

2



FÓRUM

ODBORNÝ RECENZOVANÝ ČASOPIS

sociální politiky

dvouměsíčník/ročník 12

2018

Editorial	1	Informační servis čtenářům	
Recenzované stati, studie, úvahy a analýzy		Pečovatelské domovy pro starší osoby v Evropě: veřejné i soukromé	24
Míra (ne)využití vzdělanostního potenciálu zahraničních pracovníků v ČR	2		
Ondřej Valenta, Dušan Drbohlav		Z domácího tisku	32
Znečištění ovzduší a migrace z Ostravy	11	Ze zahraničního tisku	32
Jakub Vontroba		Příloha	
Poznatky z praxe		Z výsledků výzkumu v roce 2017	I–VIII
Specifikace rozdílů v interakci vedoucích pracovníků a zaměstnanců s přihlédnutím na genderové vztahy na pracovišti z pohledu psychologie práce	16		
Přestupky na úseku zaměstnanosti	21		

Editorial	1	Information service for readers	
Reviewed articles, studies, essays and analyses		Care homes for older Europeans: Public, for-profit and non-profit providers	24
The extent of the (non)use of the educational potential of foreign workers in the Czech Republic	2		
Ondřej Valenta, Dušan Drbohlav		From the domestic press	32
Air pollution and migration from Ostrava	11	From the foreign press	32
Jakub Vontroba		Annex	
Findings from practice		Selected 2017 research results	I–VIII
Specification of differences with respect to management and staff interaction taking into account gender relations in the workplace from the work psychology perspective	16		
Offences in the employment sector	21		

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 soubohy. Redakce provádí jazykovou úpravu textu.

Více na: www.vupsv.cz

FÓRUM sociální politiky

odborný recenzovaný časopis

2/2018

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 KUFR, 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. 4. 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)
Prof. JUDr. Vilém Kahoun, Ph.D. (ZSF JČU)
Prof. Ing. Vojtěch Krebs, CSc. (VŠE)
Mgr. Aleš Kroupa (VÚPSV)
PhDr. Věra Kuchařová, CSc. (VÚPSV)
Prof. PhDr. Tomáš Sirovátka, CSc. (MU)
Doc. JUDr. Iva Chvátalová, CSc. (MUP, o. p. s., VŠE)
Doc. Ing. Jitka Langhamrová, CSc. (VŠE)
Prof. Ing. Eva Rievajová, Ph.D. (EU Bratislava)

Vážené čtenářky, vážení čtenáři,

dne 23. března 2018 nás zastihla smutná zpráva, ve věku nedožitých 87 let zemřel prof. JUDr. Igor Tomeš, CSc. Mnohokrát jsem s ním spolupracovala, pro náš časopis zpracovával recenze k článkům, sám články psal, podílel se i na mimořádném čísle časopisu „10x o sociální politice“, které bylo velmi úspěšné. Připomeňme si stručně život a dílo prof. Tomeše.

Narodil se dne 17. dubna 1931 v Brně. Svoje mládí spolu s rodiči prožil na Dálném východě, kde se naučil anglicky, což mu po návratu do Československa v roce 1946 umožnilo vystudovat anglické gymnázium v Praze a poté Právnickou fakultu UK. Jazykové schopnosti mu také otevřely dveře do struktur Mezinárodní organizace práce v Ženevě, kde se podílel v 60. letech minulého století na realizaci celé řady projektů, např. v Súdánu, Turecku, Japonsku, Řecku a v dalších zemích. V tomto období rovněž na Právnické fakultě ukončil externí aspiranturu (1965) a habilitoval jako docent (1966). Koncipoval systém výuky práva sociálního zabezpečení v naší zemi a editoval první čs. učebnici „Československého práva sociálního zabezpečení“. V lednu 1969 byl vědeckou radou Právnické fakulty UK navržen na jmenování profesorem, k tomu ale už nedošlo.

Nakonec byl v 70. letech minulého století po sovětské agresi propuštěn z Právnické fakulty UK a nastoupil do Technicko-ekonomického výzkumného ústavu hutnického, kde se věnoval problematice péče o zaměstnance. V r. 1987 začal jako vedoucí výzkumného pracovního týmu tehdejšího Výzkumného ústavu sociálního rozvoje a práce (dnešní Výzkumný ústav práce a sociálních věcí) připravovat návrh strategie sociálního zabezpečení pro 21. století. Tehdy kolem sebe soustředil odborníky ze všech oblastí sociálního zabezpečení z celé republiky.

Po sametové revoluci se stal I. náměstkem federálního ministra práce a sociálních věcí a měl tedy unikátní možnost svoje myšlenky uvádět do praxe. Díky němu jsme v prvních letech svobodného života nemuseli přeshlapovat na místě a hledat řešení tehdejších problémů, ale tato řešení mohla být velmi rychle uváděna do života. Byl přijat Scénář sociální reformy, byla koncipována záchranná sociální síť, která zabránila propadu širokých vrstev obyvatelstva do chudoby v době ekonomické transformace, byla přijata první systémová opatření v oblasti důchodového pojištění.

Profesorem byl Igor Tomeš nakonec jmenován až v roce 1991 tehdeším prezidentem Václavem Havlem.

Hektická porevoluční doba poznamenala zdraví profesora Tomeše, proto byl nucen rezignovat na pozici I. náměstka federálního ministra práce a sociálních věcí. Po roce založil konzultační společnost, znovu se zapojil do výuky studentů, na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy stál u zrodu katedry sociální práce, opětovně se jako konzultant řady mezinárodních organizací, zejména Světové banky, podílel na zavádění systémových změn v řadě zemí. Svoje poznatky o sociálních systémech v posledních letech prezentoval v řadě odborných monografií.

Největší přínos profesora Tomeše pro rozvoj teorie a praxe sociální politiky lze spatřovat v jasném vymezení rolí všech subjektů v sociální oblasti a jejich rozdělení z hlediska uplatňování principu subsidiarity mezi státem, samosprávnými orgány, nestátní organizací a občany. Pan profesor také definoval nástroje, které jednotlivé subjekty mají k dispozici pro realizaci svých sociálních rolí při řešení různých sociálních událostí občanů. Zavedl principy, na nichž musí být sociálně politické nástroje objektivně konstruovány tak, aby mohly plnit co nejlépe sledované záměry. Různé nástroje lze totiž použít pouze k určitým sociálně politickým cílům a naopak, různé cíle je možné realizovat z řady důvodů optimálně právě jen určitými nástroji. Bohužel dodnes jsme zpravidla svědky toho, že „se staví dům, ale diskutuje se o velikosti a barvě cihel, aniž někdo ví, jak má dům vypadat a jaké má mít kvality“, čímž se ztrácí možnost využít sociální politiky jako zdroje růstu. V neposlední řadě se prof. Tomeš zabýval pedagogickou činností, vysvětloval studentům základní principy jednotlivých systémů a problémů a probouzel nadšení pro tuto zajímavou vědní disciplínu, vychoval řadu kvalitních odborníků.

Pane profesore, děkujeme za Vaši práci a odpočívajte v pokoji!

Hana Roztočilová,
šéfredaktorka

Míra (ne)využití vzdělanostního potenciálu zahraničních pracovníků v Česku

Ondřej Valenta, Dušan Drbohlav

Abstrakt

Otázka míry využití či nevyužití vzdělanostního potenciálu zahraničních pracovníků v Česku je jednou z nedostatečně zmapovaných problematik v tématu, stojícího na hraně sociologie, migračních studií a ekonomie, zejména z důvodů nedostupnosti statistických dat. Tento článek představuje prvotní sondu do dané problematiky, která je založena na unikátních datech schopných postihnout téma jako celek. Článek se zaměřuje na problematiku míry využití vzdělanostního potenciálu (a v rámci ní zejména „převzdělanosti“) vysokoškolsky vzdělaných zahraničních pracovníků na českém trhu práce. Výsledky analýzy ukazují, že míra využití vzdělanostního potenciálu těchto pracovníků se na nejobecnější úrovni pohybuje okolo 70–80 %, přičemž podíl i počet „převzdělaných“ pracovníků od roku 2009 stoupá. Rozdíly v míře „převzdělanosti“ se pak zásadně liší mezi zahraničními pracovníky na úrovni jednotlivých občanství.

Klíčová slova: zahraniční zaměstnanost, vysokoškolské vzdělání, trh práce v Česku, „převzdělanost“, mezinárodní migrace.

Abstract

The issue of utilization of educational potential of foreign migrant workers in Czechia belongs to the insufficiently explored topics at the edge of sociology, international migration and economy. Based on availability of representative statistical data, this paper represents an initial insight into the issue of educational mismatch (and overeducation in more specific terms) of foreign migrant workers in the Czech labour market. The paper focuses on mapping of the educational mismatch of tertiary educated migrant workers. The analysis reveals that the educational potential is fairly matched with job attainment for 70–80 % tertiary educated migrant workers in general; nevertheless, the rate of overeducation has been growing since 2009. When comparing the educational mismatch among diverse citizenship groups of migrant workers, the differences are extreme.

Keywords: foreign employment, tertiary education, Czech labour market, overeducation, international migration.

1. Úvod

Ekonomická migrace byla důležitou součástí obecných migračních proudů do Československa a do Česka zejména od 70. let 20. století. S kolapsem totalitního režimu a celkovou politickou, ekonomickou a společenskou transformací se změnil i celkový charakter a podoba migrace (Drbohlav, 2011). Česko se relativně rychle stalo imigrační zemí a od 90. let konstantně (s výjimkou v letech 2008–2011) stoupal počet především ekonomických migrantů. S rostoucí diverzitou migrantů vzrůstala i různorodost migračních a integračních strategií, prostřednictvím kterých se migranti snažili a snaží začlenit do české společnosti a na český trh práce (Leontiyeva, 2012). Součástí takovýchto strategií je pak také jejich koncentrace do vybraných hospodářských odvětví nebo typů pracovních pozic (Valenta, 2015).

Struktura pracovních příležitostí na českém trhu práce pro české i zahraniční pracovníky je dána jeho specifickým vývojem, ve kterém se odráží demografický vývoj společnosti, ekonomický rozvoj, ale i podoba regulačního rámce. Z důležitých determinantů jmenujme např. stárnutí populace, relativně štědrý sociální politiku nebo nízkou míru mobility české pracovní síly (Drbohlav, Valenta, 2014a). Především

v obdobích konjunktury v letech 2005 až 2008 (a od roku 2013 do současnosti) vykazuje trh práce až extrémně nízkou míru nezaměstnanosti, a z toho vyplývající strukturální nedostatek pracovní síly v mnoha hospodářských odvětvích (Kuchař, 2007). Tento komplex faktorů pak ze strany firem způsobil zvýšení poptávky po zahraniční pracovní síle (Drbohlav, 2011).

Tyto trendy se v Česku odehrávají v obecnějším kontextu vývoje českého hospodářství směrem k inovačně intenzivní ekonomice založené na znalostech. Tento vývoj je výsledkem jak přirozeného trendu přibližování se ekonomické struktury a výkonnosti západoevropských států, tak i cílem národní strategie mezinárodní konkurenceschopnosti (Ministerstvo, 2011). V tomto kontextu se očekává, že poptávka po zahraniční pracovní síle i nadále poroste, čímž bude odrážet obdobný vývoj v mnoha vyspělých zemích, které imigraci především kvalifikovaných zahraničních pracovníků řešily a řeší strukturální nedostatek vlastní pracovní síly v některých hospodářských odvětvích. Mnoho z těchto zemí také přijalo řadu opatření, kterými se snaží tyto kvalifikované pracovníky přilákat (Schováňková, 2013b). Někteří autoři (např. McLaughlan, Salt, 2002) hovoří dokonce o globální soutěži v lákání talentů a kvalifikované pracovní síly. Další možností, jak v této soutěži uspět, je využít

mnohem více kvalifikačního potenciálu zahraničních pracovníků, kteří jsou již v dané zemi ekonomicky aktivní.

Cílem tohoto článku je posoudit, do jaké míry dochází v Česku k využívání vzdělanostního a kvalifikačního potenciálu zahraničních migrantů a jaká je míra případného tzv. „převzdělání“. Díky dispozici unikátních dat o zahraniční vzdělanosti v tomto období se tento článek pokouší nalézt odpovědi na následující otázky:

- Jaká je míra využití vzdělanostního potenciálu vysokoškolsky vzdělaných zahraničních zaměstnanců na českém trhu práce?
- V jakých typech pracovních pozic je míra tohoto uplatnění nejnižší?

Zahraniční zaměstnanci v Česku tvoří pestré mozaiku z hlediska demografické struktury, občanské příslušnosti a způsobů ekonomického uplatnění. Za účelem alespoň částečného postihnoutí této variability bude analýza uplatnění vzdělanostního potenciálu provedena na úrovni zahraničních pracovníků čtyř vybraných občanství:

- Ukrajinců, jako představitelů tradiční a velmi početné skupiny zahraničních pracovníků z tzv. třetích zemí v Česku;
- Poláků, jako zástupců tradiční imigrační skupiny v Česku reprezentující země Ev-

ropské unie (dále EU) 10, tedy skupinu zemí, které se členy EU staly v roce 2004;

- Indů, jako nejpočetnější skupiny vysokoškolsky vzdělaných zahraničních pracovníků z Asie;
- Němců, jako nejpočetnější skupiny vysokoškolsky vzdělaných zahraničních pracovníků ze zemí západní Evropy.

Pro analýzu bylo zvoleno období 2009–2016 zejména proto, aby byl zachycen vývoj migrace ve specifickém ekonomickém kontextu - na počátku tohoto období byla česká ekonomika vlivem dopadů globální finanční krize v recesi, z níž se v průběhu tohoto období dostávala, zatímco od roku 2013 do současnosti zažívá období poměrně výrazného růstu.

Autoři považují jistou míru degradace vzdělanostního potenciálu („převzdělanost“) za nedílnou součást zahraniční zaměstnanosti v Česku především vzhledem k tomu, že je výsledkem různých podob adaptačně-integračních strategií různých skupin zahraničních pracovníků. V tomto ohledu nemusí být nižší míra uplatnění vzdělanostního potenciálu důležitou součástí těchto strategií, zejména v případě krátkodobé ekonomické migrace. I přesto považujeme „převzdělanost“ zahraničních pracovníků za významný problém, který způsobuje ztrátu lidského kapitálu jak pro zemi hostitelskou i zdrojovou, tak především samotného pracovníka.

Příspěvek je logicky strukturován do následujících pasáží. Téma je nejprve uvedeno teoretickým zarámováním. Následuje popis metodologického přístupu, který je použit v analýze. Poté jsou shrnuty a diskutovány hlavní výsledky analýzy a příspěvek je ukončen diskusí a závěrem.

2. Teoretický a metodologický rámec

2.1. Širší souvislosti a orientace výzkumu

Je zřejmé, že k pochopení složité problematiky (ne)využití lidského kapitálu migrantů (která šířeji rámuje problematiku „převzdělanosti“ migrantů) je nutný jak mikroanalytický pohled, zkoumající parametry, vlastnosti a kvality svázané se samotným migrantem, tak rovněž makroanalytická perspektiva, která podrobuje zkoumání strukturu širšího kontextu, které migranta obklopuje, včetně všech institucionálních stimulů či bariér (včetně např. dřívějších koloniálních vazeb nebo politicky ovlivněné reakce na migraci ze strany hostující společnosti a státu - např. Talani, McMahon, 2015). Nikoliv nevýznamná je též tzv. meziúroveň, v níž dominuje v souladu s Faistem (2010) role sociálních sítí a vazeb.

Koncept „převzdělanosti“ úzce souvisí s obecnějším pojmem „překvalifikovanosti“, přičemž v odborné literatuře jsou tyto koncepty rozlišovány často nejednoznačně.

I přesto lze zjednodušeně „převzdělanost“ chápat jako stav, kdy konkrétní jedinec disponuje vyšší úrovní dosaženého vzdělání, než vyžaduje jeho pracovní pozice či požadavky pro získání nového místa (Koutná 2016, Green, Zhu, 2010).

Mnozí odborníci zdůrazňují, že fenomén „převzdělanosti“ zahraničních pracovníků je spolu s dalšími typy diskriminace (či nerovností), vlastně přirozenou součástí mnoha pracovních trhů cílových imigračních zemí² (např. Chiswick, Miller 2009, Aleksynska, Tritah, 2013, Spoonley, 2006, Nowotny, 2016). Co stojí za tímto faktem? Často je uváděno, že „překvalifikovanost“ (včetně „převzdělanosti“) je spojena především se vstupem migranta na trh práce a ekonomickými podmínkami v cílové zemi (např. nedostatkem vhodných míst na trhu práce, úrovní nezaměstnanosti nebo rozsahem šedé ekonomiky), institucemi operujícími na daném trhu práce (včetně odborů) a také charakterem aplikovaných politik (Aleksynska, Tritah, 2013). Někteří autoři ve svých studiích dále potvrzují vliv vzdělanostních a praktických kurzů na překonání nesouladu nabízeného a požadovaného vzdělání (Bussi, Pareliussen, 2017), roli velikosti a struktury místního trhu práce a přístup k lokálním nemigračním sociálním sítím (Aure, 2013), ale i sociálním sítím obecně (Webb, 2015). Sert (2016) přidává problémy spojené s akreditací vzdělání či profese a obecně nedostatek informací, jakož i diskriminaci založenou na odlišné identitě migranta. Analýzy pozice migrantů na trhu práce pak také úzce souvisí s jevy a procesy, jakými je transnacionalizace a role diaspor, ekonomické a sociální remittance (Samers, Collyer, 2017) či projevy a dopady spojené s migrací vzdělaných osob, v angličtině nazývané „brain drain“, „brain gain“, „brain waste“ či „brain exchange“ (např. Vavrecková a kol., 2008).

