

5



FÓRUM ODBORNÝ RECENZOVANÝ ČASOPIS
sociální politiky

dvouměsíčník/ročník 12

2018

Editorial	1	Sociokulturní přístup managementu k etickému podnikání	18
Recenzované stati, studie, úvahy a analýzy		Příspěvky od Úřadu práce pro osoby samostatně výdělečně činné v roce 2018	25
Jeden den v životě pečovatelky: placená péče o seniory perspektivou pečujících Tereza Hronová, Adéla Souralová	2	Informační servis čtenářům	
Vliv počtu nezaopatřených dětí na rozsah a cenu poskytovaných rekvalifikačních kurzů v Jihomoravském kraji Jiří Vyhlídal, Blanka Plasová	9	13. mezinárodní výzkumná konference o bezdomovectví	28
Poznatky z praxe		Domácí péče v Evropě (WHO)	29
Evropský pilíř sociálních práv	16	Z domácího tisku	32
		Ze zahraničního tisku	32

Editorial	1	Socio-cultural management approach to the conducting of ethical business	18
Reviewed articles, studies, essays and analyses		Contributions from the Labour Office for self-employed persons in 2018	25
A day in the life of care providers: paid care for the elderly from the perspective of carers Tereza Hronová, Adéla Souralová	2	Information service for readers	
The influence of the number of dependent children on the range and price of requalification courses provided in the South Moravian Region Jiří Vyhlídal, Blanka Plasová	9	13th International Research Conference on Homelessness	28
Findings from practice		Home care in Europe (WHO)	29
European Pillar of Social Rights	16	From the domestic press	32
		From the foreign press	32

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

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

Informace pro autory

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

Formální požadavky

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

Více na: www.vupsv.cz

FÓRUM sociální politiky

odborný recenzovaný časopis

5/2018

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

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

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

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

Prodej za hotové:
Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.
Dělnická 213/12, 170 00 Praha 7 - Holešovice

Cena jednotlivého čísla: 60 Kč

Vychází: 6krát ročně

Dáno do tisku: 12. 10. 2018

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

Redakční rada:

Doc. Ing. Ladislav Průša, CSc. (předseda - VÚPSV)
Doc. Ing. Marie Dohnalová, CSc. (FHS UK)
Doc. JUDr. Iva Chvátalová, CSc. (MUP, o. p. s., VŠE)
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)
Prof. Ing. Eva Rievajová, Ph.D. (EU Bratislava)
Prof. PhDr. Tomáš Sirovátka, CSc. (MU)
Prof. Ing. Jaroslav Vostatek, CSc. (VŠFS)

Milé čtenářky, milí čtenáři,

opět uplynuly dva měsíce a já si dovoluji oslovit Vás s dalším číslem našeho časopisu, a to podzimním, v letošním roce už předposledním. Počasí je pochopitelně úplně jiné než v letních měsících, je chladno, občas prší, fouká, ale některé dny se povedou a jsou krásné, slunečné, vonící houbami. Snad těch hezkých teplých dní babího léta ještě pár bude, takže budeme moci vyrazit do přírody pěšky nebo na kole a radovat se třeba z toho, že nám nebude vedro jako v červenci. A i když se dny krátí a je dříve tma, aspoň máme víc času na zvelebování našich domů, bytů a chaloupek, na povídání s našimi milými a taky na čtení. Kromě napínavých knížek můžete sáhnout i po našem časopisu. A co v novém čísle najdete? Tady je naše nabídka.

První článek v recenzované části se jmenuje „Jeden den v životě pečovatelky: placená péče o seniory perspektivou pečujících“. Otázka péče o seniory je v poslední době jednou z nejdiskutovanějších. Demografické změny nejen u nás iniciují otázku „Kdo se postará?“. Cílem článku je poskytnout vzhled do privátního sektoru péče o seniory a odpovědět na následující otázky: Jak chápou pečovatelky o seniory svou roli? Jak chápou péči, kterou poskytují? Autorky sledovaly poskytování péče z perspektivy těch, které tuto péči poskytují. Chtěly zprostředkovat povahu terénní pečovatelské péče jako poměrně nové služby v oblasti sociálních služeb, a to formou etnografické reflexe. Autorky se v článku zaměřily zejména na denní rutinu terénních pečovatelek, specifika této činnosti z perspektivy poskytované služby, z hlediska vztahu mezi klienty a pečovatelkami a také očima zúčastněného pozorovatele.

V druhém recenzovaném článku s názvem „Vliv počtu nezaopatřených dětí na rozsah a cenu poskytovaných rekvalifikačních kurzů v Jihomoravském kraji“ se autoři věnují problematice aktivní politiky zaměstnanosti. Ta je v České republice hodnocena z nejrůznějších hledisek a příspěvek nabízí pohled na rekvalifikační kurzy v Jihomoravském kraji zaměřený na rozdíly mezi muži a ženami, i s ohledem na jejich pečovatelské závazky. Sesbíraná data byla zpracována podle dvou základních ukazatelů: dle rozsahu a dle ceny kurzu. Analýza rekvalifikačních kurzů genderovou optikou pak indikovala rozdíly, které mohou ženy na trhu práce znevýhodňovat. Výsledky naznačují, že program rekvalifikačních kurzů není implementován způsobem, který by zaručoval všem uchazečům a uchazečkám rovné zacházení.

Rubrika Poznatky z praxe začíná článkem informujícím o Evropském pilíři sociálních práv. Evropská unie při volbě nové Evropské komise a volbě nového předsedy v roce 2014 stála na jednom z mezníků, jakým způsobem bude do budoucna pokračovat ve své integraci a práci směrem k občanům. Předseda Jean Claude Juncker ve svém projevu u Unie předneseném v Evropském parlamentu dne 9. 9. 2015 ve vztahu k budoucnosti EU mimo jiné vyzdvíhal sociální aspekt a sociální dopad všech reforem, nejen jejich fiskální udržitelnost. Prohlásil, že je zastáncem sociálního tržního hospodářství a oznámil plánovanou iniciativu evropského pilíře sociálních práv. Tato iniciativa byla a je součástí úsilí Evropské komise o vytvoření hlubší a spravedlivější hospodářské a měnové unie.

Další článek této rubriky má název „Sociokulturní přístup managementu k etickému podnikání“. Autor se v článku věnuje tématu přístupu managementu k etickému podnikání. Etika v podnikání je v současné době velmi důležité téma, přičemž i zákazníci si začínají všimnout toho, jakým způsobem společnosti realizují svoji společenskou odpovědnost a etický přístup se stává jedním z faktorů úspěšnosti podniků.

Poslední článek rubriky informuje o příspěvcích, které od začátku letošního roku hradí Úřad práce osobám samostatně výdělečně činným.

Rubrika Informační servis čtenářům přináší zprávu ze 13. mezinárodní výzkumné konference o bezdomovectví a náhled do zprávy WHO Domácí péče v Evropě. Na závěr přinášíme jako obvykle informace z domácího a zahraničního tisku.

Moji milí, děkuji Vám za Vaši přízeň, mějte se dobře, ať se Vám vyhýbají podzimní splíny a těším se na setkání s Vámi u posledního letošního čísla!

Vaše Hana Roztočilová
šéfredaktorka

Jeden den v životě pečovatelky: placená péče o seniory perspektivou pečujících

Tereza Hronová, Adéla Souralová

Abstrakt

Otázka péče o seniory se stává jedním ze společenských témat. Demografické proměny české společnosti přinášejí také zde do popředí otázku „Kdo se postará?“. Cílem této stati je poskytnout vhléd do privátního sektoru péče o seniory a odpovědět na následující otázky: Jak chápou pečovatelky o seniory svou roli? Jak chápou péči, kterou poskytují? Naším cílem zde je sledovat poskytování péče z perspektivy těch, které tuto péči poskytují. Chceme tímto zprostředkovat povahu terénní pečovatelské péče jako poměrně nové služby v oblasti sociálních služeb, to vše formou etnografické reflexe. Zaměříme se na denní rutinu terénních pečovatelek, specifika této činnosti z perspektivy poskytované služby, z hlediska vztahu mezi klienty a pečovatelkami a také očima zúčastněného pozorovatele. Náš text vychází z etnografického výzkumu, který zahrnoval zúčastněné pozorování a neformální rozhovory s pečovatelkami i pečujícími.

Klíčová slova: péče o seniory, placená péče, vztah pečovatelky a klienta, role pečovatelky

Abstract

Elder care becomes one of the current social and politic issues. The demographic changes in the Czech society put forward the question "Who will care?". The aim of this article is to investigate the private sector with social elder care. We want to answer following questions: How do the care workers understand their role? How do they make sense of the care they provide? Our aim is to explore the provision of the elder care from the perspective of care workers. We effort to mediate the nature of the daily social elder care. We draw upon the ethnographic research that included the participant observation and non-formal interviews with care workers and care receivers.

Keywords: elder care, paid care, caring relations, role of care worker

Úvod

Péče o seniory se stává často skloňovaným tématem snad ve všech současných společnostech. Konkrétní způsoby organizace péče, včetně toho, kdo je dominantním aktérem na tomto poli (péče rodinná nebo nerodinná, individuální nebo institucionální) se liší dle typů sociálních států i podle obecného klimatu ve společnosti. Např. v té české panuje přesvědčení, že o seniory by se měli postarat jejich potomci. Tento názor přetrvává i přes proměny, které v poslední dekádě přinesla změna zákona o sociálních službách, a které měly znamenat posun k deinstitucionalizaci péče o seniory (Kubalčíková a Havlíková, 2016). Potomci se pak ocitají v situaci, kterou trefně vystihuje termín „sendvičová generace“, tedy generace, která je zodpovědná jak za péči o své děti, tak o své rodiče (Souralová a kol., 2017). Právě v tomto kontextu se pak mezi poskytovateli péče o seniory objevují soukromé agentury nabízející péči přímo v domácnostech pečujících (Hronová, 2017). Předkládaný text se zaměřuje na pečovatelky, které poskytují placenou péči v domovech svých klientů a klientek. Zajímá nás jejich perspektiva a jejich chápání poskytované péče, jejich role v životě seniorů a jejich hodnocení této činnosti.

Ve stati bychom rádi přinesli odpovědi na otázky, jak chápou pečovatelky svou roli a jak chápou péči, kterou poskytují. Cílem článku je zprostředkovat povahu terénní pečovatelské péče, a to formou etnografické reflexe. Zaměřily jsme se na denní rutinu terénních pečovatelek, speci-

fika této činnosti z perspektivy poskytované služby i z hlediska vztahu mezi klienty a pečovatelkami. Ukážeme například to, v jakém prostředí pečovatelky pečují, o koho se starají, co dělají navíc mimo své povinnosti, co navíc by naopak ocenily, s čím se potýkají během dne. Naším cílem tedy je ukázat, jak vypadá jeden den v životě terénní pečovatelky o seniory.

Kam směřuje péče o seniory v České republice?

Najímat si pečovatelku na pravidelnou péči či obecně platit za službu péče o seniory není zatím v České republice považováno za běžnou a rozšířenou praxi (Jeřábek, 2009). Podle odhadu až 80 % péče o seniory je vykonáváno rodinnými příslušníky (Sowa, 2010). Hlavním důvodem je fakt, že péče o seniory je v povědomí většiny populace stále zafixovaná jako „rodinná záležitost“, což dokládá i vysoká míra mezigenerační solidarity v České republice (Možný, 2004). Rodinní příslušníci jako skupina stále dominují potenciálnímu žebříčku poskytovatelů péče v naší společnosti (Jeřábek 2013, Dudová, 2015). Tento potenciální předpoklad má však dvě rýhy. Jednou z nich je skutečnost, že vysoká míra solidarity nemusí nutně vyvérat z vnitřního přesvědčení rodinných příslušníků, ale spíše z jakési setrvačnosti a stereotypu, kdy si navykli na to, že situace nebo společnost si jejich účast na péči o seniory žádají (Sýkorová, 2007). Druhou problematickou oblastí je tlak, kterým generace padesátníků čelí. Tato „sendvičová generace“ se musí potýkat nejen s péčí

o dosud nezletilé děti, ale také již s péčí o nemohoucí rodiče. Pravidelnost druhé péče jim pak často komplikuje geografická vzdálenost mezi domovy jejich a jejich starých rodičů (Dudová, 2015) a také nároky kladené na setrvání v pracovním procesu, které jim neumožňují trávit péči o své rodiče tolik času, kolik by potřebovali. Mimo rodinu se však o seniory může starat stát, trh a jiné dobrovolnické organizace (Stark, 2005). Pokud jde o druhého zmíněného aktéra - tedy trh - dosavadní studie ukazují, že placená individuální péče zaujímá „jen“ asi 3 % veškeré péče poskytované seniorům (Sowa, 2010, Pfeiferová et al., 2013). Vzhledem k výše popsaným trendům lze však očekávat, že rodinná péče nebude schopna péči o seniory sto procentně pokrýt a podíl nerodinné, a tedy placené péče, bude narůstat.

Spolu s tím, jak trend stárnutí populace nabývá na vážnosti, rezonuje také otázka, kdo se o starší a nemohoucí postará. V kontextu jednoduché matematiky, kdy počet těch, kteří péči potřebují, pomalu převyšuje potenciální poskytovatele péče, začalo být před pár lety jasné, že péče musí být mimo rodinnou sféru řešena i na úrovni veřejné a komunitní (Hrozenská, Dvořáčková, 2013). Kromě rodinných příslušníků se tak do péče o seniory stále více zapojuje stát a komunitní organizace. Ruku v ruce s rostoucím postmodernismem se však ukazuje, že ani komunitní sféra a institucionální zařízení pro seniory nejsou dostatečnými partnery pro stárnutí, jaké se nyní nosí - tedy „důstojné a doma“. Jinými slovy, začalo se ukazovat, že když se nemohou o seniory posta-

rat přímo rodinní příslušníci, musí péči poskytovat někdo, kdo se rodinné péči co nejvíce přiblíží. Již zavedené organizace, jakými jsou například domovy seniorů, se však takové abstraktní poptávce nedokážou přizpůsobit. Na trh tak začaly vstupovat soukromé agentury, které zaměstnávají různé spektrum pečovatelek a dokážou se tak více přizpůsobit klientům - jak individuálním přístupem, tak povahou pečovatelky (Hronová, 2017). Čím dál častěji se tak v České republice o seniory starají terénní pečovatelky, které své klienty navštěvují v jejich domácnostech a poskytují jim komplexní péči (srov. Dudová, 2015, Jeřábek, 2013). Tuto terénní aktivitu, která je hlavní složkou „odlehčovací“ služby pro seniory, na svých stránkách zařazuje i Ministerstvo práce a sociálních věcí mezi běžné služby pro seniory: „Další možností je terénní odlehčovací služba, kdy pečovatelka přichází za klientem domů a tam se o něj stará. Odlehčovací služby umožňují rodině a dalším pečujícím seniora „odlehčit“ v jejich namáhavé práci, nabrat síly, odpočinout si nebo vyřešit krátkodobé situace jako úpravu domova, dovolenou mimo domov nebo nemoc pečujícího“ (MPSV, 2013). Dle Statistických ročenek z oblasti práce a sociálních věcí (2010–2016) můžeme pozorovat trend narůstajícího počtu klientů (seniorů), kteří aktivně využívají terénní pečovatelskou službu (viz Tabulka 1).

Vysvětlení zvýšeného zájmu o terénní služby je poměrně jednoduché. Tím, že terénní pečovatelky docházejí do domovů klientů a starají se o ně v jejich známém prostředí, tak jednak získávají velikou devizu oproti ostatním organizacím péče o seniory, a jednak také velikou výhodu v očích samotných seniorů, kteří, jak níže uvidíme, dostávají téměř vše, co by chtěli od své rodiny, a navíc pravidelně. Tento trend je pak jedním z rysů obecnějšího procesu deinstitucionalizace sociální péče, kterou můžeme v posledních letech v českém kontextu pozorovat (Kubalčíková a Havlíková, 2016).

Placená péče o seniory v teoretické perspektivě

Výzkum placené individuální péče o seniory poukazuje v evropském i světovém kontextu na několik zásadních aspektů instituce nájemné péče. Mezi ně patří zejména diskuze tzv. „migranizace“ péče (tedy fakt, že ženy, které pracují jako pečovatelky o seniory, jsou většinou migrantky, srov. např. Češky pracující jako pečovatelky o seniory v Rakousku; viz Kuchyňková a Ezzeddine, 2016), otázka kvalifikace této činnosti, jejího uznání nebo také vztahů vznikajících mezi pečovanými a pečujícími. Právě otázky týkající se kvalifikace, uznání a vytváření vztahů péče jsme si kladly v průběhu našeho výzkumu a analýzy dat. Ve stručnosti zde tedy představíme hlavní závěry vybraných výzkumů, které se na tato témata zaměřují a které

Tabulka 1. Počet uživatelů odlehčovacích služeb v letech 2010–2016

Počet uživatelů odlehčovacích služeb							
Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Muži	2620	3161	3378	3183	3437	3796	4291
Ženy	5106	6481	6726	6044	6473	6774	7571
Celkem	7726	9642	10 104	9227	9910	10 570	11 862

Zdroj: MPSV, Statistické ročenky z oblasti práce a sociálních věcí (2010–2016)

tak ovlivnily naše hledání odpovědí na předem vytyčené výzkumné otázky.

Pokud jde o kvalifikace placené práce, současný výzkum poukazuje zejména na dvě věci. Za prvé je to obtížnost při definování dovedností nutných pro vykonávání této činnosti. V kontextu péče o děti například výzkumy poukazují na nesnáze při definování kompetencí nutných pro vykonávání této práce - hlavně proto, že je péče je považována za pouhé rozšíření toho, co ženy ze své přirozenosti dělají (Murray, 1998) a jedná se tedy o kompetence každodennosti (Lutz, 2011). Druhým tématem je pak odvozování kvalifikace od etnicity a země původu žen tuto práci vykonávajících. Na příklad Bakan a Stasiulis (1995) či Stiell a England (1997) ukazují, že kvalifikace bývá často odvozena od intuitivních očekávání od žen jakožto členek partikulární etnické skupiny. Stiell a England (1997) popisují poptávku po „vzdělaných evropských chůvách“ na jedné straně a na druhé straně po „pomocnicích v domácnosti ze zemí třetího světa“. Studie těchto autorek názorně ukazuje, že hlavním vodítkem se stávají etnické či národní identity, jejichž prostřednictvím jsou dané ženy považovány za vhodné pro určitý typ péče či práce v domácnosti a zároveň schopné daný typ péče kvalitně poskytnout. K podobnému závěru dochází Cox a Watt (2002), z jejichž výzkumu usku-tečněného ve Velké Británii mimo jiné vyplývá, že dominantní obraz vykresluje Portugalky a Filipínky jako dobré v žehlení, zatímco ženy z Nového Zélandu jako ženy vynikající v péči o děti.

Výzkum placené péče (ať již o děti, domácnost nebo o seniory) ukazuje, že *vztahy mezi pečujícími a pečovanými jsou značně ambivalentní*. Na jednu stranu vykazují nerovnosti, na stranu druhou jsou pak založeny na emočních poutech. Výzkumnice a výzkumníci pak velice často vykreslují nerovné a mocensky asymetrické vztahy mezi pečovatelkami a příjemkyněmi či příjemci péče (viz zejména Hochschild and Ehrenreich, 2003; Lutz, 2008a, Andall, 2003). Současný výzkum ukazuje, že pečujícími osobami bývají ve většině případů ženy - až na několik důležitých výjimek (Näre, 2010, Bartolomei, 2010, Sarti, 2010, Scrinzi, 2010). Zároveň je situace v zemích západní a jižní Evropy taková, že tuto práci vykonávají migrantky. Ty se pak nacházejí ve zranitelné pozici (Solis, 2015), trpí prekarizací a placená péče se stává místem reprodukce etnických a třídních nerovností (Andall, 2003).

Zároveň však mezi pečovatelkami a pečovanými vznikají vztahy založené na vzájemné náklonnosti, intimitě a důvěře, a to především vzhledem k tomu, že péče je prací tělesnou (body work, Twigg 2000), neboť zahrnuje přímou práci s tělem pečovaného (kontakt „kůže na kůži“, kontakt s nahým tělem, kontakt s vyměšujícím tělem; Twigg 2000, Isaksson 2002). Vztahy péče jsou tak poznamenány vzájemnou závislostí (Lutz, 2008b). Helma Lutz (2011) ve své monografii věnované pracovním v domácnosti a chůvám v Německu definuje důvěru mezi pracovníci a klientkami jako „vzájemné očekávání, že žádná strana ve vzájemném vztahu nebude zneužívat zranitelnost té druhé“ (Lutz, 2011: 81). Autorka také dodává, že nezbytnou součástí důvěry je očekávání reciprocit - jakékoli riziko či obavy musí být nahrazeny důvěrou. Pečovatelské vztahy se velice často se vyvíjejí v tzv. pseudo-příbuzenské vztahy, tedy vztahy, ve kterých funguje taková logika, jako by pečující byla členkou rodiny pečovaného/ho (Kraner, 1999; Barnhart, Huff, and Cotte, 2014; Piercy, 2000). Kraner (1999: 72) píše, že „fiktivní příbuzenství odkazuje k jednotlivcům, který nejsou spojeni krví, ale imaginárními pouty volby - jsou ‚adoptovaní‘ rodinní členové, kteří přijímají citovost, závazky a povinnosti ‚skutečných‘ příbuzných (...), uvedení cizinců, lidí, kteří se nikdy předtím nepotkali do sféry domova, přípravování jídla, asistence při koupání, do sféry intimity je někdy doprovázeno vytvářením rodinných vazeb s pečujícími.“ Kraner dodává, že takové vztahy mají pozitivní dopad jak na pečující, tak na pečované.

Se vztahy se pak úzce pojí otázka uznání této práce - ať už finančního nebo symbolického. Právě téma symbolického uznání práce péče se stává jedním z palčivých aspektů celého procesu delegování péče. Ve své stati prezentující různé teoretické přístupy ke komodifikaci péče se Paula England (2005) ptá: „Co se stane, když se péče stane komoditou?“. Na tuto otázku pak odpovídá, že „služby vykonávané za úplatu nutí pracovníky odcizit se svým skutečným pocitům“ (tamtéž: 382). Proto podle autorky vždy, když přemýšlíme o placené péči, musíme mít na paměti „újmu způsobenou těmto pracovníci, které musí prodávat služby, jež využívají intimní části jich samých“ (tamtéž: 395–396).

Metodologie

Tento článek staví na měsíčním zúčastněném pozorování, které jsme realizovali v domovech klientů vybraných pečovatelek. V prvním kroku jsme vytypovaly Dům pečovatelské služby v nejmenovaném krajském městě (jehož jméno z důvodu anonymizace neuvádíme). Zvolily jsme přitom záměrně takový, který poskytuje jak institucionální, tak terénní sociální péči. Ředitelka této pečovatelské služby nám pak přidělila čtyři pečovatelky, přičemž s každou z nich jsme strávily jeden pracovní týden. Paní ředitelka záměrně vybrala pečovatelky, které navštěvují nejvíce klientů denně, a které zároveň mají nejširší spektrum klientů. V rámci interního slangu pečovatelek se rozlišuje mezi tzv. „orientovanými“ a „neorientovanými“ klienty, kteří buď jsou anebo nejsou mentálně plně zdraví, schopní reagovat a komunikovat, pak jsou zde také klienti mobilní a imobilní, ti, kteří potřebují pomoc se základními potřebami, jako jsou hygiena a stravování, a na druhé straně zase ti, kteří pečovatelskou službu potřebují jen kvůli nákupu. V neposlední řadě jsou pak v hojně míře zastoupeni senioři, kteří si pečovatelskou službu kupují jako společenský kontakt. Celé toto spektrum klientů má každá z jednotlivých pečovatelek, proto jsme i my poznaly všechny typy péče.

Každou z pečovatelek jsme doprovázely po dobu jednoho jejího pracovního týdne. Ten zpravidla tvoří 5 pracovních dní, výjimečně pečovatelky pracují i o víkend. Jeden den pečovatelka trvá 6–10 hodin, v závislosti na složení klientů, ke kterým v daný den chodí. Mnoho z času také zabere dojíždění ke klientům, jelikož péče je poskytována v rámci celého krajského města. Přesuny ke klientům jsou však taky jednou ze součástí péče, jelikož během nich pečovatelky například nakupují potraviny, vyzvedávají léky nebo obědy. Pro nás pak byly cesty přínosné kvůli vyprávění klientek, které nám obohacovalo kontext u jednotlivých seniorů a jejich potřeby péče. K některým klientům pak pečovatelky docházejí i vícekrát denně, zpravidla ráno a v poledne. Z hlediska časového rozložení pak pracovní den začíná typicky v 8 hodin ráno. Dopoledne jedna pečovatelka obvykle stihne navštívit 3 klienty, jednoho ráno, na ranní hygienu a snídani, dalšího například okolo desáté hodiny, a třetího zpravidla před polednem za účelem podání oběda. Odpolední péče se pak více odlišuje mezi různými pečovatelkami. Některé z nich mají více klientů v navzájem blízkých lokacích, některé zase na delší dobu jezdí ke klientům, kteří bydlí na okraji města. Den pečovatelky pak většinou končí mezi 16. až 18. hodinou, přičemž na večerní péči u klientů se pak střídají buď s jinými pečovatelkami, nebo se zdravotními sestřičkami.

S každou z pečovatelek jsme strávily pět takovýchto dní a absolvovaly s nimi vše nejen v roli pozorovatelů, ale i jako

účastníci. Na vnější úrovni jsme byly součástí například vycházek s klienty, kdy jsme třeba i trhaly listy pro domácí mazlíčky seniorů, nakupování potravin a vyzvedávání receptů, které pečovatelky prováděly na cestě ke klientům. V domácnostech klientů jsme pak pomáhaly vybalovat nákupy, umísťovat potraviny do ledničky, všet prádlo, utírat nádoby, nosit obědy. S každou z pečovatelek jsme tedy strávily přibližně 8 hodin denně a navštívily všechny klienty, kteří s naší přítomností souhlasili. Pro představu, u každé z pečovatelek se objevili 1–2 klienti, k nimž jsme nedocházeli, buď z důvodu, že to sami odmítli, nebo nám to pečovatelky nedoporučily - často kvůli psychickému stavu těchto klientů.

Analýza terénních poznámek, které jsme během pozorování pořídily, se soustředila na otázky významu péče a jejich podob. Soustředily jsme se na to, jakým způsobem jsou udržovány pečovatelské vztahy a jak jsou naplňovány v každodennosti pečovatelek a jejich klientů a klientek. V textu uvádíme úryvky z těchto terénních poznámek. Všechna jména zde uvedená jsme anonymizovaly, abychom uchovaly soukromí námi zkoumaných osob.

Jak jsme se staly pečovatelkami

Ještě předtím, než se spolu s našimi pečovatelkami ponoříme do jejich denní rutiny, prostředí, kde pracují, a okolností, se kterými se setkávají, řekneme si něco málo o tom, jak se tyto ženy k pečování dostaly. Téměř všechny naše respondentky spojuje jistá nahodilost toho, jak se staly pečovatelkami z povolání. Ačkoliv zřejmě existuje určitá představa o specializaci a praxi lidí, kteří poskytují odbornou péči o potřebné, v případě pečovatelek o seniory nejsou tyto požadavky vnímané tak striktně. Většina z námi oslovených žen k práci pečovatelek vyloženě nesměřovala (např. nestudovala příbuzný obor), ale začala ji vykonávat z důvodu ztráty bývalého zaměstnání a marné snahy sehnat jinou práci. Všechny pečovatelky také reflektovaly vyšší stát jako jednu z hlavních překážek pro to, aby sehnaly novou práci, kde by se s nimi počítalo na delší dobu (tedy do té doby, než půjdou do důchodu). Vyšší věk lze tedy vnímat jako jednu z příčin, proč se začaly zajímat o práci v oblasti poskytování péče. A jelikož důraz na expertizu v péči o seniory je nižší, nežli u dětí (srov. také Souralová a kol., 2017), žádaly si o práci v domovech seniorů nebo u pečovatelské služby.

Dalším z důvodů, který vedl ženy bez práce k žádosti stát se pečovatelkou o seniory, byl chybějící kontakt se staršími lidmi. Jedna z pečovatelek pracovala úplně mimo obor a k práci pečovatelky ji přivedla skutečnost, že její rodiče zemřeli brzo a jí chyběl kontakt se staršími lidmi.

Když firma zkrachovala a paní K. se zhoršil zrak, nemohla najít práci. Uvědo-

mila si, že jí chybí starší lidé, protože její rodiče zemřeli brzo. Zašla do pečovatelské agentury a požádala o místo, o půl roku později práci dostala. Mezitím si prošla sanitárním kurzem a praxí na LDN, aby viděla, jak zacházet s ležícími lidmi. Potom nastoupila a všechno se učila za pochodu (Terénní poznámky, 16. května 2016).

