ve funkci 14 % respondentů.

Kvalitativní část výzkumu je založena na analýze hloubkových polostrukturovaných rozhovorů⁵ se 166 ředitelkami mateřských škol. Scénář rozhovoru byl vytvořen na základě Wengrafova pyramidového modelu. Vzhledem k pandemické situaci (covid-19) byly rozhovory vedeny on-line prostřednictvím Google Meet, aby byl kontakt s respondenty napříč regiony ČR audiovizuální. Průměrná doba rozhovoru činila 90 minut. Rozhovory byly již při přepisu anonymizovány. I při omezeném rozsahu vzorku jsme se snažili zachovat jak geografickou pestrost (z velkých, středních i malých měst a obcí ze 14 krajů ČR), tak především pestrost velikosti či umístění mateřské školy (a velikosti učičího úvazku ředitelky MŠ), ekonomickými, strukturálními a personálními podmínkami i v souvislosti s frekvencí výskytu nákazy covidem-19 (počtu karantén a uzavření MŠ). Při vlastní realizaci výzkumu jsme otázky operativně doplňovali či vnechávali tak, aby rozhovor působil co nejvíce přirozeně, ve snaze identifikovat odlišnosti škol i opakující se pravidelnost dílčích problémů. Při analýze jsme postupovali od opakovaného čtení prepisovaných rozhovorů přes otevřené a zaměřené kódování v duchu zakotvené teorie (Strauss, Corbin 1999; Charmaz, 2006).

Výsledky

V českém prostředí dosud nebyly popsány pracovní podmínky ředitelky mateřských škol (od roku 1990) a nebyly ani analyzovány vnější faktory, jako je pracovní prostředí, sociální, finanční a politické souvislosti protiepidemických opatření, které během prvního roku pandemie ovlivňovaly pohodu ředitelky mateřských škol. Stávající studie dosud nezohlednily dodatečnou zátěž ředitelky mateřských škol (jako statutárních zástupců) prožívajících těžkosti a všudypřítomné osobní

a profesní požadavky rychle se měnících opatření proti pandemii covidu-19 uvnitř decentralizovaného systému, když byly školky po celý rok 2020 centrálně otevřené a docházelo pouze k lokálním uzavírkám. V této stati jsme se proto zaměřili na prozkoumání pracovní pohody (well-being) ředitelky mateřských škol během pandemie covidu-19 a rizikových faktorů spojených se subjektivně vnímanou pohodou ředitelky, citlivými vztahy mezi ředitelem, zřizovatelem a rodiči během pandemie. Konkrétní výzkumné otázky v kontextu pandemie covidu-19 byly také směřovány na autonomii rozhodování i pravomoci ve vazbě na zodpovědnost ředitelky MŠ.⁶

Vnější faktory, které přispívají k nepohodě ředitelky MŠ

Faktor 1 Komunikace uvnitř decentralizovaného systému řízení

Napětí mezi zřizovatelem a ředitelkami mateřských škol i rodiči vyvolával v jarní a podzimní vlně pandemie v roce 2020 přístup MŠMT, které centrálně vydávalo pouze tzv. metodická doporučení, což nebyly směrnice ani vyhlášky či zákon, tedy žádná právní norma. Pro některé ředitelky MŠ z toho vyplývalo, že ministerská doporučení nejsou právně závazná a ředitelka jako statutární zástupce samostatného právního subjektu nese zodpovědnost za děti i zaměstnance, rozhoduje a stanovuje podmínky desetihodinového provozu na základě konkrétních možností mateřské školy. Ředitelky se tedy snažily vytvářet protiepidemická opatření vstřícná k ochraně zdraví zaměstnanců. Na řadě míst však vznikaly konflikty se zřizovatelem, kteří (dle opakovaných výroků ředitelky v otevřených otázkách) „*primárně hájili zájmy rodičů (udržet provoz MŠ za každou cenu)*“. Doporučení MŠMT si zřizovatelé také vykládali po svém. Starostové na řadě míst rozhodovali o provozu školky na úkor snížené ochrany zdraví zaměstnanců MŠ, protože rozhodnutí o otevření a zavírání celých školek (nebo jejich tříd) v některých lokalitách ponechávaly hygienické stanice na zřizovatelích. Ti udržovali celodenní provoz i za cenu zdrcujícího přetížení zdravých zaměstnanců (desetihodinová pracovní doba během kulminace pandemie). Situace se významně lišila podle toho, zda na straně zřizovatele byla ochrana zdraví zaměstnanců MŠ prioritou. Příklady konkrétních odpovědí, které ukazují nespokojenost s komunikací uvnitř decentralizovaného systému řízení:⁷

- „*Přístup MŠMT a vládních činitelů vypadá, jako by zaměstnanci MŠ byli zcela imunní proti nákaze. Předpokládala bych, že v době, kdy se měl co nejvíce omezit kontakt mezi lidmi, ministr školství alespoň doporučí, aby si rodiče,*

kterým to okolnosti umožní, nechali děti doma, aby se snížilo riziko nákazy. A on ještě vyzývá rodiče, ať děti do školy vodí, aniž by se staral o to, zda jsme schopni zajistit provoz, jaký je stav nemocnosti ve školkách. Po uzavření ostatních stupňů škol přestalo MŠMT sledovat počty nakažených pedagogů. Že by učitelé MŠ nebyli pro ministerstvo důležití?”

- „Necítím ze strany MŠMT žádnou podporu pro MŠ. Asi nás nic neohrožuje. Téměř žádná opatření se nás netýkají, v MŠ pandemie asi není. MŠMT vůbec situaci ve školkách neřeší, ba co víc, manipuluje s vědomím veřejnosti zdůvodňováním, že MŠ jsou bez omezení z důvodu zajištění dětí pro pracující v integrovaném záchranném systému (mám ze 154 dětí v MŠ pouze 2 matky zdravotní sestry / žádné dítě lékaře, hasiče, policisty...). Rodičů prokazatelně pracujících jsou tak 2 třídy, další děti ze 4 tříd jsou děti matek na MD⁹, rodičů, kteří jsou doma z důvodu uzavření jejich podniků, rodičů nezaměstnaných. A já tu mám zaměstnance 60+, kteří slouží v desetihodinových službách. aby běžel provoz když jsou ostatní nemocní nebo v karanténě.“
- „Veškeré informace k provozu školy se prvotně dozvídám z tiskových konferencí, někdy i ve 22h večer. MŠMT rozesílá oficiální informace zpravidla pozdě (s odstupem 2–4 dnů), kdy už mám dávno ochranná opatření a procesy nastavené na základě informací z TV nebo z jiných informačních kanálů. Kdybych k nim neměla přístup, ani nevím, že jsem již jako ředitelka měla učinit nějaká opatření. Nikdo nezjišťuje aktuální stav, stávající problémy, se kterými se potýkáme.“
- „Na mateřské školy se pravidelně zapomínalo ve všech nařízeních, vyhláškách apod. Ministr pravidelně tvrdil, že v mateřských školách je riziko nákazy minimální, což jednoznačně není pravda. Několikrát zlehčoval postavení mateřských škol, doslova si dělal legraci z kolegyně, které komentovaly jeho příspěvky na sociálních sítích. Tento postoj změnil až po vlně nesouhlasu u jeho Twitterových příspěvků, kde ho předpokládám někdo z tiskového odboru upozornil, že hodně přestřelil. Rovněž je ze strany státu nulová podpora ochrannými prostředky, desinfekcí atd. (vyjma čínských respirátorů dodaných bez návodu, čili nebylo jasné, jak dlouho je používat a krom toho jich dostal každý pedagog pouze 10).“
- „Na MŠMT nebyli vstřícní k jakékoli komunikaci, naopak se odmítali vyjadřovat a odkázali slovy: 'K čemu máte zřizovatele, ať vám pomůže on a dá vám peníze'. Zřizovatel mi řekl, ať si to řeší MŠMT.“

- „Nové informace z médií znají dříve občané, ve stejné době jako ředitelé škol. Mnohdy já jako ředitelka je vím později, díky práci se k informacím dostanu někdy k večeru. Odpovědi z MŠMT mnohdy chodí později, jsou neúplné nebo všeobecné (okopírované, stejné odpovědi na různé dotazy).“
- „MŠMT nás sice oproti jarní vlně zahrnulo do manuálů, ale co jsme se v nich dozvěděli? Nic, jen že máme pokračovat v práci a nic nás neomezuje.“
- „Od MŠMT jsme sice nedostávali žádné pro nás relevantní instrukce, ale tím lépe. Mohli jsme postupovat podle vlastního uvážení. Občas to ale byly boje se zřizovatelem. Mám tři učitelky v důchodu (ohrožená skupina) a MŠMT jim poradilo, ať si vezmou neplacené volno. Že je to diskriminační oproti ZŠ a že mi zkolabuje personální zajištění celodenního provozu nikoho nezajímá.“
- „Informace od MŠMT máme pravidelně, MŠ je věnována pouze věta typu: 'MŠ beze změn'. Jsem unavená ze zjišťování informací, jak mám ochránit zdraví dětí i zaměstnanců, když jich je třetina 60+ a patří do ohrožené skupiny. Zřizovatele to nezajímá.“
- „V březnu a v dubnu se hovořilo pouze o ZŠ. O MŠ nebyla nikde ani zmínka, ač některé, jako ta naše, provoz nepřerušily. Samy jsme si musely stanovit hygienická pravidla dle aktuální situace, zaktualizovat pracovní náplně všech zaměstnankyň... (pokyny z MŠMT přišly až ke konci dubna). Mrzí nás, že v září a říjnu opět ministr školství vynechal MŠ, nikde o nich nebylo slyšet kromě toho, že se jich žádná omezení netýkají. Ale zaměstnanci pracující v MŠ jsou v rizikovém prostředí 10 hodin denně, protože i děti bezpříznakově, ač pozitivní, virus přenášejí skrytě, jak nám ukázaly testy po 14 dnech od uzavření MŠ. Možná i vzhledem k vyššímu věku našeho kolektivu, nebyl a není průběh nemoci některých z nás lehký.“
- „Všichni zahlcují informacemi, které se nás netýkají. Mateřské školy, ač jediné stále fungují, mají informace strohé nebo žádné. Viz momentální problematika eventuálního testování učitelů v ZŠ, kteří možná nastoupí. MŠ opět nic.“
- „V provozu nemáme čas na čtení všech pokynů a doporučení, která ani nelze s počtem personálu splnit a zajistit bez finanční dotace. Jsou to jen prázdná slova od stolu, pokyny by měly být reálné. Na úřadech se úředníci střídají, aby se nenakazili. Zaměstnanci MŠ takovou možnost nemají, zkolaboval by celodenní provoz. Ministr naopak vyzývá rodiče, ať děti do školky posílají. Koho zajímá, že máme plný stav dětí, ale třetinu nemocných zaměstnanců.“

- „MŠMT nereaguje na podněty z terénu, zaměstnanci MŠMT odpovídají na podněty pouze vykopírováním paragrafů, které ale známe. Dopis ministra školství mateřským školám byl výsměchem...“
- „MŠMT ohrožené skupině zaměstnanců 60+ doporučilo, aby se chránili rouškou, případně aby požádali o neplacené volno. I přes veškeré užívání ochranných prostředků se nákaza v ohrožené skupině zaměstnanců mateřských škol ve věku 60+ vyskytuje.“
- „Upřímně, po tom, co jsme zažili jarní vlnu covidu-19 a byli vybráni jako určena škola, měli jsme absolutní nedostatek včasných informací, pomoci. Volala jsem kam se dalo, převážně nikdo nic nevěděl, co a jak udělat. Toto období mne vyškolilo, že si musím pomoci sama a z MŠMT čekat rychloakce bez podrobných informací. Můj osobní pocit dosud přetrvává v nezájmu MŠMT o MŠ. V období před pandemií jsem měla dlouhodobé nemoci starších zaměstnanců, které trvaly do konce května, do toho OČR⁹ mladších zaměstnanců. Pracovník z inspektorátu práce mi v telefonickém hovoru sdělil, že musím dodržovat to a to. Jak to ale udělat, když zaměstnanci chybí? To bohužel neporadil, jen mne politoval, jak to zvládám. Zodpovědnost mám za všechny a všechno, i za své zdraví, ale nikdo neporadí, jak ochranu zajistit, dočrzt předpisy při tak velké migraci lidí, kteří se během dne v MŠ potkají.“

Faktor 2 Vnitřní etické boje vyplývající z touhy ředitelky chránit si vlastní zdraví, zdraví zaměstnanců a zároveň dostát své profesní odpovědnosti vůči dětem a rodičům

Ředitelky MŠ (jakožto pracovnice v první linii), které úzce spolupracují s dětmi a rodinami, zažívaly strach z nákazy, stres a úzkost, když byly mateřské školy během první a druhé vlny pandemie v roce 2020 centrálně otevřené. Dynamika jarní a podzimní vlny pandemie a proměnlivost situace během roku 2020 významně ovlivnila tzv. well-being (pocit tělesné a duševní pohody) ředitelky mateřských škol. Nicméně jarní a podzimní vlna pandemie se z pohledu vnějších faktorů a subjektivně vnímaných stresorů lišila.

O lokálních uzavírkách není v ČR soustavná evidence. Jedno masivní lokální uzavření, které proběhlo během jarní vlny pandemie, zdokumentovala Česká školní inspekce (ČŠI) v době, kdy Ministerstvo zdravotnictví ČR rozhodlo mimořádným opatřením o zákazu osobní přítomnosti žáků na vzdělávání v českých školách od 11. března 2020 do odvolání. Na mateřské školy se opatření nevztahovalo, rozhodnutí o jejich provozu vláda

nechala na ředitelích a zřizovateli. Ministerstvo školství pouze doporučilo provoz přerušit (MŠMT, 2020). Doporučení (v obavě rodičů i ředitelů MŠ z náказы) využilo 95 % mateřských škol, které se v březnu a dubnu 2020 lokálně uzavřely, přičemž většina z nich byla uzavřena na dobu delší než jeden měsíc.

Z analýz kvalitativních rozhovorů plyne, že nejvíce stresu ředitelky MŠ v té době zažívaly během rozvolňování, když MŠMT opakovaně měnilo pravidla protiepidemických opatření¹⁰ pod tlakem veřejnosti, resp. rodičů. Strach z náказы vedl rovněž k petici se 6 528 podpisy (1. 5. 2020). Petice se dožadovala uznání specifických rizik zaměstnanců segmentu předškolního vzdělávání. Pocity nepohody plynuly z napětí, které přinášely změny pravidel, které se ředitelky dozvídaly z médií.

Příklad konkrétních odpovědí, které reprezentují situaci, v jaké se ředitelky snažily chránit zdraví své i zaměstnanců a dětí:

- „Převážná část rodičů je vstřícná k nařízení a různým opatřením, která jsme museli zavést. Asi čtvrtina rodičů a zákonných zástupců jde proti opatřením. Nedodržují zakrytí úst ústenkou při vstupu, srocují se v šatně, kupodivu rodiče předškoláků nechtějí dát dítě (s příznaky) testovat, ale rodiče dvouletých dětí s tímto problémem nemají apod. Také si myslí, že ředitelka a učitelé jsou tu od toho, aby jim předali veškeré informace (i když to není v kompetenci učitele ani ředitele) a příště zajistili lepší podmínky při testování na covid-19 v odběrovém místě. Další skupinka rodičů se covidu-19 obává a dítě nechce dávat do školy, i když plní předškolní vzdělávání, ale slučují se ve velkém po návštěvách (dětí z romských rodin), kdy se i v této době setkává několik rodin dohromady. Proto mi některá opatření MŠMT připadají v rozporu s realitou. Je vyčerpávající, každému rodiči jednotlivě sdělovat informace, protože je nečtou. Za této situace mám dělat vše pro to, aby se nenakazili zaměstnanci ani já a celodenní provoz běží na úkor osobního přetížení zdravotních učitelů.“

Faktor 3 Stresující situace s rodiči, zřizovateli a hygienickými stanicemi

Pro preprimární vzdělávání je charakteristický intenzivní kontakt s druhými lidmi (při předávání a vyzvedávání dětí) a vysoká míra zodpovědnosti (dětí ještě nemají základní hygienické návyky a nejsou soběstačné). To vede (nejen v době pandemie) k vysokému výskytu stresujících situací, které umocňují specifické pracovní podmínky práce v MŠ (vysoká hlučnost a náročnost na pozornost učitelů v přeplněných třídách čítajících až 28 dětí), dlou-

hé úseky bez přestávky (výuková hodina v MŠ je 60 minut) a nízké statusové postavení ve společnosti.