Na individuální úrovni migranta upozorňují některé studie - kromě formálního vzdělání - také na roli dalších důležitých aspektů determinujících úspěch na trhu práce, např. vrozených schopností, nově získaných zkušeností, zkušeností s místní kulturou („localized knowledge“) a jazykových dovedností (viz Nowotny, 2016, Aure, 2013), ale i genderu (Aure, 2013, Webb, 2015). Právě jazykové schopnosti jako faktor možného zlepšení si pozice na trhu práce jsou často zdůrazňovány (též např. Spoonley, 2006, Sert, 2016, Iguchi, 2012). Nezanedbatelné může být i to, že migrant sám nemusí mít dostatek finančních prostředků či to, že některé znalosti a dovednosti jsou mezinárodně těžko přenositelné (Chiswick, Miller, 2009).

Většinou se „převzdělanost“ studuje na příkladu vyspělých imigračních zemí (David, Nordman, 2017). Existuje však také naopak „nedovzdělanost“, v širším významu „podkvalifikovanost“ („underqualification“). Ta je dána selektivností procesu me-

zinárodní migrace (Aleksynska, Tritah, 2013). Jde o talentované, flexibilní, schopné jedince, kteří mohou nedostatek formálního vzdělání nahradit svými nově nabytými zkušenostmi³. Výzkumu studia stále vedou kvantitativní přístupy využívající zejména regresních analýz rozličného typu. Stále více se ale začínají objevovat kvalitativní studie, které obohacují poznání o pokusy více pochopit a porozumět podmíněnostem, mechanismům a dopadům „přezaměstnanosti“ cizinců, resp. nevyužití jejich lidského kapitálu (např. Aure, 2013, Webb, 2015, Sert 2016, Garrido, Codóc, 2017).

Na úrovni Česka lze za stěžejní práci považovat výzkum Leontievvy (2012); ostatní práce (např. Urbánková, Brčák, (2012) nebo Schovánková, (2013c)) postihují tuto problematiku pouze dílčím způsobem nebo na obecné úrovni. Jedním z hlavních závěrů analýzy Leontievvy (2012) je zjištění, že se vzrůstající úrovní vzdělanosti roste i riziko, že zahraniční pracovník bude na své pracovní pozici překvalifikován. Tento článek na její výzkum navazuje tím, že se zaměřuje na skupinu vysokoškolsky vzdělaných zahraničních pracovníků (tedy těch, u nichž je riziko „převzdělanosti“ nejvyšší) a zkoumá jejich zařazení na českém trhu práce. Článek má povahu prvotní sondy do této problematiky.

2.2. Shrnutí faktů o zkoumaném fenoménu ve vybraných teoriích/konceptech⁴

Ač řada autorů uvádí, leč méně často pracuje s některými teoriemi či koncepty přispívajícími k vysvětlení fenoménu nevyužití lidského kapitálu migrantů v cílových zemích, resp. také jejich „překvalifikovanosti“ a „převzdělanosti“, ucelenější přehled často chybí. Níže využijeme jednoduchého shrnutí Chiswicka, Millera (2009), kteří zdůrazňují v daném ohledu význam zejména následujících tří teorií/konceptů.

Teorie „hledání a sladění“ („search and match theory“) vysvětluje daný nesoulad („mismatch“) jako důsledek existující nedokonalé informovanosti na trhu práce. Nesoulad je viděn jako dočasný jev, a migranti-pracovníci se do pozice „převzdělaných“ dostávají při svém vstupu na trh práce, přičemž v čase se tento nesoulad srovná tak, že migranti postupně najdou nové pozice blíže jejich nabízenému vzdělání. Tento stav a přizpůsobování je typické zejména pro migranty ze zemí, kde se trhy práce a instituce od těch v cílové zemi velmi odlišují. Právě nová zkušenost na trhu práce cílové země má přispívat ke snížení daného nesouladu. (Alternativní doplnění této perspektivy nabízí dále např. Hartog - viz v Chiswick, Miller, 2009).

Teorie lidského kapitálu („human capital theory“) přiznává význam několika alternativním formám lidského kapitálu, včetně formálně nabytému vzdělání, zkušenostem z pracovní aktivity a dovednostem

osvojeným formální výukou a výcvikem, přičemž tyto formy mohou být v různých pracích různě zaměňovány a nahrazovány. V kontextu schopnosti migranta přenést formy svého kapitálu do mezinárodního kontextu přiznává teorie možnost různého taktizování, např. záměrného „těžšího startu“ ve prospěch pozitivního výhledu do budoucnosti. Obecně se předpokládá snižování daného nesouladu ve vzdělanostních strukturách (z hlediska nabízených a poptávaných kvalit) v čase.

Teorie technologické změny („technological change theory“) akcentuje tendenci získání školou poskytovaných dovedností a znalostí, pomocí nichž je možné držet krok s technologickým vývojem v dané zemi. Ti, kdo v nedávné době získají takovéto vzdělání, jsou považováni za „více vzdělané“ než ti, kteří takovéto vzdělání získali někdy dříve. Význam tato teorie nabývá v technologicky dynamické ekonomice, kdy se předpokládá, že imigranti z méně vyspělých zemí nebudou mít okamžitou výhodu „nedávného moderního vzdělání“, a proto budou ve srovnání s majoritní populací více v pozicích „převzdělaných“. Teorie je samozřejmě mimo jiné závislá na stupni technologického vývoje jak v zemi zdrojové, tak cílové.

2.3. Metodologický přístup

V odborné literatuře zabývající se otázkami využívání vzdělanostního potenciálu

zahraničních pracovníků na trhu práce v hostitelské zemi se v analýzách nejčastěji používá několik přístupů (Groot and Massen van den Brink, 2000). Z nich byl, vzhledem k charakteru použitých dat, pro analýzu v tomto článku zvolen přístup (tzv. „job analyst's“), který je založen na předpokladu, že každému pracovnímu místu je přiřazena nutná minimální úroveň vzdělání, která je nezbytná k tomu, aby byla práce související s tímto pracovním místem vykonávána v odpovídající kvalitě a očekávání. Vztah charakteru pracovního místa a nutné minimální úrovně vzdělání je přitom obvykle stanoven na základě expertního posouzení (Chevalier, 2003). V této analýze je takto popsána definice naplněna možnostmi využití data charakterizující (i) úroveň dosaženého vzdělání zahraničních pracovníků a (ii) úroveň požadovaného vzdělání, spojená s konkrétní pracovní pozicí zahraničního migranta. Výše úrovně požadovaného vzdělání je stanovena Úřadem práce ČR.

Úrovně vzdělání v jednomístném členění, které v Česku používá Úřad práce, vycházejí z mezinárodní klasifikace vzdělávání ISCED 2011 (UNESCO, 2012). V analýze bude využívána jak klasifikace Úřadu práce ČR, tak i čtyři obecnější úrovně vzdělání, a to zejména za účelem dosažení srovnatelnosti s výsledky předchozích výše zmíněných výzkumů (Tab. 1).

Úrovně vzdělanosti lze posléze - s jistou mírou zjednodušení (více v Leontiyeva,

2012 nebo ČSÚ, 2017) - vztáhnout k úrovním Mezinárodní klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO), založené na úrovni a specializaci dovedností spojených s náročností pracovního místa. Pro účely této analýzy a v návaznosti na výzkum Leontiyevy (2012) lze třídy klasifikace CZ-ISCO rozdělit na zaměstnání kvalifikovaná (třída 1–3), částečně kvalifikovaná (třída 4–8) a nekvalifikovaná (třída 9) s tím, že pro kvalifikovaná zaměstnání je požadována vysokoškolská úroveň vzdělání, pro částečně kvalifikovaná zaměstnání je pak minimální postačující úroveň vzdělání středoškolské a pro výkon nekvalifikovaných zaměstnání postačuje úroveň základního vzdělání.

2.4. Použitá statistická data a omezení jejich kvality

Primárním zdrojem dat jsou údaje o počtech zahraničních zaměstnanců registrovaných na úřadech práce v Česku. Správcem a provozovatelem těchto dat v databázi OKpráce je společnost OKsystem pro Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Katedra sociální geografie a regionálního rozvoje Přírodovědecké fakulty Univerzity Karlovy získala z této databáze unikátní sadu individuálních anonymizovaných dat o zahraniční zaměstnanosti, ze které je v této analýze čerpáno. Tato data budou dále v článku označována jako „interní data“.

Doplňkovými zdroji dat jsou údaje z Cizineckého informačního systému, spravo-

Tab. 1: Srovnání klasifikací úrovní vzdělání

Klasifikace Úřadu práce ČR		Klasifikace ISCED 2011		Čtyřstupňová klasifikace použitá v tomto článku	
Úroveň	Název	Úroveň	Název	Úroveň	Název
A	Bez vzdělání	ISCED 0	Vzdělávání v raném dětství	1	Bez vzdělání
B	Neúplné základní vzdělání	ISCED 1	Primární vzdělání	2	Základní vzdělání
C	Základní vzdělání, praktická škola			3	
D	Nižší střední vzdělání	ISCED 2	Nižší sekundární vzdělání	4	Sekundární vzdělání bez maturity
E	Nižší střední odborné vzdělání			5	
H	Střední odborné vzdělání (vyučení)			6	
J	Střední nebo střední odborné bez maturity a bez vyučení			7	
K	Úplné střední vzdělání			8	
L	Úplné střední odborné vzdělání (vyučení) s maturitou	ISCED 3	Vyšší sekundární vzdělání	9	Sekundární vzdělání s maturitou
M	Úplné střední odborné vzdělání (bez vyučení) s maturitou	ISCED 4	Postsekundární neterciární vzdělání	10	
N	Vyšší odborné vzdělání	ISCED 5	Krátký cyklus terciárního vzdělání	11	Terciární vzdělání
P	Vyšší odborné vzdělání v konzervatoři			12	
R	Bakalářské vzdělání	ISCED 6	Bakalářská nebo jí odpovídající úroveň	13	
T	Vysokoškolské vzdělání	ISCED 7	Magisterská nebo jí odpovídající úroveň	14	
V	Doktorské vzdělání (vědecká výchova)	ISCED 8	Doktorská nebo jí odpovídající úroveň	15	

Zdroj: ČSÚ (2016), UNESCO (2012)

vaného Ministerstvem vnitra ČR (Drbohlav, Lachmanová-Medová, 2009). Data o podnikatelské aktivitě cizinců na území Česka pak byla získána z Živnostenského rejstříku spravovaného Ministerstvem průmyslu a obchodu ČR (2017). Data o zahraniční zaměstnanosti jsou zejména v otázce vzdělanostní struktury dále srovnávána s celkovou zaměstnaností v Česku; tato data byla získána z publikací Českého statistického úřadu (2017b).

Zde je nutné upozornit na to, že statistická data pouze nedokonale odrážejí procesy a jevy, odehrávající se v realitě, a to zejména v tak komplexní oblasti, jakou je mezinárodní migrace. Při interpretaci těchto dat je tedy nezbytné postupovat s velkou obezřetností. Prvním omezením interpretace dat týkajících se vzdělanostní úrovně je částečná nekompatibilita vzdělávacích systémů v mezinárodní perspektivě, a tedy i výsledných dosažených úrovní vzdělanosti v různých zemích. Faktická rozdílnost je nivelizována jejich převedením do výše zmíněných mezinárodních klasifikací, v tomto případě mezinárodní klasifikace vzdělávání ISCED.

Legislativní rámec mezinárodní migrace má na finální projevy ekonomické aktivity zahraničních zaměstnanců rovněž značný dopad, a to zejména tím, že pro různé typy zahraničních zaměstnanců vytváří nerovné podmínky na trhu práce. Zahraniční zaměstnanci s občanstvím zemí Evropské unie, EHP⁵ a Švýcarska mají na českém trhu práce stejné postavení jako čeští zaměstnanci, zatímco zaměstnanci ze třetích zemí (mimo EU) získají oprávnění pouze (i) s přihlédnutím na situaci na místním nebo regionálním trhu práce a (ii) po absolvování administrativního procesu, v rámci něhož žádají o povolení k zaměstnání a dlouhodobému pobytu – Zaměstnanec-kou kartu, Modrou kartu, Kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo pouze Povolení k zaměstnání (Ministerstvo vnitra, 2017). Administrativní náročnost tohoto procesu spojená s častými korupčními praktikami⁶ vede některé zahraniční zájemce o práci v Česku k hledání jiných možností, např. k vyřízení pracovního povolení a povolení k pobytu v Polsku s následným přejezdem do Česka (Drbohlav, Jaroszewicz, 2016), nebo k pořízení živnostenského oprávnění v rámci administrativně méně náročného procesu (Rozumek, 2012). Posledně zmíněná strategie pak také vede k nárůstu zaměstnávání zahraničních pracovníků v rámci tzv. Švarc systému, kdy je zahraniční pracovník veden ve statistikách jako živnostník, nicméně charakter jeho postavení je ryze zaměstnanecký (např. Drbohlav, Valenta, 2014a).

Statistická data a jejich management se musejí potýkat s dalšími nedostatky, které dále oslabují jejich vypovídací schopnost. Jedná se zejména o nekompatibilitu jedno-

tlivých databází, spravovaných různými ministerstvy či agenturami (např. Drbohlav, Lachmanová-Medová, 2009 nebo Drbohlav, Valenta, 2014b), dále je to omezená či nulová schopnost stávajících dat postihnout např. individuální motivy, očekávání a zejména integrační strategie migrantů a jejich proměny v čase. Zcela chybí také data o druhé generaci migrantů, nebo migrantů, kteří získali české občanství (Trlifajová, 2015). V neposlední řadě nejsou v souvislosti s reformou systému fungování Úřadu práce a správ sociálního zabezpečení v období 2012–2013 k dispozici statistická data o sociálních a ekonomických aspektech migrace a integrace migrantů v Česku (Štěpánková, 2013b).

3. Analýza (ne)využití vzdělanostního potenciálu

Jak bylo zmíněno v úvodní části článku, Česko se stalo atraktivní zemí pro zahraniční pracovníky, a to především pro imigranty ze států východní Evropy, ale i západní Evropy, USA a Asie. Ačkoliv jsou ekonomické důvody stále nejčastějším motivem migrace do Česka, zdá se, že v čase ztrácí na významnosti, a to vzhledem k rostoucímu podílu migrantů s trvalým (a tedy spíše rodinně podmíněným) pobytem.

Zahraniční pracovníci jsou v Česku ekonomicky aktivní v zásadě ve dvou režimech:

- Zaměstnanci, registrovaní na úřadu práce;
- Živnostníci, držitelé živnostenského oprávnění.

Ačkoliv se tyto dvě kategorie ekonomické aktivity v realitě částečně překrývají, obecně lze konstatovat, že zaměstnanecký režim je v Česku převažující (Tab. 2). Na konci roku 2016 bylo v Česku oficiálně ekonomicky aktivních téměř 470 000 občanů jiného občanství než českého, z nichž se přes 80 % nacházelo v pozici zaměstnance. Tento podíl se od roku 2011 zvyšoval.

Tato celková charakteristika je výsledkem mozaiky různorodých integračních strate-

gií, se kterými se zahraniční pracovníci do Česka vydávají. Na úrovni jednotlivých občanství v podílu živnostníků a zaměstnanců existují významné rozdíly, příkladem mohou být naše vybraná občanství (Obr. 1).

Pokud vezmeme do úvahy pouze zahraniční pracovníky na pozici zaměstnanců, tak po celé sledované období byli nejpočetnější skupinou podle občanství Slováci, kteří tvoří téměř polovinu zahraničních pracovníků v Česku, následovaní Ukrajinci (Tab. 3). V průběhu období (mezi roky 2011 a 2016) se více než zpětinásobil počet rumunských pracovníků. Obdobný vývoj měl i počet bulharských zaměstnanců. Je také zřejmé, že se vzrůstajícím počtem zahraničních pracovníků se zároveň zvyšovala i jejich diverzita z hlediska struktury občanství (vyjma poklesu mezi lety 2009 a 2011).

Jaká je vzdělanostní struktura těchto zahraničních zaměstnanců? V porovnání se vzdělanostní strukturou české pracovní síly je na první pohled patrné vyšší zastoupení základního (téměř 33 %) a středoškolského vzdělání bez maturity (téměř 36 %) a naopak nižší podíl vysokoškolského (18 %) a středoškolského vzdělání s maturitou (13,4 %) (Obr. 2). V čase se tyto rozdíly dále prohlubují: vzrůstá podíl zahraničních zaměstnanců s nižšími úrovněmi vzdělání a snižuje se podíl vysokoškolsky vzdělaných.