Důvod, proč na tuto skutečnost poukážeme, je ten, že zde můžeme pozorovat jistý kontrast, kdy ačkoliv tyto pečovatelky k sociální práci a pomoci potřebným netihly „odjakživa“ a danou oblast nestudovaly, pro své klienty jsou těmi nejlepšími pečovatelkami - jak ve smyslu profesionálním, tak i lidském, jak ostatně uvidíme níže. Srovnáme-li například péči o seniory s péčí o malé děti, ve druhém případě je důraz na profesionalitu a expertizu podstatně vyšší, než je tomu u seniorů, kde hlavními požadavky, které příbuzní seniorů mívají, tkví v zajištění sociálního kontaktu (Souralová et al., 2017), na což vlastně odborníkem nemůže být nikdo a zároveň každý. Český zákon řadí pečovatelskou službu pod „pracovníky v sociálních službách“: Činnost (pracovní náplň) stanovená v § 116 odst. 1 zákona o sociálních službách (ZSS) říká, že pracovníkem v sociálních službách je ten, kdo vykonává „pečovatelskou činnost v domácnosti osoby spočívající ve vykonávání prací spojených s přímým stykem s osobami s fyzickými a psychickými obtížemi, komplexní péči o jejich domácnost, zajišťování sociální pomoci, provádění sociálních depistáží pod vedením sociálního pracovníka, poskytování pomoci při vytváření sociálních a společenských kontaktů a psychické aktivizaci, organizační zabezpečování a komplexní koordinování pečovatelské činnosti a provádění osobní asistence“ (§ 116 odst. 1 písm. c) ZSS). Odbornou způsobilost pečovatelek pak tedy dokládá: „ukončené základní vzdělání, střední vzdělání, střední vzdělání s maturitou nebo vyšší odborné vzdělání a absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu; absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu se nevyžaduje u fyzických osob, které získaly podle zvláštního právního předpisu způsobilost k výkonu zdravotnického povolání v oboru ošetřovatel, u fyzických osob, které získaly odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka podle § 110, a u fyzických osob, které získaly střední vzdělání v oboru vzdělání stanoveném prováděcím právním předpisem“ (§ 116 odst. 5 písm. c) ZSS). Všechny pečovatelky reflektovaly, že prošly jednou z forem výše zmíněných akreditačních programů nebo kurzů. Jejich největší „odbornost“ však tkví v něčem, co se nedá změřit ani upravit zákonem - ve společenském kontaktu, empatii, ve sdílení emocí a v komunikaci s klienty.

Nemusela bych, ale udělám...

Péče, kterou paní pečovatelky poskytují svým klientům, nespočívá jen v přímé péči

o běžné fyzické a psychické potřeby, které jsme popsaly jako náplň práce pečovatelky. To, co dělá jejich službu výjimečnou, jsou všechny maličkosti, které tyto pečovatelky dělají navíc. Není třeba podotýkat, že žádnou z nich nemají v popisu práce, jedná se o činnosti, které většinou vyvěrají z důvěrnější povahy vztahu mezi danou pečovatelkou a klientem. Jedním z příkladů takové neobvyklé služby byla situace, kdy pečovatelka o seniory měla pečovat o domácnost své klientky, jakmile dočasně odjede pryč.

Paní K. dotelefonuje a paní N. jí začíná úkolovat s tím, co všechno tady musí dělat, až ona bude na Slovensku. Řeší se úklid, vybírání schránky, léky na cestu a na pobyt (Terénní poznámky, 17. května 2016).

Paradox této situace je zřejmý - paní pečovatelka, jejíž náplň práce tkví v péči o člověka, měla po určité době, která následovala po našem společném týdnu, pečovat o domácnost své klientky v době její nepřítomnosti. Na tomto případě se ukazují dva aspekty vztahu mezi pečovatelkou a klientem. Jednak je to důvěra, kterou klient ve svou pečovatelku má, což se tím více zdůrazňuje, když si uvědomíme, že se vlastně jedná o vztah klient a ten, kdo službu poskytuje. Málakdo by zřejmě svěřil péči o domácnost své kadeřnice, nebo doktorce. Je to také proto, že pečovatelské vztahy - i když se řídí podobným principem jako další vztahy založené na směně financí za službu - jsou (musí být) založeny na důvěře (De Ruijter, et al., 2003; De Ruijter and van der Lippe, 2009). Důvěra v pečovatelském vztahu představuje závazek, že se všichni zainteresovaní budou chovat tak, aby nedošlo k ublížení (Lutz, 2011). V této oblasti by typicky zaujímal zodpovědnost rodinní příbuzní seniorů, zde se však zviditelňuje aspekt druhý, a sice nenahraditelnost role terénní pečovatelky v případech, kdy rodinní příslušníci seniorů nemají časovou kapacitu na to, aby navštěvovali své starší rodiče, kteří bydlí ve větší vzdálenosti. Geografická vzdálenost je totiž jedním z častých faktorů, proč poskytování rodinné péče skomírá (Dudová, 2015), a proč je zapotřebí placená péče. Jak jsme však naznačili výše, nejde mezi těmito dvěma „subjekty“, kteří péči mohou poskytovat nebo poskytují, dělat markantní rozdíly. Pokud rodinnou péči rozdělují geografická vzdálenost, vztah pečovatelky a klienta často definuje intimní blízkost. Na jednu stranu je to pochopitelné - pečovatelky se nestarají pouze o sociální blaho svých klientů, ale také o jejich fyzické potřeby, když pomáhají s hygienou. Na druhou stranu i v této oblasti existují činnosti, které do jejich rozsahu péče nespádají, jako například:

S paní je dnes na programu stříhání nehtů na nohou. Jak mi paní K. sama říká, není to úplně běžné a spíše se na to objednávají pedikérky, paní má ale nehty měkké a tak si na to paní pečovatelka trou-

fa. Jsou spolu už domluvené, proto paní K. chystá věci do ložnice k posteli, paní jí ale stále úkoluje, kam má lavor dát, který ručník je vhodný na nohy. Paní K. je na to ale zvyklá, a paní N. vyhovuje (Terénní poznámky, 16. května 2016).

Co tento příklad názorně ukazuje, je především nejasnost hranic mezi tím, co je a co není pracovní náplní pečovatele. Nejasné hranice mohou být důsledkem toho, co jsme popisovaly výše, a sice že zákon sice jasně definuje kvalifikaci pečovatele, avšak v praxi každodenního kontaktu pečovatelská práce zahrnuje mnohem více, než daný zákon pojímá. Zároveň jsou však ukázkou toho, že pracovní náplň konkrétních pečovatelek v konkrétní den nemůže být nikdy plně formalizovaná a klasifikovaná do tabulek, protože závisí na individuálních potřebách klientů a klientek v ten který den a na domluvě mezi pečujícími a pečovanými.

Na těchto situacích tak můžeme potvrdit, jak blízké je pouto mezi pečovatelkou a seniorem, kdy na jedné straně pečovatelky často svolují k úkonům, které by dělat neměly, nemusely nebo nechtěly, a na druhé straně klienti žádají mnohdy více, než by měli. Kde je však hranice toho, co pečovatelka může a nesmí, kde klient chce, ale neměl by chtít? Je možné v takto důvěrném a intimním vztahu rozlišovat, co je bílé a co je černé? Ačkoliv se agentury, které služby o seniory poskytují, snaží na svých stránkách definovat, co se rozumí péčí o seniory, a které služby nabízejí (více viz Hronová, 2017), vlivem pravidelného kontaktu a upevňujícího se vztahu se zdá, že mezi pečovatelkou a seniory vznikají vlastní pravidla. To nedokazuje jen skutečnost, že pečovatelky dělají pro své klienty a klientky více, než by musely, ale také to, že seniory neberou pečovatelky jen jako pracovnice, ale snaží se jim pobyt ve svých domovech zpříjemnit.

Neměla bych, ale můžu...

Abychom vyvážily tuto extra péči, kterou pečovatelky často musejí dělat nad rámec svých povinností, je třeba také ukázat, že i ony samy se od svých klientů očekávají určitých nadstandardních ústupků. Většina těchto věcí se týká občerstvování se při práci a také manipulace s penězi či léky.

Paní pečovatelka tu vždycky něco posvačí. Ačkoliv to by u klienta neměla, protože čas tady strávený je vyhrazen jen péči, paní Š. sama paní pečovatelce vždy domlouvá, aby se taky najedla a tak to paní K. dělá u ní. Paní svačí tím stylem, že v jedné ruce drží housku a zároveň jde vytáhnout z vany prádlo, které ráno namočila a rozvěsí ho v koupelně na šňůry. Zdá se, že se cítí provinile, že u klienta svačí, a tak se vždy snaží vymyslet alespoň nějakou činnost, která by směřovala na paní Š. (Terénní poznámky, 17. května 2016).

Na této situaci se ukazuje skutečnost, že i klienti dbají o blaho svých pečovatelek,

ne jen naopak. Těmito drobným krokům, projevům laskavosti vůči pečovatelkám a vstřícnému jednání můžeme rozumět také tak, že se jedná o jakési „udržovací“ strategie, kdy si seniory uvědomují, že práce u nich je náročná, a chtějí pečovatelkám trochu pomoci a zároveň si také do jisté míry pojistit, že se u nich budou cítit komfortně a třeba tu stráví delší dobu. Samota a strach z odchodu pečovatelky z domácnosti totiž prochází téměř každou návštěvou pečovatelky v domově seniora.

V jiném kontextu se pak vlídnost seniorů vůči pečovatelkám projevuje v tom, že nemají obavy svěřit jim své finance. Vezmeme-li v potaz, že seniory si své úspory často bedlivě střeží a schovávají, jedná se o další gesto, kterým dávají najevo, že svým pečovatelkám věří. Nejedna z nich reflektovala skutečnost, že by si od svých klientů správně neměly brát žádnou hotovost, když jim jdou koupit léky nebo potraviny, ale že seniory jim věří a peníze jim klidně svěří.

Kde pečujeme?

Podobně přátelská a důvěrná atmosféra však nefunguje všude. Důvodů může být hned několik. Nejčastěji je na vině špatný psychický stav klientů, kteří mají sklony slovně napadat své pečovatelky, anebo k nim mít a priori nepřátelský vztah. Na druhou stranu také mnohdy za vším stojí prostředí, které je v některých případech tak nehostinné, že by v něm nejen snad neměl ani nikdo žít, ale také pracovat. S takovými podmínkami jsme se setkaly v jednom starším domě, kam paní pečovatelka jezdila pánovi vozit nákupy.

Paní K. dole u schránek vezme nějaké letáky, domnívám se, že je to proto, aby si je s pánem prošli a udělali seznam na nákup, paní K. mi ale řekne, že je bere proto, abych si měla kam sednout. Vcházíme do bytu k panu T. a veškeré předchozí přípravy a varování předčí moje očekávání. Jako první mě do nosu udeří zápach nevětraného, plisněmi prolezlého bytu, prakticky dýcháme jen prach. Pod jeho vrstvou nejde ani vidět vzorek parket. ... Napravo od předsíně je kuchyň, naproti vchodu záchod s koupelnou, kam se ale neodvažuje vejít ani paní pečovatelka. ... I stůl je pokrytý více ubrusy a ubrousky, jsou na něm papíry a tužky, obálky. Když na něj paní pečovatelka položí papír, na který chce psát, rozvíří se do vzduchu prach. Zřejmě už ji to nepřekvapuje a soustředí se na psaní nákupu (Terénní poznámky, 16. května 2016).

V tomto případě sama pečovatelka reflektovala, že je ráda, že se sem chodí v podstatě jen „otočit“, protože déle by tu nevydržela. Hlavní příčina nepořádku u tohoto klienta tkvěla v tom, že zásadně odmítal jakékoliv snahy o sebemenší změnu, natož pak o úklid, ať od rodiny, paní pečovatelky nebo od firmy. Paní pečovatelka se zde proto nikdy necítila dobře. V lehkém kontrastu pak však stojí byt paní Z.,

kerý si co do úrovně zápachu a špíny nemá co vyčítat s předchozím případem, zde však toto prostředí nečinilo takový problém samotné pečovatelce.

Přicházíme do bytu paní Z., ve kterém je neuvěřitelný nepořádek i zápach. Všude jsou nanošené věci, prádlo, knihy, krabice. U dveří leží berle a chodítko. Vše je zaházené kbelíky a mopy (Terénní poznámky, 30. května 2016).

Ačkoliv byl tento byt na první pohled nepříjemný pro delší setrvávání, paní pečovatelka ho dokázala snášet lépe, jak bylo patrné z jejich slov i chování. Rozdíl si vysvětlujeme ne povahou bytu samotného, ale v osobě, která ho obývala. Zatímco pán z předchozího popisu byl velice zarputilý a odmítavý vůči změnám, což mohlo v paní pečovatelce vyvolávat i strach cokoliv udělat, zde jsme se setkávaly s bojácnou paní naprosto odkázanou na pomoc ostatních. Paní pečovatelka měla možnost kdykoliv otevřít okno, větrat, umýt stůl, kde bude paní jíst. I když tedy musela denně trávit 2–3 hodiny v prostředí, ke kterému měla určité výhrady, nevnímala tuto skutečnost jako napadení vlastního pohodlí, protože se dokázala více vcítit do potřeb paní a soustředit se spíše na její pohodlí.

Na těchto příkladech však chceme ukázat, že práce pečovatelek nespočívá pouze v samotné péči o klienty. Součástí jejich služby je i přítomnost v jejich domovech a musejí se tak často vypořádávat s ne zrovna hygienickým a přívětivým prostředím. Na druhou stranu je třeba poznamenat, že mnoho z nich si během naší společné zkušenosti v těchto případech nestěžovalo ani tak na své nepohodlí, pokud se nacházely v těchto bytech, ale naopak špatně nesly to, že jejich klienti musejí v takových okolnostech žít.

Náročnost povolání

Náročnost pečovatelského povolání se jen těžko představuje, dokud ji člověk nevidí na vlastní oči. A nejedná se jen o fyzickou zátěž, ale samozřejmě i o tu psychickou.

Paní Š. najednou vypne televizi a ptá se, jestli už dnes nepřijdeme, paní K. říká, že večer přijde někdo jiný, protože ona toho má hodně (Terénní poznámky, 16. května 2016).

Paní Š. říká, že čas moc nepije, ale není schopná vysvětlit proč, a paní K. se rozhodne to nezjišťovat. Říká, že něco už musí prostě filtrovat (Terénní poznámky, 17. května 2016).

Když poté přecházíme ke klientce, která je oslabená pouze fyzicky, ale jinak plně soběstačná, je na paní pečovatelce vidět, o kolik je práce se soběstačným a dobře slyšícím člověkem jednodušší. Paní na všechno hbitě reaguje a paní pečovatelka přiznává, že je pro ni odpočinkem, že se jí nic nemusí opakovat ani vysvětlovat, nemusí se na ni hlasitě křičet. To se projevuje i na úrovni psychické:

Paní P. odpovídá, ať jí dá svatej pokoj, neví, proč přišla, a ještě otravuje. Paní S. už to nekomentuje a odcházíme, dnes s ní nic nenadělá. Venku se paní S. ptám, jestli jí takové chování mrzí, i když to od ní zažívá často. Ona říká, že občas pořád ano. Naštěstí ale po paní P. chodí k paní Ch., ke které chodí nejraději, protože tady si vždy akorát popovídá a spraví si náladu (Terénní poznámky, 23. května 2016).

Psychická náročnost často graduje i do té míry, že jsou pečovatelky nuceny kontakt se svými klienty omezovat. Nejčastějším důvodem bývá silná fixace osamělých seniorů na pečovatelky, po nichž buď požadují častější návštěvy, nebo je při nich „vysávají“, jak poznamenala jedna z pečovatelek.

Po cestě mi paní S. vykládá, že k paní dříve chodila i na delší dobu, ale musela s tím přestat, protože paní je na ní závislá a vysávala jí (Terénní poznámky, 23. května 2016)

Dříve se o paní starala dvakrát denně, ale pak musela přestat, protože už to nezvládala (Terénní poznámky, 6. června 2016).

Na celospolečenském úrovní i v akademických kruzích se často hovoří o tom, že práce sociálních pracovníků a tedy i pečovatelek bývá veřejností nedocenená (Browne, Braun, 2008). Pečovatelky se s tímto typem břemene setkávají i na podstatně konkrétní úrovni - v interakci s rodinami seniorů, o které pečují:

Paní N. pociťuje, že ačkoliv má zkušenosti, pečovatelce se nevěří. Cítí se bezmocná, možná pomůže fyzicky, ale psychicky ne. ... Paní N. je z toho očividně smutná a nechápe, proč jí nikdo nevěří, že s tím má zkušenosti, a že by paní potřebovala buď lepší vybavení, nebo 24hod. péči (Terénní poznámky, 30. května 2016).

Fyzická náročnost práce pečovatelky je mnohdy na stejné úrovni, jako ta fyzická. Je nutné také podotknout, že práci pečovatelek nejčastěji vykonávají ženy ve středním až starším věku. Podle výzkumů tyto ženy trpí nemocemi, které plynou z neustálého zvedání, posouvání a přidržování starších lidí při každodenní péči (viz například Dudová 2015, Jeřábek, 2013). Zkušenost z měsíčního pozorování tyto výzkumy potvrzuje:

Odkryje ji a rozeplne plenu, otočí ji na bok a posune ji až ke kraji gauče. Musí ji zadržovat svými koleny, aby nespadla. Zároveň se musí hodně shýbat, protože gauč je jen kousek nad zemí (Terénní poznámky, 1. června 2016).

Říká paní P., že je tady polévka, že ji trošku posune na posteli. Paní říká „ne, ne, ne“, ale na to je pečovatelka zvyklá. Proto jí vezme pod pažemi a snaží se jí posunout, paní se vysmýkne. Zkouší jí narovnat nohy na posteli a paní se začne vztekat a kopat a rve, ať jí nechá být. Paní S. říká, že ale donesla oběd a musí jí narovnat a posunout. Paní P. odpovídá, že to je její problém. Paní S. se snaží paní P. přemluvit, ta ale neustále opakuje, co ji to zajímá (Terénní poznámky, 23. května 2016).

Během svého pečování se tedy pečovatelky setkávají se dvěma extrémami. Jedním je psychická fixace klientů na pečovatelky, která může mít podobu i citového vydírání; druhou stranou barikády je pak odmítavý postoj seniorů vůči pečovatelkám, který může být doplněn i nadávkami. Je však třeba říct, že mezi těmito extrémami existuje jeden „mainstreamový proud“, ve kterém pečovatelky a seniori plují jedním směrem a budují si spolu mimořádný vztah.

Když je pečovatelka něco víc...

Ačkoliv by se mohlo zdát, že fyzická a mentální náročnost povolání by mohla zamezovat vzniku přátelských pout mezi seniory a pečovatelkami, opak je pravdou, jak ukazují mimo jiné také zahraniční studie popisující vznik pseudo-příbuzenských vztahů mezi pečovanými a pečujícími (např. Kraner, 1999; Barnhart, Huff a Cotte, 2014; Piercy, 2000). Pouto mezi klientem a pečovatelkou je často pevnější, než by se mohlo u vztahu klient a pečovatelka zdát. U pečovatelek navštěvujících seniory se toto pouto projevovalo na dvou úrovních. Jednou z nich bylo ustanovení jistého komunikačního vzorce, který si vždy dané dvě osoby - pečovatelka a senior - za dobu své vzájemné interakce vybudovali.

Paní pečovatelka se chystá k odchodu a ptá se pána „Co mi dáte?“. Vždycky používá tuto otázku místo „Nachystejte mi peníze“ (Terénní poznámky, 19. května 2016).

U jedné z klientek byly například na denním pořádku diskuze, které se většinou týkaly běžných a zažitých věcí, ale opakovaly se většinou z toho důvodu, že si na to klientka zvykla a díky tomu si své pečovatelky i více vážila.

Paní pečovatelka jde do kuchyně vybalit nákup, paní Š. jde za ní. Řeší spolu ranní léky - paní pečovatelka kontroluje, jestli si je vzala. Paní říká, že ne, ale že si je hned vezme. Pečovatelka se jí snaží vysvětlit, že ty léky musí brát v určitou hodinu, paní má však na všechno nějaké „ale“. Evidentně je zvyklá diskutovat, ale baví se s paní pečovatelkou jako s autoritou - oslovuje ji sice křestním jménem, ale vyká jí, a evidentně ji zajímá její názor a dá na ni. Paní pečovatelka své klientce dává poměrně odborné informace o jednotlivých lécích, u toho jí chystá snídani (Terénní poznámky, 6. června 2016).

Nenahraditelnost pečovatelek do značné míry vyvěrá také z emočně bohatého vztahu, který mezi nimi a klienty panuje. Na jedné straně, jak jsme si ukázali výše, fixace klienta na pečovatelku může v některých případech mít až formu závislosti, která pečovatelky doslova ubíjí. Na druhou stranu, a takových případů existuje velká spousta, jsme byli svědky čistého emočního napojení mezi některými dvojicemi. To se projevovalo vzájemně - nejen ze strany klientů vůči jejich pečovatelkám,

ale i v rodinném přístupu pečovatelek k jejich klientům a klientkám. V mnoha situacích jsme tak mohli pozorovat vzájemné závislosti mezi pečovatelkami a jejich klienty a klientkami (Lutz, 2008). Například následující dvě situace vykrešlují vzájemné pouto vznikající v pečovatelském vztahu:

Paní pospává a paní pečovatelka ji hned probouzí. Paní je očividně ráda, že jsme opět zpátky. ... Paní Š. je na paní pečovatelku fixovaná. Oslovuje ji přátelsky křestním jménem a za všechno ji vždy děkuje, nebo hezky prosí, často jí také opakuje, jak je ráda, že ji má (Terénní poznámky, 16. května 2016).

Přijde k paní a říká jí „dobrý den babulko“ a oslovuje ji i zdvořilou jejího křestního jména (Terénní poznámky, 1. června 2016).

Vzhledem k tomu, že pečovatelky při poskytování služeb nejen pracují, ale především dle jejich výpovědí a našeho pozorování skutečně, upřímně a láskyplně pečují, jejich role je více než potřebná. A jak jsme samy mohly pozorovat, v některých případech jsou přímo nenahraditelné i konkrétní pečovatelky, které se více než poskytovatelkám služeb blíží rodinným příslušníkům.

Závěr

V poslední dekádě se v české společnosti mění složení poskytovatelů péče o seniory. Terénní pečovatelská služba je oblíbená nejen pro svou flexibilitu a pohodlí, které zajišťuje pro celou rodinu, ale také pro společenský kontakt, který pečovatelky svým klientům doplňují. V této stati jsme se proto zaměřily právě na samotné pečovatelky, které pracují a jsou najímány prostřednictvím agentur, které poskytují terénní péči. Sledovaly jsme, jak pečovatelky samy chápou péči, kterou poskytují, a jak ji konceptualizují v rámci svých vlastních osobních a pracovních biografii.

Naš výzkum ukazuje, že pečovatelky chápou péči, kterou poskytují, mimo termíny pracovního vztahu, ale spíše kladou důraz na (blízké až intimní) vztahy vznikající mezi pečujícími a opečovávanými. Tyto vztahy jsou (re)produkovány v každodennosti péče na různých rovinách - skrze oslovování, poskytování služeb nad rámec, důraz na sociální charakter péče (vazby oproti instrumentální péči) atd. Jsou to právě tyto „drobnosti“, které tvoří pečovatelský vztah osobnějším. Naším záměrem však rozhodně nebylo romantizovat tyto vztahy. Vztah mezi pečovatelkou a jejími klienty totiž na jedné rovině definuje intimní povaha této práce, kdy pečovatelky svou práci nevnímají jako práci v pravém slova smyslu. Jsou v každodenním kontaktu s lidmi, kteří s nimi sdílejí nejen příběhy svých životů, ale také fyzicky intimní chvíle. Mnohým také nahrazují jejich rodiče nebo prarodiče. Na druhé straně, z perspektivy seniorů se jasně odrazí jistá míra závislosti na pečovatelkách,

kteří jim v mnohých případech bez nádsázky nahrazují rodinu. Právě proto jsme se snažily poukázat také na situace, kdy se pečovatelský vztah přeměňuje ve vztah neúměrné závislosti na straně pečujících a způsobuje vyčerpání na straně pečovatelek. Tyto případy asi nejvýrazněji ukazují náročnost poskytování péče o seniory.

Na základě blízké povahy vztahu mezi pečovatelkou a klientem se námi zkoumané ženy často ocitaly v situacích, kdy pracovaly nad rámec svých pracovních povinností (např. hlídání domácnosti, kosmetické úpravy, atd.). Z pohledu pečovatelek se však nejedná o nijak zásadní ztížení náročnosti jejich práce. Pochybovat o své práci a svém poslání začínají většinou v přímé konfrontaci s nedostatečným uznáním ze strany společnosti, především pak ze strany rodinných příslušníků samotných klientů. Na všeobecné úrovni se potýkají se stigmatem žen, které vykonávají „práci, kterou za ty peníze nikdo jiný dělat nechce“. V mikro měříku se tak snaží svou potřebu a rady obhajovat u příbuzných seniorů, kde se sice dočkávají uznání za pomoc, často však jen do té míry, do jaké se to zamlouvá samotným příbuzným. Inovace a rady, jak zacházet s nejstarším a nemohoucím členem rodiny, nejsou z pohledu pečovatelek rodinami vítány, což pro ně samotné znamená neschopnost zdokonalit podmínky klientů, se kterými je poji víc, než jen pracovní vztah. Do jisté míry se tak pohybují v začarovaném kruhu.

Spolu s tím, jak se téma péče o seniory stává důležitou společenskou otázkou a narůstá poptávka po ne-rodinných řešeních každodenního pečování, roste také společenská relevance tázání se po roli a postavení soukromých pečovatelek. Domníváme se, že nároky kladené na vykonávání této role by se měly stát součástí širších debat a směřovat k finančnímu i společenskému uznání této činnosti.

Zdroje:

- Andall, J. 2003. „Hierarchies and Interdependence: The Emergence of a Service Caste in Europe.“ Pp 39–60 in Andall, J. (ed.). *Gender and Ethnicity in Contemporary Europe*, Oxford: Berg.
- Bakan, A. B. - Stasiulis, D. K.. 1995. „Making the Match: Domestic Placement Agencies and the Racialization of Women's Household Work.“ *Signs*. Vol. 20, No. 2: 303–335.
- Barnhart, M. - Huff, A. D. - Cotte, J. 2014. *Like a member of the family: including and excluding paid caregivers in performances of family*. *Journal of Marketing Management* 30 (15–6), 1680–1702.
- Bartolomei, M. R. 2010. *Migrant Male Domestic Workers in Comparative Perspective: Four Case Studies from Italy, India, Ivory Coast, and Congo*. *Men and Masculinities* 13(1) 87–110.
- Browne, C. V. - Braun., K. L. 2008. *Globalization, Women's Migration, and the Long-Term-Care Workforce*. *The Gerontologist* 48 (1): 16–24.
- Cox, R. - Watt, P. 2002. „Globalization, polarization and the informal sector; the case of paid domestic workers in London.“ *Area*, Vol. 34. No. 1: 39–47.
- Dudová, R. 2015. *Postarat se ve stáří: rodina a zajištění péče o seniory*. Vydání první. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON) v koedici se Sociologickým ústavem AV ČR.

- Hochschild, A. R. - Ehrenreich, B. (eds.) (2003). *Global Women: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*. New York: Metropolitan Books.
- Hrozená, M. - Dvořáčková, D. 2013. *Sociální péče o seniory*. Praha: Grada Publishing.
- Isaksen, L. W. 2002. *Toward a Sociology of (Gendered) Disgust: Images of Bodily Decay and the Social Organization of Care Work*. *Journal of family issues* 23 (7): 791–811
- Jeřábek, H. *Mezigenerační solidarita v péči o seniory*. 2013. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).
- Karner, T. X. (1998). *Professional Caring: Homecare Workers as Fictive Kin*. *Journal of Aging Studies* 12 (1): 69–82.
- Kubalčíková, K. - Havlíková, J. 2016. *Current Developments in Social Care Services for Older Adults in the Czech Republic: Trends Towards Deinstitutionalization and Marketization*. *Journal of Social Service Research* 42 (2): 180–198.
- Lutz, H. 2008. „Introduction: Migrant Domestic Work in Europe.“ Pp 1–10 in Lutz, H. (ed.) *Migration and domestic work; A European Perspective on a Global Theme*. Aldershot: Ashgate.
- Lutz, H. 2011. *The New Maids. Transnational Women and the Care Economy*. London, New York: Zed Books.
- Možný, I. (et al.). 2004. *Mezigenerační solidarita, výzkumná zpráva z mezinárodního srovnávacího výzkumu „Hodnota dětí a mezigenerační solidarita“*. Praha: VÚPSV. Eurostat.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2010–2016. „Statistické ročenky z oblasti práce a sociálních věcí“ (2010–2016). Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/3869>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2008. „Kvalifikační požadavky“. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/25986/Doporuceny_postup_4_2016_Priloha_c_1.pdf
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2012. „Kde hledat sociální službu na míru: průvodce nabídnou péče o seniory.“ Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/14910>
- Murray, S. B. „Child Care Work: Intimacy in the Shadows of Family-Life.“ *Qualitative Sociology*, 1998, č. 2, s. 149–168.
- Näre, L. 2010. *Sri Lankan Men Working as Cleaners and Carers: Negotiating Masculinity in Naples*. *Men and Masculinities* 13(1) 65–86.
- England, P. (2005) *Emerging Theories in Care Work*. *Annual Review of Sociology*, 31,1, 381–399.
- Pfeiferova, S. - Lux, M. - Dvorak, T. - Havlikova, J. - Mikeszova, M. - Sunega, P. (Eds.). 2013. *Housing and social care for the elderly in Central Europe: WP 3 main findings report*. Prague, CZ: Institute of Sociology, Academy of Science of the Czech Republic.
- Piercy, K. W. (2000). *When It Is More Than a Job: Close Relationships between Home Health Aides and Older Clients*. *Journal of Aging and Health* 12 (3): 362–387.
- Sarti, R. 2010. *Fighting for Masculinity: Male Domestic Workers, Gender, and Migration in Italy from the Late Nineteenth Century to the Present*. *Men and Masculinities* 13(1) 16–43.
- Scrinzi, F. 2010. *Masculinities and the International Division of Care: Migrant Male Domestic Workers in Italy and France*. *Men and Masculinities* 13(1) 44–64.
- Solis, C. V. (2015). *Dilemmas of paid home-care for the elderly in Spain: daughters, elderly and domestic employees*. Pp. 73–93 in Triandafyllidou, A. and S. Marchetti (eds.) *Paying for Care: Employers, Agencies and Immigration*, Farnham: Ashgate.
- Souralová, A. a kol. 2017. *Péče na prodej: Jak se péče o lásky stává placenou službou*. Brno: Munipress.
- Sowa, A. 2010. *The Long-Term Care System for the Elderly in the Czech Republic*. ENEPRI Research Report. <http://www.ancien-longtermcare.eu/sites/default/files/ENEPRI%20RR%20No%207%202022%20ANCIEN%20Czech%20Republic.pdf>

Stark, A. 2005. „Warm Hands in Cold Age - On the Need of a New World Order of Care.“ *Feminist Economics* 11 (2): 7–36.