Proměnlivost situace a nedisciplinovaní rodiče byl další subjektivně vnímaný stresor vedoucí k nepohodě. Míra vystavení koronaviru a způsob šíření náказы v mateřské škole byla významně dynamičtější nejen proto, že čeští učitelé na preprimární úrovni učí 1 308 hodin ročně (což je dvojnásobek oproti učitelům základních škol, kde navíc probíhala distanční výuka), ale také proto, že silnou charakteristikou předškolního vzdělávání jsou úzké vztahy s rodinami. Probíhá zde častější setkávání dospělých osob. Ráno přivede dítě do MŠ rodič, odpoledne si jej vyzvedne prarodič nebo starší sourozenec. Jak respondentky vypovídají: „...během týdne se tu kolikrát při předávání a vyzvedávání dítěte vystřídá celá rodina.“

Skupiny důvodů, které ovlivňovaly míru pohody a spokojenosti ředitelky MŠ, lze shrnout následovně:

(1) Do MŠ vodí děti rodiče, kteří nepracují nebo mají možnost nechat si děti doma (MD, RD¹¹, nezaměstnaní, OČR...). Rodiče v období kulminace pandemie zlehčovali šíření náказы. Příklady konkrétních odpovědí, které reprezentují neochotu zákonných zástupců nechat děti doma:

- „Matky na MD bezohledně vodí děti do MŠ.“
 - „Rodiče, kteří nepracují, odkládají děti do MŠ na celý den až do uzavírací doby.“
 - „Rodiče nereflktují prosby o spolupráci, aby ti, co jsou doma, si děti nechávali doma, abychom mohli provoz MŠ udržet co nejdéle při vysoké nemocnosti zaměstnanců.“
- (2) Jako vyčerpávající uváděly ředitelky opakovaně nerespektování protiepidemických opatření nastavených mateřskou školou. Mezi příklady konkrétních odpovědí patří např.

- „I přes několikerá upozornění někteří rodiče odmítají nosit roušky v budově MŠ, shlukují se před budovou MŠ, nerespektují zakázaný vstup do tříd.“
- „Někteří rodiče nereagovali na žádost MŠ, aby si dle svých možností nechali děti doma po dobu nemoci zaměstnanců ... takže neochota, neohleduplnost, nezáměr, jen ví, na co mají právo.“
- „Znamenali jsme agresivitu rodiče, když jsme měli v oslabení omezený provoz (z 12 zaměstnanců MŠ jich mělo 9 své děti v uzavřených školách, museli se o ně starat, a přesto se snažili pracovat).“

Poměr zodpovědných a nezodpovědných rodičů se lokálně lišil. Nejvíce problémem s rodiči hlásily ředitelky z vylouče-

ných lokalit, kde převažovali nezodpovědní rodiče. Ve většině školek se nicméně ředitelky shodly, že s některými rodiči se dá domluvit, s některými ne. Dvě třetiny rodičů chápou epidemickou situaci a bez poznamenek se přizpůsobí protiepidemickým požadavkům mateřské školy, jedna třetina musí mít podrobné informace.

Vysoká míra rizika infekce na pracovištích ovlivňovala stav nepohody vedoucí mnohde k vyčerpání ředitelky v závislosti na četnosti náказы i přístupu pracovníků hygieny. Bezmoc jako subjektivně vnímaný stresor definovaly ředitelky například takto:

- „Nahlásila jsem na hygienu, že nám děti vodí do školky rodiče, kteří jsou v karanténě, že to ohrožuje naše zaměstnance... a na hygieně mi řekli, ať pár dnů počkám, až se náказа u učitelky projeví. Mezi tím se covid-19 roznesl po celé MŠ. Sama si trasuji každého, kdo se ve školce vyskytne, ale není to k ničemu. Situace se mění každou hodinu. Zřizovatele to nezajímá, hlavně aby zůstala MŠ otevřená.“

Nejčastější výroky ředitelky MŠ (bez ohledu na velikost školky) se ve vztahu k rodičům opakovaly:

- „Většina rodičů se nezajímá o personální situaci v MŠ.“
- „Rodiče nebrali vůbec v potaz, že by některé děti mohly zůstat doma (nezaměstnaní rodiče, na rodičovské atd.), aby se snížil počet dětí, i když věděli, že jedeme s polovinou zaměstnanců, ale s plným počtem dětí desetihodinový provoz.“
- „...veřejnost nikdo neinformuje o karanténách v jednotlivých MŠ, o tom, s jakými zdravotními a organizačními problémy se potýká personál.“

Faktor 4 Zdrucující pracovní zátěž a decentralizované řízení nepodporující dostatek autonomie pro řízení protiepidemických opatření a flexibility práce

Ředitelky shodně uváděly, že kapacita pracovních úvazků pedagogických pracovníků k zajištění desetihodinového provozu MŠ je napjatá i mimo pandemii. Karantény a vysoká nemocnost zaměstnanců situaci dramaticky zhoršily. Kvalita procesu předškolního vzdělávání závisí na mnoha faktorech, kam patří centrální regulace pracovních podmínek, jako je poměr personálu k dětem, jinak řečeno, velikost tříd. Zastupitelnost zaměstnanců v případě větší nemocnosti je značně omezená zejména u menších MŠ do 50 dětí¹², kde zastupují ředitelky všechny profese, které onemocní (učitelku, kuchařku, uklízečku).

Vysoký výskyt náказы v předškolních zařízeních na podzim 2020 vyžadoval vysoké pracovní nasazení zdravých pracovníků, kteří museli zastupovat za nemocné

zaměstnance, aby byl zajištěn provoz mateřských škol. Po vypuknutí druhé vlny pandemie byl v září 2020 výskyt nákazy v MŠ spíše výjimečný. V říjnu 2020 už se nákaza potvrdila v 52 % školek, přičemž 24 % z nich se dočasně úplně lokálně zavřelo, a to většinou po dohodě hygieniků se zřizovatelem. Nákaza se vyskytovala hlavně ve větších školkách. Velké mateřské školy, které mají 21 a více zaměstnanců, měly v říjnu v 87 % zachycenou nákazu covidem-19. V tomto období docházelo k lokálním uzavírkám MŠ nebo tříd.

Ředitelky MŠ opakovaně uváděly, že během podzimu 2020 vykazovaly známky extrémní úrovně zátěže. Žádaly proto otevřenými dopisy vládě alespoň o zkrácení provozní (desetihodinové) doby MŠ, ale na tuto žádost od MŠMT neobdržely žádnou reakci. Mateřské školy neměly ani v kritické personální situaci (kdy byla nadpoloviční většina zaměstnanců nemocná nebo v karanténě) oprávnění zkrátit provozní dobu, resp. jak vysvětluje jedna z respondentek:

● „Financování je záměrně nastaveno tak, aby provozní dobu nemohly mateřské školy v ČR zkrátit bez finančních dopadů.“

Proto muselo mnoho zdravých ředitelek (i pedagogů) pracovat přesčas (kvůli nedostatku personálu, nemoci a častým izolacím atd.).

Významným stresorem se proto stalo každodenní personální zajištění desetihodinového provozu MŠ. Vysoká míra nepřítomnosti zaměstnanců MŠ na pracovišti (pedagogických i nepedagogických pracovníků) související s pandemií byla rozmanitá: někteří pracovníci se nakazili virem (v rodině či na pracovišti), jiní byli v kategorii „zranitelní“, další byli tzv. vytrasovaní a museli být opětovně v karanténě jako tzv. „blízké kontakty“ a/nebo čekali v domácím prostředí na výsledky testů. To vše velmi dynamicky ovlivňovalo personální stav „z hodiny na hodinu“.

Nedostatek zaměstnanců pro zajištění provozu byl zapříčiněn nepřítomností na pracovišti v závislosti na délce a četnosti karantén. Respondentky shodně vysvětlovaly, že v minulosti bylo běžné, že za nemocné zaměstnance zastupovaly učitelky ve starobním důchodu. Ty se však v době pandemie staly ohroženou skupinou z pohledu nákazy a v obavě o své zdraví odmítaly ve školce vypomáhat. Kromě toho v mateřských školách chyběly finanční prostředky na zástup za nemocné zaměstnance.

Pokud se vůbec podařilo sehnat kvalifikovanou výpomoc, stěžovaly si ředitelky na laxní přístup zřizovatele i kraje. Mnohde schvalovací procesy žádostí o zajištění financí na flexibilitu práce¹³ trvaly déle než samotná patnáctidenní personální krize v mateřské škole. To způsobilo krátkodobé i dlouhodobé personální problémy, které se odvíjely od četnosti opakovaných ka-

rantén a nemocí zaměstnanců i od délky karantény, do níž hygiena posílala zaměstnance MŠ. Odlišnosti byly i uvnitř regionů. Neexistoval jednotný postup, podle kterého byly karantény vyhlášovány. Podle výroků respondentek se lišila délka karantény 7–15 dní. K fyzické únavě deklarované ředitelkami jednoznačně v roce 2020 přispěly i problémy s trasováním, kdy byly krajské hygienické stanice přetížené. Ředitelky zejména v menších mateřských školách musely v přímé výuce u dětí zastupovat za nemocné zaměstnance, proto administrativu spojenou s řízením MŠ vykonávaly po večerech a o víkendech. Během podzimu 2020 lokálně dosáhla absence zaměstnanců v některých mateřských školách 30–50 %. Situaci vysvětluje jedna ředitelka:

● „Starostka nesouhlasí s uzavřením MŠ v nouzovém stavu, i když ví, že sloužím sama u dětí celou desetihodinovou provozní dobu už 11. den a administrativu vyřizuji po nocích a víkendech. Nezájímá ji to. Část rodičů znevažuje opatření a neuznává je, vodí do MŠ nachlazené děti, stěžují si starostce a ještě píší petice proti uzavření školky.“

Vyšší výskyt vzájemného přenosu se objevil u větších mateřských škol, které mají pět a více tříd, kde je také více zaměstnanců a obecně větší setkávání lidí. Na druhou stranu je zde současně větší zastupitelnost a možnost slučování tříd v případě vyšší nemocnosti.

Shrnutí

Výsledky našeho výzkumu provedeného v době vrcholící pandemie, kdy došlo vlivem nouzového stavu k narušení běžného fungování všech pracovišť v České republice, poskytly aktuální vhled do prožitých emocí a zkušeností ředitelek mateřských škol s vnějšími faktory, které ovlivňovaly jejich subjektivní pocit pohody a pracovní spokojenosti. V rámci decent-

ralizovaného řízení regionálního školství byla klíčová komunikace. Otázky pro sběr kvantitativních dat proto byly mířeny na spokojenost s celkovou situací, komunikací, faktickými kompetencemi ve vztahu k povinnostem.

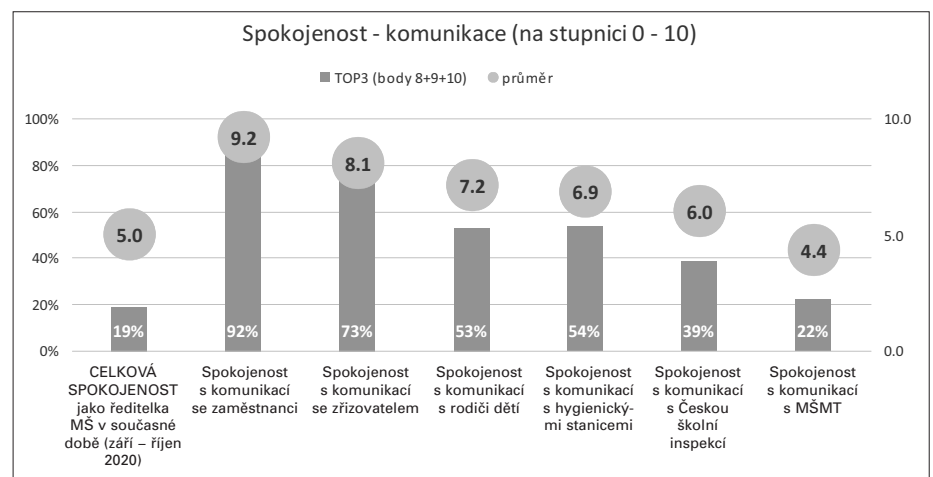
Následující graf ukazuje spokojenost ředitelek MŠ v jednotlivých aspektech komunikace. Výzkumná otázka byla formulována následovně:

Do jaké míry jste spokojen/a s komunikací: na stupnici 0=velmi nespokojena, 10 = velmi spokojena

1. S rodiči dětí. Můžete prosím uvést důvody ne/spokojenosti?
2. Se zřizovatelem. Můžete prosím uvést důvody ne/spokojenosti?
3. Se zaměstnanci. Můžete prosím uvést důvody ne/spokojenosti?
4. S ČŠI. Můžete prosím uvést důvody ne/spokojenosti?
5. S hygienickými stanicemi. Můžete prosím uvést důvody ne/spokojenosti?
6. S MŠMT. Můžete prosím uvést důvody ne/spokojenosti?

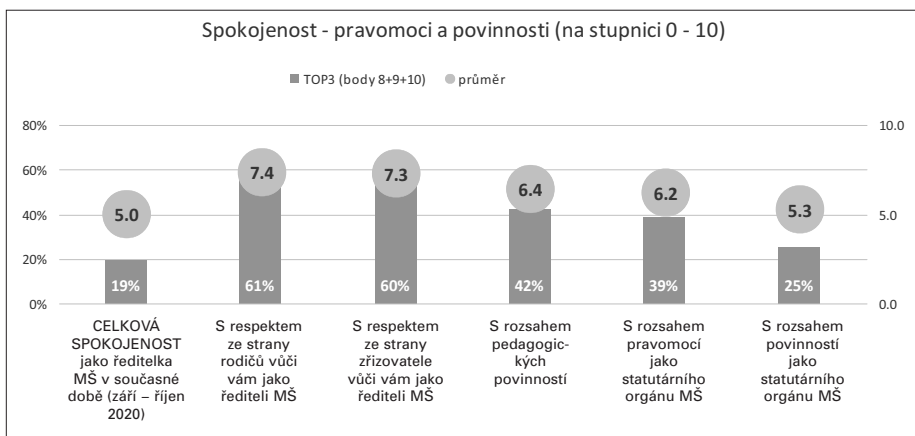
Ředitelky MŠ¹⁴ jsou spokojené pouze průměrně, je patrné, že pouze pětina vyjadřuje vysokou celkovou spokojenost. V případě jednotlivých aspektů komunikace je patrná nejnižší spokojenost s komunikací s MŠMT, případně ČŠI. Důvodem tohoto stavu je pravděpodobně skutečnost, že MŠMT vydávalo pouze doporučení a veškerou zodpovědnost ponechalo na ředitelích a zřizovatelích. Naopak téměř ideální vztahy panují na pracovišti mezi zaměstnanci (což je dáno pravděpodobně také tím, že jde o malé kolektivy) a také je velmi vysoká spokojenost s komunikací se zřizovatelem. Pokud se zaměříme na to, kterými aspekty je nejvíce ovlivňován právě pocit celkové spokojenosti, pak jde především o komunikaci s MŠMT a s rodiči dětí. Signifikantně více spokojené jsou ředitelky malých MŠ (do dvou tříd), kde „panuje rodinné prostředí“.