Stejně jako v případě struktury občanství je i zde celkový obrázek různorodou mozaikou rozličných vzdělanostních struktur zaměstnanců mnoha občanství, který je do značné míry i odrazem jejich zapojení ve specifických odvětvích a pracovních pozicích. Projevuje se rozdílná úroveň vzdělanosti zahraničních pracovníků podle vybraných občanství. Zatímco podíl vysokoškolsky vzdělaných německých a převážně pak indických zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnanců v dané kategorii občanství v Česku je nadpoloviční, téměř polovinu ukrajinských zaměstnanců tvořili jedinci pouze se základním vzděláním. V případě polských zaměstnanců je dominantní úroveň vzdělání středoškolské

Tab. 2: Vývoj počtu ekonomicky aktivních zahraničních pracovníků v Česku (2011–2016)

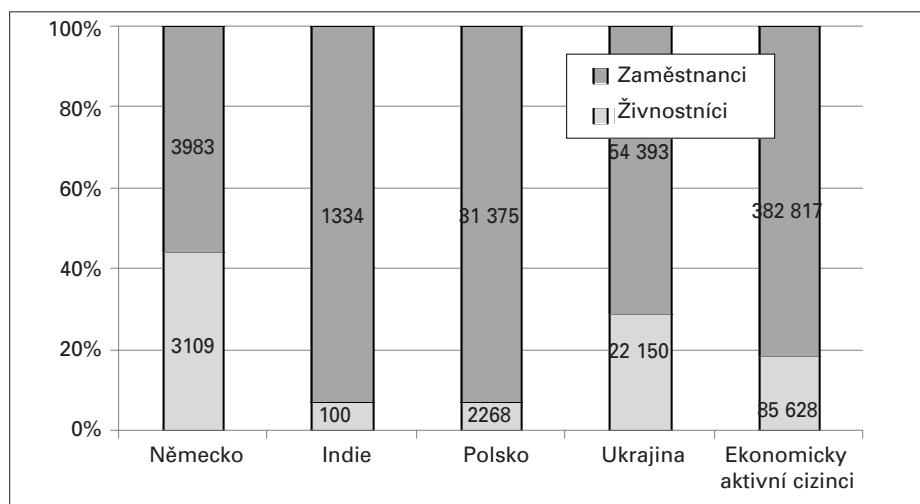
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Držitelé živnostenského oprávnění	93 059	91 040	85 887	83 569	83 862	85 628
Zaměstnanci	223 311	-	-	260 036	323 084	382 817
Celkem	316 370	-	-	343 605	406 946	468 445

Zdroj: Interní data, Ministerstvo průmyslu a obchodu (2017)

Pozn. 1: Údaje jsou vztaženy k 31. prosinci

Pozn. 2: Údaje o zahraniční zaměstnanosti v letech 2012 a 2013 jsou nedostupná z důvodu neúspěšné reformy informačního systému na Úřadu práce a správách sociálního zabezpečení

Obr. 1: Hlavní formy působení na trhu práce u vybraných skupin občanství v Česku (2016)



Zdroj: Interní data, Ministerstvo průmyslu a obchodu (2017)

Pozn. 1: Údaje jsou vztaženy k 31. prosinci

Tab. 3: Nejpočetnější skupiny zahraničních zaměstnanců v ČR podle občanství (2009–2016)

Občanství	2009	2011	2014	2015	2016
Slovensko	47,6 %	54,9 %	56,3 %	49,1 %	42,2 %
Ukrajina	28,5 %	19,9 %	15,3 %	14,4 %	14,2 %
Rumunsko	1,9 %	7,2 %	6,1 %	8,0 %	8,2 %
Polsko	9,9 %	10,2 %	8,6 %	8,2 %	8,2 %
Bulharsko	2,2 %	3,6 %	6,1 %	6,9 %	6,7 %
Ostatní	9,8 %	4,3 %	7,7 %	13,3 %	17,6 %
Celkem	205 488	223 311	260 036	323 084	382 817

Zdroj: Interní data

Pozn. 1: Údaje jsou vztaženy k 31. prosinci

s maturitou. V souladu s již výše zmíněným trendem lze v průběhu sledovaného období u všech skupin registrovat zvyšování podílů zejména zaměstnanců se základním vzděláním.

Vysokoškolsky vzdělaní zahraniční pracovníci v roce 2016 tvořili celkem 18 % z celkového počtu zahraničních zaměstnanců v Česku, čili přes 65 000 (Tab. 4). I když jejich podíl od roku 2009 klesal, v absolutních číslech se vzhledem k rostoucímu celkovému počtu zahraničních zaměstnanců počet téměř zdvojnásobil. Na úrovni sledovaných občanství se u vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců dostáváme do úrovně tisíců jedinců.

V jakých pracovních pozicích jsou tyto vysokoškolsky vzdělaní zahraniční pracovníci aktivní? Tyto pozice lze na základě dostupných dat charakterizovat jak podle minimální úrovně vzdělání, které je na konkrétní pracovní pozici požadováno, tak podle její náročnosti z hlediska kvalifikace a dovedností. Výchozím předpokladem je, že pro dosažení optimálního využití vzdě-

lanostního potenciálu vysokoškolsky vzdělaných pracovníků by měli být zaměstnáni v pozicích požadujících vysokoškolské vzdělání spadajících do tříd 1–3 v rámci klasifikace CZ-ISCO. Čím větší je rozdíl mezi úrovní požadovaného a dosaženého vzdělání, tím je míra nevyužití vzdělanostního potenciálu vyšší.

Téměř 60 % vysokoškolsky vzdělaných zahraničních zaměstnanců v roce 2016 našlo uplatnění v pracovních pozicích požadujících vysokoškolskou úroveň vzdělání (Tab. 5). U zbývajících 40 % tak dochází k vyšší či nižší míře nevyužití jejich vzdělanostního potenciálu: 15 % vysokoškolsky vzdělaných zahraničních pracovníků je aktivních na pozicích požadujících sekundární vzdělání s maturitou. Dále v pozicích požadujících základní vzdělání pracuje téměř 11 % vysokoškolsky vzdělaných zahraničních pracovníků.

Na úrovni sledovaných občanství můžeme vysledovat rozdílné pracovní zařazení. Přes 80 % vysokoškolsky vzdělaných Indů a téměř 76 % Němců uplatňují adekvátně

svůj vzdělanostní potenciál. U obdobně vzdělaných Ukrajinců je to ale méně než polovina. Významný je větší než čtvrtinový podíl vysokoškolsky vzdělaných Ukrajinců pracujících v pozicích požadujících pouze základní vzdělání.

Plastičtější obraz o charakteru pracovních pozic zastávaných vysokoškolsky vzdělanými zaměstnanci nabízí pohled na jejich rozdělení podle dovedností a kvalifikační náročnosti (Tab. 6). V roce 2016 pracovalo v kvalifikovaných profesích (třída 1–3) přes 77 % vysokoškolsky vzdělaných zahraničních zaměstnanců, a to nejčastěji (ze 70 %) jako vědci či pracovníci v přírodních vědách. Zbýlých téměř 23 % je ve svém pracovním uplatnění tzv. „překvalifikováno“ - nejčastěji profesí v rámci částečně kvalifikovaných profesí jsou úředníci (třída 4), a to především administrativní pracovníci a pracovníci v prodeji (třída 5). V nekvalifikovaných profesích pracuje 3,7 % vysokoškolsky vzdělaných zahraničních pracovníků (zejména na pozici Pomocného pracovníka ve stavebnictví, výrobě a dopravě). Na úrovni zahraničních zaměstnanců vybraných občanství, v kvalifikovaných profesích (třída 1–3) pracuje zhruba 90 % Němců (a 94 % vysokoškolsky vzdělaných Indů). To stejné platí pro 73 % vysokoškolsky vzdělaných Poláků a 52 % Ukrajinců. I v tomto pohledu je zřejmé významné „neadekvátní“ uplatnění vysokoškolsky vzdělaných Ukrajinců v pomocných a nekvalifikovaných profesích (přes 13 %).

Ačkoliv se od roku 2009 do roku 2016 počet vysokoškolsky vzdělaných zahraničních pracovníků v Česku téměř zdvojnásobil, klesá zároveň podíl jejich uplatnění v pracovních pozicích vyžadujících vysokoškolské vzdělání. Od roku 2009 se tento podíl snížil z 83 % na 77 % v roce 2016. Za toto období rostla zaměstnanost vysokoškolsky vzdělaných zahraničních zaměstnanců nejvyšším tempem v kategorii 4 (Úředníci) a pak v nejméně kvalifikovaných profesích, kategoriích 8 a 9.

4. Shrnutí

Na základě individuálních anonymizovaných dat o zahraniční zaměstnanosti bylo možné provést analýzu pracovního uplatnění vysokoškolsky vzdělaných zahraničních pracovníků na českém trhu práce, a to i v časovém vývoji. Navázalo se tak na závěry nemnoha předešlých výzkumů (Leontiyeva, 2012; Urbánková, Brčák, 2012; nebo Schovánková, 2013c) a rozšířila se tak částečně úroveň poznání v této oblasti. Níže shrnujeme odpovědi na naše výzkumné otázky.

Jaká je míra využití vzdělanostního potenciálu vysokoškolsky vzdělaných zahraničních zaměstnanců na českém trhu práce? Porovnáním struktury zaměstnanosti vysokoškolsky vzdělaných zahraničních zaměstnanců podle požadované

úrovně vzdělání můžeme konstatovat, že cca 60 % z nich našlo uplatnění v pozicích, které obecně odpovídají úrovni jejich vzdělání. Tato hodnota však reprezentuje průměrné číslo, které v sobě zahrnuje rozličné podíly podle jednotlivých skupin zahraničních zaměstnanců podle jejich občanství. Pro větší přehlednost jsme detailněji sledovali čtyři vybraná občanství. Zahraniční zaměstnanci německého a indického občanství patří ke skupinám s nadpolovičním podílem vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců. Zároveň u těchto zaměstnanců dochází - v porovnání s ostatními dvěma občanstvími, Poláky a Ukrajinci - k nejvyšší míře adekvátního využití tohoto vzdělanostního potenciálu - 76 % vysokoškolsky vzdělaných Němců a 82 % obdobně vzdělaných Indů našlo na českém trhu práce uplatnění v pozicích požadujících vysokoškolské vzdělání. Podíl vysokoškolsky vzdělaných Poláků a Ukrajinců na celkovém počtu zaměstnanců v daných občanstvích je nižší a pohybuje se okolo 10 %. Vysokoškolsky vzdělaní zaměstnanci z Polska a Ukrajiny jsou navíc na českém trhu práce vystaveni většímu riziku, že se ocitnou na pracovních pozicích neodpovídajících jejich úrovni vzdělání. K souladu v zaměstnání mezi nabízeným a akceptovaným stupněm vzdělání došlo v roce 2016 u 53 % vysokoškolsky vzdělaných Poláků a 46 % obdobně vzdělaných Ukrajinců.

V jakých typech pracovních pozic je míra tohoto uplatnění nejnižší? Struktura pracovních míst zahraničních pracovníků podle úrovně požadovaného vzdělání se do značné míry odráží i ve struktuře typů pracovních pozic podle úrovně náročnosti a specializace dovedností. Je zřejmé, že čím je náročnost této pozice nižší, tím je míra „převzdělanosti“ vysokoškolsky

Tab. 4: Vývoj počtu vysokoškolsky vzdělaných zahraničních zaměstnanců v Česku (2009–2016)

	2009	2011	2014	2016	
				Počet	Podíl
Německo	1358	1522	1635	1967	53,5 %
Indie	497	548	578	818	52,2 %
Polsko	1559	2004	2131	3068	10,3 %
Ukrajina	2150	2474	2936	5027	9,4 %
Celkový počet vysokoškolsky vzdělaných zahraničních zaměstnanců	33 540	41 594	47 898	65 621	18,0 %

Zdroj: Interní data, vlastní výpočet

Pozn. 1: Údaje jsou vztaženy k 31. prosinci

Pozn. 2: Sloupec „Podíl“ udává podíl vysokoškolsky vzdělaných zahraničních zaměstnanců daného občanství na celkovém počtu zahraničních zaměstnanců daného občanství

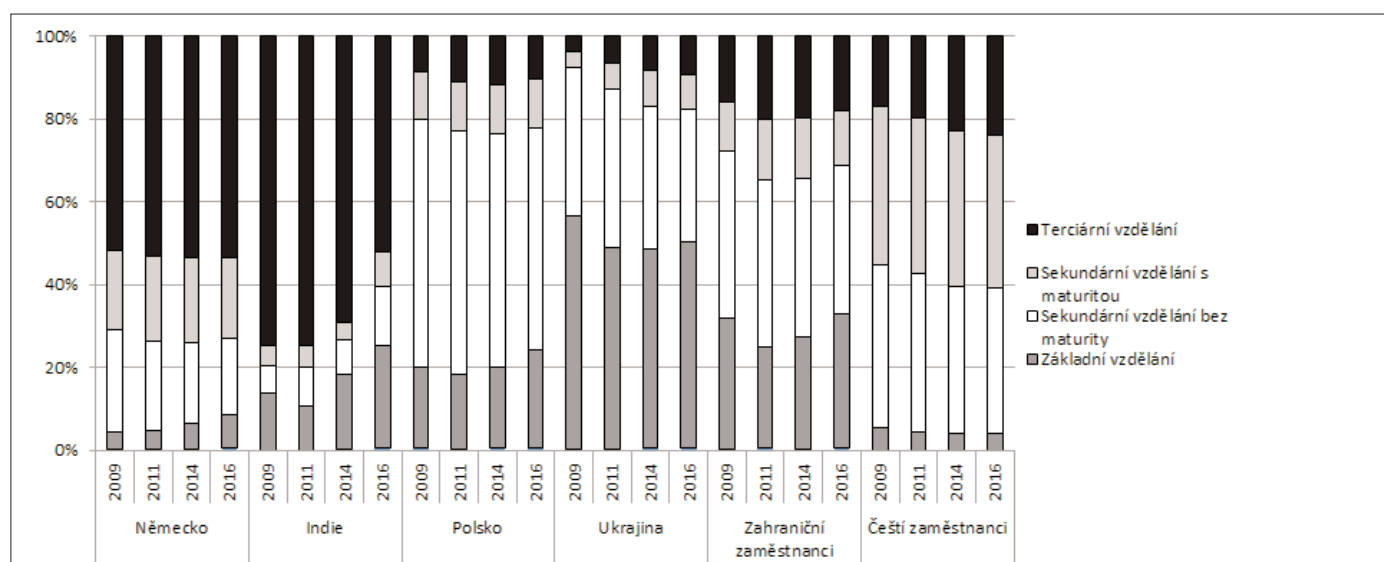
Tab. 5: Struktura pracovních pozic vysokoškolsky vzdělaných migrantů v Česku podle vybraných občanství a úrovně vzdělání (2016)

Úroveň požadovaného vzdělání	Německo	Indie	Polsko	Ukrajina	Terciárně vzdělaní zahraniční zaměstnanci celkem
Bez vzdělání	0,3 %	0,1 %	0,4 %	1,1 %	0,4 %
Základní vzdělání	4,1 %	3,2 %	9,4 %	23,6 %	10,7 %
Středoškolské vzdělání bez maturity	7,7 %	8,0 %	17,4 %	17,7 %	14,2 %
Středoškolské vzdělání s maturitou	12,3 %	7,4 %	19,7 %	11,8 %	15,1 %
Vysokoškolské vzdělání	75,6 %	81,2 %	53,2 %	45,7 %	59,6 %
Celkem	1967	818	3068	5 027	65 621

Zdroj: Interní data, vlastní výpočet

Pozn. 1: Údaje jsou vztaženy k 31. prosinci

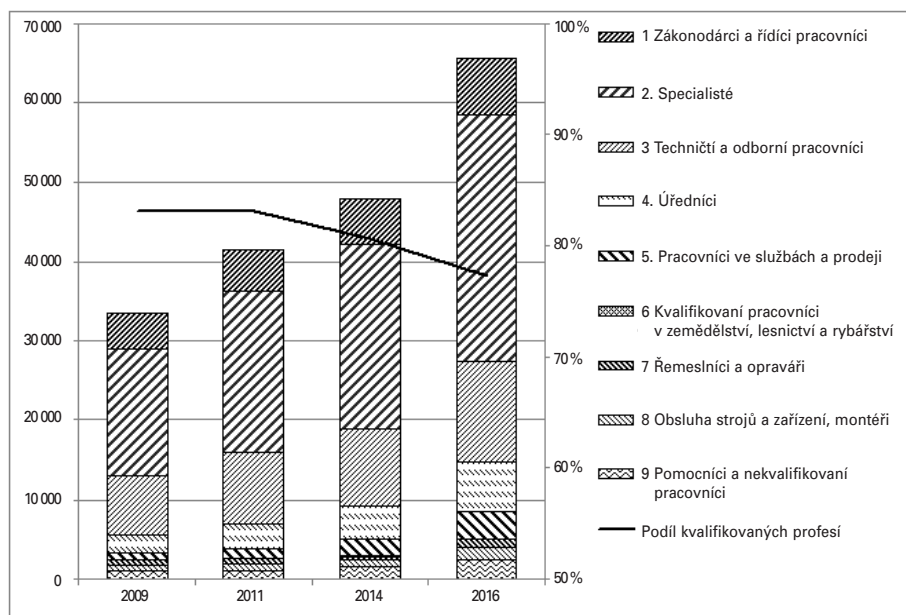
Obr. 2: Vývoj vzdělanostní struktury zahraniční a české zaměstnanosti v Česku (2009–2016)



Zdroj: Interní data, Český statistický úřad (2017b)

Pozn. 1: Údaje jsou vztaženy k 31. prosinci

Obr. 3: Vývoj pracovního uplatnění vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců podle úrovně dovedností a kvalifikace (2009–2016)



Zdroj: Interní data, vlastní výpočet

Pozn. 1: Údaje jsou vztaženy k 31. prosinci

Tab. 6: Struktura pracovních pozic vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců podle vybraných občanství a úrovně dovedností a kvalifikace (2016)

Hlavní třídy klasifikace ISCO		Německo	Indie	Polsko	Ukrajina	Terciálně vzdělaní zahraniční zaměstnanci
Číslo	Název					
1	Zákonníci a řídicí pracovníci	32,2 %	10,5 %	9,3 %	5,0 %	10,6 %
2	Specialisté	41,4 %	72,4 %	43,1 %	35,2 %	47,3 %
3	Techničtí a odborní pracovníci	17,3 %	11,4 %	20,8 %	12,5 %	19,3 %
4	Úředníci	6,0 %	2,1 %	10,9 %	9,3 %	9,9 %
5	Pracovníci ve službách a prodeji	1,8 %	2,7 %	2,8 %	13,0 %	5,0 %
6	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	0,1 %	0,1 %	0,2 %	0,4 %	0,1 %
7	Řemeslníci a opraváři	0,3 %	0,0 %	1,7 %	4,6 %	1,4 %
8	Obsluha strojů a zařízení, montéři	0,5 %	0,5 %	7,1 %	6,8 %	2,6 %
9	Pomocníci a nekvalifikovaní pracovníci	0,4 %	0,2 %	4,2 %	13,2 %	3,7 %
0	Zaměstnanci v ozbrojených silách	0,0 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %
Celkem		1967	818	3068	5027	65 621

Zdroj: Interní data, vlastní výpočet

Pozn. 1: Údaje jsou vztaženy k 31. prosinci

vzdělaného zahraničního pracovníka vyšší a tudíž míra uplatnění jeho vzdělání klesá. V roce 2016 pracovalo v adekvátně náročných pozicích 77 % vysokoškolsky vzdělaných zahraničních pracovníků, zbylých 23 % našlo uplatnění na pozicích, na kterých jsou „převzděláni“. Z tohoto důvodu je pozoruhodné, že více než šestiprocentní podíl vysokoškolsky vzdělaných zahraničních pracovníků je nad očekávání vyšší u nejméně kvalifikovaných profesí. V průběhu sledovaného období se podíl jejich zaměstnanosti v těchto profesích zvyšoval; stejně tak se postupně zvyšovala i celková míra „převzdělanosti“ zahraničních zaměstnanců.