Stiell, B., England, P. 1997. „Domestic Distinctions: Constructing Difference among Paid Domestic Workers in Toronto.“ *Gender, Place and Culture*, Vol. 4, No. 3: 339–359.

Sýkorová, D. 2007. *Autonomie ve stáří*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství.

Twigg, J. (2000). *Carework as a form of bodywork*. *Ageing & Society*. 20, 4, 389-411.

Text vznikl díky podpoře projektu „Čtvrtý věk: identita disability v době aktivního státnutí“ financovaném Grantovou agenturou ČR (GA15-03156S).



Autorka Mgr. Tereza Hronová (hronova.tereza@gmail.com) je absolventkou magisterského programu Sociologie na Fakultě sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně (The Faculty of Social Studies, Masaryk University), Joštova 218/10, 602 00 Brno, Česká republika. Během svého studia se zaměřovala na téma státnutí populace a poskytování péče seniorům. Výzkumně se věnovala marketizaci péče, roli rodiny v trojúhelníku pečovatelka - rodina - senior, a také perspektivě pečovatelek samotných. V současnosti působí v soukromé škole zabývající se doučováním dětí i dospělých.



Autorka Mgr. et Mgr. Adéla Souralová, Ph.D. (asouralo@fss.muni.cz) působí jako odborná asistentka na Katedře sociologie a Ústavu populačních studií Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně (The Faculty of Social Studies, Masaryk University, The Department of Sociology, The Office of Population Studies), Joštova 218/10, 602 00 Brno, Česká republika. Ve výzkumu se zaměřuje na placenou péči, mezigenerační vztahy a migraci. V současné době je hlavní řešitelkou projektu zaměřeného na třígenerační soužití.

Díky novele zákona zajistí Ministerstvo práce a sociálních věcí pokračování lékařské posudkové služby

Vláda schválila na svém jednání ve středu 22. srpna 2018 novelu zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení předloženou Ministerstvem práce a sociálních věcí. Ta řeší problémy v lékařské posudkové službě z důvodu nedostatku lékařů. Díky úpravě zákona bude i nadále činnost této služby zajištěna.

Hlavním problémem bylo omezení v zákoně o státní službě, který stanovuje maximální možný věk lékaře pro tuto činnost na 70 let. Dalším zásadním faktorem byla končící výjimka u překročení věku 70 let k 31. prosinci 2018. Výjimka se týkala zhruba 100 posudkových lékařů. Od 1. ledna 2019 tak hrozil akutní nedostatek lékařských kapacit a došlo by k vážnému ohrožení nároků pojištěnců a osob se zdravotním postižením.

Ministerstvo práce a sociálních věcí proto navrhlo novelizaci, která od 1. ledna 2019 převede posuzování zdravotního stavu pro účely odvolacího správního řízení v oblasti nepojistných sociálních dávek z posudkových komisí Ministerstva práce a sociálních věcí na Českou správu sociálního zabezpečení. To znamená, že místo posuzování odbornou komisí bude zdravotní stav posuzován lékařem České správy sociálního zabezpečení, což bude v praxi flexibilnější.

Dále se od 1. července 2019 převedou lékaři vykonávající posudkovou činnost z režimu zákona o státní službě do režimu zákoníku práce. Tito lékaři by svou činnost vykonávali na základě pracovněprávního vztahu, tedy i s využitím lékařů působících na podstatě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tento převod bude na bázi dobrovolnosti s tím, že pokud posudkový lékař požádá o uzavření pracovního poměru, musí s ním jeho dosavadní zaměstnavatel pracovní poměr uzavřít. Výhodou tohoto návrhu je, že v pracovněprávních vztazích není žádný věkový limit a dále to, že sjednávání pracovněprávních vztahů je pružnější a umožňuje též širší využívání kratších pracovních úvazků, což též přispěje k většímu zájmu o činnost v lékařské posudkové službě.

Zdroj: MPSV

Ministryně Maláčová navrhuje výrazné zvýšení rodičovského příspěvku

Ministryně práce a sociálních věcí Jana Maláčová navrhuje zvýšení rodičovského příspěvku na dítě do čtyř let věku ze stávajících 220 tisíc na 260 tisíc korun pro rodiče s jedním dítětem. Rodiny s dvojčaty a vícčraty by měly nárok na 390 tisíc místo dnešních 330 tisíc korun. Více financí chce ministryně prosadit od 1. července 2019.

„Tento příspěvek se poskytuje v nezměněné výši již několik let. V současné době nejvíce rodičů pobírá měsíčně šest až osm tisíc korun, což je cca tříletá varianta. A to mi přijde při dnešních cenách a rodinných nákladech, například i na školku či dětskou skupinu, velmi málo. Chceme zlepšit životní úroveň všem rodinám, které pečují o malé děti,“ řekla ministryně práce a sociálních věcí Jana Maláčová s tím, že navýšení rodičovského příspěvku až na 300 tisíc korun je jednou z priorit programového prohlášení vlády.

Rodičovský příspěvek je koncipován jako náhrada mzdy. Jeho vývoj proto musí odrážet růst mezd v České republice. Druhá fáze navyšování rodičovského příspěvku se bude odvíjet od projednávání směrnice EU o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících (Work-life balance).

S takto výrazným růstem rodičovského příspěvku počítá novela zákona o státní sociální podpoře, kterou ministerstvo do meziresortního připomínkového řízení odeslalo v pátek 21. září 2018. Při účinnosti úpravy od 1. července 2019 je předpokládán nárůst výdajů ze státního rozpočtu o 3,6 miliardy korun a v následujícím roce pak 4,9 miliardy korun.

Navýšení rodičovského příspěvku tak podporuje možnost volby pro rodiče s malými dětmi, kteří si mohou vybírat mezi sladováním osobního a pracovního života nebo výlučnou péčí o dítě. Rodičovský příspěvek totiž umožní rodičům také financování dětské skupiny, jejichž služeb může rodina využívat.

Novela zákona ruší také podmínku, kdy mohlo dítě mladší dvou let, jehož rodič pobíral rodičovský příspěvek, navštěvovat předškolní zařízení pouze 46 hodin měsíčně.

Ministerstvo také připravuje v současnosti právní úpravu, která bude řešit financování dětských skupin ze státního rozpočtu. Tento navazující návrh bude představen v rámci několika týdnů.

Zdroj: MPSV

Vliv počtu nezaopatřených dětí na rozsah a cenu poskytovaných rekvalifikačních kurzů v Jihomoravském kraji¹

Jiří Vyhlídal, Blanka Plasová

Abstrakt

Aktivní politika zaměstnanosti je v České republice hodnocena z nejrůznějších hledisek a tento příspěvek nabízí pohled na rekvalifikační kurzy v Jihomoravském kraji zaměřený na rozdíly mezi muži a ženami, i s ohledem na jejich pečovatelské závazky. S ohledem na účel, za kterým byla data sbírána (implementační monitoring), bylo nutné pracovat se dvěma základními ukazateli: rozsahem a cenou kurzu. Analýza rekvalifikačních kurzů genderovou optikou indikuje rozdíly, které mohou ženy na trhu práce znevýhodňovat. Ženy v Jihomoravském kraji především vstupují do rekvalifikačních kurzů po delším období nezaměstnanosti než muži, absolvují sice v průměru delší rekvalifikační kurz, který má však významně nižší hodinovou dotaci než v případě mužů. Tyto výsledky naznačují, že program rekvalifikačních kurzů není implementován způsobem, který by zaručoval všem uchazečům a uchazečkám rovné zacházení.

Klíčová slova: aktivní politika zaměstnanosti, rekvalifikační kurzy, gender mainstreaming, logistický model, korespondenční analýza

Abstract

Active employment policy in the Czech Republic is evaluated from a wide range of perspectives. This contribution offers a perspective that is focused on the differences between men and women, including differences in their care responsibilities, attending re-training courses in the South Moravian Region. Concerning the purpose for which data were collected (implementation monitoring), it was necessary to use primary two indicators: the extent of the course and the price of the course. A gender-sensitive analysis of re-training courses participants indicates differences that may disadvantage women in the labour market. In particular, women in the South Moravian Region are entering re-training courses after a more extended period of unemployment than men; and even if their re-training course on average lasts longer, it has significantly lower financial funding per hour than in the case of men. These results suggest that the program of re-training courses is not implemented in a way that would guarantee equal treatment to all applicants.

Keywords: active labour market policy, re-training courses, gender mainstreaming, logistic model, correspondence analysis

Úvod²

Na českém trhu práce, i přes dílčí snahy tuto situaci napravit, je patrné výrazné a dlouhodobé znevýhodnění žen, zejména s ohledem na převažující tradiční dělbu placené a neplacené práce v českých domácnostech, což je posilováno zejména sociálními normami, ale rovněž i některými charakteristikami rodinné politiky či politiky zaměstnanosti ČR (srov. např. Krížková a Vohlídalová, 2009, Formánková, Plasová a Vyhlídal, 2016 apod.). Reálné, ale i jen potenciální, mateřství ženy na trhu práce významně diskriminuje, což má výrazně negativní dopady na kvalitu jejich (nejen) pracovního života (např. Formánková, Plasová a Vyhlídal, 2016).

V mezinárodním srovnání je celková zaměstnanost žen v ČR na průměrné úrovni EU-28 (ČR 62,4 % oproti EU-28 - 60,4 %) (EUROSTAT database pro rok 2015) a dosahuje obdobné míry zaměstnanosti žen jako Francie, Lucembursko, Slovinsko či Irsko, ale například Německo již dosahuje vyšší míry zaměstnanosti žen (cca 70 %), i když v roce 2006 mělo srovnatelné míry zaměstnanosti s ČR (ibid.). Poslední vývoj

však naznačuje, že rozdíly mezi mírami zaměstnanosti mužů a žen se pomalu snižují. Dle databáze EUROSTATU se rozdíl mezi mírami zaměstnanosti snížil mezi lety 2008 a 2016 o 3,5 procentního bodu (míry zaměstnanosti ve věkové kategorii 20–64 let). Oproti zemím západní Evropy však výrazně klesají míry zaměstnanosti žen během reprodukčního období. Bezdětné ženy mají v ČR velmi vysokou míru zaměstnanosti (cca 85 %), což je jedna z nejvyšších hodnot v Evropě (podobně také Lucembursko, Velká Británie), která se téměř neliší od míry zaměstnanosti bezdětných mužů. Míra zaměstnanosti žen však výrazně klesá a rozdíly v mírách zaměstnanosti mužů a žen významně narůstají v případech, že je v rodině dítě/děti.

Negativní vliv na ženskou zaměstnanost má zejména věk dítěte. Nižší míry zaměstnanosti žen s alespoň jedním dítětem do 6-ti let než v ČR jsou v rámci zemí EU již jen na Slovensku a Maďarsku. Rozdíl mezi mírami zaměstnanosti bezdětných žen a matek s alespoň jedním dítětem do 6ti let byl v roce 2015 42,8 procentních bodů v neprospěch matek (průměr EU-28 je 13,7 p.b.) (EUROSTAT database). U otců je

však vliv rodičovství naopak pozitivní. Míra zaměstnanosti otců s alespoň jedním dítětem do 6ti let je o 5 procentních bodů vyšší než míra zaměstnanosti bezdětných mužů (průměr EU-28 je pak 11 p.b.) (ibid.). Ačkoli míry zaměstnanosti žen se staršími dětmi, obdobně jako v řadě jiných zemí EU, opětovně narůstají, nedosahují míry zaměstnanosti mužů v téže věkové kategorii. Ženy se také o něco více ve srovnání s muži podílejí na nezaměstnanosti (ženy 6,2 % a muži 4,3 % v roce 2015) (EUROSTAT database pro rok 2015), a to zejména u nižších vzdělanostních kategorií (Formánková, Plasová a Vyhlídal, 2016). Muži a ženy v úplných rodinách bez dítěte mají až do 29 let věku srovnatelné míry nezaměstnanosti, poté zůstává nezaměstnanost žen vyšší (ibid.). V úplných rodinách s dítětem je míra nezaměstnanosti vždy výrazně vyšší u žen a tento trend přetrvává i do jejich vyššího věku (zejména ještě ve věkové skupině 30 až 34 let) (srov. ČSÚ 2016, Formánková, Plasová a Vyhlídal, 2016).

Česká republika rovněž patří k zemím s nejvyššími rozdíly mezi muži a ženami v oblasti odměňování (tzv. gender pay

gap), které se v průběhu času příliš nemění (mezi lety 2010 a 2015 klesl GPG pouze o cca 1 procentní bod)³. Nejlépe jsou na tom z hlediska rovnosti v odměňování ženy ve věkové kategorii 20–29 let, kdy ženy dosahují až 90 % mezd mužů. Naopak největší mzdové rozdíly nalézáme ve věkové kategorii 35–44 (rozdíl mezi průměrnými měsíčními hrubými mzdami mužů a žen je 28 až 29 procentních bodů (srov. ČSÚ, 2016). Dá se předpokládat, že v tomto věku se ženy často vracejí po (i opakované) rodičovské dovolené na trh práce a snaží se znovu upevnit svoji pozici na trhu práce, přičemž však zároveň stále pečují o malé děti. Rolí zde může hrát i fakt, že mzdy mužů naopak v tomto věku v průměru rostou, čímž se tento rozdíl zvětšuje. S rostoucím věkem žen (nad 44 let) se pak genderové rozdíly v platech postupně snižují (ibid.). Průměrné mzdy žen však oproti platům mužů zůstávají celoživotně nižší. Pokud jde o vzdělání, hraje v ČR v platovém ohodnocování v případě žen negativní úlohu, tedy pro ženy platí vztah čím vyšší vzdělání, tím vyšší relativní platové znevýhodnění (ibid.).

Rychlé ekonomické a technologické změny vyvolávají požadavky na adaptaci a zkvalitňování lidského kapitálu, což klade nároky na průběžné doplňování znalostí, protože mají tendenci v čase rychle zastarávat (viz např. Klímplová 2011). Ženy po dlouhých rodičovských dovolených jsou pak pravděpodobně častěji vystaveny riziku zastarávání kvalifikace zejména z důvodu přerušované pracovní kariéry na poměrně dlouhých rodičovských dovolených. Navíc jsou ženy častěji než muži zaměstnávány právě ve zmíněném sektoru služeb, které kladou nároky na průběžné doplňování znalostí a všeobecně modernizaci lidského kapitálu. Nicméně jsou ženy do programů pracovního výcviku obecně méně často zařazovány (srov. např. Machovcová, 2006). Zaměstnavatelé mohou vnímat ženskou pracovní sílu jako rizikovější (pokud např. očekávají zmíněné riziko absencí z důvodů péče o děti) a tedy menší návratnost investic do lidského kapitálu ženy (např. Plasová, 2008). Nižší podíl žen na pracovních trénincích či dalším vzdělávání pro zaměstnané snižuje šance na pracovní postup a naopak zvyšuje riziko ztráty zaměstnání.

Nerovný přístup ke všem zaměstnancům může přispívat ke znevýhodňování ženské pracovní síly nejen v dalším profesním vzdělávání, ale i při náborech na pracovní místo, v kariérním postupu, hodnocení či propouštění. Například databáze EUROSTAT ukazuje, že v roce 2016 byla míra účasti žen na vzdělávání (mimo formální systém vzdělávání) hrazená zaměstnavateli o 11,8 procentních bodů nižší než míra účasti mužů, což je opět nejvyšší genderový rozdíl napříč zeměmi EU-28 (EUROSTAT database, 2018).

Průzkum „*Rodinné potřeby zaměstnanců*“ zaměřený na české zaměstnavatele⁴ ukazuje, že pro ně obecně představuje zaskolování či zaučování pracovníků poměrně velký až zásadní problém v 14 % případů. Pokud se dále zaměříme na pracovníky vracející se z mateřské a rodičovské dovolené, pak zaměstnavatelé vnímají zastarávání či ztrátu kvalifikace těchto zaměstnanců jako zásadní problém v téměř 18 %. Nicméně se zdá, že tyto firmy/organizace, které označují zastarávání kvalifikace pracovníků po mateřské/rodičovské dovolené jako velký či zásadní problém, nezavádí rekvalifikační či zaskolovací kurzy pro navracející se pracovníky z rodičovské dovolené a ani o tom neuvažují častěji než zaměstnavatelé, kteří problémy v tomto ohledu neuvádějí⁵. Na druhou stranu v průzkumu „*Rodina a zaměstnání VI.*“⁶ téměř 50 % rodičů malých dětí pocítuje v současné době potřebu obnovovat či rozšiřovat své znalosti dalším vzděláváním, přičemž ženy v daném výzkumu vyjadřovaly nutnost doplnění či rozšíření vzdělání mírně častěji než muži (53 % žen a 47 % mužů). Ženy si tak zřejmě uvědomují možnost zastarání kvalifikace a odborných znalostí jako důsledku přerušování pracovních kariér v podobě jedné či více rodičovských dovolených. Ženy s malými dětmi také výrazně častěji oproti mužům uváděly nutnost slevit v uplatnění své kvalifikace a odbornosti v zájmu rodiny a dítěte. Zcela či alespoň zčásti musely ženy rezignovat z důvodu rodičovství na plné uplatnění svého lidského kapitálu v 43 %, ale muži pouze v 15 % případů.

Situace v oblasti APZ

V oblasti aktivní politiky zaměstnanosti lze z dosavadních analýz vyvodit, že programy APZ cílí v roce 2007 významněji na ženy v oblasti rekvalifikací, společensky účelných pracovních míst a programech ESF, nicméně v roce 2009 se již rozdíly mezi muži a ženami částečně srovnávají (Hora, Sirovátka, 2012). Rodiče pečující o děti do 15 let jsou do programů APZ zařazování poměrně často (ibid.), ovšem bez rozlišení pohlaví se jeví tato informace jako nedostačující, jak plyne z výše uvedené výchozí analýzy postavení žen a mužů na trhu práce.

Aktivní politika zaměstnanosti a její hodnocení si tedy zaslouží v kontextu výše uvedených poznatků podrobnější zkoumání, a to zejména s ohledem na rozdíly mezi muži a ženami a jejich pečovatelské závazky. Jako východisko pro provedení analýzy APZ z daných úhlů pohledu je vhodné využít metodu tzv. genderového mainstreamingu, která směřuje k naplňování požadavku genderové rovnosti při všech koncepčních a rozhodovacích procesech a návazných veřejných politik, a to ve všech jejich fázích (plánování, pro-

vádění a vyhodnocování) (srov. European Commission, 2008, Foltysová, Pavlík a Simeršská, 2004; Downes, von Trapp a Nicol, 2016)⁷. Kromě vytvoření vhodného organizačního rámce programů veřejných politik (formulace cílů, vytvoření plánu, sestavení rozpočtu a vymezení odpovědnosti jednotlivých aktérů), je nutné mít k dispozici genderově senzitivní statistiky, pomocí kterých pak lze posoudit vliv jednotlivých opatření na ženy a muže, čímž lze odvrátit nezamýšlené negativní důsledky a přispět ke zlepšení kvality a účinnosti politik (European Commission, 2008). Budeme-li se soustředit pouze na oblast aktivní politiky zaměstnanosti, je třeba se při hodnocení opatření zaměřit v obecné rovině zejména na rovný přístup mužů a žen k opatřením APZ a genderovou skladbu cílových skupin a zohlednění jejich specifických potřeb (např. samoživitelé/ky, osoby navracející se z rodičovské/pečovatelské dovolené) (ibid.). Nicméně jde i to, zda opatření APZ podporují vstup žen do vysokokvalifikovaných a/nebo genderově netradičních pozic či profesí i na to, zda muži a ženy profitují z iniciativ úřadu práce zaměřených na podporu podnikání či jiných jejich služeb rovnoměrně (ibid.).

Pro vstupní analýzu jsme vybrali programy rekvalifikací, které mají potenciál zvyšovat či měnit kvalifikační předpoklady těch nejohroženějších osob na trhu práce, kam jistě spadají zejména ženy s pečovatelskými závazky, kde se tyto hendikepy mají tendenci kumulovat.

V případě analýzy rekvalifikací metodami genderového mainstreamingu jde tedy zejména o zmapování a prozkoumání takových charakteristik klientů a klientek ÚP vstupujících do rekvalifikace, které určují postavení mužů a žen na trhu práce a formují tak i jejich potřeby. Z tohoto hlediska je tedy nutné analyzovat rekvalifikace a jejich účinky zejména ve vazbě na přerozdělování finančních zdrojů na rekvalifikace žen a mužů a ve vazbě na pečovatelské závazky mužů a žen vstupujících do rekvalifikací.

Výzkumná perspektiva

Prezentované výsledky pocházejí z dat získaných prostřednictvím implementačního monitoringu, jehož primárním cílem bylo zjistit, zda je program rekvalifikací v JmK implementován a vykonáván odpovídajícím způsobem z pohledu tzv. genderového mainstreamingu. Z tohoto faktu vyplývají dvě základní omezení: 1) jde o čistě observační data, tzn. cílem monitoringu nebylo identifikovat kauzální vztahy mezi proměnnými; 2) údaje byly získávány přímo od účastníků rekvalifikačních kurzů na základě jejich dobrovolného rozhodnutí tyto údaje poskytnout, což ovlivnilo i rozsah sbíraných údajů.

Z těchto omezení posléze vyplývá přijatelná výzkumná či analytická perspektiva. Pri-

márním cílem monitoringu je na základě relativně jednoduchých statistických charakteristik (nejčastěji podílů a průměrů) popsat situaci v souboru účastníků rekvalifikačních kurzů v daném roce.

Základními ukazateli jsou rozsah rekvalifikačního kurzu v hodinách a průměrné vynaložené náklady na 1 hodinu rekvalifikačního kurzu na 1 účastníka.

Relativně malý rozsah sbíraných údajů, výhodný z hlediska běžného provozního monitoringu, se jeví být významným limitem z hlediska hlubší analýzy. Nabízená zjištění tak skutečně lze vnímat, jak poznamenal jeden z recenzentů, spíše jako hypotézy, které by bylo vhodné ověřit na řádně zkonstruovaném vzorku. I přes toto konstatování autoři věří, že publikace těchto zjištění, při znalosti zde uvedených souvislostí, má svůj smysl.

Použitá data

V následující analýze jsou zařazeni uchazeči a zájemci o zaměstnání, kteří byli evidováni v rámci působnosti Krajské pobočky (KrP) ÚP ČR v Brně, to znamená na některém z Kontaktních pracovišť (KoP) v Jihomoravském kraji (JmK)⁸, a kteří zahájili rekvalifikační kurz (RK) v průběhu roku 2016, bez ohledu na to, zda tento kurz ukončili ještě před koncem roku 2016, nebo až v roce následujícím.

V průběhu roku 2016 se nám podařilo sebrat údaje od 350 klientů úřadů práce, kteří v JmK vstupovali do rekvalifikačních kurzů. Náš soubor není šetřením vyčerpávajícím, nezahrnuje všechny osoby, které v průběhu roku 2016 vstoupily v JmK do rekvalifikací. Důvodů je několik. V prvé řadě samotný sběr dat začal až od měsíce února 2016 a jen na KoP Brno-město. Teprve v průběhu roku se ke sběru dat připojila další pracoviště v JmK. Dále měl každý klient právo odmítnout poskytnout požadované údaje a participovat na výzkumu. To jsou hlavní důvody, proč je počet případů uváděných v této zprávě nižší než počty osob vstupujících do rekvalifikací v roce 2016, které publikuje ÚP ČR. Porovnání těchto údajů je v tabulce č. 1.

Vzhledem k tomu, že jsme neměli kontrolu na tím, kdo bude zahrnut do výběrového souboru a kdo nikoliv, a nejsme ani zpětně schopni porovnat strukturu výběrového souboru se souborem základním alespoň dle některých charakteristik (pohlaví, vzdělání, věk, délka nezaměstnanosti, počet nezletilých dětí), předkládané výsledky nepředstavují naprosto spolehlivou informaci o celé populaci účastníků rekvalifikačních kurzů v roce 2016. V této podobě text především představuje potenciál, který nabízí aplikace navrženého nástroje (dotazníku) při hodnocení rovných příležitostí mužů a žen.⁹

Tab. 1 - Počty osob vstupujících do rekvalifikace v JmK v roce 2016 dle formy rekvalifikace

forma rekvalifikace	dotazníkové šetření	údaje publikované ÚP ČR
zvolená	88	790
standardní	260	1455
neuveдено	2	0
celkem	350	2245

Tab. 2 - Lokalita vstupu do RK dle pohlaví

lokalita	pohlaví		celkem
	muž	žena	
Brno-město (BM)	56	111	167
	33,53 %	66,47%	100 %
Blansko (BK)	18	35	53
	33,96 %	66,04 %	100 %
Brno-venkov (BO)	9	15	24
	37,5 %	62,5 %	100 %
Břeclav (BV)	5	19	24
	20,83 %	79,17 %	100 %
Hodonín (HO)	11	18	29
	37,93 %	62,07 %	100 %
Vyškov (VY)	14	32	46
	30,43 %	69,57 %	100 %
Znojmo (ZN)	5	2	7
	71,43 %	28,57 %	100 %
celkem	118	232	350
	33,71 %	66,29 %	100 %

Během měsíce srpna 2017 proběhlo opětovné telefonické kontaktování klientů a druhá fáze sběru dat. Tento sběr dat byl zaměřen zejména na identifikaci situace účastníků rekvalifikačních kurzů šest měsíců po skončení rekvalifikace. V rámci tohoto dotazování byly sesbírány údaje od 164 respondentů z původního vzorku, návratnost telefonicky prováděného dotazování tedy dosáhla 46,3 %.

Nejproblematičtější částí dotazníku se ukázaly být otázky týkající se pečovatelských závazků respondenta. Kromě vysokého podílu dotazníků, kde tento oddíl zůstal zcela nevyplněný (21,7 % dotazníků, N=76), dochází také ke zmatení pojmů. 15,1 % lidí (N=53) uvedlo, že v domácnosti nežije žádná zaopatřená osoba. Taková domácnost se ale z definice v našem souboru nemohla vyskytnout.

Necelá desetina respondentů (9,4 %; N=33) neuvedla délku své aktuální evidence. Kromě opomenutí otázky nebo záměrného vynechání může, zejména u velmi dlouhých evidencí, být pro respondenty

obtížné určit celkovou délku evidence v měsících.

Struktura osob vstupujících do rekvalifikačních kurzů

Na jednotlivých pracovištích ÚP v JmK, jejichž přehled je uveden v tabulce č. 2, vstoupilo v roce 2016 do rekvalifikačních kurzů celkem 350 evidovaných uchazečů a zájemců o zaměstnání. Největší část (47,7 %) vstoupila do rekvalifikací na KoP Brno-město. Z dalších KoP v JmK vykazují nejvyšší podíl a počet osob vstupujících do rekvalifikačních kurzů Blansko a Vyškov.

Dvě třetiny respondentů (66,3 %) vstoupily do rekvalifikačních kurzů tvořily ženy a pouze třetinu muži. Podíl mužů a žen vstupujících do rekvalifikačních kurzů téměř ve všech lokalitách odpovídá přibližně podílu mužů a žen v celém souboru. Výjimkou je pouze KoP Znojmo, kde je podíl jednotlivých pohlaví opačný. V tomto KoP však vstoupil do rekvalifikač-

Tab. 3 - Redukované stupně vzdělání osob vstupujících do RK dle pohlaví

pohlaví	vzdělání			celkem
	základní	střední	VŠ	
muž	18	80	19	117
	15,38 %	68,38 %	16,24 %	100 %
	62,07 %	32,65 %	25,68 %	33,62 %
žena	11	165	55	231
	4,76 %	71,43 %	23,81 %	100 %
	37,93 %	67,35 %	74,32 %	66,38 %
celkem	29	245	74	348
	8,33 %	70,4 %	21,26 %	100 %
	100 %	100 %	100 %	100 %

ních kurzů ve sledovaném období nejnižší počet osob (7).

Průměrný věk účastníka rekvalifikačního kurzu v JmK v roce 2016 činil 38,5 roku. Účastníci ve věku do 40 let tvořili 58,7 % celého souboru. Muži účastníci se rekvalifikačních kurzů jsou v průměru téměř o čtyři roky mladší než ženy.