Graf 1 Spokojenost ředitelek MŠ v jednotlivých aspektech komunikace



Zdroj: Ekonomické a personální řízení mateřské školy v době pandemie covidu-19

Graf 2 Spokojenost ředitelek MŠ v jednotlivých aspektech povinností a pravomocí



Zdroj: Ekonomické a personální řízení mateřské školy v době pandemie covidu-19

Graf 3 Spokojenost ředitelek MŠ; klastry



Zdroj: Ekonomické a personální řízení mateřské školy v době pandemie covidu-19

Ředitelky MŠ můžeme rozdělit do tří skupin¹⁵: (1.) spokojené (41 %), (2.) spíše nespokojené (39 %) a (3.) nespokojené (20 %). Více (spíše) nespokojených ředitelek najdeme ve větších školkách, které mají alespoň 5 zaměstnanců, tvoří dvě třetiny. Naopak u malých MŠ je více než polovina ředitelek spokojená. Další zásadní vliv má zkušenost s nákazou covidem-19 během října – MŠ, které s nákazou „bojovaly“, vykazují výrazně nižší zastoupení spokojených ředitelek (až o 15 %).

Závěry

Systém decentralizovaného řízení regionálního školství je složitý jak z pohledu řízení, tak z pohledu financování mateřských škol. Veškeré procesy, které v něm (nejen v době pandemie) probíhají, jsou závislé na lokálních rozhodnutích, sociálních vztazích a komunikaci mezi všemi aktéry, kteří se v segmentu předškolního vzdělávání pohybují (rodiče, hygienické stanice, obce jako zřizovatelé, kraje, Česká školní inspekce a MŠMT). Z výsledků je patrné, že ze všech subjektivně vnímaných vnějších faktorů, které měly vliv na pohodu ředitelek mateř-

ských škol, byly omezené pravomoci ředitelek mateřské školy nejvýznamnějším stresem v době pandemie. Zvýšení pravomocí se ředitelky MŠ svých práv nedovolaly ani prostřednictvím nátlakových opatření, jako byly petice a otevřené dopisy. Nebyly jim (ani dočasně) upraveny parametry pro flexibilitu práce ani uděleny dočasně vyšší pravomoci pro řízení zástupů za nemocné zaměstnance. Nebyla učiněna žádná opatření ze strany vlády či MŠMT. Mezi faktory, které negativně ovlivňují jejich pohodu, patřila proto zdrcující pracovní zátěž v decentralizovaném systému řízení, který nepodporuje dostatek faktické autonomie pro řízení protiepidemických opatření. Dalším faktorem byly stresující situace s rodiči, zřizovateli a hygienickými stanicemi. K míře nepohody přispěly i vnitřní etické boje vyplývající z touhy ředitelek chránit si vlastní zdraví, zdraví zaměstnanců a zároveň dostát své profesní odpovědnosti vůči dětem a rodinám.

Výzkumná omezení

Jsme si vědomi několika dílčích omezení. Data zachycují situaci ředitelek MŠ

v jednom okamžiku, devět měsíců po začátku covidu-19. I když výsledek ukazuje, že ředitelky mají potíže, je obtížné posoudit, do jaké míry zdokumentovaný stav nespokojenosti a nepohody odráží změny během pandemie covidu-19, a do jaké míry odráží dlouhodobě neřešené problémy v decentralizovaném řízení škol, kterým ředitelky MŠ čelily ještě před pandemií. Výsledky také nelze příliš zobecňovat, neboť četnost a rozsah zasažení nálezů covid-19 se regionálně lišila. Silnou stránkou je naopak to, že ředitelky reagovaly v reálném čase při plném provozu MŠ v okamžiku nouzového stavu a kulminace podzimní vlny pandemie, zatímco budoucí studie se budou muset spoléhat na vybavování si zkušeností z minulosti. Kombinace kvantitativních a kvalitativních dat na toto téma také poskytuje bohatý pohled na emoce a zkušenosti zaměstnanců MŠ v tomto období. Nicméně je patrné, že pandemie covidu-19 přinejmenším zviditelnila a prohloubila dlouhotrvající problémy v předškolním vzdělávání.

- 1 Tato stať vznikla s pomocí projektu aplikovaného výzkumu č. TL04000173 (Ekonomické a personální řízení mateřské školy v době pandemie covid-19) podpořeného Technologickou agenturou ČR z programu ÉTA. Veškerou korespondenci zasílejte na adresu Simona Weidnerová, ISEA – Institut pro sociální a ekonomické analýzy, z. s., Novotného lávka 200/5, Staré Město, 110 00 Praha 1, e-mail: simona.weidnerova@isea.cz.
- 2 V celé stati hovoříme o roli ředitelky mateřské školy a explicitně neuvádíme možnost, kdy profesi vykonává muž – ředitel. Důvodem není, že by tato alternativa nepřicházela v úvahu, jde o zjednodušení textu. Veškeré citace a závěry, pokud není výslovně uvedeno jinak, se vztahují také k ředitelům mateřských škol. Genderově ustálený termín „ředitelka mateřské školy“ vychází ze statistik. V preprimárním vzdělávání působí pouze 1,3 % mužů. Tento podíl zkrlesuje kumulace funkcí u ředitelů mateřských škol, jež jsou součástí základní školy. Ředitel – muž je v takovém případě statutárním zástupcem obou škol (ZŠ i MŠ), ale faktickým výkonem řízení mateřské školy je většinou pověřena jeho zástupkyně – žena. Ženský element hraje významnou roli také při vyjednávání se zřizovateli (většinou starosty obcí – muži), hygienickými stanicemi i rodiči.
- 3 Svůj model osobní pohody označil jako PERMA (Positive emotion, Engagement, Relationships, Meaning and purpose, Accomplishment).
- 4 V ČR eviduje MŠMT celkem 5 317 mateřských škol, podíl soukromých škol je 7,6 %, podíl církevních škol 0,9 %, podíl malých škol (MŠ do 50 dětí) 54,9 % (ČŠI, 2021).
- 5 Pro doplnění uvádíme, že polostrukturovaný rozhovor byl jako technika sběru dat zvolen především proto, že existují značné regionální odlišnosti mezi podmínkami, v jakých ředitelky MŠ působí, a to nejen s ohledem na velikost MŠ, ale i ve vazbě na zřizovatele a území. Polostrukturovaný rozhovor je však pouze základním vodítkem, díky kterému měl rozhovor zachovanou základní strukturu.
- 6 Interpretace dat byla rovněž podrobena kritické analýze na workshopu, kde proběhla kontrola a oponentura závěrů kvantitativních zjištění. Výsledky kvantitativního šetření byly rovněž podrobny dalším kvalitativním analýzám. Analyzovali jsme odpovědi respondentů ke každé uzavřené otázce.

Korelační koeficienty byly ve všech případech blízko nule (někdy dokonce rovny nule), šlo tedy o dokonale nezávislé veličiny. Odpovědi z kvalitativních analýz (otevřených otázek) byly důležité pro získání hlubšího vhledu do problematiky. Rozhovory se 166 ředitelkami a tři focusní skupiny pak poskytly doplňující informace k interpretaci dat.

7 Ve všech pasážích, kde je v tomto článku řazeno několik citátů za sebou, se jedná o názory různých respondentek.

8 MD – mateřská dovolená.

9 OČR – ošetřování člena rodiny.

10 Koronavirová petice vycházela z facebookové iniciativy, kterou záhy po vypuknutí pandemie (4. 4. 2020) vypracovaly ředitelky a odeslaly s názvem „Žádost vládě a ministrům o určení pravidel pro provoz MŠ v době pandemie“. Koronavirová petice (1. 5. 2020) za jednoznačná pravidla pro otevírání mateřských škol a nárok na ošetřovné pro rodiče dětí politiky neovlivnila a petenti ani autoři otevřených dopisů se nedočkali změn. Petice požadovala, aby pro mateřské školy platila stejná pravidla, jaká v té době platila pro 1. stupeň základních škol. Vzneseny byly i požadavky na problémy slučování více tříd do jedné, aby byla efektivně pokryta pracovní doba zdravých učitelů.

11 RD – rodičovská dovolená.

12 Podíl malých MŠ do 50 dětí je 54,9 % (ČŠI, 2021).

13 Na zástupy za nemocné zaměstnance žádaly ředitelky o přesuny mezi finančními ukazateli z mezd na dohody o provedení práce.

14 Ředitelky odpovídaly na desetibodové škále. Pokud jde o zvolenou stupnici 0–10, uvádíme zde důvody k jejímu použití: 1) je to číselná proměnná, takže lze pracovat s průměry; 2) je dostatečně dlouhá, aby zajišťovala variabilitu odpovědí; 3) respondenti (především z řad B2B) se dobře pohybují v kontinuu 0–10 (nebo 0–100), protože desítková soustava je pro nás přirozená už od školy; 4) je lichá (11 bodů) a tak jde přes přirozený střed; 5) dobře se rekóduje; 6) v rámci analýz se často pracuje s TOP3 / BOTTOM3 kategoriemi.

15 Klastery vznikly na základě analýzy všech položek, které se vztahovaly ke spokojenosti (komunikace, povinnosti, kompetence).

Zdroje

Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., Tertilt, M. (2020). This Time It's Different: *The Role of Women's Employment in a Pandemic Recession*. CEPR Discussion Paper 15149.

Bassok, D., Markowitz, A. J., Smith, A. E., Oleson, L. (2019). *The early childhood education workforce in Louisiana: Findings from the 2018 Early Childhood Workforce Survey in Jefferson and Rapides parishes*. SEE-Partnerships.

Bassok, D., Michie, M., Cubides-Mateus, D. M., Doromal, J., Kiscaden, S. (2020). *The divergent experiences of early educators in schools and child care centers during COVID-19: Findings from Virginia*. SEE-Partnerships.

Bízková, R., Nencková, L. (2020) *Strategický rámeč Svazu měst a obcí v oblasti Smart City: strategická část*. Dostupné z: http://prosperujiciobecbudoucnosti.cz/wp-content/uploads/2020/03/Strategicky-ramec-Svazu-mest-a-obci-v-oblasti-Smart-City_strategicka-cast.pdf, ISBN 978-80-906843-7-9.

Bluedorn, J., Caselli, F., Hansen, J. N., Shibata, I., Tavares, M. (2021). *Gender and employment in the COVID-19 recession: Cross-country evidence on 'she-cessions'*, CEPR Discussion Paper.

Cumming, T. (2017). *Early childhood educators' well-being: An updated review of the literature*. *Early Childhood Education Journal*, 45, 583–593. doi:10.1007/s10643-016-0818-6.

Day, C., Qing, G. (2009). Teacher emotions: Well being and effectiveness. Dostupné z: P. A. Schultz

& M. Zembylas (Eds.), *Advances in teacher emotion research: The impact on teachers' lives* (pp. 15–31). New York, NY: Springer.

De Schipper, E. J., Riksen-Walraven, J. M., Geurts, S. A. E., De Weerth, C. (2009). Cortisol levels of caregivers in child care centers as related to the quality of their caregiving. *Early Childhood Research Quarterly*, 24(1), 55–63. Dostupné z: <https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2008.10.004>.

Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture (European Commission). (2021) *Early childhood education and care and the COVID-19 crisis: Understanding and managing the impact of the crisis on the sector*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. ISBN 978-92-76-36205-0. Dostupné z: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c14645b2-24f8-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-233017740>.

Esposito, Susanna a Nicola Principi. (2020) *To mask or not to mask children to overcome covid-19*. *European Journal of Pediatrics*, 179(8), 1267–1270 [cit. 2022-08-16]. ISSN 0340-6199. Dostupné z: doi:10.1007/s00431-020-03674-9.

European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, Early childhood education and care and the Covid-19 pandemic : understanding and managing the impact of the crisis on the sector, Publications Office of the European Union, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/60724>.

Groeneveld, M. G., Vermeer, H. J., Van Ijzendoorn, M. H., Linting, M. (2012). Caregivers' cortisol levels and perceived stress in home-based and center-based childcare. *Early Childhood Research Quarterly*, 27(1), 166–175. Dostupné z: <https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2011.05.003>.

Hall-Kenyon, K. M., Bullough, R. V., MacKay, K. L., Marshall, E. E. (2014). Preschool teacher well-being: A review of the literature. *Early Childhood Education Journal*, 42(3), 153–162. Dostupné z: doi:10.1007/s10643-013-0595-4.

Hamre, B. K. (2014). Teachers' Daily Interactions With Children: An Essential Ingredient in Effective Early Childhood Programs. *Child Development Perspectives*, 8(4), 223–230. Dostupné z: <https://doi.org/10.1111/cdep.12090>.

Hanno, E., Gonzalez, K. E., Gardener, M., Jones, S. M., Lesaux, N. K., Hofer, K., Checkoway, A., Godson, B. (2020). *Pandemic meets preschool: Impacts of the COVID-19 outbreak on early education and care in Massachusetts*. Saul Zaentz Early Education Initiative.

Hozo, E. R., Susic, C. G., Zaja, I. (2015). *Burnout syndrome among educators in pre-school institutions*. *Materia socio-medica*. 2015, 27(6), 399.

Hřebíčková, M., Blatný, M., Jelinek, M. (2010). Osobnost jako prediktor osobní pohody v dospělosti. *Československá psychologie*. 54(1), s. 31–41.

Charmaz, K. (2006). *Constructing Grounded Theory*. London: Sage Publications.

Choi, Y. (2020). *A study on the emotional experiences of child care teachers and changes in their daily routine in centers after COVID-19*. *Korean Journal of Early Childhood Education*. Dostupné z: <https://doi.org/10.15409/riece.2020.22.1.12>.

Jeon, L., Buettner, C. K., & Grant, A. A. (2018). Early childhood teachers' psychological well-being: Exploring potential predictors of depression, stress, and emotional exhaustion. *Early Education and Development*, 29(1), 53–69. Dostupné z: doi:10.1080/10409289.2017.1341806.

Johnson, S., Coopet, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., Millet, C. The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*. 2005, 20(2), 178–187. Dostupné z: doi:10.1108/02683940510579803.

Kokkinos, M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*. 77(1), 229–243.

Kvalita a efektivita vzdělávání a vzdělávací soustavy ve školním roce 2020/2021: výroční zpráva ČŠI [online]. Česká školní inspekce, 15. 12. 2021.

Loh, I. H., Oddo, V. M., Otten, J. (2020). *Food Insecurity Is Associated with Depression among a Vulnerable Workforce: Early Care and Education Workers*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(1). Dostupné z: <https://doi.org/10.3390/ijerph18010170>.

Markowitz, A. J., Bassok, D., Smith, A. E., Kiscaden, S. (2020). *Child care teachers' experiences with COVID-19: Findings from the Study of Early Education in Louisiana*. Study of Early Education in Louisiana COVID-19 Survey, Report No. 2.

Marshall, C. a Gretchen B. Rossman C., B. (2016). *Designing qualitative research*. Sixth edition. Los Angeles, California: SAGE. ISBN 978-1-4522-7100-2.

McLean, C., Austin, L. J. E., Whitebook, M., Olsen, K. (2021). *Early Childhood Workforce Index 2020*. Center for the Study of Child Care Employment. Dostupné z: <https://cscce.berkeley.edu/workforce-index-2020/report.pdf>.

McMullen, M. B., Lee, M. S. C., McCormick, K. I., Choi, J. (2020). Early childhood professional well-being as a predictor of the risk of turnover in childcare: A matter of quality. *Journal of Research in Childhood Education*, 34(3), 331–345. Dostupné z: <https://doi.org/10.1080/02568543.2019.1705446>.

Mongey, S., Pilossoph, L., Weinberg, A. (2020). Which Workers Bear the Burden of Social Distancing Policies? *Covid Economics* 12: 69–86.

MŠMT, *genderová problematika ve školství*, Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/genderova-problematika-zamestnancu-ve-skolstvi>.