5. Diskuse a závěry

Článek má povahu prvotní sondy do problematiky. Autoři nepoužívají sofistikovanější metody, aby se zkoumané jevy a procesy - především jejich podmíněnosti, mechanismy a dopady, hlouběji a detailněji objasnili. Proto také v příspěvku není, a také nemůže ani být, propojena empirie s teorií. V tomto článku se s využitím unikátní databáze zmapovaly základní rysy a trendy zkoumaného fenoménu. I tento základní přehled totiž Česku chyběl. Stejně tak se ve zkratce diskutovaly vybrané závěry výzkumů, ze kterých vyplynuly určité „pravidelnosti“, které vzdělanost a kvalifikaci migrantů na trzích práce cílových zemí doprovázejí. Zmíněny byly i některé koncepty, které se snaží o systematictější vysvětlení.

V kontextu rostoucí soutěže o kvalifikovanou pracovní sílu mezi vyspělými zeměmi světa Česko ve svém snažení zaostává, a to nejen ohledně struktury pobídek a opatření lákajících kvalifikovanou pracovní sílu ze zahraničí (Valenta, 2013), ale i z hlediska využití kvalifikačního a vzdělanostního potenciálu zahraničních zaměstnanců, kteří jsou na území Česka již aktivní. Jak z této naší analýzy vyplývá, míra využití tohoto potenciálu v čase dále klesá a stále větší podíl vysokoškolsky vzdělaných zahraničních zaměstnanců pracuje na pozicích, které neodpovídají úrovni jejich vzdělání, jsou tedy „převzděláni“.

Detailnější vhled do dané problematiky, odhalování podmínek a dopadů zkoumaných jevů a procesů a srovnávání jejich výsledků s již uskutečněnými výzkumy je výzva, kterou chtějí autoři mimo jiné řešit v jejich následující výzkumné a publikační činnosti.

Poděkování:

Příspěvek vznikl v rámci řešení projektu Specifického vysokoškolského výzkumu UK č. 244–2604251.

1 A především v tzv. ORU (Overeducation, Required education and Undereducation) literatuře (Li, 2013).

- 2 Huber et al. (2010) v Nowotny (2016) ukazuje, že v EU tretina cizinců s vysokoškolským vzděláním narodená mimo danou cílovou zemi a obdobně každý pátý se středoškolským vzděláním narodený mimo danou cílovou zemi jsou na svých pracovních místech „překvalifikováni“.
- 3 Až 16 % migrantů v Evropě má kvalifikaci významně nižší, než je vyžadována pro jejich současnou práci (Aleksynska, Tritah, 2013).
- 4 Ač autoři píšou o „teorii“, nelze toto pojmenování v návaznosti na dané příklady akceptovat. Nejde o teorie ve vědeckém slova smyslu. Bylo by rozumně vhodnější použít např. výraz koncept.
- 5 Evropský hospodářský prostor (Evropský parlament, 2017).
- 6 Jednalo se například o praktiky doprovázející např. systém Visapoint na Ukrajině (Černý, 2017, Drbohlav, Jaroszewicz, 2016), nebo činnost agentur zprostředkovávajících migraci (např. Vietnamců do ČR) (Kušnířáková, Jirková, 2011).

Literatura

ALEKSYNSKA, M., TRITAH, A. 2013. *Occupation-Education Mismatch of Immigrant Workers in Europe: Context and Policies*. Economics of Education Review 36, 229–244. DOI 10.1016/j.econedu-rev.2013.06.001

ANDA, D., NORDMAN, CH.J. 2017. *Education Mismatch and Return Migration in Egypt and Tunisia* [online]. Space, Population, Society 2017(2)

AURE, M. 2013. *Highly skilled dependent migrants entering the labour market: Gender and place in skill transfer*. Geoforum 45, 275–284. DOI 10.1016/j.geoforum.2012.11.015.

BENDER, K. A., ROCHE, K. 2013. *Educational mismatch and self-employment*. Economics of Education Review 2013(34), 85–95.

BUSSI, M., PARELIUSSEN, J. 2017. *Back to Basics - Literacy Proficiency, Immigration and Labour Market Outcomes in Sweden*. Social Policy & Administration 51(4), 676–696. ISSN 0144-5596.

CHEVALIER, A. 2003. *Measuring over-education*. Economics 70(279), 509–531. DOI 10.1111/1468-0335.t01-1-00296

CHISWICK, B., MILLER, P. 2009. *The international transferability of immigrants' human capital*. Economics of Education Review 28(2), 162–169.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2016. *Klasifikace vzdělávání (CZ-ISCED 2011)* [online]. 2016 [cit. 2018-10-01]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_vzdelani_cz_isced_2011

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2017a. *Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO)* [online]. 2017a [cit. 2018-10-01]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_zamestnani_cz_isco

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2017b. *Statistická ročenka České republiky: 10. Trh práce* [online]. ČSÚ ©2017b [cit. 2017-18-12]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/10-trh-prace-ae9awbmrq>

DRBOHLAV, D. et al. 2010. *Migrace a (i)migranti v Česku. Kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?* Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 978-80-7419-039-1.

DRBOHLAV, D. 2011. *Imigrace a integrace cizinců v Česku. Několik zastavení na cestě země v její migrační proměně z Davida na téměř Golíáše*. Geografie: 116 (4), 497–517. Praha: Nakladatelství ČGS. ISSN 1212-0014.

DRBOHLAV, D., JAROSZEWICZ, M. eds. 2016. *Ukrainian Migration in Times of Crisis: Forced and Labour Mobility*. Praha: Přírodovědecká fakulta, Univerzita Karlova. ISBN 978-80-7444-048-9.

DRBOHLAV, D., LACHMANOVÁ-MEDOVÁ, L. *Country Report Czech Republic* [online]. Výzkumná zpráva. 2009 [cit. 2018-05-01]. Dostupné z: <http://www.prominstat.eu/drupal/node/139>

DRBOHLAV, D., VALENTA, O. 2014a. *Building an Integration System: Policies to Support Immigrants' Progression in the Czech Labor Market* [online]. Výzkumná zpráva. Migration Policy Institute, 2014a [cit. 2017-11-12]. Dostupné z: <https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/CzechEmpl-Policy.pdf>

DRBOHLAV, D., VALENTA, O. 2014b. *Czechia: the main immigration country in the V4*. In: ERÖSS, A., KARÁCSONYI, D. eds. *Discovering migration between Visegrad countries and Eastern Partners*. Budapest: HAC RCAES Geographical Institute, s. 41–71. ISBN 978-963-9545-44-1.

EVROPSKÝ PARLAMENT. 2017. *Fakta a čísla o Evropské unii: Evropský hospodářský prostor (EHP), Švýcarsko a sever* [online]. 2017 [cit. 2018-22-01]. Dostupné z: http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/cs/displayFtu.html?ftul=FTU_5.5.3.html

FAIST, T. 2010. *The Crucial Meso-level*. In: MARTINIELLO, M., RATH, J. eds. *Selected Studies in International Migration and Immigrant Incorporation*. Amsterdam: Amsterdam University Press, s. 59–90. ISBN 978-9-08964-160-1.

GARRIDO, M.R., CODÓC, E. 2017. *Deskilling and de-languaging African migrants in Barcelona: pathways of labour market incorporation and the value of 'global' English*. Globalisation, Societies and Education 15(1), 29–49. DOI 10.1080/14767724.2014.944757.

GREEN, F., ZHU, Y. 2010. *Overqualification, job dissatisfaction, and increasing dispersion in the returns to graduate education*. Oxford Economic Paper 62(4), 740–763. Oxford University Press, DOI 10.1093/oxep/gpqq002

GROOT, W., MAASEN van den BRINK, H. 2000. *Overeducation in the labor market: A meta-analysis*. Economics of Education Review 19(2), 149–158. Elsevier, DOI 10.1016/S0272-7757(99)00057-6

ČERNÝ, A. 2017. *Příliv Ukrajinců do Česka má zrychlit. Skončil systém ovládaný podvodníky*. idnes.cz [online]. 1999–2018 MAFRA, a. s. [cit. 2018-30-01]. Dostupné z: https://ekonomika.idnes.cz/nezamestnanost-stat-ukrajinci-agenty-visapoint-f8t-ekonomika.aspx?c=A170331_2316014_ekonomika_rts

IGUCHI, Y. 2012. *What Role Do Low-Skilled Migrants Play in the Japanese Labor Markets?* American Behavioral Scientist 56(8), 1029–1057. DOI 10.1177/0002764212441785.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. 2010. *ISCO - International Standard Classification of Occupations* [online]. 2010 [cit. 2018-04-01]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/>

KOUTNÁ, M. 2016. *Překvalifikovanost: Skutečný nebo umělý problém?* Praha, Dizertační práce. Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií.

KUCHAŘ, P. *Trh práce*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

KUŠNÍŘÁKOVÁ, T., JIRKOVÁ, B. 2011. *Druhé dějství českého konzulátu v Hanoji - ticho a klid* [online]. 2011 Multikulturní centrum Praha [cit. 2018-30-01]. Dostupné z: <http://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/druhe-dejstvi-ceskeho-konzulatu-v-hanoji-ticho-a-klid>

LEONTIYEVA, Y. 2012. *Brains versus Brawn: Comparison of the Educational and Occupational Status of non-EU Labour Migrants in the Czech Republic*. Praha, Dizertační práce. Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií.

LI, I. W. 2013. *Overeducation in the Australian Graduate Labour Market*. Perth, Austrálie, Dizertační práce. Curtin University, School of Economic and Finance. Dostupné z: https://espace.curtin.edu.au/bitstream/handle/20.500.11937/1066/191524_Li.lan2013.pdf?sequence=2&isAllowed=y

MCLAUGHLAN, G., SALT, J. 2002. *Migration Policies Towards Highly Skilled Foreign Workers*. Výzkumná zpráva pro Home Office, London: Research Development and Statistics Directorate. Dostupné z: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.693.8406&rep=rep1&type=pdf>

MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU. 2017. *Zpět na vrchol: Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti České republiky pro období 2012 až 2020* [online]. Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2011 [cit. 2017-19-12]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/dokument87682.html>

MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU. 2017. *Počty podnikatelů dle občanství podnikajících v České republice* [online]. 2017 [cit. 2017-21-12]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/podnikani/zivnostenske-podnikani/statisticke-udaje-o-podnikatelich/pocty-podnikatelu-dle-obcanstvi-podnikajicich-v-ceske-republice-151024/>

MINISTERSTVO VNITRA. 2017. *Zpráva o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců na území České republiky v roce 2016* [online]. Ministerstvo vnitra, 2017 [cit. 2017-22-12]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/migracni-a-azylova-politika-ceske-republiky-470144.aspx?q=Y2hudW09NA%3D%3D>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. 2017. *Postup cizince, který nemá volný přístup na trh práce ČR, směřující k realizaci jeho zaměstnání na území ČR* [online]. 2017 [cit. 2018-15-01]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_zamest_ciz

NOWOTNY, K. 2016. *Are Overqualified Migrants Self-Selected? Evidence from Central and Eastern European Countries*. Journal of Human Capital 10(3), 303–346. DOI 10.1086/687415.

ROZUMEK, M. 2012. *Neregistrovaní migranti a zaměstnání*. Prezentace na konferenci The Future of Labour Migration in the Czech Republic, Praha: Caritas Czech Republic, 20. 3. 2012.

SAMERS, M., COLLYER, M. (2017): *Migration (Key Ideas in Geography)*. 2nd ed. New York: Oxon a Routledge. ISBN 978-1-13892-447-5.

SERT, D. S. 2016. *From skill translation to devaluation: the de-qualification of migrants in Turkey*. New Perspectives on Turkey, 2016(54), 97–117. DOI 10.1017/npt.2016.9.

SCHOVÁNKOVÁ, S. 2013a. *Determinants of the Spatial Distribution of Foreign Employees on Different Skill Job Positions: The Case of the Czech Republic*. Danube: Law, Economics and Social Issues Review 4(2), 115–139. Varšava, De Gruyter Open. DOI 10.2478/danb-2013-0006.

SCHOVÁNKOVÁ, S. 2013b. *Governance of international migration of highly-skilled foreigners: an empirical analysis from the Czech Republic*. Politics in Central Europe 9(1), 69–90. Varšava: De Gruyter. ISSN 1801-3422.

SCHOVÁNKOVÁ, S. 2013c. *Mezinárodní pracovní migrace a pracující cizinci v Česku v době globální ekonomické krize 2008–2012*. Praha, Dizertační práce. Univerzita Karlova, Přírodovědecká fakulta, katedra sociální geografie a regionálního rozvoje.

SPOONLEY, P. 2006. *A Contemporary Political Economy of Labour Migration in New Zealand*. Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie 97(1), 17–25. DOI 10.1111/j.1467-9663.2006.00492.x.

ŠTĚPÁNKOVÁ, K. 2013. *MPSV: odpověď na č. j. 2013/44966, Prošba o informace*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 18. 3. 2013.

TALANI, L. S., McMAHON, S. eds. 2015. *Handbook of the International Political Economy of Migration*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited. ISBN 978-1-78254-989-5.

TRLIFAJOVÁ, L. 2015. *Cizinci ztraceni v počtech? Metodika práce s daty o cizincích ve veřejně dostupných databázích* [online]. Výzkumná zpráva. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2015. Dostupné z: https://aa.ecn.cz/img_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/metodika-prace-s-daty-o-cizincich-ve-verejne-dostupnych-databazich.pdf

UNESCO. 2017. *International Standard Classification of Education ISCED 2011* [online]. UNESCO Institute for Statistics, 2017 [cit. 2018-08-01]. Dostupné z: <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf>

URBÁNKOVÁ, E., BRČÁK, J. 2012. *Analýza ekonomiky aktivních cizinců na trhu práce v České republice z hlediska vzdělanostní úrovně a klasifikace KZAM*. Media4u Magazine [online]. 2012(2), 1–6. ISSN

- 1214-9187. Dostupné z: <http://www.media4u.cz/mm022012.pdf>
- VALENTA, O. 2013. *Politika získávání vysoce kvalifikovaných pracovníků ze třetích zemí do Česka*. Ergo 2013, 8(2), 18–25. DOI 10.2478/ergo-2013-0006.
- VALENTA, O. 2015. *(Ne)využití lidského kapitálu Ukrajinců v Česku*. In: Drbohlav, D. (ed.): *Ukrajinská pracovní migrace v Česku: Migrace - Remittance - (Rozvoj)*. Praha: Karolinum, 161–182. ISBN 987-80-246-2995-7.
- VAVREČKOVÁ, J., BAŠTÝŘ, I., MICHALIČKA, L., DRBOHLAV, D., MUSIL, J. 2008. *Riziko možného odlivu kvalifikovaných odborníků z České republiky do zahraničí. Závěrečná zpráva projektu 13 019/04 DP2*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. ISBN 978-80-7416-013-4.
- WEBB, S. 2015. *The feminisation of migration and the migrants VET policy neglects: the case of skilled women secondary migrants in Australia*. Journal of Vocational Education & Training 67(1), 26–46. DOI 10.1080/13636820.2014.922117.



Mgr. Ondřej Valenta (valenta1@natur.cuni.cz) je členem výzkumného týmu GEOMIGRACE a postgraduálním studentem na katedře sociální geografie a regionálního rozvoje Přírodovědecké fakulty Univerzity Karlovy (Department of Social Geography and Regional Development, Faculty of Science, Charles University), Albertov 6, 128 43 Praha 2, Česká republika.



Prof. RNDr. Dušan Drbohlav, CSc. (drbohlav@natur.cuni.cz) je vedoucím výzkumného týmu GEOMIGRACE a vyučuje na katedře sociální geografie a regionálního rozvoje Přírodovědecké fakulty Univerzity Karlovy (Department of Social Geography and Regional Development, Faculty of Science, Charles University), Albertov 6, 128 43 Praha 2, Česká republika.