Účastníky rekvalifikačních kurzů s nejvyšším věkovým průměrem jsme našli na KoP Vyškov, KoP Brno-město a KoP Hodonín. Naopak nejnižší věkový průměr vykázali účastníci rekvalifikačních kurzů na KoP Znojmo (je však třeba zmínit, že zde bylo jen 7 účastníků). Přestože je vstup rekvalifikačních kurzů otevřen nejen uchazečům, ale i zájemcům o zaměstnání, naprostou většinu účastníků těchto kurzů tvořili evidovaní uchazeči o zaměstnání (88,6 %).

Poměrně vysoký podíl osob vstupujících do rekvalifikačních kurzů tvořily

osoby s VŠ vzděláním. Každá pátá osoba (21,3 %) absolvující rekvalifikační kurz v roce 2016 měla vysokoškolské vzdělání.

Při porovnání mužů a žen v průměru vyšší vzdělání vykazují ženy. Jen necelých 5 % z nich mělo pouze základní vzdělání (u mužů to bylo 15,4 %) a 23,8 % mělo vzdělání vysokoškolské (mezi muži bylo jen 16,2 % vysokoškoláků).

Jak je patrné z tabulky č. 4, do rekvalifikačních kurzů nastupují osoby bez ohledu na aktuální délku nezaměstnanosti. U deseti respondentů (9,4 %) se tento údaj nepodařilo ověřit. Průměrná délka nezaměstnanosti v celém souboru činila 11,4 měsíce.

Muži častěji než ženy ve sledovaném období vstupovali do rekvalifikačních kurzů na počátku evidence. Obě pohlaví se lišila i co do průměrné délky aktuální nezaměstnanosti. U mužů činila průměrná

délka nezaměstnanosti 9,7 měsíce, u žen pak 12,2 měsíce.

Osobami, o něž se v domácnostech osob účastnících se rekvalifikačních kurzů pečuje jsou v převážné většině nezaopatřené děti. Většina respondentů (52,4 %) však žije v domácnostech bez nezaopatřených dětí.

Případy péče o jinou závislou osobu byly v souboru spíše výjimečné. V celém souboru se vyskytlo jen 12 případů, což je 3,4 % ze všech respondentů. V polovině případů (6) tato závislá osoba žije v domácnosti respondenta.

Rozsah a cena rekvalifikačních kurzů

Průměrný rozsah rekvalifikačního kurzu v našem souboru činil 140,4 hodiny, přičemž u žen trval v průměru 146,4 hodiny a u mužů 126,5 hodiny. Průměrný rozsah rekvalifikačního kurzu byl tedy v případě žen o přibližně 15 % větší než v případě mužů. Ani v případě mužů, ani v případě žen se v průměrném rozsahu rekvalifikačního kurzu neodráží počet nezaopatřených dětí v domácnosti. V obou případech nejkratší průměrnou dobu trvání rekvalifikačního kurzu pozorujeme u osob, které o žádné nezaopatřené děti nepečují.

V případě průměrné ceny za jednu hodinu rekvalifikačního kurzu je situace u obou pohlaví opačná. Průměrná cena jedné hodiny rekvalifikace v případě žen představuje jen přibližně 60 % toho, kolik stojí v průměru jedna hodina rekvalifikace u mužů. Průměrný rekvalifikační kurz v případě mužů, i když kratší svým rozsahem, vyjde na 13 472 Kč; v případě žen pak v průměru delší rekvalifikační kurz vyjde jen na 9370 Kč. Z porovnání průměrů se zdá, že, alespoň v případě ceny, tato

Tab. 4 - Délka aktuální evidence osob vstupujících do RK dle pohlaví

pohlaví	délka aktuální evidence (v měsících)						celkem
	do 3 měs.	4 až 6 měs.	7 až 9 měs.	10 až 12 měs.	déle než 12 měs.	neuvedeno	
	31	29	13	6	24	15	118
muž	26,27 %	24,58 %	11,02 %	5,08 %	20,34 %	12,71 %	100 %
	43,06 %	31,52 %	29,55 %	19,35 %	30,77 %	45,45 %	33,71 %
	41	63	31	25	54	18	232
žena	17,67 %	27,16 %	13,36 %	10,78 %	23,28 %	7,76 %	100 %
	56,94 %	68,48 %	70,45 %	80,65 %	69,23 %	54,55 %	66,29 %
	72	92	44	31	78	33	350
celkem	20,57 %	26,29 %	12,57 %	8,86 %	22,29 %	9,43 %	100 %
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

klesá s rostoucím počtem nezaopatřených dětí v domácnosti. Jinými slovy, u žen s rostoucím počtem nezaopatřených dětí, na rozdíl od mužů, klesá průměrná cena za jednu hodinu rekvalifikačního kurzu. Nikoli nutně však rozsah tohoto kurzu. Je však otázkou, zda skutečně pozorujeme efekt přítomnosti dětí v domácnosti, či zda jde pouze o statistický artefakt.

Podívejme se tedy prostřednictvím logistických regresí na to, jak vybrané proměnné (forma rekvalifikace, kombinace pohlaví respondenta a přítomnost nezletilého dítěte či dětí v domácnosti, dosažené vzdělání a kategorizovaný věk) ovlivňují šanci na zařazení do rekvalifikačního kurzu většího rozsahu (více než 150 hodin), a šanci na zařazení do rekvalifikačního kurzu, jehož cena za jednu hodinu převyšuje průměrnou cenu jedné hodiny kurzu v celém souboru (77,10 Kč).

V případě rozsahu je celý navržený model statisticky významný na hladině $\alpha=0,05$, ovšem vysvětluje jen relativně malou část pozorované variance (viz hodnota Pseudo R2). Navíc efekt většiny nezávisle proměnných není statisticky významný. Výjimkou je forma rekvalifikace, kdy osoby se zvolenou rekvalifikací mají dvakrát nižší šanci, v porovnání s osobami se standardní rekvalifikací, absolvovat kurz delší než 150 hodin. V celém souboru přitom platí, že zvolené rekvalifikace mají v průměru větší rozsah než kvalifikace standardní (145 vs. 138 hodin). Další výjimkou je vliv věkové kategorie. Osoby v nejvyšší věkové kategorii (51+) mají 2,6krát nižší šanci, v porovnání s nejmladšími respondenty (do 30 let), absolvovat rekvalifikační kurz o rozsahu vyšším než 150 hodin.

Můžeme konstatovat, že přítomnost nezletilých dětí v domácnosti, podobně jako i dosažené vzdělání, žádným způsobem neovlivňují šance respondentů na absolvování rekvalifikačního kurzu většího rozsahu (více než 150 hodin).

Jestliže je závisle proměnnou dichotomizovaná cena rekvalifikačního kurzu, pak je navržený model se stejnými prediktory jako v předchozím případě vysoce signifikantní a i hodnota Pseudo R2 je relativně vysoká. I v tomto případě však platí, že některé z prediktorů mají na dosažený výsledek zanedbatelný vliv. Jde především o dosažené vzdělání respondentů, kdy rozdíly v šancích mezi referenční kategorií a zbývajících kategoriemi dosaženého vzdělání nejsou statisticky významné.

Naproti tomu vliv typu rekvalifikace je nejen vysoce signifikantní, ale i výrazný: osoby se zvolenou formou rekvalifikace mají více než 6krát vyšší šanci absolvovat rekvalifikační kurz s nadprůměrnou cenou za 1 hodinu v porovnání s osobami se standardní rekvalifikací.

Zajímavá je situace ohledně vlivu kombinace pohlaví a přítomnosti nezletilých dětí v domácnosti na závisle proměnnou.

Tab. 5 - Počet dětí dle počtu zaopatřených osob v domácnosti

počet zaopat. osob	počet dětí					celkem
	0	1	2	3	4 a více	
1	77	22	29	3	1	132
	58,33 %	16,67 %	21,97 %	2,27 %	0,76 %	100 %
	58,78 %	41,51 %	53,7 %	33,33 %	33,33 %	52,8 %
2	28	23	23	5	1	80
	35,0 %	28,75 %	28,75 %	6,25 %	1,25 %	100 %
	21,37 %	43,4 %	42,59 %	55,56 %	33,33 %	32 %
3	14	7	0	1	0	22
	63,64 %	31,82 %	0 %	4,55 %	0 %	100 %
	10,69 %	13,21 %	0 %	11,11 %	0 %	8,8 %
4 a více	12	1	2	0	1	16
	75,0 %	6,25 %	12,5 %	0 %	6,25 %	100 %
	9,16 %	1,89 %	3,7 %	0 %	33,33 %	6,4 %
celkem	131	53	54	9	3	250
	52,4 %	21,2 %	21,6 %	3,6 %	1,2 %	100 %
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Tab. 6 - Průměrná délka RK v hodinách dle počtu nezaopatřených dětí v domácnosti pro muže a ženy

		muž	žena	celkem
bez dětí	průměr	124,3	144,0	136,0
	N	56	82	138
1 dítě	průměr	126,0	152,4	146,1
	N	15	48	63
2 děti a více	průměr	135,1	145,1	143,3
	N	15	66	81
celkem	průměr	126,5	146,4	140,4
	N	86	196	282

Tab. 7 - Průměrná cena za 1 hodinu RK dle počtu nezaopatřených dětí v domácnosti pro muže a ženy

		muž	žena	celkem
bez dětí	průměr	103,6	74,4	86,2
	N	56	82	138
1 dítě	průměr	112,2	62,2	74,1
	N	15	48	63
2 děti a více	průměr	111,9	54,4	65,0
	N	15	66	81
celkem	průměr	106,5	64,7	77,4
	N	86	196	282

Tab. 8 - Logistický model závislosti rozsahu rekvalifikačního kurzu v hodinách (do 150 hodin/151 hodin a více) na vybraných prediktorech

	Odds Ratio	P	[95% Conf. Interval]	
ref: standardní				
zvolená	0,4965	0,0100	0,2922	0,8436
ref: žena a dítě/děti				
žena bez dětí	0,8103	0,4890	0,4468	1,4695
muž a dítě/děti	0,9632	0,9140	0,4877	1,9022
muž bez dětí	0,8906	0,7330	0,4572	1,7349
ref: základní				
střední	2,1225	0,0790	0,9159	4,9185
VŠ	1,3362	0,5420	0,5264	3,3916
ref: do 30 let				
31 až 40 let	0,6985	0,2650	0,3716	1,3128
41 až 50 let	0,7679	0,4370	0,3947	1,4938
51 let a více	0,3818	0,0050	0,1959	0,7440
constant	1,0731	0,8860	0,4094	2,8129

$Prob > \chi^2 = 0,0275$, $Pseudo R^2 = 0,0404$

Tab. 9 - Logistický model závislosti ceny rekvalifikačního kurzu v Kč za hodinu (méně než 77 Kč/77 Kč a více za hod.) na vybraných prediktorech

	Odds Ratio	P	[95% Conf. Interval]	
ref: standardní				
zvolená	6,6813	0,0000	3,5453	12,5914
ref: žena a dítě/děti				
žena bez dětí	1,0922	0,8390	0,4652	2,5643
muž a dítě/děti	10,5664	0,0000	4,5657	24,4536
muž bez dětí	5,3758	0,0000	2,3542	12,2759
ref: základní				
střední	1,4930	0,4590	0,5168	4,3129
VŠ	1,1302	0,8410	0,3427	3,7273
ref: do 30 let				
31 až 40 let	0,2039	0,0000	0,0895	0,4647
41 až 50 let	0,4037	0,0280	0,1801	0,9049
51 let a více	0,1615	0,0000	0,0659	0,3958
constant	0,2205	0,0170	0,0641	0,7589

$Prob > \chi^2 = 0,0000$, $Pseudo R^2 = 0,3330$

V prvé řadě musíme konstatovat, že v případě žen nemá přítomnost či nepřítomnost nezletilých dětí vliv na šanci absolvovat rekvalifikační kurz s nadprůměrnou cenou za 1 hodinu. Rozdíl mezi kategorií „žena bez dětí“ a referenční kategorií není statisticky významný. Naproti tomu muži bez nezaopatřených dětí mají 5,4krát větší šanci absolvovat nadprůměrně nákladný rekvalifikační kurz než ženy, s dětmi i bez dětí. U mužů s dítětem či dětmi pozorujeme dokonce významný otcovský bonus: jejich šance absolvovat nadprůměrně ná-

kladný kurz je více než 10krát vyšší než v případě žen s dětmi.

U věkových kategorií pozorujeme, že šance na absolvování nákladnějšího rekvalifikačního kurzu klesají s věkem (pro věkovou kategorii 41 až 50 let pozorujeme nižší míru signifikance). Pro nejstarší respondenty platí, že jejich šance absolvovat nákladnější rekvalifikační kurz je více než 6krát nižší než u respondentů do 30 let věku.

V diagramu vícenásobné korespondenční analýzy na straně 15 je naznačeno,

s jakými charakteristikami se typicky pojí jednotlivé statusy konstruované jako kombinace pohlaví a přítomnosti nezletilých dětí v domácnosti. Na levé straně od vertikální osy y jsou charakteristiky, které se pojí s muži, s dětmi i bez dětí, na pravé straně pak ty, které se pojí s ženami.

Jakkoli výsledek logistické regrese naznačoval otcovský bonus ohledně šance na účast v nákladnějším kurzu, z korespondenční analýzy vyplývá, že otcové jsou asociováni primárně s kurzy sice spíše s nadprůměrnou cenou za jednu hodinu, ale současně spíše s kurzy kratšími, v délce do 50 hodin. Mezi jejich zásadní handicap patří nízké vzdělání.

Muži bez nezaopatřených dětí jsou spíše mladší (do 30 let) a v rámci rekvalifikačních kurzů tvoří preferovanou kategorii: nejčastěji absolvují nejrozsáhlejší a také nejnákladnější rekvalifikační kurzy, zároveň je právě s nimi nejsilněji asociována zvolená forma rekvalifikace.

Ženy s nezletilými dětmi jsou nejsilněji asociovány s věkovou kategorií 31 až 40 let, rozsah jejich kurzů se pohybuje kolem průměru, ale tyto kurzy současně patří mezi ty méně nákladné. Tyto ženy mají také nejčastěji VŠ vzdělání.

Kategorie „ženy bez dětí“ je silně asociována se standardní formou rekvalifikací, relativně rozsáhlými, ale současně nejméně nákladnými kurzy.

Závěr

Analýza rekvalifikačních kurzů genderovou optikou ukazuje v mnoha ohledech zásadní rozdíly. Ženy představují dvě třetiny z celkového počtu účastníků rekvalifikací. Účastnice rekvalifikací jsou oproti svým mužským protějškům v průměru o něco starší, vstupují do programu po delší době nezaměstnanosti a dosáhly častěji vysokoškolské vzdělání. Průměrný rozsah rekvalifikačního kurzu (hodinová dotace) je sice u žen přibližně o 15 % delší než u mužů, ale průměrná cena jedné hodiny rekvalifikace je v případě žen o 40 % nižší než u mužů.

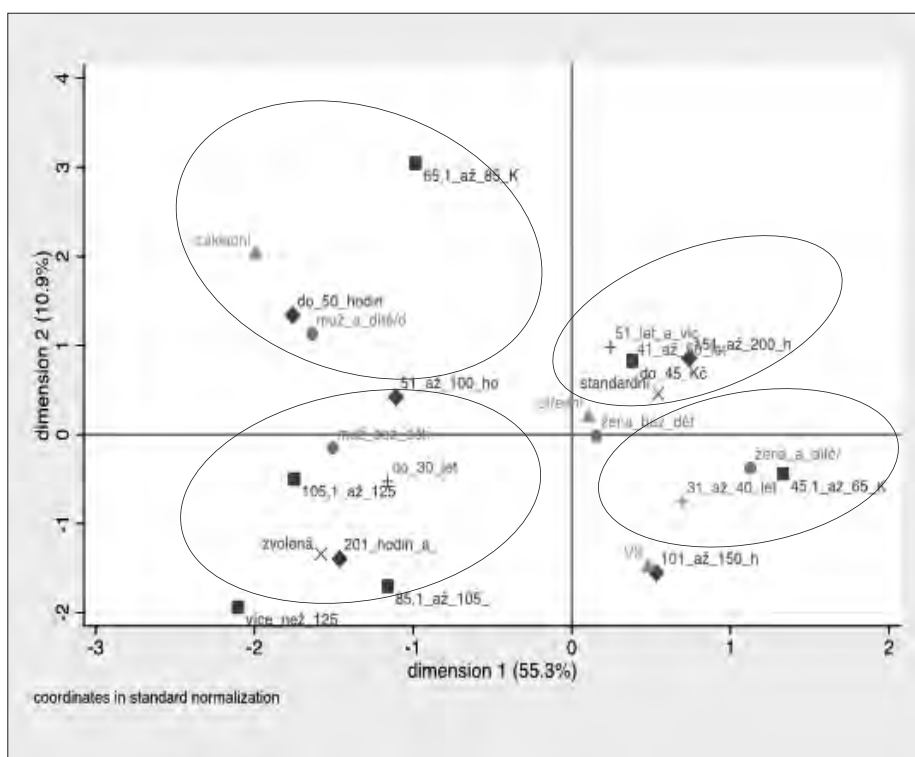
Z výsledků provedených multivariačních analýz především vyplývá, že přítomnost nezletilých dětí má v systému rekvalifikací různý dopad na jejich otce a matky. Zatímco bezdětní muži mají několikanásobně vyšší šanci než ženy (s dětmi i bez dětí) absolvovat nákladný rekvalifikační kurz a otcové se mohou těšit ještě z většího rodičovského bonusu, ženy (bez ohledu na přítomnost dítěte) se zdají být významně znevýhodněny. Investice do rekvalifikací mužů významně převyšují investici do rekvalifikací žen, a to především v reprodukčním věku, kdy tito lidé zakládají rodiny a mají případně malé děti, což naznačuje, že i v rámci APZ jsou pravděpodobně významná určitá normativní

očekávání o genderově tradiční dělbu rolí, kdy je s ženami zacházeno na trhu práce odlišně než s muži, nejen na základě reálného, ale i jen potenciálního mateřství, a na základě předpokládaných konsekvencí, které to bude mít pro výkon placené práce (srov. např. Lewis, 2006, Křížková, 2007, Tomešová-Bartáková, 2009, Hašková, 2009).

Tento výsledek naznačuje, že program rekvalifikačních kurzů není implementován způsobem, který by zaručoval různým skupinám uchazečů rovné zacházení a především rovné šance na trhu práce. Někteří respondenti mají ve větší míře přístup k rozsáhlejším a nákladnějším rekvalifikačním kurzům. Je otázkou, zda je to záměr nebo zda jde o nezamýšlený důsledek nevhodného způsobu implementace daného programu.

Do budoucna se nabízí dále zaměřit pozornost na typy rekvalifikačních kurzů a genderovanost původních i zvolených profesí a zároveň věnovat pozornost způsobu a procesu výběru osob do jednotlivých rekvalifikací.

Diagram 1 - Vícenásobná korespondenční analýza distribuce vybraných proměnných



- Text vznikl v rámci projektu OP Z „Vyhodnocování účinnosti a efektivity realizace APZ“ (CZ.03.1.54/0.0/0.0/15_122/0006089).
- Rádi bychom na tomto místě vyjádřili poděkování zaměstnancům ÚP ČR, kteří se do projektu zapojili a bez jejichž úsilí by výzkum nebyl možný a tato zpráva by nevznikla. Za všechny zmíníme na tomto místě alespoň RNDr. Josefa Pitnera, Ph.D., RNDr. Evu Touškovou a Mgr. Jitku Velebovou.
- K problematice dlouhodobě přetrvávajících rozdílů v odměňování mezi muži a ženami viz např. Křížková et al., 2008, Mysíková, 2012 a Pytlíková, 2015.
- Datový soubor „Rodinné potřeby zaměstnanců“ zahrnuje celkem 1019 firem/organizací. Firmy a organizace byly do výzkumu vybírány podle kvót daných odvětvím a velikostí (počtem pracovníků). Cílovou skupinou byli zástupci managementu, kteří odpovídali za personální politiku organizace. Pro šetření byl zkonstruován dotazník, který respondenti vyplňovali. Šetření proběhlo v průběhu března a května roku 2007 po celém území ČR. Výzkum byl podpořen výzkumným projektem MPSV ČR č. 1J051/05-DP2 „Rodina, zaměstnání, vzdělání“.
- V daném výzkumu uvádí nabídku rekvalifikačních či zaškolovacích programů pro rodiče po návratu z rodičovské dovolené 24,6 % zaměstnavatelů a o jejich zavedení alespoň uvažuje 14,3 %.
- Sběr dat pro sondu „Rodina a zaměstnání VI“ proběhl v prosinci 2006 a byl rovněž podpořen výzkumným projektem MPSV ČR č. 1J051/05-DP2 „Rodina, zaměstnání, vzdělání“. Do výzkumu byli zařazeni manželé nebo druh a družka žijící ve společné domácnosti a alespoň jeden z rodičů byl ve věku 30–40 let, žádný z partnerů nesměl mít děti z jiného vztahu. V 1/4 případů bylo nejmladší dítě ve věku do 3 let a ve 3/4 bylo nejmladší dítě ve věku do 3–6 let. Celkem bylo tedy ve výzkumu zahrnuto 802 respondentů.
- Česká vláda metodu gender mainstreamingu uznala jako legitimní nástroj pro výkon politiky rovných příležitostí mužů a žen v ČR a zařadila její aplikaci mezi prioritní úkoly v této oblasti (viz např. Úřad vlády ČR 2014). V aktualizovaných opatřeních tzv. Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů je formulován úkol směřovaný přímo k „provedení analýzy, jakým způsobem konkrétně dochází k podpoře zaměstnanosti žen a v rámci ak-

tivní politiky zaměstnanosti“ s určením odpovědnosti ministryně práce a sociálních věcí (Příloha k usnesení vlády ze dne 12. září 2016 č.813, str. 4).

- V rámci působnosti KrP ÚP ČR v Brně se konkrétně jednalo o následující kontaktní pracoviště: Blansko, Brno-město, Brno-venkov, Břeclav, Hodonín, Vyškov a Znojmo.
- V průběhu sběru dat byly identifikovány i další problémy, které zapříčinily chybějící, neplatné nebo nekonzistentní údaje v případě některých respondentů. Identifikované problémy se týkaly všech středisek sběru dat. Významným identifikovaným problémem bylo vynechávání některých otázek a nedorozumění v interpretaci některých otázek ze strany respondentů. S pracovníky ÚP ČR bylo dohodnuto tyto problémy řešit především tak, že při vyplňování dotazníku budou pracovníci klientům/respondentům poskytovat intenzivnější podporu. Celkově lze konstatovat, že s postupujícím časem se zvyšovala kvalita sbíraných dat.
- Realizace telefonického sběru dat je podmíněna získáním telefonního kontaktu, na kterém je možné respondenta zastihnout. Ze všech našich respondentů však 7,1 % (N = 25) telefonní číslo vůbec nevedlo a dalších 8 respondentů (2,3 %) uvedlo kontakt, který byl v době telefonického dotazování neplatný, neexistoval nebo byl trvale nedostupný. Z osob, se kterými byl navázán telefonický kontakt pouze jediná žena odmítla dodatečné dotazování absolvovat. Výrazně častěji, v 19 případech (5,4 %), bylo nepřímé odmítnutí, kdy si respondent domluvil opětovné dotazování v jiném čase a následně v danou hodinu telefonní hovor nepřijal.
- V případě, že je hodnota Odds Ratio vyšší než 1, pak je interpretace jednoduchá: např. hodnota 1,35 znamená o 35 % vyšší šanci v porovnání s referenční skupinou, hodnota 2 pak znamená dvakrát vyšší šanci. V případě, že je hodnota Odds Ratio menší než 1, je standardním postupem vydělit hodnotu 1 hodnotou Odds Ratio. V našem případě tedy $1/0,4965 = 2,01$, což můžeme interpretovat jako dvakrát nižší šanci v porovnání s referenční skupinou, jak je uvedeno v textu.

Reference

- ČSÚ 2016. *Zaostřeno na ženy a muže - 2016*. [online] [https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze].
- Downes, R. von Trapp, L.; Nicol, S. 2016. *Gender budgeting in OECD countries*. OECD Journal on Budgeting 2016(3). OECD.
- European Commission 2008. *Manual for gender mainstreaming. Employment, social inclusion and social protection policies*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- EUROSTAT Database. [online] [http://ec.europa.eu/eurostat/data/database].
- Foltysová, M., Pavlík, M., Simerská, L. 2004. *Informativní metodika. Rozpočtování z hlediska rovnosti mužů a žen*. Ministerstvo financí a Ministerstvo práce a sociálních věcí.
- Formánková, L., Plasová, B., Vyhřídál, J. 2016. *Parental employment patterns in the Czech Republic: economic rationality or cultural norm?* Pp. 141–170 In Roosalu, T., Hofáček, D. *Rethinking Gender, Work and Care in a New Europe. Theorising Markets and Societies in the Post-Socialist Era*. London: Palgrave Macmillan.
- Hašková, H. 2009. *Fenomén bezdětnosti*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON.
- Hora, O., Sirovátka, T. 2012. *Srovnání efektů aktivní politiky zaměstnanosti v České republice v období růstu (2007) a během první fáze krize (2009)*. Praha: VUPSV, v.v.i
- Klimplová, L. 2011. *Zaměstnavatelé a kvalifikace pracovní síly*. Disertační práce. Brno: MU.
- Křížková, A. 2007. *Nepřilíh harmonická realita. Rodičovské kombinace práce a péče v mezích genderové struktury současné české společnosti*. Gender, rovné příležitosti, výzkum 8(2): 60–67.
- Křížková, A., Penner, A. M., & Petersen, T. 2008. *Genderové nerovnosti v odměňování na stejné pracovní pozici: sociální vyloučení žen*. Gender, Rovné Příležitosti, Výzkum 8(2): 55–67.
- Křížková, A., Vohlídalová, M. 2009. *The Labour Market and Work-Life Balance in the Czech Republic in*

- Historical Perspective. Pp. 35–76. In Hašková, H. Uhde, Z. (eds.). 2009. Women and Social Citizenship in Czech Society: Continuity and Change. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.
- Lewis, J. 2007. Gender, Ageing and the „New Social Settlement”: The Importance of Developing a Holistic Approach to Care Policies. *Current Sociology* 55(2): 271–286.
- Machovcová, K. 2006. Výzkum potřeb cílové skupiny personalistů, limitů a možností pro rozvoj rovných příležitostí pro ženy a muže. Výzkumná zpráva, Gender Studies o.p.s. Projektu EU Equal „Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů”.
- Mysíková, M. 2012. Gender Wage Gap in the Czech Republic and Central European Countries. *Prague Economic Papers* 21(3): 328–346.
- Plasová, B. 2008. Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi. Pp. 207–244. In Hora, O.; Sirovátka, T. (eds.). Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti. Brno/Boskovice: František Šalá - Albert.
- Příloha k usnesení vlády ze dne 12. září 2016 č. 813. Aktualizovaná opatření „Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů”. [on-line] [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Aktualizovana-opatreni-Priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovnosti-zen-a-muzu--FINAL.pdf, cit. dne 15.9.2017].
- Pytlíková, M. 2015. Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, v. v. i.
- Tomešová-Bartáková, H. 2009. Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice. Brno: Mezinárodní politologický ústav.

Úřad vlády ČR. 2014. Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020. [online] [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-pri-

lezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf, cit. dne 15.9.2017].



Autor PhDr. Jiří Vyhlídal, M.Sc. (jiri.vyhlidal@vupsv.cz) vystudoval sociologii, sociální politiku a sociální práci na Fakultě sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně a International Master in Social Policy Analysis (IMPALLA) na University of Leuven (Belgie). Pracuje jako výzkumný pracovník Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i., v Brně, kde se věnuje především otázkám trhu práce, pracovní migraci, implementačním a organizačním analýzám (Research Institute of Labor and Social Affairs - RILSA), Joštova 10, 602 00, Brno, Česká republika.



Autorka Mgr. Blanka Plasová, Ph.D. (plasova@fss.muni.cz) je absolventkou Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně v oboru sociální politika a sociální práce. V současné době působí jako odborná asistentka a výzkumná pracovníce na Katedře sociální politika a sociální práce Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně (Department of Social Policy and Social Work, Faculty of Social Studies, Masaryk University), Joštova 10, 602 00 Brno, Česká republika. Věnuje se především tématům trhu práce, rodinné politiky, politiky péče o děti a harmonizaci práce a rodiny.

Poznatky z praxe

Evropský pilíř sociálních práv

Kateřina Kropáčová

Evropská unie při volbě nové Evropské komise a volbě nového předsedy v roce 2014 stála na jednom z mezníků, jakým způsobem bude do budoucna pokračovat ve své integraci a práci směrem k občanům, kteří v Evropskou unii postupně ztrácejí a nadále ztrácejí důvěru. Nový předseda Jean Claude Juncker ve svém projevu o stavu Unie předneseném v Evropském parlamentu dne 9. 9. 2015 ve vztahu k budoucnosti EU mimo jiné vyzdvihoval sociální aspekt a sociální dopad všech reforem, nejen jejich fiskální udržitelnost. Prohlásil, že je zastáncem sociálního tržního hospodářství a oznámil plánovanou iniciativu evropského pilíře sociálních práv. Tato iniciativa byla součástí úsilí Evropské komise o vytvoření hlubší a spravedlivější hospodářské a měnové unie.