OECD (2017). *Starting Strong 2017: Key OECD Indicators on Early Childhood Education and Care, Starting Strong, OECD Publishing, Paris*, Dostupné z: <https://dx.doi.org/10.1787/9789264276116-en>.

OECD (2018), *How decentralised are education systems, and what does it mean for schools?*, *Education Indicators in Focus*, No. 64, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/e14575d5-en>.

OECD. (2019). *Providing quality early childhood education and care: Results from the starting strong survey 2018*. OECD Publishing. Dostupné z: <https://doi.org/10.1787/301005d1-en>.

OECD (2021a), *Czech Republic. Education at a Glance 2021: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris. Dostupné z: <https://doi.org/10.1787/41805c67-en>.

OECD (2021b). *How do early childhood education systems differ around the world? Education at a Glance 2021: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris. Dostupné z: <https://doi.org/10.1787/cff1a120-en>.

OECD (2021c), *The State of Global Education: 18 Months into the Pandemic*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1a23bb23-en>.

Pramling Samuelsson, I., Wagner, J.T., Erisken Odegaard, E. (2020). *The Coronavirus Pandemic and Lessons Learned in Preschools in Norway, Sweden and the United States. OMEP Policy Forum*. IJEC 52, 129–144. Dostupné z: <https://doi.org/10.1007/s13158-020-00267-3>.

Provoz mateřských škol v období do konce školního roku. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, frekventované otázky, 30. 4. 2020. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/faq-nejcastejsi-dotazy-k-aktualnim-opatrenim-ke-koronaviru>.

Quinones, G., Barnes, M., Berger, E. (2020). *The emotional toll of COVID-19 among early childhood educators*. Dostupné z: <https://thesector.com.au/2020/08/06/the-emotional-toll-of-covid-19-among-early-childhood-educators/>.

Sas, C., Boros, D., Bonchies, E. (2011). Aspects of the burnout syndrome within the teaching staff. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 2011, 11, 266–270.

Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A Visionary new understanding of happiness and well-being*. New York: Free Press.

- Smetáčková, I. (2019). *Syndrom vyhoření mezi vyučujícími v mateřských a základních školách*. Diagnostika a poradenství v pomáhajících profesích v pomáhajících profesích, 3(2), 27–40. Dostupné z: <http://odborne.casopisy.palestra.cz/index.php/dap/article/view/192>.
- Strauss, A. L., Corbin, J. M. (1999). *Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zátvené teorie*. Boskovice: Albert, 1999. ISBN 80-85834-60-X.
- Swindle, T. M., Ward, W. L., Bokony Y, P., Whiteside-Mansell, L. (2018). A Cross-Sectional Study of Early Childhood Educators' Childhood and Current Food Insecurity and Dietary Intake. *Journal of Hunger & Environmental Nutrition*, 13(1), 40-54. Dostupné z: <https://doi.org/10.1080/19320248.2016.1227752>.
- Thorpe, K., Jansen, E., Sullivan, V., Irvine, S., McDonald, P. (2020). Identifying predictors of retention and professional wellbeing of the early childhood education workforce in a time of change. *Journal of Educational Change*, 21, 623-647. Dostupné z: <https://doi.org/10.1007/s10833-020-09382-3>.
- Vacínová, T. (2021). Věk hry a přípravy na školu očima Komenského. *Jan Amos Komenský stále aktuální a inspirativní*. s. 117-130. Praha: UJAK, 2021. ISBN 978-80-7452-205-5.
- Van Laere, K., Sharmahd, N., Lazzari, A., Serapioni, M., Brajčević, S., Engdahl, I., Heimgartner, H., Lambert, L., Hulpia, H. (2021). Governing quality Early Childhood Education and Care in a global crisis: first lessons learned from the COVID-19 pandemic. NESET report, Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostupné z: doi:10.2766/642131.
- ČŠI (2020). *Vzdělávání v mateřských školách v období nouzového stavu: Tematická zpráva ČŠI*. Dostupné z: https://www.csicr.cz/Csicr/media/Prilohy/PDF_el._publikace/Tematick%C3%A9%20zpr%C3%A1vy/Vzdelavani-v-materskych-skolach-v-obdobinouzoveho-stavu-Tematicka-zprava.pdf.
- Wang CJ, Ng CY., Brook RH. (2020). Response to COVID-19 in Taiwan: big data analytics, new technology, and proactive testing. *JAMA*. 2020;323:1341-1342. Dostupné z: doi: 10.1001/jama.2020.3151.
- Weidnerová, S. et al. (2021a). *Mateřské školy v době pandemie covidu-19: část Holistická analýza každodenního života v předškolním vzdělávání*. Praha: ISEA – Institut pro sociální a ekonomické analýzy. Prosinec 2021. ISBN 80-903316-8-8.
- Weidnerová, S. et al. (2021b). *Mateřské školy v době pandemie covidu-19: část Předškolní vzdělávání na křižovatce po COVID-19*. Praha: ISEA – Institut pro sociální a ekonomické analýzy. Prosinec 2021. ISBN 80-903316-8-8.
- PhDr. Simona Weidnerová, MBA (simona.weidnerova@isea.cz) je předsedkyní Institutu pro sociální a ekonomické analýzy, z. s., (ISEA – Institute for Social and Economic Analyses), Novotného lávka 200/5, Staré Město, 110 00 Praha 1, Česká republika. Zaměřuje se na nerovnosti ve vzdělávání a na trhu práce.
- PhDr. Tereza Vacínová, Ph.D. (tereza.vacinova@vse.cz) je odbornou asistentkou na Katedře didaktiky ekonomických předmětů, Fakulty financí a účetnictví na Vysoké škole ekonomické (Department of Economic Teaching Methodology, Faculty of Finance and Accounting, Prague University of Economics and Business), Nám. W. Churchilla 1938/4, 130 67 Praha 3 – Žižkov, Česká republika. Zaměřuje se na pedagogicko-psychologickou problematiku a aplikaci sociální psychologie v praxi.

Příloha

Tabulka 1 Vnější faktory ovlivňující pohodu ředitelek mateřských škol v pořadí procent souhlasu

Omezené pravomoci ředitelek MŠ	% souhlasu
Ředitel/ka MŠ má mít pravomoc odmítnout přijmout dítě, které vykazuje známky nemoci (nachlazení, rýma, kašel atd.)	99 %
Ředitel/ka MŠ má mít pravomoc zmenšit kolektiv dětí, jestliže onemocní 50 % personálu (pedagogických i nepedagogických) = rozhodnout, že nepracující rodiče (MD, RD, nezaměstnaní) po dobu krizového stavu ponechají děti doma	96 %
Ředitel/ka MŠ má mít pravomoc zkrátit provozní dobu, jestliže onemocní 50 % personálu (pedagogických i nepedagogických pracovníků)	96 %
Ředitel/ka MŠ má mít pravomoc přijmout místo zaměstnanců, kteří jsou v karanténě nebo nemocní, brigádníky na DPP / DPČ (pozice kuchařů, pomocných pedagogických pracovníků atd.)	91 %
Nedostatečně centrálně nastavené zákonné parametry pro personál ve školce	% souhlasu
MŠMT by mělo vypracovat covidový semafor proměny pravomocí ředitele dle krizové situace v MŠ (krize personální, nebo finanční výpadky příjmů a nedostatek prostředků v ONIV či v OON)	90 %
Nezodpovědní rodiče	% souhlasu
Rodiče se chovají nezodpovědně a vodí děti s příznaky infekce do školky, nebo tají výskyt nákazy v rodině.	65 %
V době pandemie by měli mít rodiče uloženou povinnost, aby dítě, které vykazuje příznaky infekce, nechali doma (např. MZ ČR)	97 %

První data výzkumu „Současná česká rodina“ volně dostupná v datovém archivu

Anna Šťastná

Zpráva představuje nová data výzkumu *Současná česká rodina*, který je součástí mezinárodního šetření *Generations and Gender Survey (GGS)*. Tato data jsou nyní volně dostupná v datovém archivu projektu pro potřeby široké odborné veřejnosti. Autorka zprávy vyjadřuje přesvědčení, že datové soubory budou českou i mezinárodní odbornou komunitou hojně využívány a v rámci detailních národních i širších mezinárodních komparativních analýz poskytnou důležité informace pro další rozvoj české rodinné a sociální politiky.

Česká republika se od roku 2020 účastní druhého kola mezinárodního výzkumného

projektu Generations & Gender Programme (GGP). V České republice nese výzkum

název „Současná česká rodina“ a realizuje jej Masarykova univerzita (Fakulta sociálních

studií), Univerzita Karlova (Přírodovědecká fakulta), Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., a agentura SC&C, s. r. o., za finanční podpory Technologické agentury ČR. V rámci projektu „Obohacení datové báze pro tvorbu a evaluaci rodinné politiky“ (č. TL03000338). Aktuálně se české odborné komunitě otevírá možnost pracovat s unikátními individuálními daty tohoto projektu, neboť data pilotního dotazníkového šetření byla zpřístupněna v datovém archivu projektu GGP (www.ggp-i.org).

Výzkum „Současná česká rodina“

Generations & Gender Programme (GGP) je mezinárodní výzkumná infrastruktura, jejímž cílem je poskytnout výzkumníkům, ale také tvůrcům sociálních a rodinných politik, mezinárodně srovnatelná data o jednotlivcích, jejich životní dráze i rodinných vztazích. Tato datová základna by měla pomoci k detailní analýze současných společenských otázek a problémů a přispět k formulaci možných řešení.

Jedním z hlavních nástrojů celého programu GGP je dotazníkové šetření „Generations and Gender Survey“ (GGS), které je koncipováno jako robustní panel respondentů s cílem dotázat každého respondenta celkem třikrát vždy v tříletém intervalu. Právě longitudinální design má zásadní význam pro pochopení chování jedinců v průběhu života a pro zkoumání dynamiky partnerských, rodinných i mezigeneračních vztahů.

Dotazník se zaměřuje na řadu témat souvisejících s životní dráhou jedince a jeho rodinným chováním. Sbírány jsou podrobné informace o plodnosti (realizované i plánované), partnerství a rodičovství, mezigeneračních vztazích a formách vzájemné výpomoci, o dělbě genderových rolí, ekonomické aktivitě a harmonizaci pracovních a rodinných povinností. Zjišťovány jsou také hodnoty a postoje k vybraným tématům stejně jako různé aspekty zdravotního stavu a duševní pohody. Český dotazník je pak doplněn o otázky zaměřené zejména na ekonomickou nejistotu, pracovní podmínky a na dopady pandemie covidu-19, které v dalších participujících zemích nebyly položeny.

Celý projekt tak reaguje na současné výrazné změny v reprodukčním a rodinném chování a demografické struktuře české společnosti, které představují zásadní výzvy pro veřejnou politiku i ekonomiku. Jeho cílem je poskytnout široké odborné veřejnosti kvalitní empirická data nezbytná pro efektivní tvorbu a evaluaci veřejných politik.

V rámci dotazníkového šetření „Současná česká rodina“ vznikly v období 2020–2022 tři unikátní datové soubory. Primárním cílem byl sběr dat hlavního výzkumu metodou pravděpodobnostního náhod-

ného výběru mezi muži a ženami ve věku 18–69 let plánovaný na období říjen 2020 až listopad 2021. Vzhledem k celostátním ochranným protiepidemickým opatřením přijatým vládou ČR na podzim 2020 však nebyla realizace sběru dat za využití předepsané metodologie zprvu možná. Proto bylo v prvních fázích projektu realizováno pilotní šetření založené na kvótním výběru (na základě pohlaví a věku) mezi lidmi, kteří se již v minulosti účastnili některých studií realizovaných SC&C metodou CAWI (počítačem asistované dotazování). Tento pilotní průzkum byl nebyvale rozsáhlý (N = 1313), neboť záměrem realizačního týmu bylo získat za využití standardního dotazníku unikátní informace z období jedné z vrcholících vln koronavirové pandemie a vytvořit tak datový soubor vhodný k podrobným analýzám (pilotní šetření tedy nesloužilo primárně pouze k pilotování dotazníku). Pilotní šetření proběhlo v období prosinec 2020 až začátek února 2021, přičemž většina vyplněných dotazníků se datuje právě do prosince 2020. Jak již bylo uvedeno, do dotazníku byly přidány také specificky české otázky právě na vybrané dopady pandemie covidu-19 na život respondentů. V kombinaci s obdobím sběru tak data poskytují unikátní výpověď o situaci dospělé populace a rodin.

V dubnu 2021, kdy byl v ČR omezen volný pohyb osob dokonce na úroveň okresů, pak bylo realizováno navazující dotazování mezi respondenty pilotní studie, které mělo za cíl krátkým dotazníkem zjistit hlavně dopady pandemie covidu-19 a přijatých omezení na život respondentů a jejich vnímání dané situace. Z respondentů původního pilotního šetření neodpovědělo na tento navazující výzkum 9 % respondentů, což lze v kontextu jiných panelových šetření hodnotit jako velmi nízký úbytek.

Sběr dat hlavního šetření pak mohl být naplno spuštěn na jaře 2021 po postupném rozvolnění ochranných opatření. Tento sběr na populaci žen a mužů ve věku 18–69 let je realizován pravděpodobnostním výběrem, a tedy plně reprezentativní z hlediska možnosti zobecňovat zjištěné závěry na celou populaci České republiky v daném věku.

Podrobné informace o výzkumu Současná česká rodina je možné nalézt na internetové adrese <https://ggp-cz.fss.muni.cz>.

Vlastní výzkum na datech šetření současné české rodina

Data sebraná v rámci mezinárodního projektu GGP jsou bezplatně dostupná k výzkumným i studijním účelům. Vedle samotných datových souborů jsou publikovány také podrobnější metodologické informace o výzkumu.

Mezinárodní zastřešující projekt Generations & Gender Programme (GGP) poskytuje podrobné informace o všech participujících

zemích a podrobnější metodologické informace včetně využívaných dotazníků na svých stránkách: www.ggp-i.org. Na těchto internetových stránkách je také přístup do on-line datového archivu projektu k individuálním anonymizovaným údajům z dotazníků za všechny participující země. Pro přístup k datovým souborům je vyžadována registrace a vyplnění žádosti o zpřístupnění konkrétních datových souborů za konkrétní země.

Postupně jsou zveřejňována data z druhého kola šetření tak, jak se jednotlivé země zapojují do projektu a realizují dotazníková šetření. V archivu však lze nalézt také data z prvního kola projektu, které bylo realizováno mezi roky 2004 a 2011 a účastnilo se jej 19 zemí.

Za Českou republiku jsou v datovém archivu v současné době dostupná data z první vlny šetření z let 2005 a 2008, především ale nejnovější data šetření „Současná česká rodina“:

- pilotní šetření z období prosinec 2020 – únor 2021 (N = 1313 respondentů, v datovém archivu označované jako GGP 2020 Pilot Czech Republic)
- navazující krátký dotazník na stejném vzorku z dubna 2021 (N = 1187 respondentů, označované jako Czech Republic Pilot Follow-up).

Jednotlivé datové matice pro každé šetření obsahují identifikační číslo (ID) respondenta, které je unikátní a umožňuje propojení obou datových matic.

Na přelomu roku 2022 a 2023 k těmto datovým souborům přibude také datový soubor z hlavního šetření, jehož sběr byl ukončen k 1. 8. 2022 a v současné době probíhá čištění sebraných dat.

Věříme, že data šetření „Současná česká rodina“ budou českou i mezinárodní odbornou komunitou hojně využívána a v rámci detailních národních i širších mezinárodních komparativních analýz poskytnou důležité informace pro směřování české rodinné a sociální politiky.