Sociální služby
v Evropě
2018

Mikulov
★★★★★
HOTEL GALANT



Asociace poskytovatelů sociálních služeb, z. s.,
a Ledax vás zvou na mezinárodní konferenci

Sociální služby v Evropě

30.–31. 5. 2018, Mikulov

Z programu:

- Porušování lidských práv v dlouhodobé péči v Evropě
- Pobytové služby pro seniory ve Slovinsku
- Dlouhodobá péče pro hendikepované a seniory ve Švýcarsku
- Sociální služby v Katalánsku
- Péče o seniory v Rumunsku
- Evropská sociální politika
- a další

Součástí 1. dne je galavečer s rautem, hudbou, tancem a ochutnávkou vín

Jednací jazyk: čeština, angličtina

Tlumočení: simultánní

Cena konference: 990 Kč členové APSS ČR, 1 490 Kč ostatní

Cena galavečera: 490 Kč

Přihlášky a další informace:

www.apsscr.cz, menu Konference & Kongresy & Semináře

Konference se koná pod záštitou JUDr. Bohumila Šimka, hejtmana Jihomoravského kraje, generálním sponzorem konference je společnost HARTMANN-RICO a.s.



Jihomoravský kraj



Znečištění ovzduší a migrace z Ostravy

Jakub Vontroba

Abstrakt

Silně znečištěné ovzduší hraje významnou roli při úvahách obyvatel o vystěhování ze zasažených oblastí, přičemž sklon k migraci roste s úrovní dosaženého vzdělání a úrovní příjmů. Ukazuje se, že oblasti se silnou ekologickou zátěží mohou trpět „odlivem mozků“, což ohrožuje jejich budoucí rozvoj. Tento článek se zabývá tím, jak se liší vnímání Ostravy a životního prostředí v něm osobami, které migraci mimo město zvažují oproti osobám, které migraci zcela vylučují. Za tímto účelem byla využita data z dotazníkového šetření realizovaného v rámci tvorby Strategického plánu rozvoje města Ostravy na období 2017–2023, přičemž pozornost byla omezena pouze na zaměstnané osoby s vysokoškolským vzděláním a s trvalým bydlištěm v Ostravě (N=2203). Tato kategorie je dále členěna na osoby bezdětné a s dětmi, jelikož lze předpokládat, že se založením rodiny se mění životní situace a potřeby každého jedince včetně názoru na migraci. Výsledky ukazují, že zaměstnané osoby s vysokoškolským vzděláním plánující své vystěhování vnímají ostravské životní prostředí hůře než zaměstnané osoby s vysokoškolským vzděláním, které plánují zůstat.

Klíčová slova: migrace, znečištění ovzduší, kvalita životního prostředí, Ostrava.

Abstract

Air pollution often represents a key factor of emigration from highly damaged regions. As the propensity to migrate increases with the achieved level of education and income, the regions with a huge ecological issues may experience „brain drain“, affecting their future perspective. Therefore, this paper focuses on differences in perception of environment in Ostrava city among „brains“, with different migration plans. Data on 2,203 employed people with university degree, who lives in Ostrava city, were used for this purpose. The results show that individuals planning to move out of Ostrava are significantly less satisfied with the quality of the environment.

Keywords: migration, air pollution, environmental quality, Ostrava.

1 Úvod

Migrace je jedním z dlouhodobě studovaných fenoménů, přičemž existuje množství faktorů, které mohou být její příčinou. Odborná literatura se věnuje převážně ekonomickým faktorům migrace. Mezi ně můžeme zařadit mzdové rozdíly, náklady migrace a snahu o maximalizaci příjmů každého jednotlivce (Mayda, 2010; Borjas, 1989; Harris a Torado, 1970). V posledních letech se výzkumy stále více zaměřují na faktory environmentální. Do této kategorie spadají především studie zaměřené na důsledky klimatických změn (Cai, Feng, Pytlíková a Oppenheimer, 2016; Feng a Oppenheimer, 2012) či znečištění životního prostředí, jako například nadměrné znečištění ovzduší (Anderlini, 2013; DeGolyer, 2008).

Studie, které na toto téma vznikly, potvrzují vliv silně znečištěného ovzduší na ochotu migrovat ze zasažené oblasti. Z těchto prací vyplývá, že důležitým katalyzátorem migrace jsou vzdělání a příjmy každého jednotlivce. S rostoucí úrovní vzdělání a příjmů roste ochota k migraci. Vzhledem k tomu, že lidé s vysokoškolským vzděláním vykazují nejvyšší ochotu migrovat, může oblast se silnou ekologickou zátěží trpět „odlivem mozků“. Národním příkladem je situace v Pekingu (Anderlini, 2013) a Hong Kongu (DeGolyer, 2008). Je otázkou, zda mohou být tyto trendy pozorovány v rámci České republiky. Ostrava a okolní města patří mezi oblasti se silně znečištěným ovzduším (Čistě nebe, 2017; EEA, 2014). Saldo migrace je v tomto městě

od roku 1990 trvale záporné (roku 2016 bylo saldo -692 osob, což představuje 2/3 z celkového poklesu počtu obyvatelstva; od roku 1990 je průměrné roční saldo migrace -902 osob). Ostrava trpí jak silně znečištěným ovzduším, tak poklesem počtu obyvatel (Čistě nebe, 2017; ČSÚ, 2017; EEA, 2014).

Cílem této práce je zjistit, jak se liší vnímání Ostravy a životního prostředí v něm osobami, které zvažují migraci, oproti osobám, které plánují v Ostravě zůstat. Pro dosažení cíle jsou v práci použita data, která byla sesbírána v rámci tvorby Strategického plánu rozvoje města Ostravy na období 2017–2023. Respondenti hodnotili svou subjektivní spokojenost s životním prostředím a dalšími 11 oblastmi života v Ostravě zodpovězením otázky: „Ohodnoťte vaši celkovou spokojenost s následujícími oblastmi života v Ostravě (100 % = naprosto spokojen/á)“ (fajnOVA, 2016). Mezi další oblasti života uvažované v tomto článku patří image/vnímání Ostravy, pracovní příležitosti, možnosti trávení volného času, možnosti kvalitního bydlení, školy a školská zařízení, zdravotní a sociální služby, doprava, vzhled městské zástavby, čistota a vzhled veřejných prostor (okolí), kultura chování (jednání) obyvatel Ostravy a pocit bezpečnosti ve městě. Vzhledem k silně znečištěnému ostravskému ovzduší bude v následujících kapitolách spokojenost s životním prostředím aproximací spokojenosti s kvalitou ovzduší.

Pozornost je zaměřena na vysokoškolsky vzdělané a zároveň zaměstnané obyvatele

Ostravy, jelikož se jedná o významnou skupinu pracovní síly. Tito lidé jsou velmi důležití pro ekonomický růst a rozvoj dané oblasti (Barcenilla-Visús a López-Pueyo, 2018; Romer, 1990) a zároveň vykazují vysoký migrační potenciál. Cílová skupina je dále členěna na osoby bezdětné a s dětmi, jelikož přítomnost potomků značně mění životní situaci a potřeby jedinců včetně postoje k případné migraci.

Cíl práce je naplňován v rámci několika kapitol. První kapitola je věnována přehledu závěrů literatury zabývající se znečištěným životním prostředím a jeho dopadu na mobilitu obyvatelstva. Druhá kapitola obsahuje informace o datech použitých v této práci. Poslední kapitola je zaměřena na kvantifikaci průměrné spokojenosti obyvatel Ostravy s 12 oblastmi života v Ostravě a jejímu srovnání mezi potenciálními emigranty a lidmi, kteří plánují v tomto městě zůstat.

2 Vliv znečištění životního prostředí na migraci ze zasažené oblasti

Znečištění životního prostředí může být jedním z významných potenciálních „push“ faktorů migrace. Rada prací se snaží objasnit, zdali je tento faktor skutečně motivem pro odchod obyvatelstva ze zasažených oblastí. Výsledky těchto prací jsou smíšené. Xu a Sylvester (2016) tvrdí, že znečištěné životní prostředí je pozitivně spjato s mezinárodní migrací. Tato proměnná však není

rozhodujícím faktorem přeshraniční mobility obyvatelstva a týká se především vysoce vzdělaných osob. Stav životního prostředí může hrát významnou roli také v rámci migrace uvnitř konkrétní země. Cebula a Vadder (1973) si ve své práci pokládají otázku, zda je současná meziregionální migrace ve Spojených státech amerických ovlivněna faktory jako kvalita ovzduší, kriminalita a klima. Výsledkem jejich výzkumu je, že špatná kvalita ovzduší není významným „push“ faktorem vysvětlujícím migraci populace. Oproti tomu Hsieh a Liu (1983) tvrdí, že kvalita životního prostředí je jedním z důležitých faktorů meziregionální migrace v USA. Li, Zhang a Ma (2017) zkoumali dopad znečištěného ovzduší na meziregionální migraci v Číně. Závěrem jejich výzkumu je, že znečištěné ovzduší je spojeno s odlivem pracovní síly, především pak s emigrací pracovníků s vyšší úrovní vzdělání. Tyto závěry potvrzují Lu, Yue, Chen a Long (2018), kteří tvrdí, že smog v čínském regionu Jing-Jin-Ji je jedním z faktorů, který ovlivňuje rozhodování kvalifikovaných pracovníků o případné migraci do méně znečištěných oblastí. Šulák (2015) zkoumal spojitost mezi znečištěným ovzduším a migrací v rámci České republiky. Výsledkem jeho výzkumu je, že hlavní roli hrají tradiční faktory migrace, tedy mzdové rozdíly a migrační náklady. Znečištěné ovzduší nepatří mezi významné „push“ faktory meziregionální migrace v rámci České republiky. Otázkou zůstává, nakolik absolutní úroveň znečištění životního prostředí ovlivňuje sílu vztahu mezi znečištěním a migrací.

Pro potřeby této práce jsou vysoce relevantní studie zabývající se nadměrně znečištěným ovzduším v Pekingu (Anderlini, 2013) a Hong Kongu (DeGolyer, 2008). V obou případech bylo zjištěno, že kvalita ovzduší hraje významnou roli při úvahách obyvatelstva o případném stěhování do méně znečištěných oblastí. Hlavní příčinou jsou zdravotní problémy, které sužují místní populaci. DeGolyer (2008) uvádí, že téměř polovina obyvatel Hong Kongu se potýká s obtížemi s dýcháním a s nemocemi zraku. Ochota k migraci se zároveň odvíjí od úrovně vzdělání a výše příjmů. Lidé s vysokoškolským vzděláním a s vysokými příjmy jsou nejvíce ochotni k mobilitě. DeGolyer (2008) tvrdí, že migraci z důvodu silně znečištěného ovzduší zvažuje více než třetina obyvatel Hong Kongu s vysokoškolským vzděláním. Obě města současně zaznamenávají potíže při zaměstnávání mezinárodních odborníků a talentů.

„Odliv mozků“ a problémy se zaměstnáváním talentů a expertů ohrožují potenciál a budoucnost oblastí s ekologickou zátěží. Nezanedbatelným faktem jistě je, že silně znečištěné ovzduší je spojeno se značnými přímými i nepřímými náklady. Na jednu stranu se jedná o výdaje vynaložené v důsledku předčasných úmrtí, hospitalizací a návštěv lékařů; na druhou stranu obyvatelé těchto měst často zůstávají doma namísto cesty do školy či práce, a to kvůli

Tab. 3.1: Kategorie zaměstnaných osob s vysokoškolským vzděláním

Kategorie	Počet respondentů	Modus věku
Osoby celkem	2203	25–34 let
Z toho:		
Osoby bezdětné	763	25–34 let
Osoby s dětmi	1440	35–44 let
Z toho:		
Osoby s dětmi ve věku do 5 let	315	25–34 let
Osoby s dětmi ve věku 6 až 17 let	318	35–44 let
Osoby s dětmi ve věku 18 a více let	549	45–54 let

Zdroj: fajnova.cz, 2016. Vlastní zpracování.

silně znečištěnému ovzduší nebo nemoci, která je znečištěným ovzduším způsobena (Anderlini, 2013; DeGolyer, 2008).

3 Data

V článku jsou použita data z dotazníkového šetření realizovaného v rámci tvorby Strategického plánu rozvoje města Ostravy na období 2017–2023, v němž respondenti hodnotili svou spokojenost s oblastmi života v Ostravě (sběr dat probíhal od 3. do 19. února 2016). Jejich zapojení se do dotazníkového šetření bylo na dobrovolné bázi na výzvu primátora města Ostravy. Výzva byla distribuována několika komunikačními kanály: a) e-mailem, který byl primátorem zaslán na všechny základní, střední a vysoké školy v Ostravě a obsahoval výzvu k předání informací pedagogům a ostatním zaměstnancům, studentům, žákům a jejich rodičům, b) e-mailem, který byl primátorem zaslán do firem se sídlem v Ostravě, dále zaměstnancům vybraných úřadů ve všech městských obvodech, c) zveřejněním na oficiálních webových stránkách města Ostravy s žádostí o sdílení této výzvy na vlastních webových stránkách, d) sdílením výzvy na celkově 111 facebookových profilech s počtem členů přesahujícím 1 milion, e) spontánním šířením mezi veřejností (fajnova, 2016).

Celkem bylo získáno 8890 responsů. Response se zjevně nelogickými či smyšlenými odpověďmi a response, u kterých respondenti ve většině otázek (více než 90 %) odpověděli, že nejsou schopni posoudit spokojenost s různými oblastmi života a času tráveným v Ostravě, byly odstraněny. V důsledku těchto činností byl vzorek zredukován na 6807 responsů. Vzhledem ke způsobu sběru dat se nejedná o reprezentativní vzorek populace (fajnova, 2016). Negativní dopady nereprezentativnosti vzorku jsou minimalizovány zaměřením pozornosti na relativně homogenní část respondentů. Jedná se o vysokoškolsky vzdělané a zároveň zaměstnané osoby s trvalým bydlištěm

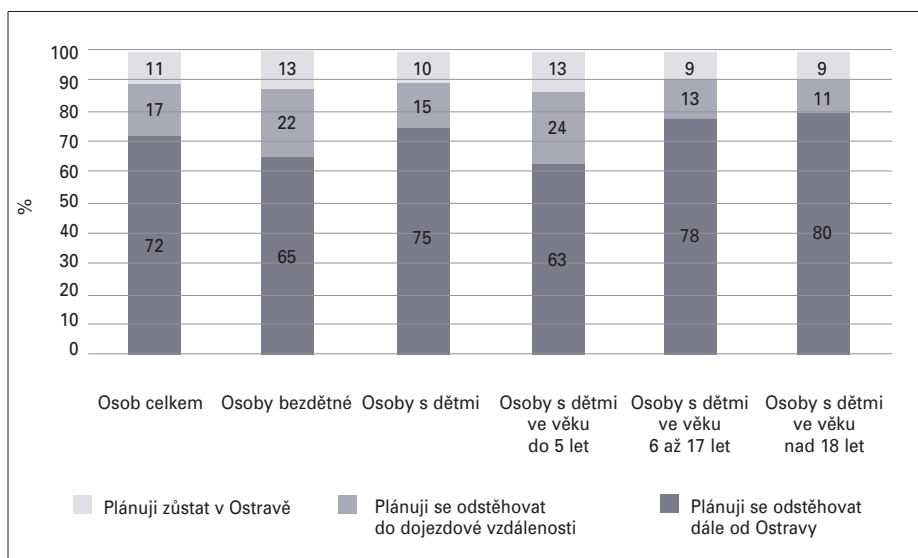
v Ostravě (N=2203). Zaměstnané osoby (zaměstnavatelé, zaměstnanci, soukromí podnikatelé a OSVČ) s vysokoškolským vzděláním, u kterých lze zároveň předpokládat vyšší úroveň příjmů oproti zbytku populace, by dle zjištění učiněným v Pekingu (Anderlini, 2013) a Hong Kongu (DeGolyer, 2008) měly být nejvíce ochotny k mobilitě.

Cílová skupina zaměstnaných osob s vysokoškolským vzděláním je členěna na dílčí kategorie, a sice na osoby bezdětné a osoby s dětmi. Osoby s dětmi jsou dále členěny dle věku jejich potomků na osoby s dětmi ve věku do 5 let, osoby s dětmi ve věku od 6 do 17 let a osoby s dětmi ve věku nad 18 let. Při tomto členění byly vyloučeny osoby, které mají potomky v několika věkových kategoriích.

V tomto článku není zohledněn věk osob, ale ukazuje se, že mezi věkem osob a věkem jejich potomků existuje statisticky významný vztah ($\chi^2 = 1900,0000$; $df = 15$; $p < 0,0000$). Rovněž bylo potvrzeno, že existuje vztah mezi věkem osob a tím, zda tyto osoby děti mají či nikoli ($\chi^2 = 768,7767$; $df = 5$; $p < 0,0000$).

Kategorie zaměstnaných osob s vysokoškolským vzděláním jsou členěny na osoby, které v dotazníkovém šetření uvedly, že v horizontu 10 let neplánují migrovat z Ostravy, na osoby plánující migrovat do dojezdové vzdálenosti (tzn. do 30 minut dojezdu autem) a na osoby plánující migrovat dále od Ostravy (tzn. mimo dojezdovou vzdálenost).

Respondenti hodnotili svou spokojenost s jednotlivými oblastmi života v Ostravě (viz Úvod a tab. 4.1) zodpovězením otázky: „Ohodnoťte vaši celkovou spokojenost s následujícími oblastmi života v Ostravě (100 % = naprosto spokojen/á)“. V rámci jednotlivých kategorií zaměstnaných osob s vysokoškolským vzděláním byly zjištěny rozdíly v průměrném hodnocení spokojenosti s jednotlivými oblastmi života v Ostravě mezi potenciálními emigranty a lidmi, kteří migrovat neplánují (viz tab. 4.1). Dvouvýběrovým T-testem bylo ověřeno, zda jsou tyto rozdíly statisticky významné.