V návaznosti na toto sdělení Evropská komise dne 8. března 2016 vyhlásila veřejnou konzultaci k předběžnému obsahu a podobě evropského pilíře sociálních práv, která byla ukončena k 31. 12. 2016. Vláda České republiky souhlasila se všemi navrženými zásadami, podpořila plné zapojení všech členských států (nejen eurozóny) a právní nezávadnost, nevymahatelnost pilíře. Během roku 2016 proběhlo několik diskuzí v rámci různých platform se sociálními partnery i se zástupci odborné či laické veřejnosti na národní i evropské úrovni.

Diskuze o budoucnosti podoby spolupráce a integrace členských států Evropské unie byly zahájeny resp. podpořeny

vydáním Bílé knihy o budoucnosti Evropy: Úvahy a scénáře pro EU27 v roce 2025 dne 1. března 2017, tím byl zahájen proces reflexe dalšího společného směřování. V souvislosti s touto knihou bylo vydáno dalších 5 diskuzních dokumentů, mimo jiné Sdělení k sociální dimenzi a návrh Meziinstitucionálního vyhlášení evropského pilíře sociálních práv dne 26. 4. 2017. Meziinstitucionální vyhlášení bylo po několika debatách a revizích zejména v úvodní části podepsáno zástupci Evropského parlamentu, Evropské komise a hlavami všech členských států (Radou EU) jako politický dokument dne 17. 11. 2017 na Sociálním summitu pro spravedlivou práci a růst ve švédském Gothenburgu.

Samotný evropský pilíř sociálních práv je rozdělen do 3 částí podle zaměření 20 zásad, které obsahuje. Jde o kategorii rovné příležitosti a přístup na trh práce; spravedlivé pracovní podmínky; sociální ochrana a začleňování. Ačkoli některé zásady zní ambiciózně a jejich úplné naplnění může být finančně a administrativně náročné, jedná se o zásady zcela adekvátní vývoji evropské společnosti vycházející z již dávno existujících práv občanů, k jejichž naplňování členské státy postupně ve svých politikách směřují. Konkrétně Česká republika již několik let splňuje většinu zásad v pilíři schválených.

V kapitole 1 je čtyřmi zásadami řešena problematika rovných příležitostí a přístu-

pu na trh práce, jsou to - **1. Všeobecné a odborné vzdělávání a celoživotní učení** (kvalitní a inkluzivní vzdělávání k nabytí potřebných dovedností pro inkluzi do společnosti); **2. Rovnost žen a mužů** (stejná odměna za rovnocennou práci, rovné zacházení ve všech oblastech společnosti včetně trhu práce); **3. Rovné příležitosti** (rovné zacházení mezi všemi skupinami obyvatelstva - žádná diskriminace); **4. Aktivní podpora zaměstnanosti** (individuální a včasná pomoc při hledání práce, další vzdělávání).

Kapitola 2 je zaměřená na spravedlivé a pracovní podmínky - **5. Bezpečné a adaptabilní zaměstnání** (kvalitní pracovní podmínky, podpora podnikání a profesní mobility, potřebná flexibilita pro zaměstnavatele v kombinaci s ochranou zaměstnance před nejistými pracovními podmínkami); **6. Mzdy** (spravedlivá mzda případně přiměřená minimální mzda umožňující důstojnou životní úroveň a zamezující chudobu pracujících, která bude stanovována transparentním způsobem); **7. Informace o pracovních podmínkách a ochrana v případě propuštění** (právo na písemné informace o podmínkách práce a informace před případným propuštěním s přiměřenou výpovědní lhůtou); **8. Sociální dialog a zapojení pracovníků** (podpora sociálních partnerů a sociálního dialogu a zapojení pracovníků do řešení organizačních záležitostí v podniku); **9. Rovnováha mezi pracovním a rodinným životem** (podpora pružných pracovních podmínek a dovolených ve vztahu k pečovatelským povinnostem); **10. Zdravé, bezpečné a dobře uzpůsobené pracovní prostředí a ochrana údajů** (ochrana osobních údajů, bezpečnost práce a pracovní prostředí umožňující dlouhé setrvání na trhu práce).

Poslední kapitola 3 je věnována 10 zásadám ohledně sociální ochrany - **11. Péče o děti a podpora dětí** (vzdělávání a péče v raném věku a ochrana před chudobou a exkluzí); **12. Sociální ochrana** (všichni výdělečně činní mají právo na přiměřenou sociální ochranu); **13. Podpora v nezaměstnanosti** (aktivační podpora a finanční podpora odpovídající příspěvkům z pojištění po přiměřenou dobu a podporující rychlý návrat na trh práce); **14. Minimální příjem** (lidé bez příjmu mají právo na přiměřené dávky ve všech etapách života pro zajištění důstojného života, které budou kombinovány s pobídkami k znovu začlenění na trh práce); **15. Příjem ve stáří a důchody** (důchod přiměřený příspěvkům a zajišťující důstojný život); **16. Ochrana zdraví** (kvalitní a cenově dostupná zdravotní péče); **17. Začlenění osob se zdravotním postižením** (příjem a služby umožňující začlenění do společnosti a důstojný život); **18. Dlouhodobá péče** (cenově dostupné a kvalitní služby zejména pro podporu domácí a komunitní

péče); **19. Bydlení a pomoc pro osoby bez domova** (sociální bydlení nebo pomoc v oblasti bydlení, ochrana před nuceným vystěhováním a podpora sociálního začleňování); **20. Přístup k základním službám** (přístup ke kvalitním základním službám jako je voda, hygienická zařízení, energie, doprava a další).

Důležité je zdůraznit povahu meziinstitucionálního vyhlášení evropského pilíře sociálních práv a možnosti jeho implementace. Evropský pilíř sociálních práv je politickým právně nezávazným dokumentem stanovující zásady, můžeme říct i cíle v sociální oblasti a oblasti práce, ke kterým by měly členské státy směřovat ve svých politikách, v budoucích reformách, i když terminologie je užita tak, že se mluví o právech osob. Ačkoli se může na evropské úrovni hovořit o závazku, není plnění těchto zásad právně vymahatelné a postihnutele, ovšem zásady jsou takového rázu, že by mělo být v zájmu každého politika, každé země k těmto cílům ve společnosti a na trhu práce dostát. Evropská komise je samozřejmě v roli takové, že již vyvíjí a bude vyvíjet iniciativy a aktivity na podporu implementace zásad pilíře, přičemž podporuje využívání financí z evropského strukturálního fondu na aktivity, projekty, které se snaží docílit daných zásad. S implementací pilíře na národní úrovni za pomoci evropských peněz Komise počítá ve svém návrhu nového víceletého finančního rámce 2021-2027, přičemž do nového ESF+ chce uvolnit více financí, zatím je navrhováno přibližně 100 miliard EUR. Zásady evropského pilíře sociálních práv se primárně dotýkají unijních občanů a dále osob legálně pobývajících na území členských států. V žádném případě nezavádí žádná nová práva, dávky, služby pro imigranty (uprchlíky či nelegální ekonomické migranty) ze třetích zemí, jak jsme mohli mylně slyšet od některých politických představitelů.

Česká republika se k evropskému pilíři sociálních práv stavěla od začátku pozitivně jako k nástroji, který může přispět ke konvergenci mezi členskými státy za předpokladu, že se k němu všechny členské státy připojí, což se stalo. Vláda České republiky také prosazovala právní nezávaznost a dodržení principu subsidiarity a proporcionality ohledně implementace zásad pilíře a tvorby národních politik a systémů, které musí brát v úvahu finanční možnosti, kulturu a tradici jednotlivých členských států. Implementace zásad pilíře nesměřuje k harmonizaci systémů. Pozitivně se k evropskému pilíři sociálních práv stavěli i sociální partneři, zástupci odborů obecně chtěli mít tento dokument právně závazný tak, aby stanovil nějaké minimální standardy v sociální oblasti a oblasti zaměstnanosti a mezd. Zástupci zaměstnavatelů zastá-

vali od začátku podobnou pozici jako vláda ČR.

Evropská komise vydává řadu iniciativ a návrhů v návaznosti na zásady pilíře, které jsou legislativní a nelegislativní povahy. Mezi nejzásadnější můžeme zmínit návrh směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob (zásada 9), který byl schválen Radou ministrů práce a sociálních věcí (Radou EPSCO) dne 21. 6. 2018 a byl postoupen do fáze dialogu mezi EK, EP a Radou. Dále jde o návrh směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách (zásada 5 a 7), k němuž byl také schválen obecný přístup dne 21. 6. 2018 a došlo k postoupení do dialogu. V neposlední řadě je nutné zmínit návrh doporučení Rady o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně (zásada 12), který je nyní ve fázi projednávání na pracovní skupině Rady pro sociální otázky. Zásada 20 je pak promítána do návrhu směrnice o pitné vodě ve formě povinnosti zajištění přístupu k pitné vodě všem osobám zejména zranitelným skupinám (není určován způsob), která se nyní intenzivně vyjednává a je otázkou, zda implementace zásady v této směrnici zůstane.

V rámci pokračující diskuse ohledně budoucnosti sociální dimenze Evropské unie byla za bulharského předsednictví vytvořena reflexní skupina při Radě EPSCO o budoucnosti sociální politiky a politiky zaměstnanosti a jejich financování, která se zatím sešla třikrát za rok 2018. V návaznosti na končící strategický dokument Evropa 2020, kde bylo stanoveno několik různých cílů v sociální oblasti a oblasti zaměstnanosti, které Česká republika víceméně všechny splnila, se v této době zahajuje diskuze o novém referenčním rámci platného po roce 2020, kde lze očekávat, že bude s největší pravděpodobností úzce spjat se zásadami evropského pilíře sociálních práv, který se pro tuto oblast stal odrazovým můstkem jakožto politický dokument, ke kterému se všechny instituce EU přihlásily.

1 Sdělení ke globalizaci, sdělení k prohlubování hospodářské a měnové unie, sdělení k budoucnosti EU financí a sdělení k budoucnosti evropské obrany.

Autorka Mgr. Kateřina Kropáčová (katerina.kropacova@mpsv.cz) působí na oddělení Evropské unie odboru Evropské unie a mezinárodní spolupráce MPSV (Department of the EU, Section of the EU and international cooperation, Ministry of Labour and Social Affairs of the Czech Republic), Na Poříčním právu 1/376, 128 01 Praha 2, Česká republika.

Sociokulturní přístup managementu k etickému podnikání

Marek Merhaut

Článek se zabývá sociokulturním přístupem managementu k etickému podnikání. Etika v podnikání je v současné době velmi důležité téma, přičemž i zákazníci si začínají všimnout toho, jakým způsobem společnosti realizují svoji společenskou odpovědnost a etický přístup se stává jedním z faktorů úspěšnosti podniků. Cílem tohoto článku je analyzovat postoje managementu k dodržování etických principů v chování vůči zaměstnancům. Článek přináší základní postoje zaměstnanců nadnárodních firem k etickému chování managementu a nastavení firemní kultury, ve které pracují. K dosažení cíle jsou využity metody analýzy a dotazníkového šetření. Článek se primárně věnuje sektoru služeb a předmětem zájmu jsou zde specificky velké skupiny, které mají mezinárodní přesah svých služeb, mají dostatečné zdroje pro tvorbu etického řízení, sociální odpovědnosti vůči oblastem, kde působí a jejichž působení by mělo především obsahovat snahu být příkladem ostatním menším společnostem v oblasti pozitivní a etické podnikové kultury.

Současný stav

V současnosti se v podnikatelském prostředí stále klade větší důraz na kvalitu produkováných výrobků a nabízených služeb, a to ve všech oblastech. Některé společnosti spatřují zvyšování kvality především v optimalizaci procesů a technickém řešení konkrétních problémů. Ovšem většina zapomíná na skutečnost, že podstatnou součástí efektivního fungování organizace jsou především lidské zdroje, které je třeba nejen řídit, ale vytvářet jim také vhodné podmínky pro fungování a rozvoj. Soustředění na lidské zdroje přináší také otázku etického přístupu k zaměstnancům a v prostředí společností pohybujících se v mezinárodním prostředí také potřebu věnovat se sociokulturnímu prostředí, ze kterého lidské zdroje pocházejí. Etické chování managementu k zaměstnancům by mělo být samozřejmostí již ze samé podstaty úcty jednoho člověka k druhému. Skutečnost je ovšem taková, že v některých společnostech je nastavován trend autoritativního řízení, které nezahrnuje ani základní morální předpoklady lidské spolupráce, ani nepodporuje oboustrannou otevřenou komunikaci obou stran. Tyto společnosti si neuvědomují, o jaké množství lidského potenciálu takovým přístupem k zaměstnancům přicházejí. Oblast etiky ale nezasahuje pouze do normalizace vztahů na pracovišti a celkové organizační kultuře aplikované na zaměstnance společnosti, ale reprezentuje i dobrovolné závazky organizace komunikované směrem k externímu prostředí, která je shrnuta do pojmu společenské odpovědnosti firem. Ta již představuje větší závazek společnosti vůči jejímu okolí a opět zahrnuje také otázku odlišnosti kultury, protože bez pochopení konkrétní kultury, ve které je aplikována, nemůže nabízet tamnímu kulturnímu společenství přínosy a tvořit tak požadovaný efekt.

Manažerská etika v podnikatelské činnosti

V této části je popsána etika v podnikatelské činnosti. V první řadě je zde defino-

vána samotná podnikatelská činnost, dále pak samotný princip etiky a etického kodexu. V neposlední řadě je zde také věnována pozornost manažerské etice a společenské odpovědnosti firem ve všech jejích dimenzích. Definice podnikání ovšem není zcela jednoduchá, protože existuje celá řada přístupů k podnikání. Ty jsou dány skutečností, že podnikání zasahuje do různých sfér existence. Deakins a Freel (2009) klasifikovali přístupy k podnikání a rozdělili je podle zaměření. Jedná se o „**Ekonomický přístup**“, který se zaměřuje na podnikání jako na funkci v ekonomickém procesu. Ekonomický přístup považuje podnikání za jednu s nejvýznamnějších ekonomických aktivit, protože tvoří podstatnou součást ekonomického cyklu. Podnikání se podílí na tvorbě poptávky a zároveň poptávku jiných subjektů uspokojuje. Z ekonomického pohledu je podnikání důležité také proto, že je nositelem inovací a změn. Podnikatelé při své ekonomické činnosti hledají co nejefektivnější řešení svých problémů a jejich nacházení přináší požadované inovace, které se promítají do celé společnosti. Jedná se o změny technologické i jiné. Následuje „**Psychologický přístup**“. Tento přístup se na rozdíl od ekonomického soustředí na motivy podnikání, které nespočívá přímo se ziskem. Samozřejmě, že hlavním účelem podnikatelské činnosti je ekonomický zisk, avšak vedle něj existují také jiné pohnutky. Jedná se například také o snahu něčeho dosáhnout a potřebu seberealizace člověka, který podnikatelskou činnost zahajuje nebo rozvíjí. Psychologický přístup podle Deakina a Freela (2009) samotné vlastnosti podnikatele potřebné k tomu, aby mohl úspěšně podnikat. Podnikání klade na osobu podnikatele velké nároky v několika různých oblastech. I když není přesně stanoven soubor vlastností, kterými by měl podnikatel oplývat, aby měl zaručen úspěch, lze hovořit o znalostech, přípravě a schopnosti učit se stále nové věci a implementovat je do stávajícího souboru poznatků, které člověk již má. Důležité jsou ale i jiné

aspekty jako vůle, touha se prosadit, součinnost nebo ochota riskovat.

V neposlední řadě se jedná o „**Sociální přístup**“ k podnikání, který je spjat s etikou nejvíce. Pohlíží na podnikání jako na společenskou aktivitu. Podnikání představuje jeden článek z celého společenského řetězce aktivit, uskutečňuje se v prostoru, kde je mnoho dalších subjektů. Sociální rozměr podnikání spočívá v jeho dopadech na prostředí, kde se vyskytuje. Tím, že zaměstnává lidské zdroje, tvoří příležitost pro jejich rozvoj a podílí se na blahobytu společnosti jako celku. Nepřímo pak také přináší společnosti nové postupy a technologie díky inovacím, které v rámci konkurenčního boje tvoří (Deakins, Freel, 2009). Výše popsané přístupy k podnikání ukazují, že podnikání má několik sfér, ve kterých se pohybuje. Etika v podnikání pak těmito sférami prochází a tvoří jednu z proměnných řízení společnosti.

Součástí etiky není jen teorie žádaného chování, ale zahrnuje i společenské zvyky, předsudky a kulturní pravidla žití konkrétní společnosti. Pravidla, která jsou etikou určena, tvoří hodnoty a normy, které společnost následně aplikuje na své členy a hodnotí jako etické a morální chování. Účelem aplikace je kultivovat společnost žádaným směrem a vést ji žádaným směrem, který je z hlediska filozofie etiky považován za optimální (Šmajš, Binka, Rolný, 2012).

Etika se dotýká veškerých oblastí lidské činnosti. Pro tento článek je ovšem důležitá ta její část, která se týká podnikatelského prostředí. Jedná se tedy o podnikatelskou etiku. Jejím účelem je nalézání správného chování podnikatelských subjektů a hledání odpovědí na to, zda jsou podnikatelské praktiky správné nebo nikoliv. Podnikatelská etika je tak velmi intenzivně rozvíjí spolu s rozšiřující se podnikatelskou praxí. Podle Zsolnaie (2004) je nejdůležitější podmínkou fungování podnikatelské etiky společnosti nutnost dodržování etiky v podnikatelském prostředí a její uplatňování je vždy spjata s trvalým utvářením společensky pozitivních postojů

k etickému jednání a dodržování komplexního morálního života. Současná podnikatelská etika, stejně jako ostatní oblasti týkající se podnikatelské aktivity se potýkají s neustále rostoucí mírou globalizace spojenou s globalizovaným obchodem. „Její snahou je tak nacházet etické principy v globalizovaném prostředí za současného respektu mezikulturních společenských zvyklostí a různorodosti“ (Zsolnai, 2004).

Manažerská etika může být vnímána i jako cesta řízení podniku, kteří tvoří prostor pro realizování inovací ve všech oblastech strategického řízení podniku (Dytrt, 2009). To znamená, že tvoří vhodné prostředí pro tvorbu zlepšení a zkvalitnění fungování organizace. Následně Dytrt a kol. (2008) jsou přesvědčeni, že manažerská etika hraje velmi důležitou roli v rámci celkové etického přístupu k podnikatelské činnosti. Trendem současnosti je, aby management společnosti věnoval výraznou pozornost tvorbě podnikové kultury založené na etických postojích a takové chování aplikoval na základě svého pozitivního příkladu do celé podnikové struktury. Rozvoj takové kultury spočívá v tom, že se všichni jedinci vezmou potřebu aktivně přispívat k etickému prostředí za svou a budou k ní přispívat (Dytrt, 2008). Na manažery je často vytvářen tlak, aby etické principy ignorovali a soustředili se striktně na rychlý úspěch společnosti a maximální ekonomický růst. Strategické rozhodování v takovém prostředí zhoršuje pracovní prostředí a ovlivňuje celou společnost negativním směrem.

Čaník a kol. (2006) dále uvádí, s jakými typy problémů souvisejícími s podnikatelskou etikou se manažeři nejčastěji setkávají. Jedná se pouze o soubor nejčastějších oblastí, v podnikatelské praxi existuje jednoznačně celá další řada problematických oblastí.

- **Uzavírání pracovních smluv.** Zde je kladen důraz na etický výběr zaměstnanců a poskytnutí etických pracovních podmínek.
- **Slušnost a věrnost zákonu.** Především v podmínkách, kdy je manažery kladen tlak na orientaci na rychlý zisk.
- **Bezpečnost a kvalita výrobků.** Opět se jedná o strategická rozhodnutí, která mohou být obtížná v podmínkách tlaku na zisk.
- **Bezpečnost a ochrana zdraví na pracovišti.** Jedná se o nepodceňování bezpečnostních rizik a zavádění takových opatření, aby byla bezpečnost pracovníků zaručena.
- **Konflikty zájmů a jejich řešení.** Manažeři, stejně jako všichni ostatní, žijí ve společenských vazbách se svým okolím a kromě pracovních zájmů mají také celou řadu soukromých zájmů. Konflikty mezi těmito dvěma sférami bývají častým zdrojem etických problémů při řízení organizací.

Tabulka: Stakeholderi podniku

Oblast CSR	Stakeholderi
trh	<ul style="list-style-type: none"> ● vlastníci a investoři ● zákazníci ● obchodní partneři ● dodavatelé ● konkurenti ● vládní instituce
pracovní prostředí	<ul style="list-style-type: none"> ● zaměstnanci a jejich rodiny ● odbory
místní komunita	<ul style="list-style-type: none"> ● veřejnost ● neziskové organizace ● média ● vzdělávací instituce
životní prostředí	<ul style="list-style-type: none"> ● neziskové organizace ● vládní instituce ● veřejnost

Zdroj: Steinerová, Makovski, 2009

- **Vztahy k dodavatelům a vztahy k zákazníkům.** Představují nastavení etického chování k zákazníkům a etického a rovného prostředí vůči dodavatelům.
- **Úplatky při získávání informací a zakázek.** Zde se opět jedná o velmi častý problém, který je rozšířený i v podmínkách ČR. Pro manažera může být někdy obtížné přistupovat eticky k získávání informací a zakázek etickým způsobem, pokud je podnikatelské prostředí pokřiveno korupcí a musí se svým etickým přístupem soupeřit s konkurencí, která k této oblasti eticky nepřistupuje.
- **Ochrana životního prostředí.** Jedná se o ekologické a odpovědné přístupy k přírodě zachovávající dlouhodobý udržitelný růst.

CSR - Společenská odpovědnost firem v sektoru služeb

CSR (Corporate Social Responsibility) neboli společenská odpovědnost firem je dalším dobrovolným závazkem, kterým organizace komunikují svůj etický přístup směrem k externímu prostředí. Existuje celá řada definic, které jsou si ovšem vzájemně podobné. Zelená kniha pro rok 2001 definuje společenskou odpovědnost podniků jako „dobrovolné integrování sociálních a ekologických hledisek do každodenních firemních operací a interakcí s firemními stakeholders“ (Putnová, Seknička, 2007). Krymláková (2009) společenskou odpovědnost podniků chápe jako potřebnou a žádanou změnu, která spočívá v tom, že se podnik oprostí od role orientující se pouze na zisk a zaměří se na širší fungování podniku, kdy sleduje také sociální a environmentální dopady své podnikatelské činnosti.

V této části je důležité také vysvětlit pojem stakeholders, který se v souvislosti s CRS vyskytuje a jehož podstata je

v rámci CSR důležitá. Podle Steinerové a Makovského (2008) představují stakeholders naprosto veškeré osoby, instituce ale také i organizace, které se jakkoliv podílí na fungování podniku, nebo jsou naopak jeho vlastním fungováním ovlivněny. Steinerová rozdělila jednotlivé oblasti, do nichž zasahuje CSR, do čtyř skupin a ke každé skupině pak určila, kdo představuje její hlavní stakeholdery.

Pavlík, Bělčík a kol. (2010) uvedli několik přínosů, které CSR podnikům, které ji aplikovaly do svého strategického řízení, přináší. Z jejich popisu vyplývá, že CSR je přínosným konceptem pro různé skupiny, nejen pro samotný podnik. Pro klienty organizací praktikující CSR přináší lepší kvalitu produktů a také nabídku inovativních produktů, které jim přináší reálný užitek. Zaměstnanci pracují v kvalitním pracovním prostředí, které neohrožuje jejich zdraví, a nejsou vystavováni různým formám diskriminace, organizace jim poskytují lepší péči a umožňují rozvoj kvalifikace. V lepším prostředí se pohybují také dodavatelé organizací s CSR, protože jsou dodavatelsko-odběratelské vztahy průhlednější a efektivní. CSR se projevuje v určité míře také u obecné společnosti, lépe řešeno komunity, ve které organizace působí. Přináší jí kvalitu a dostupnost některých služeb, protože tyto organizace často investují určité finanční prostředky do projektů zkvalitňujících život v dané lokalitě (může se jednat např. o sponzoring sportovních aktivit, hřiště pro děti a jiné projekty). Stejně tak z takového přístupu profitují i občané díky například zlepšujícím se sociálním vztahům mezi lidmi v dané oblasti. V neposlední řadě orientace na CSR přináší výhody i samotným organizacím. Pokud dokáží svůj dobrovolný etický postoj dobře komunikovat s externím prostředím, dochází k tvorbě kvalitnějších a dlouhodobých vztahů ve všech

oblastech. Čili se zaměstnanci, dodavatelé, zákazníci i celkovou externí komunitou. U klientů i zaměstnanců takový přístup přináší loajalitu a ochotu spolupracovat, zvyšuje se produktivita, snižují se náklady a z dlouhodobého hlediska se zvyšuje také zisk (Pavlík, Bělčík, a kol., 2010).

CSR se v základě dělí na 3 oblasti zájmu: ekonomický, sociální a environmentální pilíř (Putnová, Seknička, 2007). Steinerová a Kakovski (2008) pak zmiňují i rozdělení na 4 možné oblasti. Rozdělili je na trh, pracovní prostředí, životní prostředí a místní komunitu (Steinerová, Makovski, 2008). Při studiu náplně jednotlivých oblastí, ať dle běžnějšího rozdělení podle Putnové nebo Steinerové lze dopět k závěru, že ve své podstatě obě rozdělení pokrývají stejný rozptyl možných aktivit.

Kultura a sociální přístup managementu k etickému podnikání

Rosinski nabízí poměrně jednoduchou definici kultury. Vnímá ji jako „soubor jedinečných charakteristik, jimiž se její členové odlišují od jiných skupin“ (Rosinski, 2009). Průcha (2004) kulturu popisuje ve svém užším pojetí jako „zvyklosti, symboly, komunikační normy a jazykové rituály, sdílené hodnotové systémy, předávané zkušenosti, zachovávaná tabu konkrétní komunity“ (Průcha, 2004). Z předchozích definic vyplývá, že kultura je primárním základem jedinců k tomu, aby si tvořili postoje jak vnímat skutečnosti, které se dějí kolem nich a mohli řídit své chování. Pomáhá jim rozlišovat vhodné od nevhodného a správné od špatného. Problematické je, že někdy kultura společenství, ve kterém se člověk nachází, nemusí zcela odpovídat jeho individuálnímu nastavení a může docházet ke střetu osobních norem s normami platnými a očekávanými v kulturním společenství jedince.

V literatuře existuje celá řada definic podnikové kultury a jejího významu. Jednu z nejvíce výstižných uvedl Schein, který podnikovou kulturu charakterizoval jako „vzorec sdílených základních přesvědčení, které si skupina osvojila při řešení problémů externí adaptace a interní integrace, jež se natolik osvědčila, že je považována za platnou a je předávána novým členům organizace jako způsob vnímání, myšlení a citění, který je ve vztahu k těmto problémům správný“ (Lukášová, 2010). Stýblo (2010) vysvětluje vhodnost způsobu nastavení podnikové kultury ve vztahu k lidem, na něž je podniková kultura aplikována. Podnik by měl být podle něj vnímán jako sociální systém, protože všichni zaměstnanci mají určitá individuální očekávání a hodnoty, které jsou tím podobnější, čím více společně sdílí stejnou kulturu. Hodnoty podniku pak musí být nastaveny tak, aby odpovídaly hodnotám lidí, kteří v něm pracují.

Pokud k této rovnováze nedochází, není organizační kultura přijata. Nejčastější chybou, kterou podniky činí, je nastavování organizační kultury od shora dolů, kdy kultura stojí na poslušnosti vůči managementu a pasivním přijímání příkazů vedení. Úspěch v moderním managementu slaví organizační kultury, které jsou naopak postaveny odspodu nahoru.

Ve spojení s firmami podnikající v sektoru služeb je třeba zmínit, že řízení a nastavování jejich firemní kultury má některá drobná specifika. Je velmi podobné řízení jiných mezinárodně propojených společností. Manažer v takové formě podniku sice společnost vede podle svých dovedností a umění, ale na druhé straně je svázán celou řadou opatření, která jsou aplikována na všechny podniky v řetězci současně. To platí i o firemní kultuře, kterou si zde většinou manažer nemůže tvořit na základě svého uvážení nebo konzultace s vlastníky, ale je nucen dodržet obecný rámec, které je mu řetězcem jednotně nastaven. To přináší dva efekty. Prvním z nich je pozitivní vliv, protože i manažeri mohou dělat chyby a mohou nastavit některé části podnikové kultury zcela nevhodným způsobem, který nejen že nebude v souladu s etickými přístupy k podnikání, ale může celou společnost pozvolna vnitřně rozložit. Na druhé straně musí být ale definice firemní kultury velmi otevřená, protože manažeri ji musí aplikovat v prostoru, který bude mít, pokud je brána v úvahu například společnost podnikající ve více než 100 zemích, obrovskou diverzitu ve všech aspektech, které bude řídit, ať jsou to zaměstnanci, očekávání zákazníků nebo vnější prostředí podniku. Pojem sociokulturní se skládá ze dvou slov „socio“, což znamená společnosti a „kulturní“, které značí příslušnost ke komplexu kulturních elementů, kterými jsou například zvyklosti, náboženství, sociální uspořádání a jiné charakteristické znaky (Lukášová, 2010). Vágnerová (2018) následně uvádí, že sociální zkušenosti získává každý člověk tím, že od svého dětství žije v konkrétním společenském uspořádání. Tyto zkušenosti mu následně slouží k tomu, aby se dokázal v téže společnosti orientovat. Takovou zkušenost lze podle Vágnerové (2018) nazvat i sociokulturní zkušeností a představuje způsob, jakým člověk uvažuje a dokáže rozvíjet své životní strategie. Její součástí je i způsob, jakým jedinec chápe a definuje problémy, dokáže se proti nim vymezovat a nalézat jejich řešení. Určuje jeho postoje ke vzdělávání, akceptování společenských rolí a respektu k autoritám, ale vztah k nezávislosti a osobnímu rozvoji. Mezi velmi důležité sociokulturní znaky patří jazyk. Jazyk lze zahrnout pod pojem komunikace, která hraje v řízení různých sociokulturních skupin velmi podstatnou roli. Určení komunikačního jazyka v rámci podni-

kové kultury je součástí řízení multikulturních týmů především proto, že člověk neovládající komunikační jazyk se velmi špatně orientuje v situaci, nerozumí, cítí se hůře vzhledem k stresujícím pocitům a může se stát pro pracovní tým problematickým členem.