PhDr. Anna Štátná, Ph.D.
(anna.statna@vupsv.cz)

je vědeckou pracovnící ve výzkumném oddělení rodinné politiky Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí (Research Institute for Labour and Social Affairs), Dělnická 213/12, 170 00 Praha 7, Česká republika. Působí také na katedře demografie a geodemografie PŘF UK (Department of Demography and Geodemography, Faculty of Science, Charles University), Albertov 6, 128 00 Praha 2, Česká republika. Svoji výzkumnou činnost zaměřuje především na reprodukční chování, sociologii rodiny a rodinnou politiku.

Inovace ve společensky odpovědném podnikání v době pandemie covidu-19

Marie Dohnalová – Kateřina Legnerová

Autorky zkoumaly sociální podniky různých právních forem, které splňují charakteristiky společensky odpovědného podnikání. Zjišťovaly, zda byly vnímány změny zaváděné směrem k zaměstnancům v době covidu-19 jako inovace, nebo nikoliv. Výsledky výzkumu potvrdily, že existují rozdíly v chápání sociálních inovací mezi sociálními podniky z tržního soukromého sektoru (obchodní společnosti a družstva) a sociálními podniky z neziskového soukromého sektoru (spolky, obecně prospěšné společnosti, ústavy, církevní organizace).

Úvod

Společensky odpovědným podnikáním rozumíme rozmanité aktivity směřující k naplnění ekonomických, sociálních a environmentálních cílů. Je důležité znát charakteristiky, podle kterých lze posuzovat tyto aktivity u subjektů odlišných právních forem (Nicholls, 2010). Autorky zkoumaly vybraná témata v sociálních podnicích, které splňují charakteristiky společensky odpovědného podnikání definované evropskou výzkumnou společností EMES (The Emergence of Social Enterprises in Europe). Jde o sledování ekonomického cíle a zároveň i sociálního cíle, participativního řízení a environmentálně odpovědného chování. Společensky odpovědný přístup k podnikání spočívá v tom, že se podniky snaží naplnit očekávání veřejnosti při prodeji výrobků nebo v nabídce služeb a zároveň utvářejí vysoké sociální standardy, čímž přispívají ke zvyšování kvality a úrovně života v zemi (Defourny, Nyssens, 2022). Teorie šíření informací (Diffusion of innovation theory) dává odpovědi na to, proč a jak lidé přijímají novinky, nové

věci (inovace) a jak probíhá jejich rozhodování (Rogers, 1995). Ve společensky odpovědném podnikání směrem dovnitř podniku je zásadní spokojenost zaměstnanců, zejména v mimořádných situacích, jako bylo období pandemie covidu-19 (Du, Bhattacharya, Sen, 2010).

Inovace směrem k zaměstnancům ve společensky odpovědném podnikání

Společensky odpovědné podnikání bylo autorkami Marií Dohnalovou a Kateřinou Legnerovou spolu s týmem studujících Fakulty humanitních studií Univerzity Karlovy zkoumáno u sociálních podniků.¹ Z mezinárodního projektu International Comparative Social Enterprise Models organizovaného výzkumnou belgickou společností EMES vyplývá, že existují tři typy sociálních podniků, které jsou i v českém prostředí. První typ jsou sociální podniky, které využívají své podnikání jako cestu k řešení sociálních problémů; jde o obchodní společnosti primárně založené pro dosahování zisku. Druhým typem jsou družstva a jejich společen-

sky odpovědné podnikání spojené s primárně demokratickým řízením a sladěním zájmů členů se zájmy konkrétní cílové skupiny. Třetím typem sociálního podniku jsou podnikatelské neziskové organizace rozvíjející podnikání pro finanční příjem na podporu jejich sociálního poslání (Defourny, Nyssens, 2016).

V provedeném výzkumu autorky bylo zjišťováno chápání inovací v oblasti lidských zdrojů – zavedení nových změn směrem k zaměstnancům.

Cíl výzkumu: ověřit, zda zaváděné změny v době koronavirové pandemie směrem k zaměstnancům byly chápány jako inovace, nebo ne.

Hypotéza: Změny v době koronavirové pandemie směrem k zaměstnancům jsou chápány jako inovace v sociálních podnicích bez rozdílu jejich právní formy.

Výzkumný vzorek 78 sociálních podniků zahrnoval tři skupiny – skupinu právní formy obchodních společností (26 podniků), skupinu právní formy družstva (26 družstev) a skupinu právních forem neziskových organizací (26 organizací): spolek, obecně prospěšná společnost, ústav, církevní organizace. Všechny se veřejně hlásí ke konceptu společensky odpovědného podnikání. Při zkoumání nebyla brána v úvahu velikost sociálního podniku, pokud jde o počet zaměstnanců.

Sociální podniky byly vybrány účelovým výběrem ze seznamu na: www-ceske-socialni-podnikani.cz.

Sběr dat byl uskutečněn dvěma metodami:

- dotazováním zaměstnanců sociálních podniků,
- rozhovory s manažery sociálních podniků.

Ke zpracování dat byly využity statistické metody a obsahová analýza.

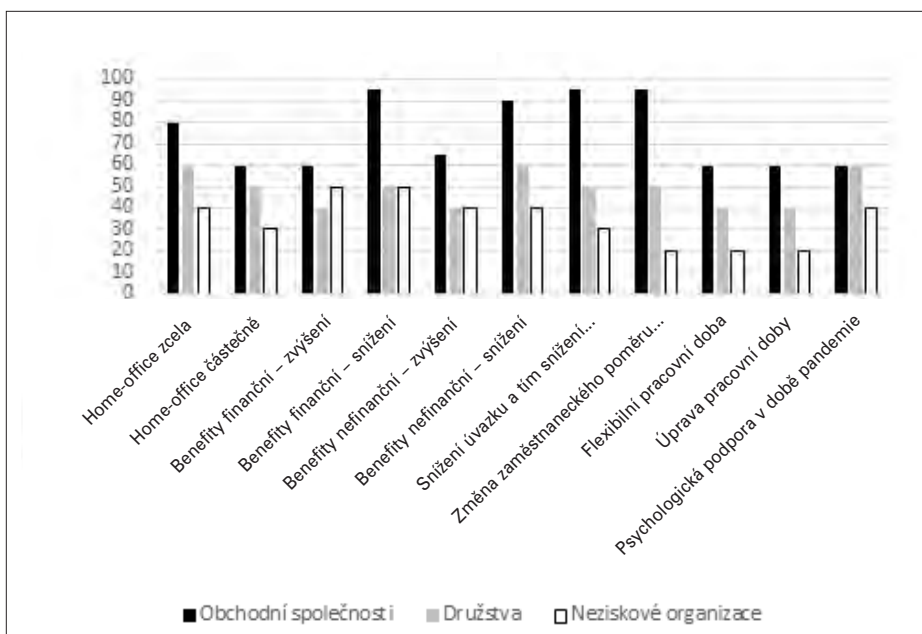
Výzkum se uskutečnil v době: prosinec 2021 – leden 2022.

Zkoumané období pandemie bylo září 2020 – červen 2021.

Poznatky z výzkumu

Zkoumaný vzorek tvořilo, jak uvedeno výše, 78 sociálních podniků: 52 sociálních podniků z tržního soukromého sektoru (26 s.r.o., 26 družstev) a 26 sociálních podniků z neziskového soukromého sektoru.

Graf: Počet kladných odpovědí v procentech na otázku: Je to inovace?



Zdroj: vlastní zpracování

Bylo zjišťováno zavedení následujících změn směrem k zaměstnancům:

home-office – zcela; home-office – částečně; benefity finanční – zvýšení; benefity finanční – snížení; benefity nefinanční – zvýšení; benefity nefinanční – snížení; snížení úvazku a tím snížení výše mzdy/platu; změna zaměstnaneckého poměru, přechod na DPP, DPČ; flexibilní pracovní doba; úprava pracovní doby; psychologická podpora v době pandemie.

Získané poznatky nepotvrdily zformulovanou hypotézu, že zavedené změny v období koronavirové pandemie směrem k zaměstnancům jsou chápány jako inovace v sociálních podnicích bez rozdílu jejich právní formy (viz graf a tabulku).

Za inovaci byly tyto změny považovány v převažující míře v sociálních podnicích právní formy obchodní společnosti (společnost s ručením omezeným).

U právní formy družstva to byly inovace zhruba v polovině případů.

U právních forem neziskových organizací uvedené změny většinou nebyly považovány za inovaci.

Závěr

Existují rozdíly v chápání sociálních inovací mezi sociálními podniky z tržního soukromého sektoru (obchodní společ-

Tabulka: Počet kladných odpovědí v procentech na otázku: Je to inovace? (údaj v %, zaokrouhloeno na celá čísla)

	Obchodní společnosti	Družstva	Neziskové organizace
Home-office zcela	90	70	40
Home-office částečně	60	60	30
Benefity finanční – zvýšení	60	50	60
Benefity finanční – snížení	95	50	50
Benefity nefinanční – zvýšení	65	40	40
Benefity nefinanční – snížení	90	60	40
Snížení úvazku a tím snížení výše mzdy/platu	95	50	30
Změna zaměstnaneckého poměru, přechod na DPP, DPČ	95	50	20
Flexibilní pracovní doba	60	40	20
Úprava pracovní doby	60	40	20
Psychologická podpora v době pandemie	60	60	40

Zdroj: vlastní zpracování

nosti a družstva) a sociálními podniky z neziskového soukromého sektoru. Zaváděné změny směrem k zaměstnancům v období koronavirové pandemie byly nejvíce chápány jako inovace zaměstnanci v obchodních společnostech, potom

v družstvech a nejméně v neziskových organizacích. Pro vysvětlení lze použít charakteristiky uvedených právních forem sociálních podniků. Obchodní společnosti a družstva jsou obchodními korporacemi (zákon č. 90/2012 Sb.), a i když tyto právní



Sociologický časopis Czech Sociological Review

Vyšlo nové, monotematické číslo 4/2022
„Pandemie jako sociologický problém: individuuum, péče a proměny domova“

Z obsahu

Stati

Dominika Sladká, Martin Kreidl: Práce z domova, konflikty mezi prací a rodinou a kvalita partnerství v době pandemie covidu-19

Radka Dudová, Alena Křížková: Zvýšené nároky péče o děti v době pandemie covidu-19: péče jako břemeno, nebo příležitost?

Hana Hašková, Radka Dudová, Lenka Formánková, Hana Maříková, Libora Oates-Indruchová, Markéta Švarcová, Marta Vohlídalová: Gender a změny v dělbě práce v domácnostech s dětmi v době pandemie covidu-19

Knižní recenze

Sociologický časopis / Czech Sociological Review
Recenzovaný oborový vědecký časopis vydávaný Sociologickým ústavem AV ČR, v. v. i.
Přináší zásadní stati rozvíjející českou sociologii.

Obsah časopisu je dostupný online na <https://sreview.soc.cas.cz>
Vychází 6x ročně (4x česky, 2x anglicky).
Cena jednoho výtisku je 85 Kč. Předplatné na rok je 510 Kč.
Předplatné zajišťuje SEND. Předplatné s.r.o. <https://send.cz/>



Sociologický ústav
Akademie věd ČR

Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.
Tiskové a ediční oddělení
Jilská 1, 110 00 Praha 1,
tel. 210 310 217
e-mail: casopis@soc.cas.cz

Sociologický časopis Czech Sociological Review

Ročník 68 (2022)
Číslo 4

4–22



MONOTEMATICKÉ ČÍSLO: PANDEMIE JAKO SOCILOGICKÝ PŘÍKLAD:
INDIVIDUUM, PÉČE A PROMĚNY DOMOVA

DOMINIKA SLADKÁ, MARTIN KREIDL: Práce z domova, konflikty mezi prací a rodinou a kvalita partnerství v době pandemie covidu-19

RADKA DUDOVÁ, ALENA KŘÍŽKOVÁ: Zvýšené nároky péče o děti v době pandemie covidu-19: péče jako břemeno, nebo příležitost?

HANA HAŠKOVÁ, RADKA DUDOVÁ, LENKA FORMÁNKOVÁ, HANA MAŘÍKOVÁ, LIBORA OATES-INDRUCHOVÁ, MARKÉTA ŠVARCOVÁ, MARTA VOHLÍDALOVÁ: Gender a změny v dělbě práce v domácnostech s dětmi v době pandemie covidu-19

formy jako sociální podniky sledují nejen ekonomické, ale i sociální a environmentální cíle, jejich styl řízení je více formální a manažerský (Legnerová, Dohnalová, 2018).

V neziskovém soukromém sektoru vznikají organizace pro plnění svého sociálního poslání.

Ty, které jsou sociálními podniky, často čelí výzvě při získávání zaměstnanců a již od počátku nastavují pružně procesy spojené s jejich pracovním výkonem (Sang-Youn Lee, 2022). Pracovní podmínky v neziskových organizacích, plnění poslání, hledání zdrojů financování a další interní i externí faktory ovlivňují, jak a co sociální podniky, které mají právní formu neziskové organizace, dělají pro získání, motivaci a udržení zaměstnanců a dobrovolníků (Lakehead, Brunt). Změny zavedené v době koronavirové pandemie směrem k zaměstnancům nebyly v neziskových organizacích vnímány jako inovace, protože tam již takto nastavené procesy často jsou. Pracovní podmínky mají vliv na schopnost sociálního podniku reagovat na potřeby lidí, plnění poslání a řešení hrozeb ohrožujících přežití neziskové organizace.

1 Projekt Specifického vysokoškolského výzkumu „Sociální inovace, sociální práce a marginalizované skupiny“, VS 260 606, řešení 2020-2022, Praha: Fakulta humanitních studií, Univerzita Karlova.

Literatura a použité zdroje

- České sociální podnikání. Dostupné na: www.ceske-socialni-podnikani.cz
- Defourny, J., Nyssens, M. (2017). *Fundamentals for an International Typology of Social Enterprise Models*. VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations. DOI:10.1007/S11266-017-9884-7.
- Defourny, J., Nyssens, M. (2022). Social Enterprises. The draft of the entry for *Encyclopedia of the Social and Solidarity Economy* (forthcoming 2023) published by Edward Elgar Publishing Limited in partnership with United Nations Inter Agency Task Force on Social and Solidarity Economy (UNTFSSSE).
- Dohnalova, M., Legnerova, K. (2018). *Corporate social responsibility as a new approach to the employees' satisfaction*. International Days of Statistics and Economics 2018, 373–382.
- Du, S., Bhattacharya, C., Sen, S. (2010). *Maximizing Business Returns to Corporate Social Responsibility (CSR): The Role of CSR Communication*. International Journal of Management Reviews, 12(1), 8–19.
- Lee S.-Y. (2022). Management of Social and Solidarity Economy Organizations and Enterprises. The draft of *Encyclopedia of the Social and Solidarity Economy* (forthcoming 2023) published by Edward Elgar Publishing Limited in partnership with United Nations Inter Agency Task Force on Social and Solidarity Economy (UNTFSSSE).
- Legnerová K., Dohnalová M., (2018). *Společensky odpovědné podnikání*. Praha: Wolters Kluwer.
- Lakehead K. A., Brunt, K. (2022). Working Conditions and Wages in the Social and Solidarity Economy. The draft of *Encyclopedia of the Social and Solidarity Economy* (forthcoming 2023) published by Edward Elgar Publishing Limited in

partnership with United Nations Inter Agency Task Force on Social and Solidarity Economy (UNTFSSSE).

Nicholls, A. (2010). *Social Enterprise and Social Entrepreneurs*. In Edwards, M. (ed.). *The Oxford Handbook of Civil Society*. Oxford: Oxford University Press.

Rogers, E. M. (1995). *Diffusion of Innovations*. 4th edition. The Free Press, New York.

Doc. Ing. Marie Dohnalová, CSc. (marie.dohnalova@fhs.cuni.cz) je docentkou na Katedře aplikovaných sociálních věd, Fakulty humanitních studií Univerzity Karlovy (Department of Applied Social Sciences, Faculty of Humanities, Charles University), Pátkova 2137/5, 182 00 Praha 8, Česká republika. Zaměřuje se na sociální ekonomiku, sociální podnikání a na společenskou odpovědnost organizací.