Graf 4.1: Migrační plány ve vybraných kategoriích zaměstnaných osob s vysokoškolským vzděláním (v %)

4 Hodnocení oblastí života v Ostravě

Graf 4.1 zobrazuje migrační plány v jednotlivých kategoriích zaměstnaných osob s vysokoškolským vzděláním a odhaluje, ve kterých kategoriích se nachází nejvyšší podíl potenciálních emigrantů.

V horizontu 10 let se z Ostravy plánuje odstěhovat 28 % zaměstnaných osob s vysokoškolským vzděláním, z toho 17 % osob plánuje migrovat do dojezdové vzdálenosti a 11 % osob plánuje migrovat dále od Ostravy. Nejvyšší procento potenciálních migrantů se nachází v kategorii osob bezdětných a v kategorii osob s dětmi ve věku do 5 let (viz graf 4.1). Absence potomků může hrát významnou roli při úvahách o migraci. Bezdětné osoby jsou méně vázány na aktuální místo pobytu než osoby s dětmi. Vysoké procento potenciálních migrantů v kategorii osob s potomky ve věku do 5 let může být vysvětleno stejně jako v případě bezdětných osob. Děti mladší 6 let nezhájily povinnost školní docházky. Lze předpokládat, že lidé s malými dětmi nejsou vázáni na aktuální místo pobytu tak silně jako lidé se staršími dětmi. V migračních plánech pro následujících 10 let byl zjištěn statisticky významný rozdíl mezi osobami bezdětnými a osobami s dětmi celkem ($\chi^2 = 26,4339$; $df = 2$; $p < 0,0000$) a rovněž mezi osobami s různě starými dětmi ($\chi^2 = 37,9639$; $df = 4$; $p < 0,0000$).

Jak bylo uvedeno, relativně vysoké procento zaměstnaných osob s vysokoškolským vzděláním plánuje Ostravu opustit. Otázkou je, jak se liší vnímání tohoto města osobami, které plánují migrovat, oproti osobám, které plánují v Ostravě zůstat. Tab. 4.1 ukazuje rozdíl v průměrné spokojenosti s jednotlivými oblastmi života v Ostravě mezi potenciálními emigranty

a lidmi, kteří neplánují migrovat, a to v rámci jednotlivých kategorií zaměstnaných osob s vysokoškolským vzděláním (osoby bezdětné a osoby s dětmi). Sloupce 1–3 zobrazují průměrnou spokojenost s oblastmi života v Ostravě u zaměstnaných osob s vysokoškolským vzděláním, které migrovat neplánují. Sloupce 4–9 zobrazují rozdíly v průměrném hodnocení spokojenosti s jednotlivými oblastmi života v Ostravě u zaměstnaných osob s vysokoškolským vzděláním, které migraci zvažují, ve srovnání s těmi, kteří v Ostravě plánují zůstat. Zaměstnané a zároveň vysokoškolsky vzdělané osoby s dětmi nebudou dále členěny na podrobnější kategorie dle věku jejich potomků z důvodu nízkého počtu pozorování.²

Osoby plánující zůstat v Ostravě

Sloupce 1–3 zobrazují průměrnou spokojenost s oblastmi života v Ostravě u zaměstnaných osob s vysokoškolským vzděláním, které v následujících 10 letech neplánují migrovat. Tyto osoby jsou v průměru nejvíce spokojeny se zdravotními a sociálními službami (průměrná spokojenost je 72,0 %, z toho osoby bezdětné jsou spokojeny na 73,4 % a osoby s dětmi na 71,4 %), se školami a školskými zařízeními (71,8 %, resp. 73,4 % a 71,1 %) a s dopravou (70,1 %, resp. 71,6 % a 69,4 %). Nejhorší hodnocenou oblastí života v Ostravě je kvalita životního prostředí (29,8 %, resp. 31,3 % a 29,2 %). Dále následuje spokojenost s kulturou chování obyvatel Ostravy (43,6 %, resp. 43,3 % a 43,7 %), s pocitem bezpečnosti ve městě (47,1 %, resp. 49,3 % a 46,1 %) a s čistotou a vzhledem okolí (48,1 %, resp. 47,6 % a 48,3 %). Jen mírně lepší hodnocení získala spokojenost s dostupnými pracovními příležitostmi a se vzhledem městské zástavby.

Osoby plánující migrovat do dojezdové vzdálenosti

Sloupce 4–6 zobrazují rozdíly v průměrné spokojenosti s oblastmi života v Ostravě mezi zaměstnanými osobami s vysokoškolským vzděláním, které plánují migrovat do dojezdové vzdálenosti od Ostravy (tzn. do 30 minut dojezdu autem) a zaměstnanými osobami s vysokoškolským vzděláním, které plánují zůstat, včetně jejich statistické významnosti. Nejvyššího negativního rozdílu je dosaženo u spokojenosti s možnostmi kvalitního bydlení (-7,4 p. b., resp. -7,2 p. b. a -8,1 p. b.) a s životním prostředím (-7,2 p. b., resp. -8,7 p. b. a -6,6 p. b.). Mezi 4 oblastmi života s nejvyšším negativním rozdílem dále patří spokojenost s čistotou a vzhledem okolí (-5,5 p. b., resp. -5,6 p. b. a -5,2 p. b.) a se vzhledem městské zástavby (-5,5 p. b., resp. -3,7 p. b. a -6,7 p. b.). Ve všech těchto případech byla zjištěna statistická významnost rozdílu v průměrném hodnocení spokojenosti na hladině významnosti $p < 0,01$, vyjma proměnné vyjadřující spokojenost se vzhledem městské zástavby v kategorii bezdětných osob ($t = 2,0509$; $df = 284,994$; $p = 0,0412$).

Osoby s dětmi plánující migrovat do dojezdové vzdálenosti hodnotily oproti osobám s dětmi plánujícím zůstat negativněji spokojenost s možnostmi trávení volného času ($t = 2,9922$; $df = 284,978$; $p = 0,0030$), ovšem v kategorii bezdětných osob nebyl u této proměnné zjištěn statisticky významný rozdíl (viz tab. 4.1, sloupce 5 a 6). Stejná situace nastává u spokojenosti se školami a školskými zařízeními. Zatímco v kategorii osob s dětmi byl mezi osobami plánujícími zůstat a osobami plánujícími migrovat do dojezdové vzdálenosti zjištěn v hodnocení průměrné spokojenosti se školami a školskými zařízeními statisticky významný rozdíl ($t = 2,2044$; $df = 1254$; $p = 0,0277$), u osob bezdětných nikoliv. Potenciální bezdětní migranti, kteří se plánují odstěhovat do dojezdové vzdálenosti, tyto oblasti života nevnímají hůře než bezdětné osoby, které v Ostravě plánují zůstat.

U spokojenosti s pracovními příležitostmi, se zdravotními a sociálními službami a s dopravou nebyly zjištěny statisticky významné rozdíly ani v jedné kategorii zaměstnaných osob s vysokoškolským vzděláním. Tyto oblasti života v Ostravě nejsou potenciálními emigranty do dojezdové vzdálenosti hodnoceny negativněji oproti osobám plánujícím zůstat.

Osoby plánující migrovat dále od Ostravy

Sloupce 7–9 zobrazují rozdíly v průměrné spokojenosti s oblastmi života v Ostravě mezi zaměstnanými osobami s vysokoškolským vzděláním, které plánují migrovat dále od Ostravy (tzn. do jiného města či obce, které nespádá do dojezdové vzdálenosti) a zaměstnanými osobami s vysoko-

Tab. 4.1: Průměrná spokojenost (v %) a rozdíly ve spokojenosti (v p. b.) s oblastmi života v Ostravě

Kategorie zaměstnaných osob s vysokoškolským vzděláním / Oblasti života v Ostravě	Plánuji migrovat dále od Ostravy			Plánuji migrovat do dojezdové vzdálenosti			Plánuji zůstat v Ostravě		
	(1) Osoby celkem (N=1586)	(2) Osoby bezdětné (N=498)	(3) Osoby s dětmi (N=1088)	(4) Osoby celkem (N=375)	(5) Osoby bezdětné (N=164)	(6) Osoby s dětmi (N=211)	(7) Osoby celkem (N=242)	(8) Osoby bezdětné (N=101)	(9) Osoby s dětmi (N=141)
Image / Vnímání Ostravy	53,4	53,7	53,3	-2,3 p. b. *	-2,1 p. b.	-2,6 p. b.	-13,2 p. b. ***	-11,5 p. b. ***	-14,5 p. b. ***
Pracovní příležitosti	48,2	50,1	47,3	-0,7 p. b.	-1,9 p. b.	-0,4 p. b.	-8,7 p. b. ***	-11,2 p. b. ***	-7,4 p. b. ***
Trávení volného času	64,6	65,5	64,2	-3,4 p. b. ***	-2,1 p. b.	-4,8 p. b. ***	-10,5 p. b. ***	-9,0 p. b.; ***	-11,9 p. b. ***
Možnosti kvalitního bydlení	63,2	64,9	62,4	-7,4 p. b. ***	-7,2 p. b. ***	-8,1 p. b. ***	-13,4 p. b. ***	-10,0 p. b. ***	-16,4 p. b. ***
Školy a školská zařízení	71,8	73,4	71,1	-2,2 p. b. **	-1,8 p. b.	-3,0 p. b. **	-8,8 p. b. ***	-7,6 p. b. ***	-10,0 p. b. ***
Zdravotní a sociální služby	72,0	73,4	71,4	-1,5 p. b.	-1,4 p. b.	-2,0 p. b.	-7,8 p. b. ***	-7,4 p. b. ***	-8,4 p. b. ***
Doprava	70,1	71,6	69,4	-0,2 p. b.	-2,0 p. b.	-0,7 p. b.	-6,0 p. b. ***	-5,7 p. b. **	-6,6 p. b. ***
Vzhled městské zástavby	50,5	49,9	50,8	-5,5 p. b. ***	-3,7 p. b. **	-6,7 p. b. ***	-12,6 p. b. ***	-8,9 p. b. ***	-15,2 p. b. ***
Čistota a vzhled okolí	48,1	47,6	48,3	-5,5 p. b. ***	-5,6 p. b. ***	-5,2 p. b. ***	-9,5 p. b. ***	-7,9 p. b. ***	-10,6 p. b. ***
Kultura chování obyvatel	43,6	43,3	43,7	-4,6 p. b. ***	-4,4 p. b. **	-4,7 p. b. ***	-9,0 p. b. ***	-7,4 p. b. ***	-10,1 p. b. ***
Pocit bezpečnosti	47,1	49,3	46,1	-4,1 p. b. ***	-5,2 p. b. **	-4,0 p. b. **	-7,6 p. b. ***	-9,0 p. b. ***	-7,1 p. b. ***
Životní prostředí	29,8	31,3	29,2	-7,2 p. b. ***	-8,7 p. b. ***	-6,6 p. b. ***	-11,3 p. b. ***	-8,9 p. b. ***	-13,5 p. b. ***

Zdroj: fajnova.cz, 2016. Vlastní zpracování.

* p < 0,1; ** p < 0,05; *** p < 0,01

Poznámka: Sloupce 4–9 zobrazují rozdíly v hodnocení průměrné spokojenosti u potenciálních emigrantů oproti lidem plánujícím zůstat v Ostravě (sloupce 1–3)

školským vzděláním, které plánují zůstat, včetně jejich statistické významnosti. Nejvyššího negativního rozdílu je dosaženo u spokojenosti s možnostmi kvalitního bydlení (-13,4 p. b., resp. -10,0 p. b. a -16,4 p. b.) a s image Ostravy (-13,2 p. b., resp. -11,5 p. b. a -14,5 p. b.). Mezi 4 oblasti života s nejvyšším negativním rozdílem dále patří spokojenost se vzhledem městské zástavby (-12,6 p. b., resp. -8,9 p. b. a -15,2 p. b.) a s životním prostředím (-11,3 p. b., resp. -8,9 p. b. a -13,5 p. b.). Ve všech těchto případech byla zjištěna statistická významnost rozdílu na hladině významnosti $p < 0,01$. Osoby s dětmi plánující migrovat mimo dojezdovou vzdálenost byly v hodnocení těchto proměnných výrazně kritičtější než osoby bezdětné.

Potenciální emigranti do lokalit, které nespadají do dojezdové vzdálenosti, jsou významně více nespokojeni se všemi oblastmi života v Ostravě oproti osobám, které migraci nezvažují, a sice na hladině významnosti $p < 0,01$. Pouze u spokojenosti s dopravou v kategorii bezdětných osob byla zjištěna statistická významnost rozdílu na hladině významnosti $p < 0,05$ ($t = 2,5570$; $df = 594$; $p = 0,0108$). Zajímavostí jistě je, že osoby plánující migrovat dále od Ostravy vnímají oproti osobám plánujícím zůstat významně hůře dostupnost pracovních příležitostí (na hladině významnosti $p < 0,01$), což u potenciálních emigrantů do dojezdové vzdálenosti nebylo potvrzeno. Spokojenost s dostupnými pracovními příležitostmi hodnotí potenciální emigranti do dojezdové vzdálenosti stejně jako osoby, které v Ostravě plánují zůstat.

5 Závěr

Cílem tohoto článku bylo zjistit, jak se liší vnímání jednotlivých oblastí života v Ostravě osobami, které zvažují migraci, oproti osobám, které plánují v Ostravě zůstat. Zvláště pak, zda potenciální emigranti vnímají významně hůře kvalitu životního prostředí. Pozornost byla zaměřena na zaměstnané osoby s vysokoškolským vzděláním a s trvalým bydlištěm v Ostravě. Tato cílová skupina byla dále členěna na osoby bezdětné a s dětmi.

Bylo zjištěno, že emigraci z Ostravy v horizontu 10 let zvažuje 28 % zaměstnaných osob s vysokoškolským vzděláním. Nejvyšší ochotu k mobilitě vykazují osoby bezdětné a osoby s dětmi ve věku do 5 let. Jedná se o mladé osoby, neboť modus věku osob bezdětných a osob s malými dětmi je 25–34 let.

Spokojenost s životním prostředím byla v dotazníkovém šetření hodnocena jednoznačně nejhůře a potenciální emigranti tuto oblast života v Ostravě hodnotili významně negativněji než osoby plánující zůstat. Tyto negativní rozdíly patří v porovnání s ostatními oblastmi života k nejvyšším, přičemž nezáleží, zda se jedná o osoby bezdětné či s dětmi, případně zda se jedná o potenciální emigranty do dojezdové vzdálenosti či dále od Ostravy.

Osoby plánující migrovat jsou rovněž významně více nespokojeny s možnostmi kvalitního bydlení a se vzhledem městské zástavby. Jedná se o oblasti života, které vykazují nejvyšší negativní rozdíl v průměrném hodnocení spokojenosti mezi potenciálními emigranty a osobami, které plánují zůstat v Ostravě. Potenciální emigranti do dojezdové vzdálenosti hodnotili s vysokým negativním rozdílem rovněž čistotu a vzhled okolí; potenciální emigranti zvažující se odstěhovat dále od Ostravy pak image, resp. celkové vnímání Ostravy.

Opomenuty by neměly být oblasti života, které obdržely v průměru nejnižší hodnocení, ale negativní rozdíly ve spokojenosti mezi potenciálními emigranty a lidmi plánujícími zůstat v Ostravě nepatřily mezi nejvyšší. Jedná se o spokojenost s kulturou chováním obyvatel Ostravy, s bezpečností ve městě a s dostupnými pracovními příležitostmi. Naopak nejvyšší průměrné hodnocení spokojenosti získaly oblasti života vztahující se ke službám, které město Ostrava nabízí. Jedná se o spokojenost se zdravotními a sociálními službami, školami a školskými zařízeními a s dopravou.

Poděkování

Práce na článku byla částečně financována grantem GAČR (GA15-23177S) a grantem SGS (SP2017/145).

- 1 Data a znění otázek jsou k dispozici na fajnova.cz/wp-content/uploads/2017/03/pruzkum_data.xlsx.
- 2 Podrobnější členění osob s dětmi dle věku jejich potomků bylo provedeno v bakalářské práci „Znečištění ovzduší a jeho vliv na migraci z Ostravy“, ze které tento článek vychází (viz. Vontroba, 2017).

Seznam použité literatury

- ANDERLINI, Jamil. 'Airpocalypse' Drives Expats out of Beijing. Financial Times. 04/01/2013 [cit. 2017-03-01]. Dostupné z: <https://www.ft.com/content/46d11e30-99e9-11e2-83ca-00144feabdc0>
- BORJAS, G. J. *Economic Theory and International Migration*. The International Migration Review. 1989, vol. 23, no. 3, s. 457–485. DOI: 10.2307/2546424
- BARCENILLA-VISÚS, Sara and Carmen LÓPEZ-PUYUE. *Inside Europe: human capital and economic growth revisited*. Empirica. 1/2018, pp 1–27. ISSN: 03408744. DOI: 10.1007/s10663-017-9394-2
- CAI, R., S. FENG, M. PYTLIKOVÁ a M. OPPENHEIMER. *Climate Variability and International Migration: The Importance of the Agricultural Linkage*. Journal of Environmental Economics and Management. 10/2016, vol. 79, pp. 135–151. DOI: 10.1016/j.jeem.2016.06.005
- CEBULA, Richard J. a Richard K. VEDDER. *A Note on Migration, Economic Opportunity, and the Quality of Life*. Journal of Regional Science. 1973, vol. 13, no. 2, s. 205–211. DOI: 10.1111/j.1467-9787.1973.tb00395.x
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. ČSÚ: *Databáze demografických údajů za vybraná města ČR* [online]. ČSÚ, 08/15/2017 [cit. 2017-08-31]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/databaze-demografickych-udaju-za-vybrana-mesta-cr>
- ČISTÉ NEBE. ČN: *Ovzduší na Ostravsku* [online]. ČN, 2017 [cit. 2017-03-1]. Dostupné z: <http://www.cistenebe.cz/stav-ovzdusi-na-ostravsku/slovnicek-pojmu>
- DEGOLYER, Michael E. *Hong Kong's Silent Epidemic: Public Opinion Survey on Air Pollution*, Environ-

ment and Public Health [online]. Hong Kong: Civil Exchange. 12/2008 [cit. 2017-01-03]. Dostupné z: http://www.hongkongcan.org/doclib/200901_HongKongsSilentEpidemic.pdf

EUROPEAN ENVIRONMENT AGENCY. EEA: *Oblasti s překročeným ročním imisním limitem pro PM10 v roce 2014* [online]. EEA, 09/04/2014 [cit. 2017-03-01]. Dostupné z: <http://www.eea.europa.eu/data-and-maps/figures/particulate-matter-pm10-annual-limit-value-for-the-protection-of-human-health-7>

FAJNOVA. *Co je strategický plán?* [online]. fajnova. 2016 [cit. 2017-03-1]. Dostupné z: <http://fajnova.cz/strategicky-plan/>

FENG, Shuaizhang a Michael OPPENHEIMER. *Applying Statistical Models to the Climate-Migration Relationship*. Proceedings of the National Academy of Sciences. 2012, vol. 109, no. 43. DOI: 10.1073/pnas.1212226109

HARRIS, John R. a Michael P. TORADO. *Migration, Unemployment and Development: A Two Sector Analysis*. American Economic Review. 1970, vol. 60, no. 5, pp. 126–142.