Management, řízení multikulturních týmů (diversity management)

Management představuje důležitou součást existence každé společnosti, ať realizuje své aktivity v jakémkoliv oboru podnikatelské činnosti. Existuje velké množství definic toho, co je management. Pro účely této práce je velmi vhodná definice Druckera (2006), který ve svém díle „*The Practice of Management*“, charakterizoval management především jako funkci, disciplínu a návod, které je nezbytné pochopit a ovládat k dosahování stanovených výsledků. Management ovšem podle jeho chápání není pouhým nástrojem, jehož účelem je dosahování finančních výnosů a zvyšování produktivity, ačkoliv i to jsou podstatné části řízení, ale má také jiné účely a jedním z nich je například rozvoj lidí k lepšímu a podpora jejich sociálních a osobnostních vlastností. Tím, kdo pak posílání managementu realizuje, je manažer. Tato definice platí pro všechny podniky obecně stejně. Na druhé straně má ale každý obor činnost některá specifika, která jsou pro jeho řízení charakteristická. Autoři Beránek a Kotek (1998) definují tři klíčové oblasti řízení, které jsou vzájemně propojené, a které jsou pro funkčnost společností hlavní. Jsou jimi zákazníci, personál a aktiva. Společně tyto oblasti spolupracují tak, že aktiva pomáhají uspokojit potřeby zákazníků prostřednictvím dovedností a znalostí personálu. U oblasti aktiv manažer řídí jejich ochranu před hrozbami, jejich celkový stav a využitelnost. U zákazníků se snaží zajišťovat maximální spokojenost, přinášet naplnění jejich potřeb a přinášet jim přidanou hodnotu a u personálu je třeba řídit jeho činnost, koordinovat ji, podílet se na rozvoji jeho schopností a znalostí a udržovat přijatelnou hladinu výkonnosti.

Řízení společnosti a jejich zaměstnanců je, jak zmiňuje i výše psaný text, obtížnou záležitostí, která klade nároky na manažery, především pak na jejich schopnosti, znalosti a osobnostní charakteristiky. Řízení podniku se ovšem stává ještě více obtížným ve chvíli, kdy je jeho vnitřní obsazení multikulturní a odlišnost kultur zasahuje do hodnotových vztahů k lidem, výkonnosti, přístupu k práci a dalším důležitým faktorům úspěchu. V této části je nezbytné uvést, že kultura značí příslušnost k určité skupině, ale tato skupina nemusí být nutně dána pouze národností nebo zemí původu jedince. Rosinski (2009) uvedl příklady skupin kulturní identifikace

a varuje před nahlížením na kulturní odlišnosti čistě ve vztahu k národnímu původu.

Kulturní podstata lidí, které je třeba řídit v rámci multikulturních týmů je tedy založena na různých faktorech, které se mezi sebou vzájemně kombinují a tvoří tak kulturu jedince a je třeba brát ohled na všechny z nich. Brettová a kol. identifikovali 4 hlavní oblasti, v jejichž rámci dochází k největším komplikacím vyplývajícím z kulturních odlišností v rámci týmu a následně navrhli také řešení eliminující negativní dopady jednotlivých oblastí.

První oblastí kulturních nedorozumění je způsob komunikace. Příslušníci různých kultur využívají různé způsoby komunikace, které lze v zásadě rozdělit podle Brettové a kol. (2006) na přímou a nepřímou komunikaci. Zatímco jedinci používající nepřímou komunikaci jsou schopni relativně snadno chápat ta, kteří využívají komunikaci přímou (západní kultury), opačně tomu tak není a mnohdy nastává nedorozumění způsobené neschopností pochopit odesílané sdělení.

Druhou oblast představuje jazyk. Ovládnutí jazyka, který je v rámci organizační kultury zaveden jako hlavní, je klíčovým prvkem, který umožní pracovníka zapojit do týmu, využívat a rozvíjet jeho potenciál. Nezávládnutí jazyka používaného pro komunikaci v organizaci naopak vede k frustraci.

Třetí oblastí je postoj k hierarchii a autoritě, který se může v závislosti na kultuře značně lišit. Projevuje se modifikací chování k jedinci podle toho, jak významnou pozici v organizaci zastává. Pokud pochází jedinec z kultury se silně oddělenými sociálními vrstvami, bude pro něj přirozené akceptovat autority, jedinec z více rovnostářské společnosti výraznou autoritu a její aplikaci na řízení týmu bude považovat za méně vhodnou a nebude s ní spokojen. Poslední identifikovanou problematickou oblastí je vztah k tvorbě rozhodnutí, který opět, jako i předešlý bod, vychází z Hofstedeho kulturních dimenzí a odkazuje na chuť, či nechť, příslušníků kultur nakládat s nejistotou Brettová a kol. nabízí i několik obecných návrhů řešení problematických oblastí, které jsou obecně aplikovatelné na všechny obory podnikatelské činnosti včetně hotelového průmyslu. Rozdíl v jednotlivých návrzích spočívají v intenzitě zapojení managementu do řešení případného kulturního nedorozumění. Prvním z řešení je ponechat skupinu, aby sama rozpoznala vzájemné kulturní odlišnosti, přizpůsobila se jim a rozložila odpovědnosti členů tak, aby dokázali naplňovat požadavky, které jsou na ně kladeny. Takový přístup je ideální, avšak ne vždy možný, protože klade vysoké nároky na kognitivní a komunikační schopnosti členů týmu.

Další možností je zásah manažera do týmu, kdy reorganizuje odpovědnost

Tabulka 1: Dosažené vzdělání respondentů

Základní		SŠ výuční list		SŠ maturita		VOŠ		VŠ		CELKEM	
a. č.	r. č.	a. č.	r. č.	a. č.	r. č.	a. č.	r. č.	a. č.	r. č.	N	%
8	5,59 %	39	27,27 %	60	41,96 %	0	0 %	36	25,17 %	143	100

Zdroj: vlastní zpracování

a. č. = absolutní četnost; r. č. = relativní četnost

a role jednotlivých členů týmu sám podle analýzy situace a kontextu, kterou provede, aby zabránil případným konfliktům a nedorozuměním. Třetí možnost zahrnuje již větší zásahy ze strany managementu. Pokud ani po reorganizaci není skupina schopna vytvářet synergii a naplňovat cíle, převezme manažer odpovědnost za tým sám. Zbaví členy týmu odpovědnosti ale i pravomocí a sám řídí tým tak, aby nedocházelo ke konfliktům. Postupným vedením a koučingem k pochopení vzájemných odlišností mezi členy týmu je vede k dlouhodobé schopnosti spolupráce. Pokud ani takový postup nefunguje, je nezbytné přistoupit k poslednímu využitelnému kroku a tím je odstranění toho člena multikulturního týmu, který je tvůrcem disharmonie a u kterého je pravděpodobnost změny postojů velmi nízká.

Empirické šetření k dané problematice

V této části jsou zpracovány hlavní poznatky plynoucí z provedeného dotazníkového šetření, které proběhlo mezi zaměstnanci mezinárodních společností, jejichž předmětem podnikání jsou služby. Součástí dotazníkového šetření bylo několik identifikačních otázek, jejímž cílem nebylo konkrétně určit jednotlivé pracovníky, ale spíše identifikovat jejich hlavní charakteristiku v oblasti vzdělání, zařazení na pracovní pozici a určení pracovní právního vztahu, ve kterém se nyní ve svém zaměstnání nachází.

První identifikátor tvořilo dosažené vzdělání respondentů. Rozložení odpovědí respondentů o jejich vzdělání je obsaženo v tabulce 1 a grafu 1. Respondenti

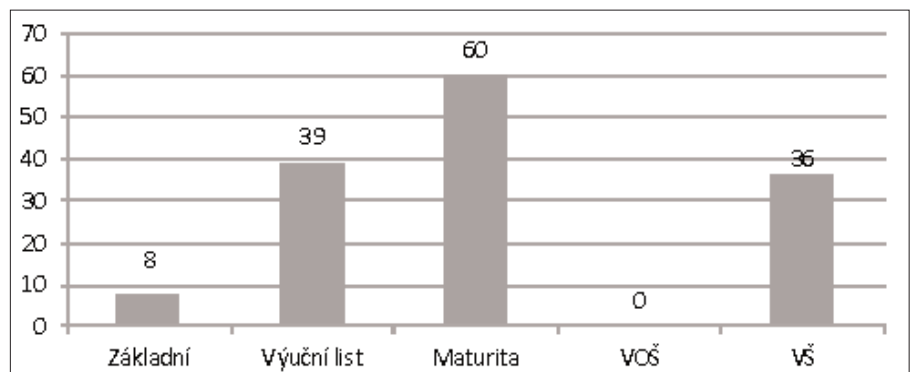
mohli vybírat mezi základním vzděláním, které mělo 8 z celkového počtu respondentů, což odpovídá relativnímu počtu 5,59 %. Z dat dále vyplývá, že existovalo 39 respondentů, kteří měli středoškolské studium s výučním listem. Nejpočetnější skupinu reprezentovali účastníci výzkumu se středoškolským vzděláním ukončeným maturitou (N 60), odpovídající relativnímu počtu 41,96 % ze všech respondentů. Vyšší odborné vzdělání pak neměl ani jeden účastník. Poslední skupinu tvořili respondenti s vysokoškolským vzděláním, kterých bylo 36, v relativním počtu 25,17 %.

U otázky, která sloužila jako druhý identifikátor, respondenti označili, v jakém pracovní právním vztahu v současné době se svým zaměstnavatelem jsou. Respondenti vybírali ze tří možností, které zahrnovaly hlavní a vedlejší pracovní poměr a práci brigádníka. Nejpočetnější skupinu respondentů tvořili pracovníci na hlavní pracovní poměr. Celkově jich bylo 102, odpovídající relativnímu počtu 71,33 % ze všech respondentů. Další skupinu tvořili zaměstnanci na vedlejší pracovní poměr, kterých bylo 13. Druhou nejpočetnější skupinu reprezentovali brigádníci, kteří se zúčastnili výzkumu v počtu 28 respondentů (relativní počet 19,58 % ze všech respondentů). Data zobrazuje 2 a graf 2.

V další části dotazníkového šetření respondenti vyjadřovali, zda se zajímají o etiku nebo nikoliv. Odpovědi jednotlivých respondentů jsou rozloženy v tabulce 3 a grafu 3.

Celkově lze ze získaných dat říci, že respondenti o etiku jako takovou mají obecně zájem. Celkem 40 respondentů uvedlo, že je etika zajímavá, což odpovídá relativnímu

Graf 1: Dosažené vzdělání respondentů



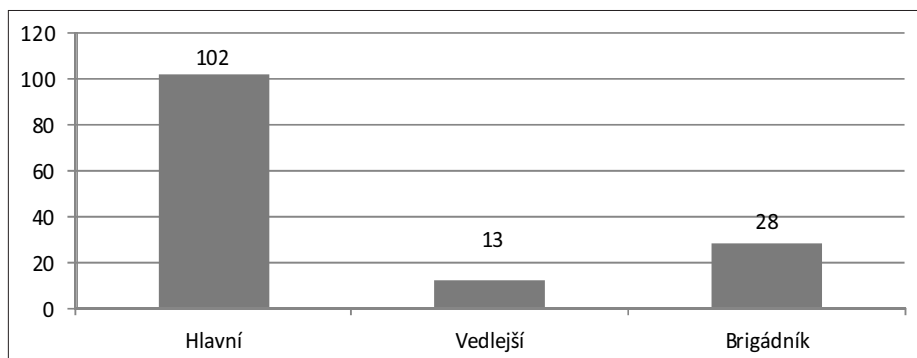
Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 2: Pracovní poměr respondentů

Uved'te, prosím, jaký je Váš současný pracovní právní vztah.	a. č.	r. č.
Hlavní	102	71,33 %
Vedlejší	13	9,09 %
Brigádník	28	19,58 %
Celkem odpovědí	143	100 %

Zdroj: vlastní zpracování
a. č. = absolutní četnost; r. č. = relativní četnost

Graf 2: Pracovní poměr respondentů



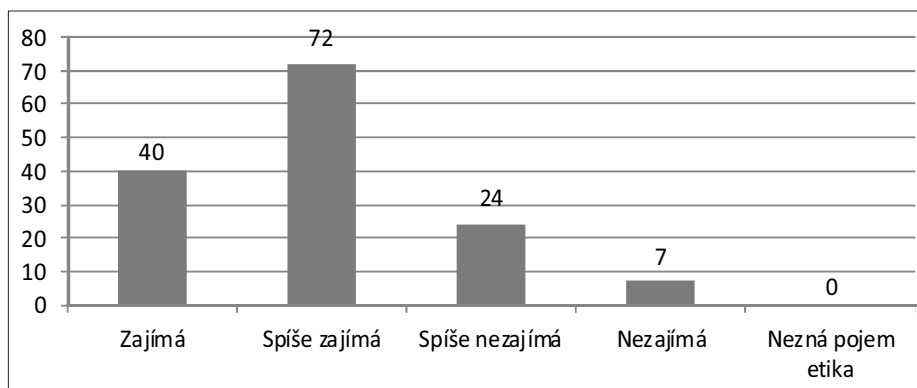
Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 3: Zájem respondentů o etiku

Zajímáte se o etiku?	a. č.	r. č.
Zajímám se	40	27,97 %
Spíše se zajímám	72	50,35 %
Spíše se nezajímám	24	16,78 %
Nezajímám se	7	4,90 %
Nevím, co znamená pojem etika	0	0 %
Celkem odpovědí	143	100 %

Zdroj: vlastní zpracování
a. č. = absolutní četnost; r. č. = relativní četnost

Graf 3: Zájem respondentů o etiku



Zdroj: vlastní zpracování

počtu 27,97 % z celkového počtu respondentů. Dalšíh 72 dotazovaných (v relativním počtu 50,35 % tvořícím největší skupinu respondentů) deklarovalo, že je etika spíše zajímavá. Na druhé straně ale existovalo také 24 respondentů, které etika spíše nezajímá a 7 respondentů, které nezajímá zcela, což představuje relativní počet 4,90 % z celkového počtu respondentů. Ani jeden respondent neuvedl, že by pojem etika neznal.

V následující oblasti respondenti prokazovali, že chápou, co oblast etiky skutečně řeší. Jednalo se o ověřovací otázku předchozího tvrzení, zda skutečně respondenti mají o etiku zájem a vnímají oblasti, kterých se týká. Odpovědi jsou zobrazeny v tabulce 4 a grafu 4. Z dat vyplývá, že většina respondentů jasně chápe oblasti, které etika řeší a co je její hlavní podstatou. Největší skupina respondentů v absolutním počtu 136, který odpovídá relativnímu počtu 95,10 % ze všech oslovených respondentů, uvedl, že etika řeší z nabídnutých možností společenské normy chování. 4 respondenti (relativní počet 2,80 % respondentů) uvedli, že dle jejich názoru se etika pojí s úklidem a čistotou a 3 respondenti se domnívají, že jde o oblast technických parametrů, což odpovídá relativnímu počtu 2,10 % z celkového počtu respondentů. Ani jeden z dotazovaných neuvedl, že by měla etika řešit životní prostředí.

Další položka měla za úkol monitorovat názory respondentů na to, zda se k nim management hotelu chová v rámci etiky správně. Jednotlivé odpovědi jsou uvedeny v tabulce 5 a grafu 5. Největší skupina respondentů se vyjádřila, že management se k nim chová spíše eticky. V absolutním počtu se jednalo o 82 respondentů, což reprezentuje relativní počet 57,34 % ze všech respondentů. Dalšíh 56 respondentů se vyjádřilo, že se k nim hotelový management chová zcela eticky. Tento počet odpovídá relativnímu počtu 39,16 % ze všech účastníků dotazníkového šetření. Pouze 4 zaměstnanci, kteří představují relativní počet 2,80 % respondentů, se domnívají, že se k nim management eticky spíše nechová. Ani jeden respondent si nemyslí, že by se chování managementu vůči nim dalo označit jako zcela neetické. 1 respondent uvedl odpověď „jiná“, pod kterou specifikoval, že se nad takovou otázkou nikdy nezamyslel, proto na ni nedokáže odpovědět.

Respondentům v části dotazníkového šetření, která se týkala nejčastějšího porušení etického chování manažera vůči zaměstnancům, bylo nabídnuto několik možností, které mohou reprezentovat porušení etického chování manažera k jeho podřízenému. K tomu, pokud by mezi položkami respondenti nenalezli svoji preferovanou odpověď, dostali možnost uvést jakýkoliv další způsob porušení etiky, se kterým se nejčastěji setkávají. Data jsou uvedena v tabulce 6 a grafu 6.

Nejčastější porušení etického chování managementu vůči respondentům, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření, představoval arogantní a neuctivý přístup managementu k zaměstnancům. Celkově jej tak ohodnotilo 56 účastníků výzkumu (relativní počet 39,16 %). Jako druhé nejvíce časté porušení etiky zvolilo 32 respondentů, což odpovídá relativnímu počtu 22,38 %, klamavé jednání vůči zaměstnancům. 16 respondentů se nejvíce setkává s obcházením firemních předpisů a nařízení a nejmenší porušení etického přístupu k zaměstnancům tvoří podle respondentů porušování ochrany zdraví. Na druhé straně celkem 35 respondentů odpovídajících relativnímu počtu 24,48 % uvedlo, že management se porušování etického přístupu vůči zaměstnancům nedopouští.

Jedna z otázek dotazníkové šetření zjišťovala postoje respondentů k tomu, zda neetické chování managementu k zaměstnancům se přenáší i na zákazníky v podobě snižování kvality služeb, které zaměstnanci společností zákazníkům poskytují. Z odpovědí účastníků výzkumu vyplývají zjištění zachycená v tabulce 7 a grafu 7.

Ze zjištěných skutečností vyplývá, že respondentů se ve většině odpovědí domnívají, že neetické chování manažerů vůči zaměstnancům má následný vliv na kvalitu služeb, které zaměstnanci poskytují zákazníkům. Toto zjištění je velmi důležité, protože společnosti se soustředí na zvyšování kvality svých služeb, soustředí se na celou řadu faktorů, ale mnohdy přehlíží právě skutečnost, že úpravou firemní kultury může organizace zvyšovat kvalitu svých služeb. Na tom, že má neetické chování managementu určitě vliv na kvalitu služeb, se shodlo 99 respondentů odpovídajících relativnímu počtu 69,23 % z celkového počtu respondentů. Další 16 respondentů se domnívá, že takové jednání má spíše vliv. Stejný počet respondentů ale také uvedl, že neetické jednání managementu se zaměstnanci určitě vliv na poskytované služby nemá (relativní počet 11,19 %). 12 respondentů odpovídajících relativnímu počtu 8,39 % se domnívá, že tento vliv spíše neexistuje.

Shrnutí výsledků empirického šetření

Z dotazníkového šetření vyplývá, že se jej zúčastnili především respondenti se středoškolským vzděláním ukončeným maturitou, následovaní respondenty s výučním listem a v o něco menší míře také vysokoškolsky vzdělaní respondenti. Nejčastěji zastoupenými pozicemi, které respondenti zaujímali, byla pozice číšníka či servírky, recepční nebo event executive. Většina zaměstnanců také pracovala na hlavní pracovní poměr.

Většina respondentů deklarovala, že je etika a etická firemní kultura zajímavá a také správně určili oblast, kterou se etika zabývá a řeší. Důležitým poznatkem je, že výrazná

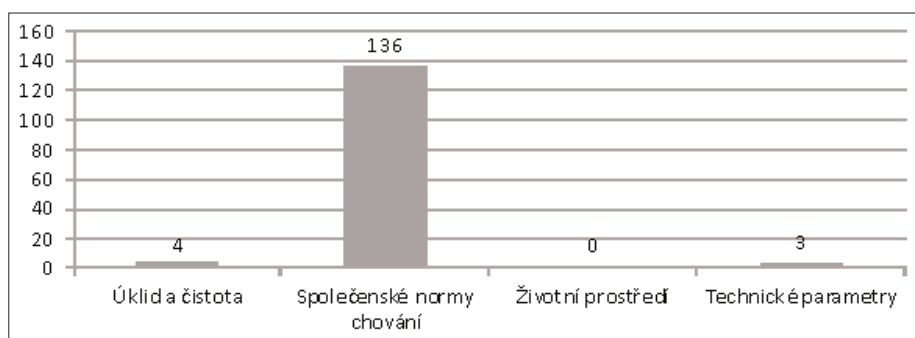
Tabulka 4: Oblasti řešené etikou

Vyberte, prosím, které oblasti podle Vašeho názoru řeší etika.	a. č.	r. č.
Úklid a čistota	4	2,80 %
Společenské normy chování	136	95,10 %
Životní prostředí	0	0 %
Technické parametry	3	2,10 %
Celkem odpovědí	143	100 %

Zdroj: vlastní zpracování

a. č. = absolutní četnost; r. č. = relativní četnost

Graf 4: Oblasti řešené etikou



Zdroj: vlastní zpracování

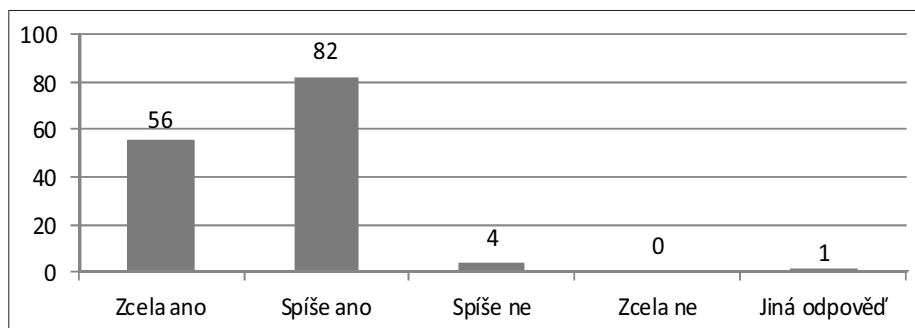
Tabulka 5: Etické chování managementu

Domníváte se, že se management k Vám jako zaměstnanci chová eticky?	a. č.	r. č.
Zcela ano	56	39,16 %
Spíše ano	82	57,34 %
Spíše ne	4	2,80 %
Zcela ne	0	0 %
Jiná odpověď	1	0,70 %
Celkem odpovědí	143	100 %

Zdroj: vlastní zpracování

a. č. = absolutní četnost; r. č. = relativní četnost

Graf 5: Etické chování hotelového managementu



Zdroj: vlastní zpracování

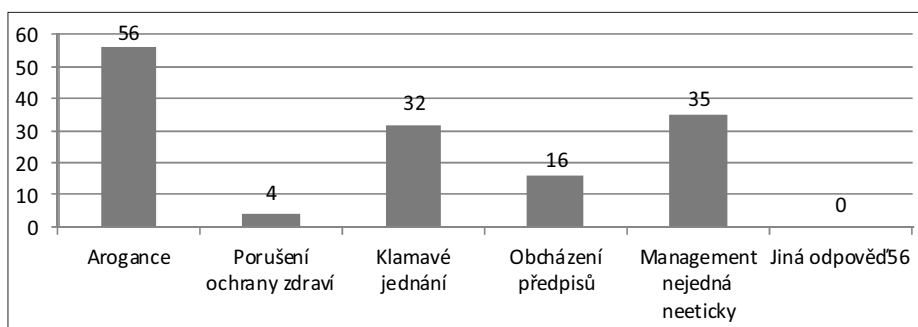
Tabulka 6: Nejčastější porušení etického chování manažera vůči zaměstnancům

Co byste identifikoval/a jako nejčastější porušení etického chování manažera vůči zaměstnancům společnosti, kde pracujete?	a. č.	r. č.
Arogantní a neuctivý přístup k zaměstnancům	56	39,16 %
Porušování ochrany zdraví pracovníků	4	2,80 %
Klamavé jednání vůči zaměstnancům	32	22,38 %
Obcházení firemních předpisů a nařízení	16	11,19 %
Management se porušení etického chování nedopouští	35	24,48 %
Jiná odpověď	0	0 %
Celkem odpovědí	143	100 %

Zdroj: vlastní zpracování

a. č. = absolutní četnost; r. č. = relativní četnost

Graf 6: Nejčastější porušení etického chování manažera vůči zaměstnancům



Zdroj: vlastní zpracování

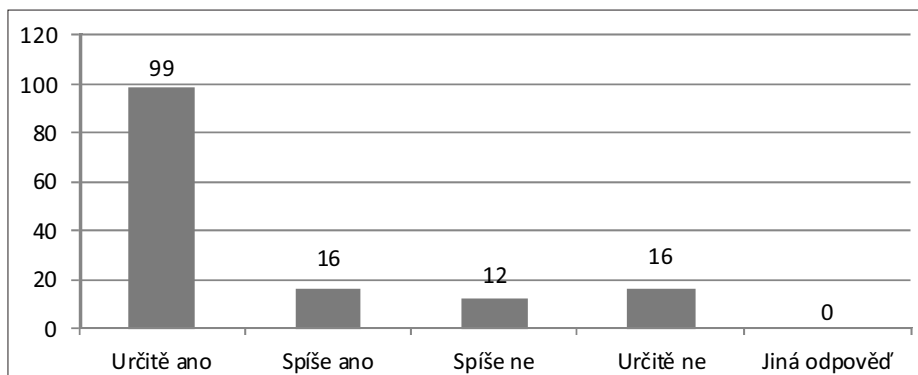
Tabulka 7: Vliv neetického chování managementu na kvalitu služeb poskytovaných zaměstnanci

Domníváte se, že neetické chování managementu k zaměstnancům se podepisuje na kvalitě služeb poskytovaných klientům?	a. č.	r. č.
Určitě ano	99	69,23 %
Spíše ano	16	11,19 %
Spíše ne	12	8,39 %
Určitě ne	16	11,19 %
Jiná odpověď	0	0 %
Celkem odpovědí	143	100 %

Zdroj: vlastní zpracování

a. č. = absolutní četnost; r. č. = relativní četnost

Graf 7: Vliv neetického chování managementu na kvalitu služeb poskytovaných zaměstnanci



Zdroj: vlastní zpracování

většina respondentů deklarovala, že management společnosti se k nim chová eticky, opak vnímá 2,80 % respondentů. Pokud se ale zaměstnanci setkali s neetickým chováním managementu vůči své osobě, pak jej z 39,16 % reprezentoval arogantní a neuctivý přístup k zaměstnancům a z 22,38 % klamavé jednání. Důležitý je také poznatek, kdy je 69,23 % respondentů zcela přesvědčeno, že neetické chování managementu vůči nim se jednoznačně projevuje na kvalitě služeb, které oni následně poskytují zákazníkům. S neetickým jednáním se respondenti setkávají spíše výjimečně (57,34 % respondentů), avšak plných 11,19 % se s ním setkává pravidelně. Z dotazníkového šetření také jednoznačně vyplynulo, že zlepšení etického chování managementu by podle respondentů jednoznačně zlepšilo kvalitu pracovního prostředí (proti bylo pouze 5,59 % respondentů).

Na druhé straně lze říci, že většina respondentů vnímá nastavení vlastní firemní kultury pozitivně (negativně pouze 5,59 %) a téměř tři čtvrtiny respondentů si i myslí, že jejich zaměstnavatel nastavil vhodné podmínky pro rozvoj etické firemní kultury. Velmi podobný počet odpovídajících pak nevidí rozdíl mezi etickými principy firmy prezentovanými veřejnosti a reálnými etickými podmínkami uvnitř společnosti (proti tomuto názoru se staví 25,17 % respondentů). Mezi nejvíce sdílené názory na možnosti zlepšení etické firemní kultury ve společnosti patří potřeba, aby management projevil více respektu k práci zaměstnanců a více jim naslouchal, což pomůže nastavit oboustranně fungující komunikaci. Zaměstnanci by také rádi viděli, aby jim vrcholový management šel v etickém chování příkladem a neporušoval jej. Tento postup navíc povede také k tomu, že se s jeho existencí a obsahem zaměstnanci důkladně seznámí.