Ing. Kateřina Legnerová, M.Sc., MBA, Ph.D. (katerina.legnerova@vse.cz) je odbornou asistentkou na Katedře personalistiky Fakulty podnikohospodářské Vysoké školy ekonomické v Praze (Department of Human Resource Management, Faculty of Business Administration The Prague University of Economics and Business), nám. Winstona Churchilla 4, 130 67 Praha 3, Česká republika. Zabývá se řízením lidských zdrojů, společenskou odpovědností firem a tématem sociálního podnikání.

Knihy, které nezestárly

Nový duch kapitalismu

Jan Keller

Boltanski, Luc – Chiapello, Eve: *Le Nouvel Esprit du Capitalisme*. Paris: Gallimard 1999, ISBN 2-07-074995-9.

Článek se zabývá dnes již klasickým rozbořem toho, co Luc Boltanski a Eve Chiapello nazvali třetí duch kapitalismu. Jde o studii, která analyzuje, nakolik se v důsledku financionalizace ekonomiky proměňuje struktura firem, jaké dopady má tato proměna na teorie řízení a jak se projevuje v praktickém postavení zaměstnanců. Zároveň autoři dokládají, v jakém smyslu se fungování firem inspirovalo idejemi konce 60. let a do jaké míry byla tehdejší kritika kapitalismu využita pro zvyšování profitu majitelů a akcionářů. V závěru se zamýšlejí nad tím, čím nahradit koncept vykořisťování, aby byl použitelný jak z hlediska síťového uspořádání produkce, tak z hlediska zaměstnanců čelících tlakům globalizované ekonomiky.

Francouzský sociolog Luc Boltanski se svou kolegyní Eve Chiapello jsou autory téměř osmisetstránkové práce, která rozebírá proměny kapitalismu na konci 20. století. To, co nazývají „novým duchem kapitalismu“, vymezují autoři ve vztahu ke klasickému kapitalismu 19. století popisovanému Maxem Weberem. Už dávno neplatí, že práce je považována za jakési vyšší poslání, mezi nejvyšší hodnoty již nepatří šetrnost, úspornost a spřívnost. Nový duch kapitalismu se liší také od organizovaného kapitalismu, jenž převládal po velkou část 20. století a vyznačoval se hierarchickou strukturou firem, snahou o zavádění vědeckého řízení, zaměstnan-

cům nabízel možnost celoživotní kariéry v jediné firmě a snažil se vyvažovat jejich podřízené postavení sociálními jistotami.

V pořadí již třetí duch kapitalismu vzniká pod tlakem financionalizace a globalizace ekonomiky. Dokořán otevírá prostor pro finanční spekulace, díky kterým má kapitál růst, aniž by procházel investováním v produktivní oblasti. Ideálem manažerské literatury se v poslední dekádě 20. století stává štíhlá firma, flexibilní útvar, který dokáže surfovat v prostředí globální konkurence. Firmy se zbavují celých svých pater, zůstává jádro obklopené rozsáhlou sítí dodavatelů a subdodavatelů připojených formou do-

časných smluv obchodního charakteru. Autoři konstatují, že i když jsou firmy štíhlejší, rozhodně nejsou méně mocné. Nerozpustily se v přechodných kontraktech. Moc jádra firmy naopak ještě vzrostla a odpor proti ní je ještě méně snadný než dříve. Zeštíhlování firem má dopady na všechny zaměstnance. Manažeři se už nemohou odvolávat na své postavení v hierarchii ani motivovat podřízené možnosti celoživotní kariéry. Pracovníci už nedělají kariéru, přecházejí od jednoho projektu ke druhému. Klíčovým slovem se stává zaměstnatelnost, tedy schopnost, pro kterou se vyplatí člověka k projektu povolát.

Nejužívanějším výrazem manažerského slovníku se stává „flexibilita“. Umožňuje přenášet a námezdní pracovníky, na subdodavatele a na další poskytovatele služeb stále větší váhu tržní nejistoty. Nahrazení pracovní smlouvy obchodním kontraktem s poskytovatelem služeb umožňuje vyhnout se mnoha omezením pracovního práva. Rozvoj subdodavatelství činí možným platit pouze čas odpracovaný a ponechat stranou čas věnovaný sebevzdělávání, odpočinku aj. Náklady na údržbu a reprodukci pracovní síly jsou tak přenášeny na pracovníky a na sociální stát. Požadavky a příkazy adresované subdodavatelům jsou vždy tvrdší než to, co mohli dříve nadřazení vyžadovat od svých vlastních zaměstnanců. Výsledkem takové restrukturalizace je, že firmy nevytvářejí více bohatství, méně se však o ně dělí se zaměstnanci a se sociálním státem.

Boltanski a Chiapello ukazují, jak se manažerská filozofie, která nové poměry zdůvodňuje, nechala inspirovat požadavky roku 1968. Tehdejší protikapitalistická rétorika byla zapracována do principů, jež formují nového ducha triumfujícího kapitalismu. Demonstranti koncem 60. let vyjadřovali odpor k autoritě a požadovali více autonomie. Manažeři zapracovali tyto požadavky do svých příruček. Vyzdvihli autonomii, spontaneitu, autenticitu mezilidských vztahů, mobilitu, odmítnutí úzké specializace, otevřenost vůči druhým a vůči inovacím. Ke kreativitě přidali vizionářství, zdůraznili roli intuice a zálibu v neformálnosti. Vyšli vstřícně kritice masové produkce. Výrobky mají být zhotovovány a služby poskytovány přímo na míru, podle osobních preferencí spotřebitelů. Využili prostě k posílení kapitalismu vše, co bylo míněno jako jeho kritika.

Kritici kapitalismu z konce 60. let požadovali zároveň autonomii i zabezpečení. Podnikatelé ustoupili v otázce autonomie, ovšem na úkor zabezpečení. Hodnota jistoty a bezpečí byla v 90. letech nahrazena oslavou změny, risku a mobility. Zároveň byla kontrola zaměstnanců skrze firemní hierarchii nahrazena zvnitřněním kontroly, sebekontrolou. Umožnilo to odstranit střední články dohledu.

Logiku tohoto krajně selektivního a vysoce účelového přístupu k dědictví konce 60. let odhalují autoři pomocí rozlišení dvou proudů kritiky systému, které se zformovaly už v 19. století.

Zatímco umělecká kritika pracuje s požadavky svobody a autenticity, kritika sociální vystupuje proti bídě a vykořisťování. Manažeři firem třetí generace vytvořili nového ducha kapitalismu tím, že přejali požadavky uměleckého proudu kritiky. Jeho hlavní motivy přitom využili pro potřeby zvyšování profitu majitelů a akcionářů. Vyzvednutí „autonomie“ umožnilo snížit náklady na kontrolu tím, že byla přeměna v odpovědnost sama za sebe. Důraz na „kreativitu“ umožnil vykořisťovat sílu imaginace. „Autenticita“ byla pojata v podobě diverzifikace zboží a jeho výroby v malých sériích. Pod

heslem „osvobození“ padla řada tabu a zábran ohledně toho, co všechno může být nabízeno ke koupi. To, že bylo vyhověno uměleckému proudu kritiky (méně oprese, více autonomie), umožnilo opět vzít zpět sociální ústupky, které byly učiněny pod tlakem sociálního proudu kritiky.



Boltanski a Chiapello uvažují o tom, jak by bylo možno sociální kritiku inovovat, aby držela krok s dobou. Klasický pojem vykořisťování byl svázán s průmyslovým kapitalismem 19. století.

Téma vykořisťování je od poslední čtvrtiny 20. století zastiněno problémem sociální exkluze. Zatímco vykořisťování se děje skrze práci, exkluze znamená vyloučení z práce. Podle autorů je zapotřebí propojit boj proti exkluzi s koncepcí vykořisťování, aby bylo zřejmé, že exkludování nejsou vyloučení náhodou a že privilegovaní nejsou bez viny.

Podstatou organizačních změn, jimiž firmy procházejí, je přechod na síťové uspořádání. Reformulace teorie vykořisťování musí vycházet z toho, že profit je realizován v rámci síťové struktury. O vykořisťování lze mluvit tehdy, když profit jedněch je alespoň zčásti dán tím, že aktivita některých jiných zůstává nedoceněna. Co si tedy ve světě sítí přivlastňují silní na úkor slabých? Čím jsou slabí užiteční při fungování sítí, ze kterých profitují silní? Pokud by sítím nic nepřidávali, pak by byla chudoba skutečně jen jejich starost. Tak tomu však není. Nejvíce oceňovanou vlastností světa sítí je mobilita, schopnost rychle se přesunovat, a to nejen v geografickém prostoru, ale také mezi projekty, nabídkami, kontakty, příležitostmi. Úspěšní se přesunují, méně úspěšní zůstávají na místě. Pokud by to bylo jen výsledkem osobnostních dispozic, nebylo by možno proti tomu nic namítat. Problém je v tom, že relativní nehybnost jedněch je nezbytná k mobilitě druhých. Pokud by se přemísťoval každý, nikdo by neudržel

a neobsluhoval místa, mezi nimiž se ti ostatní přemísťují. Ten, kdo může odejít, přitom diktuje těm, kdo musejí zůstat. Finanční trhy diktují státům, investoři diktují firmám, firmy diktují zaměstnancům. Na všech úrovních sítě získávají ti mobilnější nadhodnotu na úkor méně mobilních. A získávají ji za to, že se uvolí trochu zpomalit. Investor vyžaduje vyšší odměnu za to, že se zdrží déle, protože nemoci odejít kdykoliv pro něj představuje určité riziko. Z peněz pomalých se platí rychlým za to, že alespoň na chvíli zpomalí. Nejmobilitnější mohou vyhrožovat odchodem, což posiluje jejich pozici při vyjednávání o cenách zboží a služeb, které nabízejí.

Jinými slovy, rychlí by nemohli přežít bez podpory ze strany usedlých. Síť, kterou využívají, se neobejde bez toho, že je vepsána do určitého teritoria, které někdo udržuje. Pokud by všichni maximalizovali své zisky ze sítě, vztahy by se časem rozpadly. Nikdo by nebyl ochoten brát zodpovědnost za chod institucí. Rozpadla by se důvěra. Pokud by se síťoví oportunisté realizovali zcela bez zábran, zničilo by to sociální předivo. V tomto světě žije každý v obavě, že bude odpojen, ponechán na místě těmi, kteří se přemísťují. Místní zakotvení, věrnost a stabilita dnes představují faktory prekarity. Znevýhodnění jsou ti, kdo si půjčí na koupi stálého bydlení místo toho, aby žili v nájmu. Ti, kdo žijí v upadajících regionech místo toho, aby se vystěhovali. Ti, kdo se žení místo toho, aby žili v nesezdaném soužití. Ty, kdo si pořídí děti, místo toho, aby potratily kvůli udržení zaměstnání.

Jak tedy redukovat vykořisťování v síti? Rozhodně ne tím, že by se lidem bránilo v mobilitě. Všichni musí mít možnost se přemísťovat. Je však třeba ustavit nový kompromis mezi autonomií a bezpečím. Je třeba zajistit spravedlnost odměn všech zúčastněných. Lze to ustavit například na principu Tobinovy daně, která se týká velkých spekulativních transakcí. Výnosy z této daně by se měly použít na zlepšení, či alespoň udržení zaměstnatelnosti zaměstnanců. V zásadě jde o to, podporovat mobilitu pomalých a brzdit mobilitu excesivní.

Od vydání knihy *Nový duch kapitalismu* uplynulo již téměř čtvrt století. Vlivem dramatických událostí, které zažíváme, se uvažuje o hranicích ekonomické globalizace. Bude zajímavé sledovat, co bude znamenat možný ústup globalizace pro podporu pomalých a co přinese těm, které autoři označují za excesivně mobilní.

Prof. PhDr. Jan Keller, CSc.

(jan.keller@osu.cz) je profesorem na Katedře zdravotně-sociálních studií Fakulty sociálních studií Ostravské univerzity (Faculty of Social Studies, University of Ostrava), Českobratrská 16, 702 00 Ostrava, Česká republika. Zaměřuje se na dějiny sociologie, sociologii organizace a na problematiku sociálního státu.

Už je zítra? aneb Jak pandemie mění Evropu

Jan Bittner

Krastev, Ivan: Už je zítra? aneb Jak pandemie mění Evropu. Praha: Karolinum, 2020, 58 stran, ISBN 978-80-246-4647-3.

Recenzovaná esej vrací čtenáře do období koronavirové pandemie a nutí jej k zamyšlení se nad jejím vlivem na vývoj společnosti. Pandemii autor představuje jako další dějinný zlom, který neodvratně změní podobu světa a s ním i evropské integrace, fungování demokracie na evropském kontinentu, ekonomických vztahů i chování jednotlivců. Autor v textu pokládá převapivé otázky k zamyšlení se nad událostmi, které jsme nedávno všichni zažívali na vlastní kůži. Přestože text vyšel již v roce 2020, Krastevovo porozumění společenské dynamice v dnešní perspektivě nevznívá nijak zastarale. Naopak působí jako zcela čerstvá analýza nedávné krize, která čtenáře vyzývá k aktuálnímu hodnocení stavu společnosti, jež si prošla vážnou nemocí.



Ivan Krastev je bulharský politolog a spisovatel žijící ve Vídni. Bezesporu patří mezi významné evropské myslitele. Ve svých knihách se soustředí primárně na vývoj Evropské unie, v té poslední s názvem Soumrak Evropy z roku 2017 se věnoval její podobě po brexitu. V recenzované esejí Už je zítra? aneb Jak pandemie mění Evropu si vytknul za cíl tematizovat vývoj evropské společnosti v kontextu globální pandemie covidu-19. Jeho zamyšlení nicméně nejsou evropsky specifické a neomezují se na palčivé otázky pouze uvnitř Unie. Vzhledem ke svému bulharskému původu a osobní zkušenosti s pandemií strávené právě v této východoevropské zemi autor nabízí pohled na společenskou dění a politický vývoj v Evropě i ve světě, který se může lišit od perspektivy západních komentátorů. V tomto ohledu se český čtenář může ke Krastevově analýze snaže vztáhnout.

Krátká esej čítající mezi úvodem a závěrem pouze dvě kapitoly nahlíží na koronavirovou krizi jako na zvláštní sociální experiment bez předem odhadnutelných výsledků. Autor ní analyzuje pandemii jako fenomén s dopady na fungování demokratických institucí, fenomén proměňující liberální demokracie a autoritativní režimy,

preferenci lidí ohledně jejich svobod či ochrany jejich soukromí. Kniha se nesnaží ani předpovídat budoucnost ani nezůstává v minulosti. Krastev svůj pohled staví na paradoxech spojených s koronavirovou krizí a poukazuje na její odlišnosti od těch předchozích. Text přináší ohromné množství podnětů pro zamyšlení se nad tím, čím jsme si vlastně prošli, ale také jakým směrem nás tato krize nasměrovala a jak se z ní poučit.

Autor si s popisem pandemické zkušenosti nebere servítky, když pandemická opatření připodobňuje k realizaci knižních dystopií Orwella, Huxleyho nebo Atwoodové, ať už šlo o uzavřené podniky, mobilní aplikace či registry v restauracích a kavárnách umožňující vládám sledovat každý náš pohyb, omezování svobody pohybu přes hranice či okresy, příškrčení ekonomických i občanských svobod a odsouvání demokratických mechanismů na druhou kolej pomocí nouzových stavů. Mnohdy přehnané metafory čtenáře nutí se zamyslet nad tím, zda v nich přesto neleží náznak reálného společenského nebezpečí. Jak jinak nazvat českou zkušenost: rok a půl odnětí svobody natvrdo za krádež pěti kusů pečiva ve světě miliardových daňových úniků?