HSIEH, Chang-Tseh a Ben-Chieh LIU. *The Pursuance of Better Quality of Life: In the Long Run, Better Quality of Social Life Is the Most Important Factor in Migration*. American Journal of Economics and Sociology. 1983, vol. 42, no. 4, pp. 431–440. DOI: 10.1111/j.1536-7150.1983.tb01730.x

LI, D., Y. ZHANG a S. MA. *Would Smog Lead to Outflow of Labor Force? Empirical Evidence from China*. Emerging Markets Finance and Trade. 5/2017, vol. 53, no. 5, pp. 1122–1134. ISSN: 1540496X. DOI: 10.1080/1540496X.2017.1282858

LU, H., A. YUE, H. CHEN a R. LONG. *Could smog pollution lead to the migration of local skilled workers? Evidence from the Jing-Jin-Ji region in China*. Resources, Conservation & Recycling. 2018, vol. 130, pp. 177–187. ISSN: 09213449. DOI: 10.1016/j.resconrec.2017.11.024

MAYDA, Anna M. *International Migration: A Panel Data Analysis of the Determinants of Bilateral Flows*. Journal of Population Economics. 2010, vol. 23, no. 4, pp. 1249–1274.

ROMER, Paul M. *Endogenous Technological Change*. Journal of Political Economy. 10/1990, vol. 98, no. 5, pp. S71–S102.

ŠALOUNOVÁ, Dana. *Úvod do pravděpodobnosti a statistiky*. 1. vyd. Ostrava: VŠB-TUO, Ekonomická fakulta, 2013. ISBN 978-80-248-3067-4.

ŠULÁK, Jan. *The Impact of Air Pollution on Internal Migration in the Czech Republic. Economic Policy in the European Union Member Countries: 13th International Scientific Conference*. Ostrava: VŠB-TUO, Ekonomická fakulta, 2015, pp. 661–671. ISBN 978-80-248-3796-3.

XU, Xu a Kevin SYLWESTER. *Environmental Quality and International Migration*. Kyklos. 02/2016, vol. 69, no. 1, pp. 157–180. DOI: 10.1111/kykl.12107



Autor Bc. Jakub Vontroba (jakubvontroba@gmail.com) je studentem prvního ročníku navazujícího magisterského studia oboru Národní hospodářství (Katedra národohospodářská) na Ekonomické fakultě Vysoké školy báňské - Technické univerzity v Ostravě (Faculty of Economics, Technical University of Ostrava), Sokolská třída 33, Ostrava 1, Česká republika.

Specifikace rozdílů v interakci managementu a zaměstnanců s přihlédnutím na genderové vztahy na pracovišti z pohledu psychologie práce

Marek Merhaut, Karel Chadt

Mezilidské vztahy na pracovišti jsou stále zajímavějším a více otevřeným tématem. Dobrá spolupráce s kolegy, podřízenými i nadřízenými může být příčinou nadstandardních pracovních výkonů, faktorem seberealizace, vytvářením dobrého pracovního klimatu, který ovlivňuje také úroveň poskytování služeb s dosahem do osobních životů, jež se tak stávají kvalitněji vnímanými. Naopak je-li spolupráce mezi lidmi špatná, ovlivňuje tento fakt fluktuaci, kvalitu práce a zaměstnání se tak často stává nutností, která zajišťuje pouze životní potřeby. Jak vidí svou vzájemnou spolupráci jednotlivci v kontextu pracovní pozice a pohlaví se snažíme definovat v tomto článku. Obecně se setkáváme s různými názory u žen působících v ženských kolektivech, mužů, kteří preferují někdy mužský, jindy naopak ženský kolektiv, nadřízených popisujících rozdílnost spolupráce s muži a ženami i podřízených preferujících vedení spíše jednoho z pohlaví.

Úvod

Péče věnovaná právě personální oblasti je jedním ze stěžejních úkolů každého provozu. Cílem každého personálního oddělení je získat co nej kvalifikovanější personál, jehož dalšími žádoucími vlastnostmi jsou spolehlivost, pracovitost, profesionalita, orientace na zákazníka, flexibilita, ale také loajalita a sdílení podnikové vize, kultury a mnohé další. Za pomoci znalostí psychologie a vlastních zkušeností se snaží management najít tu nejlepší cestu vedoucí nejen ke kvalitnímu personálu, ale také k vytvoření takového pracovního prostředí, které by bylo pro jednotlivé pracovní týmy vyhovující. Definujme stručně také pracovní prostředí. Všechny faktory pracovního prostředí mají vliv na zdraví a psychologický dopad na psychiku, pohodu a pracovní výkon osobnosti. Jsou to nejen podmínky materiální, jako např. architektonické řešení pracoviště či estetické řešení pracovního interiéru, ale i pracovní podmínky sociální, např. motivace nebo typ pracovní skupiny. Souhrnně tyto faktory nazýváme podnikovou kulturou.

Vztahy na pracovišti

Je zřejmé, že vztahy na pracovišti jsou jedním ze základních pilířů dobře odvedené práce. Vytvoření dobrého pracovního klimatu je někdy spontánní, když se náhodně sejdou takové osobnosti, které se dobře doplňují a vyhovují si, často jde ale o uměle vytvořené prostředí, které je tím nejlepším možným pro jednotlivé individuality tvořící pracovní tým.

Psychologie práce poskytuje poznatky z oblasti lidského chování, jednání, motivace. Člověk v pracovním prostředí je subjektem již dlouho zkoumaným. Zkoumá se jeho interakce s okolním prostředím, jeho působení v sociální skupině. Také problematika sociálních skupin, jejich členění a skupinové interakce, stejně jako skupino-

vá konformita, skupinová dynamika, to vše souvisí s problematikou funkčnosti pracovních týmů. Rozdíly ve schopnostech v souvislosti s pohlavím jsou již obecně známy. Využití silných stránek mužů a žen v pracovním procesu, využití preferencí spolupráce jednotlivých pohlaví jsou jednou z možných cest k efektivitě a úspěchu v rámci podnikání.

Gender problematika je aktuálním tématem několika posledních let. Gender je, definován terminologií společenských věd, sociálním konstruktem. Tím se myslí, že společnost vytvořila soubor očekávání a norem, které jsou jiné pro muže a jiné pro ženy a očekává se, že se příslušníci určitého genderu budou podle nich chovat. Jedním slovem lze společenská očekávání označit jako konvenci. Jestliže jedinec společenskou roli svým chováním nenaplní, je ne-normální, porušuje konvence a tím pádem bývá většinou považován za „divného“. Problém však spočívá v tom, že s rozvojem liberalizace a snižováním diskriminace mezi pohlavím se společenská realita proměňuje větší rychlostí, než jakou se mění konvence. Společnost si na nové trendy zvyká velmi pomalu. To je jedna z příčin, proč mají například ženy a další menší minimálně stejné problémy s přijetím např. do zaměstnání, jako měli před půl stoletím, přestože jsou zdánlivě chráněni (ať už zákonem nebo angažovaností neziskového sektoru) lépe.

Pojem gender se u nás se začal šířet používat v 90. letech minulého století. Gender je termín, který označuje rozdíly mezi muži a ženami, které jsou vytvořeny kulturně, na rozdíl od biologických rozdílů. Jestliže pohlavím (sex) rozumíme biologickou danost mužství a ženství, gender představuje sociální konstrukt, maskulinní či femininí chování vyvinuté v průběhu socializace. Společnost ve shodě s pohlavím předpokládá automaticky existenci dvou genderů, tedy mužského a ženského. Společnost a kultura prostřednictvím výchovy a socializace jako takové působí na muže a ženy odlišně. To vede k sociálně vytvoře-

ným rozdílům v chování, postojích a hodnotách mezi muži a ženami.

Psychologie práce

Vznik psychologie práce se datuje na přelom 19. a 20. století. Psychologie se začala zaměřovat na vzájemné rozdíly mezi lidmi a zkoumání podílů dědičnosti. V období 1. světové války se začaly uplatňovat testy (McCattell použil svůj první mentální test již v roce 1890), rozmach nastal především v Německu a USA v souvislosti s výběrem řidičů a pilotů. Začaly se používat skupinové testy inteligence Army Alfa se zaměřením na verbální a Army Beta na neverbální komunikaci, jejich autorem byl Alfred Binet. V souvislosti se vznikem psychologie práce se zmiňuje také psychotechnika, u jejíhož vzniku stojí německo-americký psycholog Hugo Münsterberg, který se zaměřoval na problémy monotónnosti práce, ztráty pozornosti a únavy. Tvrdil, že problémy v práci vznikají především obsazováním míst nekompetentními pracovníky. Z dalších zaměření se uvádí teorie lidských vztahů human-relation řešící mezilidské vztahy a pracovní klima, inženýrskou psychologii a ergonomii, pozornost se zde věnuje přízpůsobení techniky člověku a jeho schopnostem a psychologii organizace. „Ergonomie vznikla původně jako podoblast inženýrství, tehdy využívala poznatky psychofyziky a experimentální psychologie jako takové. První praktici pohybuji se na poli ergonomie proto byli především strojní inženýři, nikoli psychologové“ (Hayes, 2003).

Psychologie práce spadá do oblasti aplikované psychologie. Psychologové působící v této oblasti používají koncepty teorii a technik odvozených ze všech oblastí psychologie. Je tedy provázaná s fyziologickou psychologií, která se zabývá vztahem mezi rozumem a tělem, Kognitivní psychologií, která je zaměřena na poznávací funkce, na myšlenkové procesy, dále se Sociální psychologií, hodnotící myšlenky, chování

i emoce a Psychologií osobnosti zaměřenou na typicky lidskou tendenci chovat se, myslet a cítit určitým způsobem.

Nejprve byly hlavními tématy psychologie práce zvyšování produktivity, orientace na výkon a jednotliví pracovníci byli chápáni jako izolovaní jedinci. „*Dříve jednostranně individuálně-psychologický způsob myšlení, chápající člověka jako dalekosáhlé izolované individuum, se orientoval sociálněpsychologicky a objasňoval člověka jako sociální bytost a zdůrazňoval jeho členství v sociální pracovní skupině*“ (Zucha, 1993).

V posledních třiceti letech se hlavní zájem obrací spíše k problematice sociálních skupin a práci ve skupinách, respektive k péči o mezilidské vztahy v podniku. Psychologie práce se v posledních letech zaměřuje na formy uspořádání pracovišť (job enlargement), obohacování práce (job enrichment), rotaci pracovních úkolů (job rotation) a rozšiřování lidského akčního prostoru na pracovišti. Na přelomu třicátých a čtyřicátých let začíná intenzivní výzkum psychologie skupin. Zkoumá se skupinová dynamika a sociometrie. Kurt Lewin zahajuje experimentální výzkum skupin v podniku.

Zucha se věnuje také výsledkům výzkumu Eltona Maya, který je shrnuje následovně:

- člověk je v zásadě motivován svými sociálními potřebami a získává svoji identitu vztahy k ostatním lidem;
- v důsledku průmyslové revoluce a probíhající racionalizace práce ztratila svůj původní smysl. Tuto skutečnost se snaží kompenzovat člověk sociálními vztahy v podniku;
- skupina svým sociálním tlakem je větším motivátorem než stimuly a kontrola;
- člověk je ovlivnitelný vedením v míře, ve které mu vedení vychází vstříc v sociálních potřebách, respektive jak je dokáže uspokojit (Maya, 1993).

Tabulka č. 1: Rozdílnosti ve vnímání jednotlivých faktorů a kompetencí

	ženy	muži
Kolegové	57	53
Jistota	53	57
Změna a rozmanitost	45	43
Pracovní doba	37	22
Samostatnost	37	45
Plat	31	38
Šance na postup	22	27
Prestiž	15	13

Zdroj: Spolkový statistický úřad, 1989 (Karsten, 2006).

V souvislosti s nástupem humanistické psychologie je nutné v těchto souvislostech zmínit Maslowovu pyramidu potřeb, která je dodnes východiskem určení správné motivace v souvislosti s osobnostními rysy jednotlivých pracovníků. Klíčem ke správnému uchopení je přesná identifikace potřeb jednotlivých pracovníků a tímto směrem potom působit motivačně.

Ženy a muži v pracovním procesu z pohledu psychologie práce

Působení žen v pracovních skupinách, kde převažují ženy, může být doprovázeno předsudky a stereotypy. Zde definice obou termínů:

„*Předsudky jsou zvláštním druhem postoju a již slovo samo naznačuje, že jde o něco předem vytvořeného, převzatého. Slovo předsudek má pejorativní význam, protože je obvykle, ale nesprávně, spojováno s negativními a nesprávnými postoji, obvykle vůči určitým menšinám. Pojem předsudek prošel několika vývojovými fázemi: nejprve měl význam předčasného úsudku (dříve než se prozkoumá fakta), později získal tento pojem emocionální akcent přízně či nepřízně. Avšak předsudky mohou také souviset s atribucemi určitých vlastností určených jedincům, a to nejen negativních, ale i pozitivních*“ (Nakonečný, 2009).

Taktéž stereotypy jsou pokládány za důležitý aspekt sociální kognice, definují se „*jako skupinou sdílené implicitní teorie osobnosti o této nebo jiné skupině, které se týkají malých i velkých skupin. Tak se vytvářejí komplexní obrazy nejen toho druhého, ale i těch druhých, obrazy, které nejsou produktem vlastní zkušenosti, ale produktem příslušnosti k určité skupině, a který je tedy jako takový přebírán již hotový. V tomto smyslu je stereotyp druhem předsudku o určité sociální kategorii, předsudků obvykle pejorativních*“ (Nakonečný, 2009).

Již samotný fakt, že podkapitola v knize Psychologie práce od Johna Arnolda a kol. s názvem Ženy, je vedle podkapitol s názvy Lidé s handicapem a Etnické menšiny součástí kapitoly Specifické skupiny na pracovišti (Arnold a kol., 2007), vypovídá o pohledu jakým je nahlížena žena v pracovním prostředí. V Evropě tvoří ženy přibližně 41 % pracovních sil. V USA zastává vrcholové funkce 10 % žen, ve Velké Británii 4 %. Průměrný výdělek se u žen pohybuje v rozmezí 70–80 % oproti mužskému platu, přestože není možné tvrdit, že ženy jsou oproti mužům méně kvalifikované.

„*Všeobecně platí, že ženy jsou společenější, což je na rozdíl od individualistické orientace vhodnější pro týmovou práci a pro práci v místech, kde jsou vztahy a sociální vazby důležitější než pravidla a postupy. Velkou výhodou žen oproti mužům je schopnost multitaskingu - schopnost vykonávat více činností najednou nebo mezi nimi rychleji přepínat, a flexibilita. Muži jsou naopak více soustředění na jeden úkol*

a hůře přepínají mezi úkoly, pokud nejsou upozorněni dostatečně včas“ (Arnold a kol., 2007).

V souvislosti s pracovními kompetencemi s přihlédnutím k rozdílností mezi muži a ženami došlo k mnoha studiím. Některé rozdíly potvrzují, jiné popírají. Rozdílnost je například potvrzována v situacích, kdy se jednotlivci vyrovnávají se stresem. Zatímco ženy jej vyrovnávají tím, že o problému mluví, popisují své pocity a hledají tak cestu ven, muži stres vnímají jako problém, který je nutné řešit. „*Nejllepším řešením by mohla být střední cesta, tedy rozhovor s chápajícími kolegy*“ (Burke a McKeen in Arnold a kol., 2007).

Rozdílnost vnímání jakými se kariéra ženy liší od muže, je ten, že je pravděpodobně její přerušování kvůli mateřství, výchově dětí a také tím, že spolu s péčí o děti žena obvykle zastává také větší množství domácích prací. Z tohoto faktu vychází preference mužů jako vhodnějších z hlediska dlouhodobosti ve vztahu k budování kariéry. Ženy z tohoto pohledu jsou znevýhodněny z racionálního pohledu zaměstnavatele a jeho vynaložené energie, která se nevrátí ve formě pracovních úspěchů žen, ale bude spíše nevyužita kvůli mateřství a péči o rodinu.