Závěr

Z provedeného výzkumu vyplývá, že manažer společnosti může svým etickým přístupem ovlivnit kvalitu služeb, které jsou poskytovány zákazníkům. Zaměstnanci deklarovali, že pokud se k nim management chová neeticky, jsou přesvědčeni o tom, že kvalita služeb, které zákazníkům poskytují, klesá. Z dotazníkového šetření jasně vyplynulo, že zaměstnanci mají zájem o etiku a problematiku s ní spojenou. Etický přístup tak nepředstavuje pouze formální prezentaci hodnot pro zákazníky, ale může být jedním z motivačních faktorů fungování celé zaměstnanecké skupiny. Místo aby byla etika ve společnostech považována za nezbytnost vyžadovanou zákazníkem, měly by na ni firmy začít pohlížet jako na příležitost vedení organizace k větší kvalitě poskytování služeb, protože řízení kvality se neuskutečňuje pouze zefektivňováním procesů a měřením chyb, ale také především prostřednictvím lidských zdrojů. A v této

části mají organizace rezervy. Organizace si musí uvědomit, že jejich lidské zdroje jsou osoby s vlastním vnitřním vnímáním etických hranic a standardů. Čím více sociokulturně rozmanitá je jejich zaměstnanecká skupina, tím více složitě může být nastavování obecných etických pravidel.

Není nutné doporučovat, aby management dodržoval zásady etického chování vůči zaměstnancům. Ovšem je třeba říci, že i přesto k porušování takového chování dochází. Management si musí dát pozor na své chování především v následujících nejvíce problematických oblastech: je třeba se vyvarovat arogantního a neuctivého chování vůči zaměstnancům, které bylo označeno jako nejvíce časté a zraňující, a dále zaměstnancům nelhat a nepokoušet se je klamat. Takové kroky povedou ke zlepšení organizační kultury a zlepšení pracovního prostředí. Doporučení platí také pro vrcholový management organizace, jehož lepší a více etický přístup k zaměstnancům byl zmíněn v rámci možností zlepšování pracovního prostředí respondenty. Zmíněná doporučení redukce chování managementu v pracovním chování mají významný vliv. Zaměstnanci deklarují, že zmíněné problémy spojené s arogantním a nerespektujícím přístupem se pak přímo promítají do kvality služeb poskytovaných zákazníkovi. Z výše uvedeného vyplývá, že pokud hodlá organizace zlepšit kvalitu poskytovaných služeb, jednou z cest, které k tomu může využít, je revize etického přístupu managementu vůči zaměstnancům a odstranění neetického, urážlivého nebo manipulativního chování. Pozitivním faktorem je, že z výzkumu nevyplývá snaha manažerů apelovat na zaměstnance, aby porušovali bezpečnost práce a ohrožovali tak své zdraví. Je nutno zmínit, že dotazníkové šetření neukázalo, že by manažeři měli zjevnou snahu etické chování vůči zaměstnancům aplikovat do reali-

ty z osobních pohnutek. V odpovědích, zda se k nim management chová eticky, nebyly respondenti v rámci různých otázek konzistentní. Proto nelze konstatovat, že chyba za porušování etického chování vůči zaměstnancům je pouze na straně managementu. Ti se mnohdy také potýkají s tlakem od vrcholového vedení společnosti. Odstranění neetického chování vrcholových manažerů bylo zmíněno jako jeden z možných kroků ke zlepšení pracovního prostředí v hotelových provozech. Vrcholový management by měl pro jen podřízené manažery stanovovat realistické cíle, jejichž naplňování je možné zvládnout i při zachování etického přístupu k zaměstnancům. Tlak vrcholového managementu na plnění nerealistických cílů a výkonnost následně vede střední a nižší management k neetickým praktikám, mezi které patří i např. vedení zaměstnanců k porušování některých pravidel a předpisů. Bez sebereflexe vrcholového managementu nemůže žádná organizace dodržovat etické normy a tato práce doporučuje revizi stanovovaných strategických i krátkodobých cílů s ohledem na možnost jejich naplnění při dodržení všech etických pravidel, které má organizace v rámci své organizační kultury nastaveny.

Použitá literatura

- Beránek, J. - Kotek, P., *Řízení hotelového provozu*. Praha, Grada Publishing, a.s., 1998. ISBN 80-7169-726-5, s. 18
- Brett, J. - Behfar, K. - Kern, M., C., *Managing Multicultural Teams*. Harvard Business Review. November 2006 Issue. [online]. [cit. 2018-04-21]. Dostupné z: <https://hbr.org/2006/11/managing-multicultural-teams>.
- Čaník, P. - Řezbová, L. - van Zavrel, T. *Metody a nástroje podnikatelské etiky*. Praha: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1143-6, s. 22
- Deakins, D. - Freel, M. *Entrepreneurship and Small Firms*. 5. vyd. London: McGraw-Hill, 2009. 328 s. ISBN: 978-0077121627. s. 2-4

- Drucker, P., *The Practice of Management*. New York: Harper Business, 2006. ISBN: 978-0060878979, s. 4
- Dytrt, Z. - Strítecká, M. *Efektivní inovace - odpovědnost v managementu*. Brno: Computer Press, 2009. 160 s. ISBN 978-80-251-2771-1, str. 49
- Dytrt, Z. a kolektiv. *Manažerská etika*. Hradec Králové: Wamak, 2008. ISBN 978-80-86771-27-4, s. 37
- Krymáková, H. *Etika a odpovědnost organizace*. 1. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, 2009. ISBN 978-80-248-2092-7, s. 78
- LUKÁŠOVÁ, R. *Organizační kultura a její změna*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010. ISBN 978-80-247-2951-0, s. 17
- Pavlik, M. - Bělčík, M. a kol. *Společenská odpovědnost organizace: CSR v praxi a jak s ním dál*. Praha: Grada Publishing, 2010. 176 s. ISBN 978-80-247-3157-5, s. 29
- Průcha, J., *Interkulturní psychologie*. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-885-6, s. 45
- Putnová, A. - Seknička, P. *Etické řízení ve firmě: nástroje a metody: etický a sociální audit*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1621-3, s. 125-126
- Rosinski, P., *Koučování v multikulturním prostředí. Nové nástroje využití národních, firemních a profesních odlišností*. Praha: Management Press, 2009. ISBN 978-80-7261-195-9, s. 43
- Steinerová, M. - Makovski, D., *Koncept CSR v praxi: průvodce odpovědným podnikáním*. Praha: ASPRA a.s. a 94 minutes, s.r.o., 2008, s. 16
- Stýblo, J. *Řízení týmové a firemní kultury organizace*. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2010. ISBN 978-80-7408-032-6., s. 38
- Šmajš, J. - Binka, B. - Rolný, I. *Etika, ekonomika, příroda*. 1. vyd. Praha: Grada, 2012. 192 s. ISBN 978-80-247-4293-9, s. 1
- Vágrerová, M. *Sociokulturní problémy a odchylky v chování*. [online]. [cit. 2018-04-15]. Dostupné z: <https://turbo.cdv.tul.cz/mod/book/view.php?id=3479&chapterid=4489>
- Zsolnai, L. *Ethics in the Economy*. Bern: Peter Lang, 2004. ISBN 3-03910-172-2, s. 32

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

Příspěvky od Úřadu práce pro osoby samostatně výdělečně činné v roce 2018

Olga Bičáková

Jak vyplývá z „Analýzy vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2016“, kterou zpracovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí, osoby samostatně výdělečně činné se významnou měrou podílejí na zaměstnanosti v České republice. V roce 2016 dosáhl průměrný počet zaměstnaných ve všech sférách národního hospodářství 5138,6 tis. osob. Jejich počet meziročně vzrostl absolutně o 96,7 tis., v relativním vyjádření o 1,9 %. Celkový počet podnikatelů činil 881,8 tis., poklesl počet podnikatelů se zaměstnanci, a to o 16,4 tis. na 161,3 tis., počet podnikatelů bez zaměstnanců výrazně vzrostl o 27,2 tis. na 693,4 tis. Počet pomáhajících rodinných příslušníků se snížil o 3,3 tis. Podíl podnikatelů včetně pomáhajících rodinných příslušníků na celkové zaměstnanosti se meziročně snížil o 0,1 procentního bodu na 17,2 %, přesto zůstává ve srovnání s jinými zeměmi vysoký.

Na rozdíl od roku 2015 mírně vzrostl také celkový počet podnikatelů včetně pomáhajících rodinných příslušníků, a to o 7,5 tis. na 881,8 tis. Nárůst podnikatelů

se zaměstnanci poklesl, a to o 16,4 tis. na 161,3, avšak výrazně (o 27,2 tis. na 693,4 tis.) vzrostl počet podnikatelů bez zaměstnanců. Počet pomáhajících rodinných přísluš-

níků se snížil o 3,3 tis. Na nárůstu celkového počtu podnikatelů se podílely pouze ženy. Celkový počet podnikajících žen vzrostl o 17,5 tis., a to díky nárůstu pod-

nikatelek bez zaměstnanců o 23,8 tis. Počet podnikajících mužů poklesl o 10,0 tis.

Podíl podnikatelů včetně pomáhajících rodinných příslušníků na celkové zaměstnanosti se meziročně snížil o 0,1 p. b. na 17,2 %, přesto zůstává ve srovnání se jinými zeměmi vysoký.

Z hlediska odvětvové příslušnosti byl vysoký podíl podnikatelů (na celkové zaměstnanosti v rámci odvětví) v odvětví „činnosti v oblasti nemovitosti“ 46,2 % (meziroční pokles o 4,5 p. b.), „profesní, vědecké a technické činnosti“ 46,1 % a ve velkém odvětví stavebnictví 41,1 %.

Souběžně s hlavním zaměstnáním pracovalo v roce 2016 ve druhém (dalším) zaměstnání 119,7 tis. osob a mezi těmito pracujícími mírně převažují muži (58,4 %). Převažovali mezi nimi podnikatelé včetně pomáhajících rodinných příslušníků (68,1 tis., tj. 56,9 %), z nich bylo 91 % podnikatelů bez zaměstnanců.

Právo na zaměstnání

Zabezpečování práva na zaměstnání je významným strukturálním prvkem státní politiky zaměstnanosti. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti stanoví, že fyzická osoba má právo si sama svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí.

Krajské pobočky Úřadu práce České republiky zabezpečují uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a poskytují příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti. Zákon o zaměstnanosti definuje aktivní politiku zaměstnanosti jako souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti jsou zejména společensky účelná pracovní místa a překlenovací příspěvek. Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti je rovněž podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou primárně určeny uchazečům o zaměstnání, kterým není pro jejich individuální charakteristiky možné zajistit zaměstnání jiným způsobem. Za nejvíce ohrožené osoby na trhu práce jsou považovány osoby zdravotně postižené. Dále pak absolventi bez praxe, mladí lidé do 30 let, osoby starší 50 let věku a rodiče, zejména matky vracející se z rodičovské dovolené. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti rovněž slouží k boji se sociálními vyloučením a v neposlední řadě jsou určeny osobám vedeným v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců.

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelným pracovním místem je pracovní místo, které zřídil po dohodě s Úřadem práce uchazeč o za-

městnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Místně příslušná pro uzavření dohody o poskytování příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa je krajská pobočka Úřadu práce, v jejíž evidenci je veden uchazeč o zaměstnání, který bude na společensky účelné pracovní místo umístěn.

Na společensky účelné pracovní místo může Úřad práce poskytnout příspěvek, ale na jeho poskytnutí nemá uchazeč o zaměstnání právní nárok, záleží na zvážení úřadu práce. Úřad práce tato místa zřizuje především pro ty uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.

Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa, pokud v kalendářním měsíci přecházejícím dni podání žádosti o příspěvek podíl nezaměstnanosti v daném okrese nedosahuje průměrného podílu nezaměstnanosti v České republice, může maximálně činit čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Průměrná mzda v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2017 činila 28 761 Kč. Od 1. ledna 2018 může Úřad práce poskytnout příspěvek ve výši maximálně 115 044 Kč.

Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek podíl nezaměstnanosti v daném okrese dosahuje průměrného podílu nezaměstnanosti v České republice nebo je vyšší, může maximálně činit šestnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Od 1. ledna 2018 může Úřad práce poskytnout příspěvek ve výši maximálně 172 566 Kč.

Příspěvek na společensky účelné pracovní místo vytvořené uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti, může být poskytnut jako:

- návratný příspěvek,
- příspěvek na úhradu úroků z úvěrů, nebo
- jiný účelově určený příspěvek a poskytuje se do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody o poskytnutí tohoto příspěvku.

Příspěvek se poskytuje bezhotovostně převodem na účet příjemce vedený u peněžního ústavu a zaokrouhluje se na celé koruny nahoru.

Vrácení příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti nelze požadovat, pokud osoba samostatně výdělečně činná přestane vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů, nebo v případě jejího úmrtí.

Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek může Úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání, a které byl poskytnut příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa. O poskytnutí příspěvku lze požádat nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody na zřízení společensky účelného pracovního místa.

Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut.

Za provozní náklady, na které lze osobě samostatně výdělečně činné poskytnout překlenovací příspěvek, se považují:

- nájemné a služby s ním spojené, s výjimkou nájemného za bytovou jednotku a služeb s ním spojených,
- náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků,
- náklady na opravu nebo údržbu objektu, ve kterém je provozována samostatná výdělečná činnost, pokud je tento objekt ve vlastnictví osoby samostatně výdělečně činné a náklady souvisí s provozováním samostatné výdělečné činnosti.

Je-li součástí výše uvedených provozních nákladů daň z přidané hodnoty a osoba samostatně výdělečně činná není plátcem této daně, považuje se daň z přidané hodnoty za provozní náklad.

Výše příspěvku a doba jeho poskytování

Měsíční výše příspěvku činí nejvýše 0,25násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o překlenovacím příspěvku. Od 1. ledna 2018 představuje částku 7190 Kč.

Překlenovací příspěvek se poskytuje nejdéle na dobu 5 měsíců. Poskytuje se jednorázově za celé dohodnuté období a je splatný do 30 kalendářních dnů od uzavření dohody o poskytnutí tohoto příspěvku. Příspěvek se poskytuje bezhotovostně převodem na účet příjemce a jeho celková výše se zaokrouhluje na celé koruny nahoru. Od 1. ledna 2018 může Úřad práce poskytnout překlenovací příspěvek ve výši maximálně 35 951 Kč.

O poskytnutí příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa a na překlenovací příspěvek musí fyzická osoba požádat.

Žádost a její obsahové náležitosti

Žádost o příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa a na překlenovací příspěvek musí obsahovat identifikační údaje fyzické osoby, místo a před-

mět podnikání a druh příspěvku, o který se žádá. K žádosti o příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa a na překlenovací příspěvek **je nutné přiložit** doklady osvědčující skutečnosti uvedené v žádosti a doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu.

Dohoda o poskytnutí příspěvku

O poskytnutí příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa a na překlenovací příspěvek uzavírá Úřad práce s fyzickými osobami **písemnou dohodu**, která musí obsahovat:

- identifikační údaje účastníků dohody,
- účel poskytnutí příspěvku,
- podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován,
- výši a termín poskytnutí příspěvku,
- způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
- podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku,
- závazek příjemce vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu jeho zaviněním byl příspěvek poskytnut neprávem nebo ve vyšší částce, než náležel, a lhůtu a podmínky vrácení příspěvku a
- ujednání o vypovězení dohody.

V závislosti na charakteru jednotlivých příspěvků poskytovaných v rámci aktivní politiky zaměstnanosti **lze v dohodě sjednat i další ujednání**, na kterých mají účastníci zájem.

Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku, jejichž nesplnění není porušením rozpočtové kázně, a podmínky, jejichž nesplnění bude postihováno odvodem podle zvláštního právního předpisu tj. zákona č. 218/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Nevrácení příspěvku ve stanoveném termínu je porušením rozpočtové kázně.

OSVČ se zdravotním postižením a jejich hmotná podpora

Zákon o zaměstnanosti garantuje fyzickým osobám se zdravotním postižením **poskytování zvýšené ochrany na trhu práce**. Hlavním smyslem poskytování příspěvku osobám samostatně výdělečně činným se zdravotním postižením **je jejich skutečné trvalé uplatnění na trhu práce**.

Kdo je osoba se zdravotním postižením

Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány:

- invalidními ve třetím stupni, dále jen „osoba s těžším zdravotním postižením“,
- invalidními v prvním nebo druhém stupni, nebo
- zdravotně znevýhodněnými, dále jen „osoba zdravotně znevýhodněná“.

Osoby s těžším zdravotním postižením a osoby invalidní v prvním nebo druhém stupni se prokazují posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení a osoby zdravotně znevýhodněné prokazují tuto skutečnost potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení. Za osoby invalidní v prvním nebo druhém stupni se považují i fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení.

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením

Úřad práce může uzavřít dohodu o zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

Pracovním místem zřízeným pro osobu se zdravotním postižením se rozumí pracovní místo, které osoba se zdravotním postižením, která se rozhodla vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, zřídila pro osobu se zdravotním postižením **na základě písemné dohody** uzavřené s Úřadem práce. **Na zřízení pracovního místa poskytuje Úřad práce osobě samostatně výdělečně činné příspěvek**. Pracovní místo zřízené pro osobu se zdravotním postižením musí být takovou osobou obsazeno po dobu 3 let.

Charakteristiku pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením, a to zejména určení druhu práce a místa výkonu práce, předpoklady a požadavky stanovené pro zastávání pracovního místa, základní informace o pracovních a mzdových podmínkách a informaci, zda se jedná o pracovní místo vyhrazené nebo vhodné pro osobu se zdravotním postižením, anebo zda jde o zaměstnání na dobu neurčitou nebo určitou a jeho předpokládanou délku stanoví Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhláškou č. 444 ze dne 12. prosince 2017, kterou se mění vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Výše příspěvku

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně **osminásobek** a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně **dvanáctinásobek průměrné mzdy** v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Od 1. ledna 2018 představuje **příspěvek ve výši osminásobku částku 230 088 Kč a ve výši dvanáctinásobku částku 345 132 Kč**. **Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáním osoby se ZP**

Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáním osoby se zdravotním postižením může Úřad práce poskytnout na základě písemné dohody uzavřené s osobou samostatně výdělečně činnou, která je osobou se zdravotním postižením, která zaměstnává v pracovním poměru osobu se zdravotním postižením. Druhy provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáním osoby se zdravotním postižením, na které lze poskytnout příspěvek stanoví Ministerstvo práce a sociálních věcí prováděcím právním předpisem tj. vyhláškou č. 444 ze dne 12. prosince 2017, kterou se mění vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Dohoda o poskytnutí příspěvku

Dohoda o poskytnutí příspěvku **na úhradu provozních nákladů** vynaložených v souvislosti se zaměstnáním osoby se zdravotním postižením obsahuje alespoň:

- identifikační údaje účastníků dohody,
- výše příspěvku, jeho specifikaci a způsob úhrady,
- podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován,
- způsob prokazování, jak jsou sjednané podmínky plněny,
- podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku,
- závazek osoby samostatně výdělečně činné vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu byl jeho zaviněním poskytnut neprávem nebo v částce vyšší, než náležel, a lhůtu pro vrácení příspěvku, s tím že vrácení příspěvku nelze požadovat, pokud tato osoba přestane vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů, nebo v případě jejího úmrtí,
- podmínky, na základě kterých lze dohodu vypovědět.

Jaké druhy provozních nákladů lze hradit

Provozními náklady **vynaloženými osobou samostatně výdělečně činnou, která je osobou se zdravotním postižením, na které lze poskytnout příspěvek jsou:**

- **zvýšené správní náklady ve výši 7 % průměrné měsíční mzdy** v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku, které **od 1. ledna 2018 představují částku 2013 Kč**,
- náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků,
- náklady na přízpůsobení provozovny sloužící k výkonu samostatné výdělečné činnosti, a to zejména náklady na:

- pořízení a ověření počítačového programového vybavení,
 - přizpůsobení a pořízení pomocných technologických zařízení,
 - přizpůsobení hygienických, tepelných, světelných nebo hlukových podmínek, nebo
 - výstavbu nebo rozšíření provozu, včetně nákladů na počítačové vybavení.
- Je-li součástí nákladů výše uvedených i daň z přidané hodnoty a osoba samo-

statně výdělečně činná není plátcem této daně, považuje se daň z přidané hodnoty za provozní náklad vynaložený osobou samostatně výdělečně činnou, která je osobou se zdravotním postižením.

Jaká je výše příspěvku

Roční výše příspěvku na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se

zdravotním postižením může činit **nejvýše 48 000 Kč**.

Autorka Mgr. Olga Bičáková (olga.bicakova@seznam.cz) působila na Ministerstvu práce a sociálních věcí a ve Výzkumném ústavu práce a sociálních, v. v. i., a jako lektorka na Ministerstvu vnitra a Magistrátu hl. m. Prahy. Přispívá do odborných časopisů, zabývajících se problematikou zaměstnanosti.

Informační servis čtenářům

13. mezinárodní výzkumná konference o bezdomovectví

Olga Nešporová

V Maďarsku se 21. září 2018 konala konference zaměřená na problematiku bezdomovectví s podtitulem „Sociální a ekonomická integrace bezdomovců“. Konference, kterou každoročně pořádá Evropská observatoř bezdomovectví mezinárodní organizace FEANTSA (Evropská federace národních organizací pracujících s bezdomovci), letos proběhla na půdě Středoevropské univerzity (CEU). S organizací pomáhal Metropolitní výzkumný institut v Budapešti a budapeštská Nadace přístřeší (Shelter Foundation Budapest).

Necelé dvě stovky odborníků na problematiku bezdomovectví diskutovaly o aktuálním stavu i výhledech v řešení otázek o bezdomovectví. Přítomni byli nejen akademici, ale i experti z praxe poskytující služby bezdomovcům a osobám bezdomovectvím ohroženým. Konference se účastnili hosté z 29 států celého světa. Většina byla z evropských zemí, ale množství účastníků přijelo ze zamoří, např. z Kanady, Austrálie, Spojených států Amerických, či z Nigérie. Celá konference se nesla v přátelské atmosféře podpořené jednotčím cílem, snižovat počty bezdomovců a vylepšit pozici a práva bezdomovců v různých společnostech.

Konání této akce v Maďarsku nebylo náhodné. Maďarsko má být prošetřováno EU za porušování lidských práv právě v souvislosti s bezdomovectvím. Na jaře zde byl totiž schválen zákon, který kriminalizuje bezdomovectví. Do ústavy nově přidaný zákon říká, že je zakázáno žít v jakémkoliv veřejném prostoru. Vstoupí v platnost v říjnu 2018. Maďarští odborníci i sociální pracovníci proto s napětím a obavami očekávali, jakým dopad bude mít tento zákon v praxi. Báli se především toho, aby se oni sami jeho následkem nedostali do područí policie, se kterou budou muset spolupracovat tak, aby bylo možné daný zákon naplňovat. Budoucnost ukáže, zda byly tyto obavy oprávněné. Dosavadní zkušenosti spolupráce budapeštských sociálních pracovníků s policií byly vesměs neutrální. Pravdou je, že na ulicích Budapešti bylo ještě v době konání konference možné spatřit v noci a ráno spící osoby poměrně běžně. A to i přesto, že spaní na ulici bylo téměř na celém území Budapešti městským dekretem z roku 2013 zakázáno.

V předvečer konference se konalo několik terénních návštěv představujících různé typy služeb pro bezdomovce v Budapešti. Maďarsko má v této oblasti bohaté zkušenosti a rozvinutou síť služeb. Prohlídky zahrnovaly jak návštěvu organizací poskytujících různé služby pro bezdomovce, nejčastěji ubytovací zařízení (krátkodobé i dlouhodobější), tak ukázku sociální práce s bezdomovci v terénu. Zájemci si mohli vybrat z nabídky 13 místních terénních prohlídek. Tím bylo zajištěno, že skupinky byly malé a umožňovaly všem účastníkům osobní přístup i možnost přímé komunikace s pracovníky služeb a případně i s jejich klienty. Většina prohlídek končila až v pozdních nočních hodinách. Tento úvodní exkurz do terénu byl velmi cenným započítím celé akce.

Následující ráno se všichni účastníci konference sešli v nové univerzitní budově v centru Budapešti. Úvodní přednáška Petera Győri, ředitele budapeštské Nadace přístřeší a zároveň vyučujícího na Univerzitě Loránda Eötvöse a na Univerzitě židovských studií v Budapešti, byla nesena ve značně pesimistickém duchu. Její podtitul „Dekády ztracení půdy pod nohama“ vystihoval často sdílené nálady zdejších odborníků. Mluvíci představil přístup k bezdomovcům v Maďarsku v historické perspektivě a uvedl mnoho informací o bezdomovecké populaci. V závěru přednášky Győri připomněl bezvýchodnost řešení bezdomovecké situace v režimu, kde život každého jedince nemá stejnou hodnotu.

Následující řeč psychologa Tima Aubry z kanadské Univerzity v Ottavě byla veskrze optimistická, a proto ostře kontrastovala s předchozí promluvou. Aubry představil

pozitivní výsledky programů Housing First (Bydlení především) založené na zjištěných z četných vědeckých studií. Upozornil zejména na přínos tohoto přístupu spočívající ve zlepšení duševního a fyzického zdraví klientů. Zároveň ovšem uvedl, že pro zhruba 20 % osob nejsou tyto programy vhodné. Cílem dalších výzkumů by mělo být podrobnější zkoumání této skupiny osob, aby bylo možné i pro ně zajistit vhodnou pomoc.

Další program se odvíjel částečně paralelně v 18 oddělených seminárních blocích. Ty byly tematicky velmi sevřené, což jednoznačně zvyšovalo kvalitu celé akce. Zastoupená témata byla následující: participace a bezdomovectví, etnografie bezdomovectví, homelab - program integrující bydlení a práci, ekonomická integrace bezdomovců, bezdomovectví rodin, využití administrativních dat pro prevenci bezdomovectví, mezinárodní výzkum prevence bezdomovectví, selhání bytové politiky, sociální a finanční aspekty programů Bydlení především, sociální a bytová integrace bezdomovců, zdraví a bezdomovectví, ženy a bezdomovectví, sociální politiky bezdomovectví, sčítání bezdomovců, migranti a bezdomovectví.

Za semináře, které jsem navštívila, mohu říci, že příspěvky byly velmi precizně zpracované. Protože se jich účastnili experti s obdobnými zájmy, diskuse byly vedeny na vysoce odborné úrovni. Přednášející přesně dodržovali jim vymezený čas. Prostor pro diskusi se lišil podle počtu příspěvků v jednotlivých sekcích, ale obecně lze říci, že byl dostatečný. Mnohé problémy byly samozřejmě diskutovány i během nepostradatelných přestávek na kávu a při večerní recepci na střešní terase univerzitní budovy s krásným výhledem na Budapešť.

I přes obavy maďarských expertů a pořadatelů konference z budoucího vývoje na poli pomoci bezdomovecké populaci v jejich zemi se celá konference nesla v pozitivním duchu. Velký akcent byl kladený na preventivní programy i kladný přínos akcí typu Bydlení především. Poslední výzkumy v oblasti bezdomovectví ukazují, že dobré výsledky přináší spíše vstřícný přístup a včasná identifikace a minimalizace rizik upadnutí do bezdomovectví než represivní přístup k těm, kteří se bezdomovci již stali. V této oblasti může být velkou inspirací např. australský The Geelong Project (TGP), který představil David MacKenzie, nebo nejnovější zkušenosti s legislativní reformou ve Walesu, o kterých hovořil

Peter K. Mackie. Za Českou republiku na konferenci vystoupil Štěpán Ripka, který pojednal o úspěšších brněnském projektu Bydlení především.

Diskutována byla i role sčítání bezdomovců a výzkumů zjišťujících potřeby bezdomovců v postupném vymýcení bezdomovectví na ulicích. V České republice se bude na základě požadavku Ministerstva práce a sociálních věcí sčítat bezdomovecká populace (osoby bez střechy a bez bytu) na jaře roku 2019. Sčítání bude doplněno podrobnějším výzkumem zjišťujícím potřeby bezdomovců a jejich další charakteristiky. Výsledky tohoto výzkumu budou sloužit jako podklady pro navržení systémových i institucionálních opatření pro řešení pro-

blematiky bezdomovectví a jeho prevence. Výzkum realizuje Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.

Podrobný program konference i s jednotlivými konferenčními příspěvky je dostupný na internetových stránkách FEANTSA. <https://www.feantsaresearch.org/en/conference-presentations/2018/09/21/13th-european-research-conference-on-homelessness?bcParent=760>

Autorka Mgr. Olga Nešporová, Ph.D. (olga.nesporova@vupsv.cz) působí jako výzkumná pracovnice Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i. (Research Institute for Labour and Social Affairs - RILSA), Dělnická 213/12, Praha 7, Česká republika.

Domácí péče v Evropě (publikace WHO)

Demografické, epidemiologické, sociální a kulturní trendy v evropských zemích mění tradiční vzorce péče. V následujících letech budou starší lidé ve zvyšující se míře závislí na péči, zejména z důvodu chronických onemocnění a zdravotních postižení. Rozpad tradičních velkých rodin a urbanizace také stále častěji neumožní rodinným příslušníkům poskytovat péči o starší nebo zdravotně postižené členy rodiny. Tyto změny v potřebách a sociální struktuře si vyžádají odlišný přístup k politice a službám v oblasti zdravotnictví a sociální péče. Odpovědi na tyto otázky by mohla být domácí péče, udržitelný přístup k předcházení potřebě zbytečně akutní nebo dlouhodobé institucionalizované péče a udržení osob s potřebami péče v jejich domově a komunitě co nejdéle. Technologické inovace společně s novými moderními formami organizací poskytujících služby mohou být řešením pro rozvoj domácí péče v Evropě za předpokladu, že systémy zdravotní péče budou nadále posilovat integraci a koordinaci péče. Tento informativní článek vychází z publikace, vydané Regionálním úřadem WHO pro Evropu, která v jasné a srozumitelné formě předkládá údaje a podněty pro tvůrce zdravotních a sociálních politik a je pomocníkem v jejich rozhodování. Vysvětluje, proč by zdravotní a sociální služby měly poskytovat vysoce kvalitní a cílenou domácí péči pro zdravotně postižené a starší lidi. Poskytuje důkazy efektivnosti domácí péče, ukazuje, jak lze zlepšit a zajistit spravedlivý přístup k sociálním službám, potřebným při poskytování domácí péče. Publikace také zkoumá různorodé kontexty kultury a péče v různých zemích a odhaluje, jak vzdělávat odborníky i laickou veřejnost. Brožura WHO se snaží rozšířit povědomí, podnítit diskusi a podporovat poskytování domácí péče.