Esej se prolíná téma nerovností různého druhu, které ke krizím neodmyslitelně patří. Každá krize vytváří poražené i vítěze. Stejně tak pandemie vždy rozevírají příjmové nůžky ve společnosti, přičemž výše příjmů byla také jedním z determinantů vyšší úmrtnosti na covid-19. Krastev ale nezůstává jen u úzkého ekonomického významu nerovnosti. Všimá si třeba i obratu v případě mezigeneračních nerovností, které byly před pandemií zdůrazňovány především v kontextu klimatické krize. Mladá generace vyzývala tu starší k solidaritě v zájmu zajištění budoucnosti. Covid-19 představoval násobně větší nebezpečí pro starší lidi, kteří tak naopak museli žádat mladší generaci, aby se omezila ve svém životním stylu v zájmu ochrany zdraví.

Autor shrnuje tuto zvláštní dobu v sedmi hlavních paradoxech, z nichž hned několik se váže ke globalizaci. Covid-19 odhalil temnou stránku propojení všech koutů světa migrací, cestovním ruchem

i obchodními vazbami, ale zároveň působil jako její hnací motor, když lidé na celém světě nakupovali stejné roušky a vyhlíželi stejné vakcíny, cítili stejné emoce. Přerušené dodavatelské řetězce, obchodní války o zdravotnický materiál a jiné nedostatkové zboží znovu podnítily proces ekonomické deglobalizace a národní strategické suverenity. Ta byla ale naopak doprovázena potřebou mezinárodní politické spolupráce, jež může vyústit dokonce v hlubší evropskou integraci. Brát globalizaci za danou se nevyplácí. Promýšlet a následně usměrňovat její vývoj však vyžaduje nadnárodní shodu, která je nejistá a v krizích nestabilní. Krastev ukazuje, jak globalizace vstupuje do všech oblastí našich životů a představuje zásadní, ale těžko uchopitelný fenomén moderního světa. Přitom varuje před nacionalistickými tendencemi, které se ale dva roky po jeho varování nezhmotnily.

Zvládnání pandemie bylo a bude spojené s důvěrou ve státní instituce a obecně schopný stát. Představitelé státních úřadů i vědeckých institucí dokola vysvětlovali principy šíření choroby, potřebu prevence a zdůvodňovali přijatá opatření. Vztah veřejnosti k expertům představoval důležitý článek v přenosu informací od vědeckého poznání k jídelním stolům domácností v karanténě. Je zřejmé, že nedůvěra v politiku, představa nefungující byrokracie a líných úředníků ke zvládnání pandemie v Česku nepřispěla a s novou vládou a novou krizí sledujeme pokračující propad důvěry. Žel, role institucí a expertů je v Krastevově esejí pouze okrajovým tématem, které by zasloužilo větší pozornost.

Pandemie vždy patřila mezi významná rizika ohrožení lidského zdraví v globálním rozměru. Americká Národní zpravodajská rada v roce 2004 předpovídala pandemii chřipky vyžadující omezování cestování a obchodu s pravděpodobností hraničící s jistotou. Česko mělo připravený pandemický plán z roku 2001 i strukturu krizového štábu pro koordinaci rychlé a strukturované reakce pro případ ohrožení země. Současná energetická a blížící se ekonomická krize však zas a znovu odhalují naši neschopnost takovým situacím čelit s adekvátní přípravou.

Jsme schopni se alespoň poučit? Závěr uprchlické krize způsobil kromě hlubokých příkopů mezi členskými státy i zakořenění představy nemožnosti uzavřít hranice. Během pandemie to žádný problém nebyl. Globální ekonomická krize zastihla Evropu nepřipravenou sdílet dluhy a uvolnit fiskální politiku. Pandemie naopak vedla k vytvoření společného evropského dluhu a uvolnění fiskálních pravidel patřilo k jednomu z prvních evropských opatření v reakci na krizi.

Během každé krize se chceme vracet před její vypuknutí. Zpátky do „normálu“. Nic takového ale neexistuje. Krize střídá krizi a naše společnost se spolu s nimi nenávratně mění. Ivan Krastev umožňuje se nad těmito změnami zamyslet a poučit se z minulosti. To ale neznamená, že nás zítra nemůže čekat další překvapení.

Ing. Jan Bittner (jan.bittner@vse.cz) je doktorandem na Fakultě podnikohospodářské Vysoké školy ekonomické v Praze (Faculty of Business Administration, Prague University of Economics and Business), nám. Winstona Churchilla 4, 130 67 Praha 3 – Žižkov, Česká republika, a družstevníkem v nakladatelství IDEA. Jako ekonom se věnuje otázce odměňování. Pracovně jej momentálně nejvíce vytěžuje péče na rodičovské „dovolené“.

Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR
a Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR vyhlašují

MP
SV

14. Týden
sociálních služeb

3.-9. 10. 22

Nejste
v tom sami

Partneři Týdne sociálních služeb ČR

Armáda spásy v České republice | Asociace veřejně prospěšných organizací ČR | Česká unie neslyšících | Diakonie ČCE | Hlavní město Praha | Jihočeský kraj | Jihomoravský kraj
Karlovarský kraj | Královéhradecký kraj | Liberecký kraj | Město Prachatice | Moravskoslezský kraj | Národní rada osob se zdravotním postižením ČR | Olomoucký kraj
Pardubický kraj | Plzeňský kraj | Slezská diakonie | Statutární město Ostrava | Středočeský kraj | Ústecký kraj | Unie zaměstnavatelských svazů ČR | Zlínský kraj

Mediální partneři

sociální služby | Listy sociální práce | FORUM sociální politiky | mmn | péče | sp | sociální práce | VZDELÁVÁNÍ | KONFERENCE | E | Z | Y | mošty | můžeš

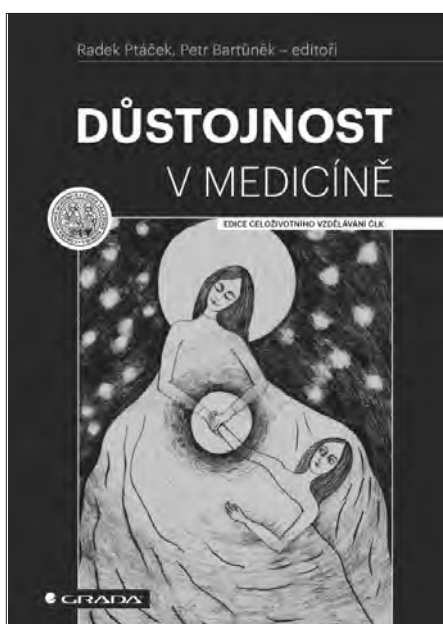
www.tyden-socialnich-sluzeb.cz

Důstojnost v medicíně

Jan Mertl

Ptáček, Radek – Bartůněk, Petr (eds.): Důstojnost v medicíně. Praha: Grada, 2022, 383 stran, ISBN 978-80-271-3411-3.

Hodnocená kniha se zabývá konceptem důstojnosti v medicíně na teoretické i praktické úrovni. Obsahuje definice používaných pojmů, ukazuje situaci v jednotlivých oborech medicíny a rozebírá specifické problémy s důstojností související. Jedná se o jedno z nejkompaktnějších děl české odborné literatury věnovaných tomuto tématu. Kniha mapuje typické situace spojené s lidskou důstojností a nevyhýbá se ani kontroverzním pohledům. Výrazné je také zohlednění historického a filozofického chápání pojmu důstojnosti, které dokládá, že již odedávna je významným tématem pro medicínu i další společenské vědy. Publikaci lze doporučit všem, které téma důstojnosti v medicíně oslovuje.



Lidská důstojnost je téma, na něž je potřeba klást důraz, neboť pokud to neděláme, snadno se stane, že v mnoha situacích, kde ji očekáváme nebo chceme mít, chybí. To si uvědomují velmi dobře také editoři knihy *Důstojnost v medicíně*, kteří předkládají čtenářům soubor esejů, úvah a rozborů tohoto tématu. Svoji koncepci jde pravděpodobně o jedno z nejkompaktnější pojetých děl zabývajících se důstojností pacientů, ale i zdravotníků a dalších lidí, kteří se ve zdravotnictví a kolem něj pohybují. Jako řada jiných konceptů v této oblasti, i zde je jasně vnímán rozdíl mezi ideálním a reálným stavem. Jinak vyjádřeno, v praxi je možné a také se vyskytuje leccos, ale to neoslabuje význam a smysl diskuse o tom, jak by měla důstojná pozice jednotlivých aktérů ve zdravotnictví vypadat, proč je podstatné se jí věnovat a jaká pravidla a principy by měly být respektovány při nastavení procesu a způsobů péče ve zdravotnictví.

Publikace je rozdělena do tří hlavních částí, teoretického úvodu, sond do klinické praxe jednotlivých oborů a speciálních témat zabývajících se pokročilými problémy s konceptem důstojnosti souvisejícími. Toto členění je z hlediska tématu funkční a vyhovující, a zároveň ukazuje, jak je vhodné s takovýmto obecným tématem pracovat.

Jedna věc jsou tedy definice a vymezení pojmu v celé jeho šíři, další je jeho využití v diferencovaných podmínkách klinické praxe. A pak se ještě vynořují složité otázky, které je vhodné prezentovat až poté, kdy už víme, o co jde a do jakých situací se v souvislosti s lidskou důstojností v medicíně dostáváme.

Na zpracování knihy se podílelo vskutku široké spektrum autorů; o to náročnější roli měli editoři knihy, protože seřadit jednotlivé vstupy a koordinovat činnost takto obsáhlého autorského týmu musí být velice nesnadné. Zároveň to ukazuje, že téma důstojnosti v medicíně tak či onak oslovuje většinu lidí, kteří mají se zdravotnictvím profesně něco společného. Je to zřejmě tím, že kontakt s pacienty sám o sobě tyto otázky nastoluje, a že pokud v určitých případech není dosaženo předpokládané nebo žádoucí úrovně důstojnosti, zanechává to určité stopy a pobídku danou věc či úkon dělat lépe. To je ovšem poměrně obtížné, protože důstojná péče a pozice pacienta je jak výsledkem správně aplikovaných a odborně správných postupů, tak i dostupných zdrojů – lidských i finančních. A pokud tyto zdroje chybí, tak rozbor problému důstojnosti vyústí primárně v konstatování toho, že je sice žádoucí ji dosahovat, ale vzhledem k okolnostem je to málo reálné. Jinak formulováno: v některých případech leží rezervy ohledně důstojnosti v medicíně ve zdravotnictví samotném, ale v mnoha jiných případech je to čistě otázka dostupných zdrojů a jejich alokace s cílem a ve prospěch posílení důstojnosti jednotlivých aktérů. Navíc k tomu přistupuje fakt, že dosahování důstojnosti musí vycházet ze skutečného, rutinního nastavení systému a přístupu zdravotníků, předstírání nebo křečovitá snaha o „důstojné efekty“ mívá zhusta kontraproduktivní efekt (s. 316).

Zajímavé je také to, že problematiku důstojnosti lze najít ve většině situací ve zdravotnictví – samotná podstata interakce s pacientem totiž obsahuje prvky, které ji při nesprávném provedení narušují. To je jedním ze specifík zdravotní péče a v praxi se tudíž, i když to může být náročné až únavné, musí na úrovni důstojnosti trvale myslet. To je pochopitelně výzvou především pro zdravotníky, u nichž to zase může vést k výskytu syndromu vyhoření, protože trvale

usilovat o něco, co může snadno zmizet nebo se nenaplnit, je obtížné. Konkrétní úroveň důstojnosti v medicíně je tak výsledkem fungování celého zdravotnického systému. V čase, natož pak v jednotlivých případech, tato úroveň může kolísat. Proto je důležité s ní dobře zacházet a jako řada dalších obecných konceptů tohoto typu má charakter imperativu – tedy něčeho, co považujeme u sebe i u druhých za žádoucí, ale současně závisí na našem jednání, zda a do jaké míry to bude naplněno.

Hodnocená publikace je zpracována pečlivě. Je vidět, že autoři mají zkušenosti s publikačními aktivitami, text je logicky členěný a dobře srozumitelný. Průběžně jsou podávány definice důležitých pojmů a konceptů, s nimiž se v jednotlivých kapitolách dále pracuje. Podložení odkazy k odborné literatuře je rovněž velmi dobré. I když heterogenita jednotlivých oborů a přístupů je značná, podařilo se udržet zaměření knihy na její ústřední téma. V některých kapitolách by možná prospělo často hluboké teoretické konstrukce písemného textu vykládat také pomocí grafických schémat.

Předloženou publikaci tak lze doporučit všem, které téma důstojnosti v medicíně oslovuje. Paradoxně může být zajímavá i pro ty, kterým se adekvátně důstojného zacházení nedostalo: jednak si ověří, že jejich potřeba důstojnosti je zcela legitimní a uznávaným fenoménem, jednak mohou snáze pochopit, že v praktické medicíně je to s dosahováním důstojnosti pro pacienty leckdy složité. Současně z knihy vyplývá, že když budeme důstojnost dobře chápat a starat se o to, aby se v medicíně i každodenním chodu zdravotnických zařízení adekvátně vyskytovala, tak ji tam budeme nalézat stále častěji. Lze konstatovat, že k tomuto procesu kniha výrazně přispívá.

Doc. Ing. Jan Mertl, Ph.D.

(jan.mertl@outlook.com) absolvoval doktorské studium na Národohospodářské fakultě VŠE v Praze u prof. Krebse. Nyní je docentem v oboru hospodářská politika na katedře financí Vysoké školy finanční a správní (Department of Finance, University of Finance and Administration), Estonská 500, 101 00 Praha 10. Odborně se věnuje sociálnímu zabezpečení, veřejným financím a zdravotní politice.

Předsednická konference na vysoké úrovni na téma podpory dětí v kontextu Záruky pro děti

Gabriela Lazárková – Alexandra Lacinová – Miroslava Šircová

Zpráva přibližuje předsednickou konferenci na vysoké úrovni na téma podpory dětí v kontextu evropské Záruky pro děti (High Level Presidency Conference on Child Support in the Context of the Child Guarantee). Autorky zprávy přibližují jednotlivé konferenční panely a vyzdvihují, že se diskutující shodli na důležitosti podpory Záruky pro děti, kterou pokládají za společný úkol všech členských států EU na cestě k prevenci sociálního vyloučení dětí a zajištění rovného přístupu dětí ke klíčovým službám. Vystupující za klíčové nástroje této agendy považovali důraz na součinnost aktérů na všech úrovních, průběžný sběr a vyhodnocování dat, inkluzivní a multidisciplinární přístup, sdílení příkladů dobré praxe i chyb. V neposlední řadě účastníci konference upozorňovali na význam vyčlenění dostatečných finančních zdrojů a jejich efektivní využití.

Ve dnech 7. a 8. července 2022 se v Kongresovém centru v Praze jako součást českého předsednictví Radě EU uskutečnila předsednická konference na vysoké úrovni na téma podpory dětí v kontextu evropské Záruky pro děti (High Level Presidency Conference on Child Support in the Context of the Child Guarantee). Záruku pro děti schválila Rada EU dne 15. června 2021. Záruka navazuje na akční plán Evropského pilíře sociálních práv, který si stanovil cíl snížit do roku 2030 počet osob ohrožených chudobou nebo vyloučením o 15 milionů, z toho o 5 milionů dětí.

Záruka pro děti si klade za cíl zajistit každému evropskému dítěti přístup k pěti základním službám – bezplatné zdravotní péči, vzdělávání, předškolnímu vzdělávání a péči, důstojnému bydlení a odpovídající výživě. Přijetím Záruky pro děti se všechny členské země EU zavázaly zpracovat národní akční plány k naplnění této iniciativy.

Konference se konala s cílem vést srozumitelnou a otevřenou diskusi a sdílet dobrou praxi mezi čelnými představiteli členských států, institucí EU a neziskových organizací. Záměrem bylo rovněž rozvíjet participaci samotných dětí a mladých dospělých. Mezi hlavní témata konference patřil význam vzdělávání v boji s chudobou, spoluúčast dětí na rozhodovacích procesech, role regionů a neziskových organizací v podpoře rodin s dětmi, indikátory a způsoby měření dětské chudoby. Dále byla pozornost věnována současným demografickým a společenským trendům a v neposlední řadě také národním akčním plánům, kterými budou členské země Záruku pro děti uvádět do praxe.