Úvod

Domácí péče je zaměřena na uspokojování zdravotních a sociálních potřeb lidí v jejich domácnostech tak, že jim je poskytována vhodná a vysoce kvalitní domácí zdravotní péče a sociální služby, a to prostřednictvím formálních i neformálních pečovatelských, s využitím moderních technologií tam, kde je to vhodné, v rámci cenově vyvážené a dostupné péče.

Očekávaná délka života se v evropském regionu WHO v posledních několika desetiletích prudce prodloužila. Podíl starších lidí v běžné populaci se v mnoha evropských zemích neustále zvyšuje a v příštích desetiletích se předpokládá, že ještě vzroste. To bude znamenat zvyšující se počty starších lidí závislých na péči. V příštích desetiletích se projeví také dramatické změny v potřebách pacientů s civilizačními onemocněními, která budou hlavní příčinou zdravotního postižení. Počet osob, které budou potřebovat péči, bude narůstat, půjde např. o lidi chronicky

nemocné, imobilní, děti s vážnými zdravotními problémy nebo osoby s duševními poruchami.

Sociodemografické změny budou nadále ovlivňovat potřebu domácí péče. Rozpad tradičních velkých rodin a další sociologické trendy, jako je urbanizace, situaci ještě více zkomplikují. Široké rodiny jsou ještě k vidění ve venkovských oblastech, kdy v rámci jedné domácnosti či jednoho domu žije více generací, a to i se staršími či postiženými členy rodiny. Městské komunity jsou však odlišné, s malými rodinnými jednotkami, s omezeným obytným prostorem a mladšími generacemi, které se kvůli pracovním závazkům často odstěhují daleko od svých původních rodin. Všechny tyto faktory zvyšují pravděpodobnost, že dnešní i budoucí generace budou potřebovat dodatečnou péči, kterou jim nebudou moci poskytnout jejich příbuzní, hlavní odpovědnost se tak přenáší na instituce jak státní, tak regionální a zejména na obecní, kde se v praxi domácí péče poskytuje nejčastěji.

Tyto změny v potřebách a společenské struktuře už nyní vyžadují jiný přístup k politice zdravotnictví a sociálních služeb, neboť se ukazuje, že přístup orientovaný pouze na nemoci, není přínosný. Ukazuje se, že zdravotně postižení a starší lidé nechtějí institucionální péči, a jak tyto lidi, tak jejich rodiny a další neformální pečovatelské dávají přednost tomu, aby péče byla poskytována v přátelském a známém prostředí, tedy ve vlastním doměch a v místní komunitě osoby, která péči vyžaduje.

V současnosti i v budoucnu by tvůrci politik zdravotnictví a sociální péče měli akceptovat, že domácí péče je velice důležitá, že jde o možnost, jak předcházet akutní či dlouhodobé institucionální hospitalizaci osob s potřebou péče a jejich udržení v domácím prostředí a komunitě co nejdéle.

Pomoc správných lidí v pravý čas a se správnými prostředky

Politici a další odpovědní lidé by se měli orientovat na tři společné obecné

cíle každého moderního zdravotního a sociálního systému:

- dobrý systém přispívá ke zlepšení zdravotního a společenského života v celé populaci;
- systém musí zaručit ochranu lidské důstojnosti, důvěru, autonomii a citlivost ke konkrétním potřebám, a musí respektovat zranitelnost těch osob, které potřebují péči;
- spravedlivá dostupnost finančních příspěvků na zdravotní a sociální potřeby vyžaduje dostatečné financování, které by umožnilo všeobecný přístup ke službám, aniž by potřeba péče uvrhla osoby s potřebou péče nebo jejich rodiny do chudoby.

Správný vývoj domácí péče je přímo svázán s tím, jak dobře systémy plní klíčové funkce, tedy poskytování služeb v domácí péči, financování domácí péče, vytváření zdrojů v domácí péči a stanovení rolí a odpovědnosti v domácí péči.

Vzrůstající potřeba domácí péče v Evropě

Přestože se historie a následný politický vývoj v různých zemích Evropy liší, všechny evropské země se shodně setkávají s řadou společných demografických, sociálních, technologických, epidemiologických a politických tlaků, které ovlivňují jak poptávku, tak nabídku domácí péče.

Demografické změny

Demografické změny jsou důvodem pro rostoucí poptávku po domácí péči. Struktura obyvatelstva v zemích Evropské unie (EU) se bude v blízké budoucnosti dramaticky měnit. Zejména počet starých a velmi starých lidí se zvýší, zatímco počet a relativní podíl dětí, mladých lidí, mladých dospělých a dospělých se sníží, a to z důvodu klesající porodnosti.

Míra porodnosti se v jednotlivých zemích liší, jisté ale je, že bude nadále klesat, což povede ke stárnutí populačního profilu a ke snížení poměru závislosti mezi pečovateli a závislou osobou. To ovlivní daňový základ pro financování veřejných služeb a počet osob, které by mohly být formálními či neformálními pečovateli. Známým faktem je, že poptávka po domácí péči se zvyšuje s věkem, a to i přesto, že se lidé stávají závislými mnohem později, než tomu bylo u předchozích generací. To je způsobeno zlepšením životního stylu, dostupností zdravých a vyvážených potravin, osobní hygienou či kvalitou bydlení a také zlepšením zdravotní péče či vyššími životními standardy. Nicméně i přes tato zlepšení se potřeba domácí péče bude zvyšovat.

Sociální změny

Změny sociálních postojů, hodnot a chování přispívají ke zvýšení poptávky

po formálních službách domácí péče. Roztříštěnost tradičních velkých rodin na malé rodinné jednotky v urbanizovaném kontextu snižuje počet lidí, kteří jsou schopní a ochotní poskytovat závislým osobám péči. Přitom se neustále zvyšuje zastoupení žen, tedy těch, které nejčastěji pečují, na trhu práce, a tento trend bude nadále sílit, včetně zvyšování profesních příležitostí žen. Zvýšená účast žen na trhu práce a přísnější regulace trhu práce mají za následek snižování podílu rodinné péče. Tyto pobídky na trhu práce a aktivní politika zaměstnanosti, které se snaží zvýšit účast žen, mají vážné důsledky na poskytování neformální i formální péče. Tyto politiky jsou součástí Lisabonské strategie pro růst a zaměstnanost EU, která se zabývá opatřeními, jež mají oddálit odchod do důchodu a odradit od odchodu do předčasného důchodu, aby se zvýšila účast na trhu práce ve všech odvětvích. Vzhledem k tomu, že nejčastější věk lidí, kteří pečují o starší osobu, je mezi 45 a 60 lety, mají tyto politiky za následek celosvětový nedostatek neformálních pečovatelů.

Větší vnitřní mobilita v celé Evropě může navíc způsobit nárůst vzdáleností mezi jednotlivými členy rodiny. V zemích, které v poslední době vstupují do EU, mladší a profesní skupiny výrazně migrovaly, což přispělo nejen k odlivu mozků, ale také potenciálně k nedostatku pečovatelů.

Epidemiologické změny

Zlepšení veřejného zdraví přispělo ke změně epidemiologie, stále častěji jsou starší lidé ohroženi civilizizačními chorobami (kardiovaskulárními onemocněními, různými typy onkologických onemocnění, diabetem apod.). Nárůst počtu civilizačních chorob zvyšuje poptávku po domácí péči, a to včetně:

- duševních nemocí, které jsou stále častěji diagnostikovány a léčeny a v jejichž případě je jednoznačně upřednostňována komunitní péče před institucionální péčí;
- Alzheimerovy choroby a různých typů demencí, které se u stárnoucí populace objevují stále častěji. K dobru věci je, že v případě těchto chorob jsou lidé stále více informováni a rozumí tomu, jaké nejlepší podmínky a efektivní léčbu a podporu je třeba nemocným nabídnout v domácím prostředí s pomocí řady služeb domácí péče;
- diabetu, kdy stále více lidí žije s jeho následky, srdečních onemocnění, onemocnění dýchacích cest, mozkové mrtvice a rakoviny. I o osoby s těmito onemocněními je možné s vhodnou a cíleovou podporou účinně pečovat doma.

Věda a technické inovace

Vývoj ve vědě a technologiích (jak lékařských, tak nelékařských) také zvyšuje

poptávku po poskytování domácí péče. Nové medicínské postupy, včetně léčiv, přístrojů a chirurgických technologií, přispěly ke zvýšení prodloužené délky života a ke zvýšení kvality života mnoha osob se zdravotním postižením, starších lidí i dětí s potřebami náročné péče. Jednoduché úpravy domovů (např. přizpůsobené toalety, sprchy a vany, zdvihací zařízení a další) přizpůsobují bydlení potřebám lidí s postižením. Rozvoj technologií a technické inovace jsou příslibem a řešením pro všechny populační skupiny osob, které si přejí zůstat a přijímat péči doma.

Změny postojů a očekávání

Stále více osob, které potřebují péči, včetně jejich rodinných příslušníků, očekává, že si budou moci vybrat jak organizaci poskytující péči, tak druhy služeb, které jim budou poskytovány:

- v některých případech, jako je např. péče o domácnost, vyvstala diskuse o právu na individualizovanou a přizpůsobenou péči a důležitosti výběru, kontroly a sebeurčení osob, vyžadujících péči při financování a poskytování služeb;
- vhodnost institucionálního zabezpečení je stále více zpochybňována a preferovány jsou služby založené na domácím a komunitním prostředí. Téměř 90 % respondentů v jednom z evropských průzkumů uvedlo, že systémy sociální a zdravotní péče by měly pomoci starším lidem zůstat v jejich domovech co nejdéle.

S rostoucí mobilitou obyvatelstva a migrací musí všechny evropské země řešit potřeby zcela odlišných osob. Veřejnost očekává, že služby budou kulturně citlivé a budou lépe odrážet i potřeby etnických menšin, což ovšem opět vytváří tlak a nové požadavky na poskytování domácí péče.

Politické priority

Tlak na domácí péči vytváří i změna v očekáváních a prioritách osob, které péči potřebují, i těch, které ji poskytují. Nicméně je třeba uvést, že v evropském prostředí existuje široká politická podpora pro myšlenku, že domácí péče prospěje jak jednotlivcům a jejich rodinám, tak i celé společnosti:

- ve většině evropských zemí jsou deinstytucionalizace a život v komunitě akceptovány jako obecné zásady, které ovlivňují tvorbu sociální a zdravotní politiky, a to včetně:
 - (1) uzavírání dlouhodobých léčeben pro duševně nemocné,
 - (2) zřizování komunitních center, kde žijí osoby se zdravotním postižením,
 - (3) zjištění, že starší lidé mají kvalitnější život v komunitní péči, než v léčebnách pro dlouhodobě nemocné či ve velkých rezidenčních domovech;

- existují obavy z tlaku na veřejné výdaje související se stárnutím populace, zejména v oblasti důchodů a nákladů na zdravotní péči. Výdaje na zdravotnictví rostly rychleji než hrubý domácí produkt prakticky ve všech zemích Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) od roku 1990 do roku 2004;
- péče poskytovaná v domácím prostředí je tak vhodnější nejen po zdravotní, sociální a emoční stránce, ale také kvůli potenciálnímu snížení veřejných výdajů, protože bylo mnohokrát prokázáno, že poskytování domácí péče je nejefektivnější, a to zejména v porovnání s institucionalizovanou péčí;
- základní péče (jako je ošetrovatelská péče v domácnosti, nemocniční a hospicová péče) je považována za zásadní pro zajištění kvality života, což ovlivňuje přesun finančních prostředků v rámci systémů zdravotních a sociálních služeb od akutních a dlouhodobých lůžek ke službám komunitní péče;
- na politickou reprezentaci a poskytovatele sociálních služeb je ze strany těch, kteří preferují neformální péči (jak těch, kteří péči potřebují, tak těch, kteří péči poskytují, rodiny, přátel nebo sousedů), vyvíjen tlak, aby neformální pečovatelské uznali, podporovali je v jejich činnosti a vytvářeli jim pro poskytování neformální péče odpovídající podmínky.

Výzvy pro tvůrce zdravotní a sociální politiky

Poskytování služeb v domácí péči

Tvůrce legislativních a dalších podmínek pro poskytování domácí péče by se měli zaměřit zejména na následující klíčové aspekty:

- vyhodnocení potřeb: součástí modernizace systémů poskytování domácí péče v evropských zemích by měla být jasně stanovená kritéria vhodnosti péče. Péče by měla být zacílena na ty, kteří ji potřebují, s tím, že konečnými klienty jsou jak přímí uživatelé služeb, tak neformální pečovatelské;
- integrace: činnosti jednotlivých poskytovatelů sociálních služeb by měly být koordinovány, s cílem zajistit účinnost a efektivitu poskytovaných služeb, zlepšit kvalitu a zvýšit spokojenost uživatelů i poskytovatelů péče, a to prostřednictvím zvýšení kontinuity, přizpůsobování služeb a posílení postavení uživatelů služeb;
- správné manažerské dovednosti: manažerské dovednosti jsou důležité na všech úrovních systému poskytování domácí péče. Pracovníci v sociální a zdravotní péči musí kromě přímé péče vykonávat i další manažerské práce. Totéž platí pro státní, regionální i místní správy, které se budou muset

vypořádat s potřebou rozvíjet mechanismy řízení pro zadávání zakázek, nákupy, plánování, hodnocení, zajištění kvality a vytváření politik zaměřených na nábor a udržení pracovníků domácí péče, vzdělávání a odměňování;

- centrální servisní místo pro poradenství, informace a pomoc: takové místo je nezbytné pro podporu klientů při hodnocení jejich potřeb a ke zlepšení spolupráce mezi profesionálními a neformálními poskytovateli domácí péče.

Financování domácí péče

Reformy financování služeb domácí péče by měly být založeny na integraci systémů financování a na překonání institucionálních překážek, zejména mezi ambulancí a ústavní péčí, mezi službami zdravotní péče a sociální péčí a mezi odbornou a neformální péčí. Politici a tvůrci politik musí zvážit i několik dalších otázek:

- dostupnost spolehlivých informací o rozsahu užívání domácí péče a o současných veřejných a soukromých výdajích,
- jasná kritéria pro rozhodování o tom, jak přesunout zdroje mezi úrovněmi a složkami péče, aby bylo transparentní to, co je financováno veřejně a co platí ze svých zdrojů přímo uživatel a
- zajištění správného využívání tržních mechanismů (jako jsou hotovostní platby, příspěvky na péči, platby uživatelů a poukázky) se zaměřením na udržení stávajících finančních opatření vzhledem k očekávanému zvýšení poplatky.

Vzdělávání v domácí péči

Jak profesionální, tak neformální pečovatelské se potřebují vzdělávat, aby mohli domácí péči poskytovat na vysoké úrovni. Školení neformálních pečovatelských je do značné míry nedostatečné a je nutné to změnit, protože poptávka po poskytování domácí péče bude bezpochyby růst, ovšem zároveň se bude zvyšovat i složitost péče. Konkrétně je třeba se zaměřit na následující:

- osoby s potřebou péče a neformální pečovatelské musí být proškolení a vzdělávání,
- školení pro profesionální pracovníky v domácí péči musí být více integrované a multidisciplinární a mělo by zahrnovat i školení o dovednostech při vytváření pozitivních mezilidských vztahů a
- jak formální, tak neformální pečovatelské by měli být proškolení v používání technologií jako nedílné součásti domácí péče.

Všechny investice do domácí péče je třeba podporovat a dobře plánovat, protože technologické inovace (lékařské i nelékařské) hrají důležitou roli v budoucnosti domácí péče.

Úloha a odpovědnost veřejné správy v domácí péči

Úloha a odpovědnost veřejné správy v domácí péči zahrnují různé úrovně správy: místní, regionální nebo ústřední. Státní správa a samospráva jsou zapojeny do různých typů rozhodování o financování, přidělování a poskytování domácí péče a jejich role se mezi jednotlivými zeměmi liší. Tato odchylka musí být zohledněna při vydávání doporučení ohledně odpovědnosti na různých úrovních:

- na národní úrovni je zapotřebí přijmout legislativu, které by upravila plánování a regulaci domácí péče. Centrální správa je odpovědná za stanovení priorit při rozdělování zdrojů (rovnováha mezi institucionální a základní domácí péčí nebo komunitní péčí). Centrální správa navíc odpovídá za rozvoj lidských a materiálních zdrojů;
- regionální správa odpovídá za přerozdělování zdrojů na základě jasně definovaných priorit stanovených na národní úrovni. Legislativa by měla odpovídat potřebám regionálním a místním a měla by jasně stanovit podmínky pro poskytování domácí péče. Ve většině evropských zemí je „zdravotní“ část domácí péče součástí státního systému zdravotní péče, zatímco místní správy organizují a přejímají odpovědnost za „sociální“ část domácí péče. Jednotlivá rozhodnutí a opatření musí být řádně projednána a naplánována tak, aby každá úroveň správy realizovala a plnila své povinnosti, s cílem vyhnout se zejména problémům s duplicitou a nedostatkům a konfliktům při poskytování služeb;
- místní správa: domácí péče se uplatňuje v praxi na úrovni komunity bez ohledu na to, kdo ji řídí. Kultura komunitní organizace a její normy a vedení hrají důležitou roli v plánování domácí péče. Místní správy by měly podporovat efektivní vedení a akce komunit při plánování a poskytování domácí péče v souladu s přijatou organizační strukturou (samostatný poskytovatel, oddělení zdravotní a sociální péče nebo rozdělení odpovědnosti na různých úrovních správy). Toto zapojení komunity zahrnuje účast pečovatelských, uživatelů služeb, zdravotních a sociálních pracovníků, komunitních dobrovolníků, členů komunity a vedoucích představitelů místní správy. To znamená, že do poskytování péče jsou zapojeni všichni členové komunity.

Dostupné na:
<http://www.euro.who.int/en/publications/abstracts/home-care-in-europe.-the-solid-facts>

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

Z obsahu říjnového čísla:

• Aktuality APSS ČR	5
• Aktuální nabídka seminářů Institutu vzdělávání APSS ČR	6
• Reportáž: Evropský kongres organizací EAUSA a E.D.E. se konal v Praze	10
• Konference Psychobiografická péče v české praxi - Ostrava 2018	15
• O projektu Audity kvality aneb Z projektové činnosti APSS ČR II	17
• Řízení: Hvězda kvality	18
• Poradenství: Co když bývalý klient odmítá opustit pobytovou sociální službu?	22
• Dobrovolnictví jako cesta k aktivnímu a smysluplnému stárnutí	26
• Řízení: V jaké nemovitosti mohou být poskytovány sociální služby	28
• Dobrá praxe: Senioři dobrovolníci	34
• Veřejný ochránce práv: Dostupnost sociálních služeb pro osoby s poruchou autistického spektra	36
• Zařízení certifikovaná Značkou kvality	39
• Střípky z domova	45

Z domácího tisku

Igor Tomeš: Sociálním pracovníkem jsem se stal v důsledku okupace Československa sovětskými vojsky aneb Jak sociální práce přežila normalizaci / Pavla Kodymová.

In: Listy sociální práce. ISSN 2336-2332. Roč. 6, č. 14 (2018), s. 8–10.

Vzpomínka na působení prof. Tomeše v oblasti podnikové sociální práce v Technicko-ekonomickém ústavu pro výzkum v hutnictví v 70. letech minulého století, kdy položil základ znovu-zavedení sociální práce v podniku a návrat sociálních pracovníků do této oblasti.

Kulatý stůl na téma Všeobecný lékař v pobytovém zařízení sociální péče / Lenka Kaplanová.

In: Rezidenční péče. ISSN 1801-8718. Roč. 14, č. 2 (2018), s. 6–7.

Setkání odborníků, které řešilo problematiku poskytování zdravotnické péče v pobytových zařízeních sociálních služeb: Vztah lékaře a pobytové zařízení, smluvní vztahy mezi lékařem a domovem, kompetence sester, představy klientů a příbuzných o poskytovaných službách. Celé číslo dostupné z: <http://www.rezidencnipece.cz/archiv/casopis/1802.pdf>

Kritická reflexe konstrukce mateřství a otcovství v sociální práci s rodinou / Barbora Gründelová.

In: Sociální práce/Sociální práca. ISSN 1213-6204. Roč. 18, č. 3 (2018), s. 40–53.

Cílem textu je zjistit, jak se projevuje konstrukce matek-klientek a otců-klientů v sociální práci s rodinou a sociálně aktivizační službě pro rodiny s dětmi. Pro zodpovězení otázky byla použita parciální data z kvalitativního výzkumného šetření. Získaná data ukazují, že sociální pracovníce a pracovníci konstruují matky v první řadě jako pečovatelské a otcové jako živitele. Tento tradiční model rolí v rodině

je sociálními pracovníky považován za přirozený a funkční, přičemž není kriticky reflektován.

Názor dítěte z pohledu účastníka soudního řízení v opatrovnické péči / Oldřiška Luňáčková.

In: Právo a rodina. ISSN 1212-866X. Roč. 20, č. 8 (2018), s. 1–6.

Právo dětí vyjádřit svůj názor při rozhodování opatrovnických sporů soudy. Úloha pracovníka orgánu sociálně-právní ochrany zastupujícího zájmy dítěte a zjišťování názoru dítěte prostřednictvím znaleckého posudku.

Diskriminace v přístupu k bydlení / Eva Nehudková.

In: Listy sociální práce. ISSN 2336-2332. Roč. 6, č. 14 (2018), s. 18–20.

Na konkrétním případě jsou rozebrány otázky pronájmu bytu soukromého i obecného lidem v nepříznivé sociální situaci. Cílem článku je pomocí sociálním pracovnícům a pracovníkům diskriminaci v přístupu k bydlení rozpoznat a naznačit cesty, jak se tomuto protizákonnému jednání bránit.

Vybrané principy kritické sociální práce v kontextu kontroly nedobrovolných klientů / Radka Janebová.

In: Sociální práce/Sociální práca. ISSN 1213-6204. Roč. 18, č. 3 (2018), s. 5–21.

Cílem textu je představit čtyři vybrané principy kritické sociální práce, které jsou využitelné při práci s nedobrovolnými klienty v rámci přípravné fáze, fáze úvodního dojednávání podmínek spolupráce, fáze posuzování životní situace klienta a fáze volby intervence. Jsou vysvětleny klíčové pojmy - „kontrola“ v sociální práci, koncept nedobrovolnosti klienta, kritická sociální práce a posléze jsou představeny využitelné principy kritické sociální práce v kontextu kontroly nedobrovolných klientů a možnosti jejich praktické aplikace.

Ze zahraničního tisku

Job polarization in European industries [Polarizace zaměstnání v evropských odvětvích] / Valeria Cirillo.

In: International Labour Review. ISSN 0020-7780. Roč. 157, č. 1 (2018), s. 39–63.

V evropském průmyslu se objevuje polarizace zaměstnání místo čistého zlepšování. Tento článek se zaměřuje na polarizaci struktury zaměstnanosti a přispívá empirickými důkazy, aby vysvětlil vzorce změny zaměstnání ve vztahu ke čtyřem hlavním skupinám: manažerům, úředníkům, řemeslníkům a manuálním pracovníkům. Na základě strukturálního přístupu se autor snaží analyzovat dynamiku zaměstnanosti na sektorové úrovni a osvětlit trendy polarizace pracovních míst v Evropě.

Occupational segregation by hours of work in Europe [Pracovní segregace podle pracovní doby v Evropě] / Theo Sparreboom.

In: International Labour Review. ISSN 0020-7780. Roč. 157, č. 1 (2018), s. 65–82.

Tento článek kvantifikuje míru pracovní segregace mezi zaměstnáním na částečný a plný úvazek s využitím údajů z ELFS pro 15 evropských zemí. Rovněž se pokouší identifikovat některé determinanty segregace pomocí regresní analýzy pomocí tří skupin ukazatelů (množství zaměstnání, kvalita zaměstnání a institucionální faktory). Pracovní segregace podle pracovní doby je obecně vyšší u mužů než u žen a je také vyšší u mladých pracovníků oproti dospělým pracovníkům.

Marketisation policies in different contexts: Consequences for home care workers in Germany, Japan and Sweden [Politiky marketingu v různých kontextech: Důsledky pro pracovníky domácí péče v Německu, Japonsku a Švédsku] / Hildegard Theobald, Marta Szebehely, Y. Saito.

In: International Journal of Social Welfare. ISSN 1369-6866. Roč. 27, č. 3 (2018), s. 215–225.

Tento článek se zaměřuje na srovnání dopadů tržně orientovaných politik na restrukturalizaci infrastruktury domácí péče a situaci pečovatelských pracovníků v různých systémech dlouhodobé péče v Německu, Japonsku a Švédsku.

Dostupné pouze na: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/ijsw.12298>

Economic Characteristics and Subjective Well-Being [Ekonomické charakteristiky a subjektivní pohoda] / Tomáš Želinský, Tatiana Soroková, Daniela Petriková.

In: Sociológia. ISSN 0049-1225. Roč. 50, č. 3 (2018), s. 334–364.

Hlavním cílem této studie je zkoumat vztah mezi ekonomickými charakteristikami a blahobytem jako jednou ze složek kvality života. Studie vychází z mikrodat získaných z reprezentativního průzkumu EU-SILC 2013, který pokrývá populaci ve věku 16 let a starší. Výsledky uvedené v této studii naznačují, že ekonomické faktory silně korelují s úrovní subjektivní pohody. Dostupné na: <http://www.sav.sk/journals/uploads/07041051Zelinsky%20-%202018.pdf>

European Pillar of Social Rights

At the time of the election of the new European Commission and the Commission's new president in 2014, the European Union stood at a crossroads in terms of its approach to the continuation of the integration process and the challenge of engaging those of its citizens who have gradually been losing and continue to lose faith in the European Union. The incoming Commission President, Jean Claude Juncker, in his speech on the state of the Union presented to the European Parliament on 9 September 2015 regarding the future of the EU, highlighted, inter alia, the social aspects and social impacts of planned reforms and not simply their fiscal sustainability. He declared himself to be a supporter of the social market economy and announced a new initiative to be known as the European Pillar of Social Rights. The initiative was to form a part of the European Commission's efforts to create a deeper and more just economic and monetary union. Following this development, the European Commission launched a public consultation process on 8 March 2016 on the preliminary content and form of the European Pillar of Social Rights which was concluded on 31 December 2016. The Government of the Czech Republic expressed its agreement with all the proposed principles and its support both for the full involvement of all Member States (not only those belonging to the Eurozone) and the legal non-binding non-enforceability of the Pillar. Several discussion forums were held throughout 2016 in the context of a range of platforms between social partners and representatives of the professional and lay public at both the national and European levels.

Socio-cultural management approach to the conducting of ethical business

The article addresses the socio-cultural management approach to the conducting of ethical business. Ethics in the realm of business is currently acknowledged to make up a very important topic, with customers beginning to notice how companies are fulfilling their social responsibilities; moreover, the adoption of an ethical approach is rapidly becoming a significant business success factor. The aim of the article is to analyse the attitudes of management to adhering to ethical principles with respect to their approach to employees. The article presents the basic attitudes of employees of multinational companies to the ethical behaviour of management and the corporate culture in which

they work as determined through the application of the analytical and questionnaire survey methods. The article focuses primarily on the services sector involving specifically large groups characterised by an international aspect to the provision of their services and which have sufficient resources to implement an ethical management approach and apply social responsibility in the areas in which they operate, and whose approach includes, above all, efforts to provide an example for other smaller companies with respect to a positive and ethical business culture.

13th International Research Conference on Homelessness

A conference focusing on issues surrounding homelessness entitled "The Social and Economic Integration of Homeless Persons" was held in Hungary on 21 September 2018. The conference, held on an annual basis by the European homelessness observatory of the international organisation FEANTSA (the European Federation of National Organisations working with the Homeless), was hosted this year by the Central European University (CEU), and the organisation of the event was supported by the Metropolitan Research Institute in Budapest and the Shelter Foundation Budapest.

Home care in Europe (WHO)

Demographic, epidemiological, social, and cultural trends in European countries are changing the traditional patterns of care. The next decades will see increasing rates of care-dependent older people and noncommunicable diseases as the leading cause of chronic illness and disability. The break-up of the traditional large family group and urbanization will also lead to gaps in the care of older or disabled family members. These changes in needs and social structure require a different approach to health and social sector policy and services since a disease-oriented approach, alone, is no longer appropriate. An answer to these issues could be home care, a sustainable approach to prevent the need for unnecessary acute or long-term institutionalization and maintain individuals in their home and community as long as possible. Technological innovation together with new and modern forms of service delivery organization can represent a viable solution to developing home care in Europe provided that health care systems can further enhance integration and coordination.

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

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

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

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

Kontakt

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

FÓRUM sociální politiky