Dvoudenní konferenci zahájil místopředseda vlády a ministr práce a sociálních věcí Marian Jurečka, který zdůraznil důležitost tématu ochrany ohrožených dětí a deklaroval, že Záruka pro děti bude sloužit jako základní rámec řešení tématu dětské chudoby. V úvodním panelu dále vystoupila Dubravka Šuica, místopředsedkyně Evropské komise, která ve svém vystoupení akcentovala důležitost sociálně-právní ochrany dětí z Ukrajiny. Dále upozornila, že je nezbytné věnovat dostatečnou pozornost dalším specifickým skupinám, jako jsou například děti

migrantů, děti v neúplných rodinách či děti se zdravotním postižením. K počáteční diskusi se rovněž připojila Signe Riisalo, ministryně sociální ochrany Estonska, Michael Falzon, ministr pro sociální politiku a práva dětí Malty, a Nicolas Schmit, evropský komisař pro pracovní místa a sociální práva.

Následoval první diskusní panel zaměřený na téma vzdělávání coby cestě k integraci a narušení kruhu chudoby. Panelisté debatovali o významu inkluzivního přístupu, prevence segregace ve vzdělávání a investice do vzdělávání. Vzhledem k tomu, že vzdělání souvisí se sociálním statusem rodiny, je dle řečníků potřebné zvyšovat mj. finanční gramotnost rodin a mladých lidí. Druhý panel k tématu participace dětí na rozhodovacích procesech se konal za přímé účasti dětí a mladých dospělých, kteří diskutovali o svém zapojení prostřednictvím parlamentů dětí a mládeže různých úrovní, studentských sněmů či neziskových organizací. Panel poskytl mimořádnou příležitost sdílení mezigeneračních pohledů a zkušeností. Účastníci tohoto panelu se shodli, že vlády musí rozvíjet smysluplný dialog s dětmi a mladými lidmi. První den konference zakončily příspěvky vybraných členských zemí Evropské unie k tématu národních akčních plánů jakožto prostředku k odstranění sociálního znevýhodnění. O své zkušenosti se v diskusi podělila Signe Riisalo, ministryně sociální ochrany Estonska, Lucia Losoviz Adani, generální ředitelka pro práva dětí a mládeže ze španělského Ministerstva sociálních práv a Agendy 2030; dále zde vystoupili Juraj Káčer, státní tajemník z Ministerstva práce, sociálních věcí a rodiny ze Slovenska, a Ylva Sperlingová, ředitelka evropské pobočky neziskové organizace Save the Children.

Druhý den konference se uskutečnil diskusní panel k tématu podpory rodin na úrovni měst, obcí, regionů a neziskových organizací. Seskupení neziskových organizací v oblasti podpory rodin hrají dle panelistů klíčovou roli v souvislosti s poskytováním služeb, prevencí odebrání dětí, poradenstvím, komplexní pomocí rodinám s nízkými příjmy či znevýhodněním, a především při nastavování komplexního přístupu k dětem z pohledu tzv. well-beingu.

Důležitého aktéra v oblasti plnění Záruky pro děti představuje rovněž samospráva. Obce a kraje disponují účinnými a konkrétními nástroji na podporu rodin. Diskutující vyzdvihli rovněž princip subsidiarity, tedy zásadu, že k rozhodování ve veřejných záležitostech by mělo docházet na co nejnižší úrovni veřejné správy. Současně probíhající panel k otázce dětské chudoby se zaměřil na ukazatele dětské chudoby a opatření k jejímu odstraňování. Panelu se zúčastnili zástupci evropských i českých neziskových organizací a dále Massimiliano Mascherini, vedoucí oddělení pro sociální politiku z Eurofondu, a Charlotte Sachse z Ministerstva práce, sociálních věcí zdravotnictví a ochrany spotřebitele Rakouska.

Závěrečný panel konference se věnoval tématu podpory rodin s dětmi v měnící se společnosti. Ve 21. století se setkáváme s nižší sňatečností, vysokou rozvodovostí, nízkou porodností, rozvolněnými formami partnerství či prodlužováním průměrné délky života. V kontextu těchto změn lze dle panelistů očekávat větší rozmanitost rodinných modelů a forem podpory. Mezi řečníky panovala shoda na nutné změně paradigmatu v otázce státní finanční podpory dětí, kterou by měla společnost chápat jako investici do budoucna, nikoliv pouze jako výdaj.

Předsednická konference pořádaná Ministerstvem práce a sociálních věcí za účasti širokého spektra českých i zahraničních hostů přinesla řadu cenných podnětů. Diskutující se shodli na důležitosti podpory Záruky pro děti, kterou vidí jako společný úkol všech členských států na cestě k prevenci sociálního vyloučení dětí a zajištění rovného přístupu dětí ke klíčovým službám. Během jednotlivých panelů se hovořilo o několika možných nástrojích k dosažení tohoto cíle. Vystupující za klíčové považovali důraz na součinnost aktérů na všech úrovních, průběžný sběr a vyhodnocování dat, inkluzivní a multidisciplinární přístup, sdílení příkladů dobré praxe i chyb a vzájemné poučení se z nich. V neposlední řadě byl vyzdvížen význam vyčlenění dostatečných finančních zdrojů a jejich efektivní využití.

- 1 Dále pouze „Záruka pro děti“.
- 2 Srov. European Commission: European Child Guarantee. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1428&langId=en>.
- 3 Sven Iversen, viceprezident COFACE; Renato Cursi, výkonný tajemník Don Bosco International; Ingrid Johansenová, ředitelka SOS Children's Villages International, Social Platform.
- 4 Šimon Duda, zástupce předsedy Středoškolského sněmu; Jan Pavelka, peer consultant, člen poradního orgánu, LUMOS; Kristýna Seinerová, členka předsednictva Národního parlamentu dětí a mládeže ČR, NPDM ČR; Viet Anh Tran, člen Rady NPDM

Mgr. Gabriela Lazárková (gabriela.lazarkova@mpsv.cz) je odbornou poradkyní pro cílovou skupinu v rámci projektu „Koordinační opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů“ Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (Ministry of Labour and Social Affairs), Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2.

- 5 ČR; Eliška Petrusová, členka poradního orgánu mládeže, LUMOS.
- 6 Klára Laurenčíková, vládní zmocněnkyně pro lidská práva; Katarína Ivankovič Kneževićová, ředitelka odboru sociálních práv a sociálního začleňování, EK; Marie-Louise Coleiro Preca, předsedkyně Eurochild; Iris Abraham, poradce pro komunikaci a základní práva, kabinet místopředsedkyně EK Dubravky Šuici.
- 6 Franca Locati, hlavní poradkyně pro sociální záležitosti, město Milán; Jolien Potemans, Národní advokátní poradce, SOS dětské vesničky, Belgie; Dorota Sienkiewicz, Senior Policy Coordinator, EuroHealth

Mgr. Alexandra Lacinová (alexandra.lacinova@mpsv.cz) pracuje na oddělení koncepce rodinné politiky a služeb péče o děti na odboru rodinné politiky a ochrany práv dětí Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (Ministry of Labour and Social Affairs), Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2. Zaměřuje se na téma dětských skupin.

- hNet; Vincenzo Bassi, prezident, Federation of Catholic Family Associations in Europe; Dalma Fabianová, Feantsa Women; Zdislava Odstrčilová, náměstkyně ministra, Ministerstvo práce a sociálních věcí.
- 7 Jan Milota, IQ Roma servis; Kamila Šaffková, Women for Women, poradkyně pro rodiny, mediátorka; Shannon Pfohmanová, Caritas, ředitelka pro politiku a podporu; Pamela Dale, UNICEF, Regional Advisor, Social Policy.
- 8 Dragos Pislaru, předseda výboru EP pro zaměstnanost (EMPL); Monika Navickiene, ministryně sociálních věcí a práce, Litva; Afshan Khan, ředitelka ECARO, UNICEF; Charlotte Caubel, státní tajemnice pro ochranu dětí, Francie.

Mgr. Miroslava Šircová (miroslava.sircova@mpsv.cz) je referentkou na odboru rodinné politiky a ochrany práv dětí, v minulosti pracovala v projektu 22 % K ROVNOSTI, Rovná odměna Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (Ministry of Labour and Social Affairs), Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2.

Nekrolog za doc. PhDr. Oldřicha Matouška



Dne 3. srpna 2022 zemřel doc. PhDr. Oldřich Matoušek, přední postava rozvoje a profesionalizace české sociální práce po obnovení oborového vzdělávání na vysokých školách po roce 1989, poctivý akademik, loajální pracovník a velkorysý kolega.

Během svého života nasbíral bohaté profesní zkušenosti, které vždy nesmírně dovedně přenášel do teorie a praxe sociální práce. Pracoval jako klinický psycholog na psychiatrii, a to převážně v oblasti manželské a rodinné terapie, později jako vedoucí Denního psychiatrického sanatoria. Zabýval se výzkumem efektivity režimové léčby psychiatrických pacientů, metodikou návštěvy v rodinách, psychoterapií skupin, manželství a rodin. Roku 1992 založil neziskovou organizaci pro pomoc rizikové mládeži LATA. V r. 1996 se prací „Rodina jako instituce a vztahová síť“ habilitoval na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy. V letech 2000–2010 byl vedoucím katedry sociální práce a dlouhá leta také garantem studijního programu.

V posledních letech svého profesního života se intenzivně zabýval otázkami profesionalizace oboru, profesní způsobilosti sociálních pracovníků a identitou sociální práce. Jeho celoživotní dílo provázela bohatá bibliografie, která vytvořila rozsáhlou platformu literárních pramenů české sociální práce.

Ztráta doc. Matouška pro obor a jeho domovské pracoviště – Katedru sociální práce Filozofické fakulty UK – je nezměrná. Rodině a všem blízkým osobám tímto vyjadřujeme hlubokou soustrast.

PhDr. Kateřina Šámalová, Ph.D.
vedoucí Katedry sociální práce Filozofické fakulty UK

School fees as a factor in the instability of kindergarten funding during the pandemic

The paper examines the compensation of tuition fees for Czech kindergartens (N = 1,080) during the first wave of the pandemic (spring 2020). It also analyses unpaid school fees for September and October 2020 (the second wave of Covid-19). The results revealed that due to quarantine closures the parameters of the multi-source financing of kindergartens exerted a negative impact on the multi-source financial model, which forms the basis of the management of kindergartens in the Czech decentralised regional education system. The willingness (or not) of the relevant authorities to compensate for unpaid school fees for the period of the local quarantine closure of kindergartens (or certain classes) highlighted regional inequalities in terms of the financing of preschool education during the Covid-19 pandemic.

The well-being of kindergarten principals during the Covid-19 pandemic

The article analyses the various external factors of the quality of working life that exerted an impact on the subjectively perceived well-being and job satisfaction of kindergarten principals in the first year of the Covid-19 pandemic in the Czech Republic. Data (N = 1,080) obtained from the Economic and personnel management of kindergartens during the covid-19 pandemic research project was used for the analysis. An integrated approach to the analysis of both the quantitative and qualitative data was applied to answering the various questions with the aim of capturing both the importance and variety of the conditions that influenced the subjective assessment of well-being in autumn 2020. The factors that negatively affected the well-being of kindergarten principals included their overwhelming workload and difficulties with communication within a decentralised management system. Internal ethical struggles resulting from the desire of principals to protect their own health and the health of their employees, while at the same time fulfilling their professional responsibilities towards both children and families, also contributed to the problem.

The first „Contemporary Czech Family” research data to become freely available in the data archive

The report presents new data provided from the Contemporary Czech Family research project, which forms part of the international Generations and Gender Survey (GGS). The data is now freely available in the project's data archive for the needs of the wider professional public. The author of the report expresses her belief that the data sets will be used widely by both the Czech and international professional communities, and that they will provide important information for the further development of Czech family and social policy within the context of detailed national and broader international comparative analyses.

Innovation in socially responsible businesses during the Covid-19 pandemic

The authors examined social enterprises with various legal forms that meet the requirements of socially responsible businesses. They investigated whether the changes introduced concerning employees in the Covid-19 period could be perceived as innovational or not. The research results confirmed that differences are evident in terms of the understanding of social innovation between social enterprises in the private sector (commercial companies and cooperatives) and social enterprises in the non-profit private sector (associations, public benefit societies, institutes, church organisations).

The new spirit of capitalism

The article addresses the now classic analysis of what Luc Boltanski and Eve Chiapello termed the third spirit of capitalism. Jan Keller presents their study, which analyses

the extent to which the structure of companies changes as a result of the financialisation of the economy, what effects this change has on management theories and how it manifests itself in the practical position of employees. At the same time, they demonstrate the sense in which the functioning of companies was inspired by the ideas of the late 1960s and to what extent the criticism of capitalism at that time was used to increase the profits of owners and shareholders. In conclusion, Luc Boltanski and Eve Chiapello consider what the concept of exploitation should be replaced with in order to render it applicable from the networked organisation of production viewpoint and for workers who are facing the pressures of a globalised economy.

Review of the essay „Is it tomorrow yet? Paradoxes of the Pandemic” – Krastev, Ivan: Už je zítra? aneb Jak pandemie mění Evropu. Praha: Karolinum, 2020, 58 pages, ISBN 978-80-246-4647-3.

The reviewed essay returns the reader to the period of the coronavirus pandemic and forces him/her to consider its influence on the development of society. The author presents the pandemic as a turning point in history that will inevitably change the shape of the world and, with it, European integration, the functioning of democracy on the European continent, economic relations and the behaviour of individuals. The author poses some surprising questions aimed at reflecting on the events that we all recently experienced first-hand. Although the text was published as early as in 2020, Krastev's understanding of social dynamics does not seem outdated from today's perspective. On the contrary, it presents a completely fresh analysis of the recent crisis, which provides the reader with a completely up-to-date assessment of the state of society after experiencing a serious pandemic.

Review of the book „Dignity in Medicine” – Ptáček, Radek and Bartůněk, Petr (eds.): Důstojnost v medicíně. Praha: Grada, 2022, 383 pages, ISBN 978-80-271-3411-3.

The reviewed book addresses the concept of dignity in medicine at both the theoretical and practical levels. It contains definitions of the terms used, highlights the situation in various fields of medicine and analyses specific problems related to dignity. It is one of the most complex works of Czech professional literature dedicated to this topic to be published to date. The book describes typical situations related to human dignity and does not try to avoid controversial points of view. The consideration of the historical and philosophical understanding of the concept of dignity, which demonstrates that this factor has long been an important topic for medicine and other social sciences, is also of significance. The publication can be recommended to anyone that is interested in the topic of dignity in medicine.

High Level Presidency Conference on Child Support in the Context of the Child Guarantee

The report describes the High Level Presidency Conference on Child Support in the Context of the Child Guarantee (Prague, 7–8 July 2022). The authors of the report describe the various conference panels and highlight that the participants agreed on the importance of supporting the Child Guarantee, which they consider a joint responsibility of all EU member states with respect to preventing the social exclusion of children and ensuring the equal access of children to key services. The various speakers emphasised the cooperation of the respective actors at all levels, the continuous collection and evaluation of the relevant data, the importance of an inclusive and multidisciplinary approach and the sharing of examples of good practice and mistakes as the key tools of this agenda. Last but not least, the conference participants drew attention to the importance of allocating sufficient financial resources to this area and the effective use thereof.

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 předemných 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 oblasti 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.

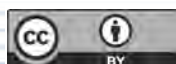
Kontakt

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

FÓRUM sociální politiky



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



MK ČR E 17566
ISSN 1802-5854 print, 1803-7488 online
Cena: 80 Kč