Rozdílnosti ve vnímání jednotlivých faktorů a kompetencí je velmi podobná ať už sledujeme pohled muže, ženy, nadřazeného, podřízeného, vždy v pozadí figuruje reflexe pohlaví hodnoceného subjektu zcela automaticky i se všemi předsudky a stereotypy, které s sebou obě pohlaví nesou, a to především u soudů a úsudků spíše negativních. Jako negativum může být také vnímání tato automatická předsudečnost vůči jednotlivcům, kteří se ještě „*nestačili*“ projevít a ukázat své schopnosti nebo upozornit na jinou než automaticky očekávanou životní cestu. Každá mladá žena nemusí například automaticky směřovat k mateřství a sdělování tohoto faktu při ucházení se o práci může být vnímáno jako nevhodné, možná dokonce lehce ponižující.

Tabulka č. 1 poskytuje přehled toho, co je pro muže a ženy na pracovišti důležité, dle důležitosti řazené sestupně u jednotlivých faktorů dle pohlaví. Průzkum se prováděl na vzorku 100 zaměstnanců, zdrojem je Spolkový statistický úřad, 1989 (Karsten, 2006).

Nejvyšší důležitost připisují lidé kolegům a pocitu jistoty. Vzhledem k volbě kolegů jako důležitého faktoru ve vztahu k práci se opět vrací k problematice efektivní volby pracovních týmů a důležitosti spolupráce v souvislosti s genderovou problematikou. Větší důraz kladený na kooperaci lidského faktoru v zaměstnáních by v konečném důsledku zefektivnil práci, která by se stala prostorem nejen pro naplnění základních biologických potřeb, ale také pro seberealizaci a naplnění pocitu jistoty.

Mezi další rozdíly se může jmenovat u žen to, že jsou empatičtější a lépe dokážou vzájemně spolupracovat, dokážou lépe odhadnout druhé lidi, dále jsou lepší v prapovise a jazyce, lépe vnímají význam slov.

Jsou také bystřejší v testech. Jsou pečlivější a schopnější v jemných ručních pracích. Zvládají dělat více věcí najednou. Dokáží lépe investovat. Výnosy žen jsou v průměru o 1,4 procenta vyšší, než dosahují výnosy mužů. Mají lepší vyjadřovací schopnosti, jsou komunikativnější - hovoří o daném problému. Mají prvenství ve smyslu pořádku a snahy udržet ho.

Muži mají lepší matematické myšlení, ale už nejsou tak dobří v běžných výpočtech.

Mají lepší prostorovou orientaci a dokáží identifikovat tvary v prostoru. Rychleji analyzují komplexní data. Jsou více matematicky založeni. Jsou více samostatní - v rozhodování těžkých situacích, v domácích pracích. Jsou velkorysejší.

Genderová problematika jako sociální konstrukt

V souvislosti s genderovou problematikou se uvažují také dvě proti sobě stojící teorie, a to teorie biologické, které berou v úvahu možnost, že některé rozdíly mezi muži a ženami jsou vrozené, a teorie sociálního učení, které tvrdí, že odlišné chování mezi muži a ženami lze vysvětlit pomocí principů učení, například klasickým podmiňováním, operantním podmiňováním a napodobováním. Podmiňování lze definovat „jako paměťový mechanismus adaptivního modifikování reakcí, jinak zvaný učení“ (Greer, 2001, s. 417). Klasické podmiňování je druh učení, k němuž dochází tehdy, když se původně neutrální podmiňovaný podnět spojí s druhým, nepodmiňovaným podnětem. Klasické podmiňování se odehrává tehdy, když podmiňovaný podnět získá moc vyvolat reakci. K operantnímu podmiňování dochází, když se volní chování vytváří pomocí odměn a trestů. Podle teorie sociálního učení jsou chlapci a dívky celý svůj život za různé typy chování systematicky odměňováni a trestáni.

Již od dětství jsou chlapci a děvčata vystaveni genderové indoktrinaci, děti jsou více determinovány a socializovány podle sexuálních stereotypů než podle aspektů třídních a sociálních. Stereotyp je termín, který vymyslel žurnalista Walter Lippmann (2012, s. 201) a popisuje jím „zjednodušené vnímání obrazů sociálních skupin“. V současnosti chápe sociální psychologie stereotyp jako názor založený na pravděpodobnosti, kterou zastáváme o určitých skupinách lidí. Podle teorie utvrzování jsou chlapci a děvčata již od útlého dětství formovány k žádoucímu chování pomocí pochval a trestů. Souhlas je vyslovován s takovým typem chování, jaké je ve společnosti považováno za mužské nebo naopak ženské. Naopak projevy chování náležejí k opačnému pohlaví, jsou vnímány jako nepřiměřené a tedy sankcionované ať již v podobě kritiky nebo i trestů v jiné formě.

Karsten předkládá názor, že teorie utvrzování reflektuje tři základní teze:

1. Od chlapců a dívek se již v dětství očekává rozdílné chování

- správný kluk nepláče, brání se a snaží se prosazovat svá práva. U dívek se slzy tolerují, nemusí se bránit, vymezovat a potvrzovat vůči druhým, očekává se u nich chování poddajné, ústupnost a přizpůsobivost.

2. Rodiče a další blízké osoby se chovají jinak k chlapcům a jinak k děvčatům

- chlapci jsou pobízeni ke skrývání slabosti, chce se po nich, aby byli tvrdí k sobě i k jiným, aby se bránili a prosazovali svou vůli. Agresivní chování se jim trpí spíše než dívkám. Ty jsou naopak chváleny a odměňovány, když jsou hodné a poslušné. Mají se chovat slušně, spóřadně, být citlivé a přitulné.

3. Na chlapce i dívky působí v příslušném směru rozdílné chování blízkých osob

- chlapci a dívky se pomocí mechanismu imitace, identifikace učí vystupovat jako muži a ženy (Karsten, 2006).

Imitace a identifikace hrají zásadní roli v procesu osvojování si genderových rolí při pozorování a následném napodobování a zvnitřňováním si stejných způsobů chování jako vzory stejného pohlaví. Genderovou identitu si tak děti neosvojují mechanicky, ale prostřednictvím těchto mechanismů. Nejčastěji bývají těmito vzory rodiče, kterým se chce dítě zpravidla podobat, a to ho motivuje k projevům podobného chování. Dítě se zařazuje do stejného genderu a tím iniciuje určité mechanismy chování, nejprve nevědomě, později vědomě. „*Jak imitace, tak identifikace označují tendenci jedince reprodukovat aktivity, postoje a emocionální reakce, které vykazuje skutečný nebo symbolický model*“ (Oakleyová, 2006).

Také ve školách může být pozorováno, jak jsou děti povzbuzováni k hraní si s pohlavně typickými hračkami a většinou také ve společnosti dětí stejného pohlaví. I v těchto pedagogických zařízeních se pokračuje v pozitivním utvrzování žádoucího způsobu chování odpovídajícího společenským normám. „*Jedním z faktorů, který může zesílit vlivy vrstevníků, je dětská pohlavní segregace. Již ve třetím roce života komunikují chlapci a děvčata stále více pouze s příslušníky stejného pohlaví. Ačkoli pohlavní segregace vzniká zhruba tehdy, když jsou děti poprvé schopny označovat na základě genderu, důkazy vztahu příčin a důsledků mezi genderovým označováním a pohlavní segregací jsou sporné. Schopnost značit gender může nicméně pohlavní segregaci posílit, protože potom si chlapci a děvčata vytvoří takový druh mentality, kterým se oddělí na základě genderu na my versus oni*“ (Lippa, 2009). Také například knihy, které děti dostávají, jsou plné kulturních stereotypů a četba samotná je vlivným zdrojem informací evokující konkrétní myšlenkové pochody. Toto zmiňuje také Jandourek (2009). „*Děti nejsou obklopeny pouze rodičovskými vzory, ale identifikují se i s obrazy, které vidí v televizi, kině, lite-*

ratuře. Takovým vzorem může být hrdina akčního filmu, komiksová postava nebo rockový zpěvák. Již pohádky mají jasné rozdělení rolí, protože muži v nich vystupují většinou jako aktivní“.

V televizi jsou muži zobrazováni především jako ti, kdo jsou schopni řešit problémy. Jsou zobrazováni v nejrůznějších zaměstnáních. Jsou často prezentováni jako hrdinové. Ženské postavy naopak znázorňovány jako ženy v domácnosti, sekretářky, pečovatelky. I když do tohoto výčtu zahrneme vážnější polohy, jako jsou policistka, doktorka nebo právnička jsou tyto často sexualizovány. V televizi jsou ženy častěji než muži rozděleny do dvou kategorií, buď jsou mladé, sexy a atraktivní nebo starší, asexuální a komické. Průzkum týkající se působení mužů a žen v reklamách ukázal, že muži zde převážně vystupují jako vůdčí postavy, ženy převážně jako uživatelky konkrétních produktů.

I sebepojetí mužů a žen odpovídá přepokládaným vlastnostem specifickým pro určité pohlaví. Muži sami sobě přisuzují vlastnosti jako: důvěra v budoucnost, vyrovnanost, sebevědomí, vůle k sebeprosazení, podnikavost, pohotovost, menší náchylnost k tělesným potížím, psychosomatickým poruchám a trémě. Ženy samy sebe vnímají převážně jako: zdrženlivé, nesmělé, za určitých okolností nevládné, s nižším sebevědomím, klesáním na mysli, náchylnější k tělesným potížím a psychosomatickým poruchám.

V souvislosti s oblastí problematiky gender jsou zmíněny také pojmy jako biologický determinismus, kde teoretici lidské přirozenosti dokazují, „*že rozdílné role mužů a žen jsou přirozené a jsou tedy determinovány vrozenými biologickými vlastnostmi. Podle nich je tato přirozenost realitou nevyhnutelnou či nezměnitelnou nebo dokonce žádoucí. Přirozenou úlohou ženy je rodit děti a pečovat o ně, starat se o rodinný krb, muži - otci je z tohoto zorného úhlu vymezena role ochránce a živitele*“ (Maříková, 1999).

Základní aspekty současných genderových rolí

Teorie sociálních rolí popisuje tři základní aspekty současných genderových rolí:

- ženy častěji pracují v domácnosti a muži jsou živiteli rodiny;
- ženy většinou pracují v jiných zaměstnáních než muži;
- ženy mají většinou nižší status než muži.

Každý z těchto aspektů genderových rolí výrazně přispívá k genderovým stereotypům a genderovým rozdílným v chování. Podle Kellera jsou role (2001) „*sociálně specifikované instituce, jsou to ustanovené způsoby jednání očekávané od držitelů určitých pozic*“. Dle rozlišení rolí na role připsané, získané a nucené jde o roli připsanou (stejně jako např. věk, národnost, zděděný maje-

tek). Kersten (2006) tvrdí, že pojmu role se v souvislosti s genderovou problematikou dá rozumět jako „souboru směrnic, předpisů a pravidel chování, určující pohlavně specifické chování osobností“. Hlavní význam pojetí gender z perspektivy vztahu biologické determinace vůči specifikaci korespondující sociální role shrnuje Oekleyová (2006) jako univerzální a jasné dělítko, které tvoří biologické pohlaví a na jeho základě jsou založeny všechny ostatní odlišnosti. „Při rozhodování, které aktivity padnou na kterou stranu dělicí čáry, je důležitým faktorem kultura. Výchova v raném dětství, vzdělání a v zaměstnání nutí ženy a muže do rozdílných pozic. Není tedy divu, že na konci tohoto procesu mohou považovat své striktně vymezené role za předem dané na základě nějakého obecného zákona, přestože ve skutečnosti nejsou biologické rozdíly mezi muži a ženami ani tak velké, ani neměnné, jak mnozí z nás předpokládají, a přestože se v jiných kulturách vytvořily role ženy a muže úplně odlišné a že připadají těmto společnostem stejně přirozené jako nám role naše“ (Oekleyová, 2006).

Historie zaměstnanosti zohledňující aspekt gender v České republice

V Čechách a na Moravě se hnutí za práva žen začalo vědomě prosazovat v 19. století. Mezi významné osobnosti rané fáze feminismu patřila M. D. Rettigová, která nebyla pouze autorkou známé kuchařské knihy, ale také organizátorkou akcí pro ženy a dívky, pro něž psala i různé příručky. Dalšími významnými osobnostmi byli již zmíněný T. G. Masaryk, Vojta Náprstek, Karolína Světlá či Eliška Krásnohorská, kteří se zasloužili o založení řady institucí významných pro emancipaci žen v českých zemích. Náprstek se Světlou založili Americký klub dam, sama Světlá pak Ženský výrobní spolek a E. Krásnohorská stála u zrodu prvního dívčího gymnázia Minerva (1890).

Nejvýznamnější postavou předválečného období zabývající se problematikou prosazení žen ve společnosti byla Františka Plamínková. Zaujaly ji metody anglických radikálních sufražetek, především masové demonstrace či to, že se nechávaly záměrně věznit. Výbor organizoval různé petiční akce či apeloval na poslance (1907), aby do opravy volebního zákona pro český sněm zahrnuli také volební právo žen. Velký význam práce Františky Plamínkové pak také spočívá v tom, že spolu s ostatními československými ženami a Klubem připravovala cestu k zavedení § 106 Ústavy Československé republiky z roku 1920, kde bylo zakotveno, že „výsady rodu, pohlaví a zaměstnání se neuznávají“. V roce 1923 pak založila Plamínková Ženskou národní radu (ŽNR), která měla dohlížet na dodržování rovnoprávnosti v praxi. V rámci ŽNR pracovala ve výboru na obranu práva na volbu práce a dále se angažovala v boji za zohlednění práv žen v občanském zákoníku. Plamínková se stala

členkou několika mezinárodních ženských organizací, kde upozorňovala na nebezpečí totalitárních režimů. V roce 1925 byla zvolena za Čs. stranu národně socialistickou do Senátu. Zabývala se především sociální politikou - usilovala o lepší bytové podmínky, kvalitnější sociální péči o ženu a dítě a podobně. V době represí proti antifašistickému odboji po atentátu na Heydricha ji zatklo gestapo a po krátkém věznění v Terezíně nacisté Plamínkovou popravili.

Před druhou světovou válkou dosahovala míra zaměstnanosti u žen necelou třetinu pracujících. Významným pro ženy v České republice se zaměstnání stává v 50. letech 20. století. Od roku 1948 byla zdůrazňována idea plné zaměstnanosti a s ním podpora hromadného vstupu žen do placeného zaměstnání. Šlo o komunistické pojetí emancipace žen, které ovšem na druhou stranu neřešilo vztah mužů k práci neplacené (v domácnosti a při péči o děti), a tak nešlo dosáhnout vyváženého vztahu. V tomto období šlo především o rozvoj ekonomiky v souvislosti s průmyslovou výrobou a těžkým průmyslem. Ženy tedy působily především v oblasti průmyslu nebo v zemědělství a službách. V tomto období ženy zastávaly především nekvalifikovanou práci za nízké mzdy. Příčinou toho bylo nízké vzdělání, a to až u 80 % žen, ale také vysoká nabídka nízkokvalifikované práce. V tomto období také nastává zesilování feminizace v oblastech zdravotnictví a vzdělávání. Od roku 1962 nastává zákonná povinnost všech pracovat a kriminalizace pokusů o vyvážení se z této povinnosti.

„Výrazným faktorem, který ovlivňuje pracovní dráhy žen starších věkových kohort je rané mateřství. Oproti ženám, které začínají pracovní dráhu v 90. letech 20. století nebo až po roce 2000, je pro starší věkové kohorty typická časná fertilita, zpravidla v období od jednoho do čtyř let po nástupu do prvního zaměstnání nebo již během studia na vysoké škole“ (Křížková, 1999). Manželství a rodičovství bylo automatickou součástí života tehdejší společnosti. Sňatek byl žádoucí také z hlediska stabilního společenského statusu, který tímto ženy získávaly. Toto potvrzují data z období před rokem 1989, kdy byl průměrný věk žen vstupujících do prvního manželství 21 let. Před dosažením padesáti let bylo 95 % žen minimálně jednou vdaných. „Raná sňatečnost byla dána omezením dalších životních alternativ (cestování, budování kariéry, další studium), stejně jako systémem sociálně řízeného přidělování zaměstnání a řízené bytové politiky zvýhodňující rodiny s malými dětmi. V neposlední řadě představovala rodina jediný prostor bez přímé kontroly státního aparátu“ (Křížková, 1999).

Reflexe současné situace na genderovou problematiku z pohledu psychologie práce

Ačkoliv současná společnost je oficiálně společností otevřenou, to znamená tako-

vou, která zajišťuje rovnost možností jak mužům, tak i ženám, skutečná situace je jiná. Tato formální, legislativně zaštiťovaná rovnost je realitě vzdálená a neznamená rovné příležitosti v neformálních sociálních vztazích a pracovním systému. Rovnost mužů a žen na trhu práce je spíše abstrakcí. Stereotyp zaměstnané ženy je vždy spojován s rodinnými rolami ženy (manželka, matka, osoba starající se o své blízké), stereotyp muže je oproti tomu „čistý nepopsaný list papíru“. Ve většině zemí se zaměstnanost žen zaměřuje spíše na sekundární trh práce, pro který tyto vytvářejí jakousi zásobárnu, ze které se dá čerpat. Primární trh práce je pro ně většinou jen těžko dostupný.

Celkově muži obsazují profese s vysokou prestiží, vysokou odborností i vysokým příjmem, a to platí v celém industriálním světě. „Genderově nerovnosti resp. diskriminaci na trhu práce můžeme v zásadě rozlišit na genderovou segregaci a mzdové nerovnosti. Genderová segregace trhu práce způsobuje, že ženy a muži pracují v různých zaměstnáních, sektorech, pozicích nebo za různých smluvních a pracovních podmínek, tyto rozdílnosti mají genderový význam a takřka vždy je jejich důsledkem genderová nerovnost. Segregace zaměstnání má téměř vždy negativní dopad na ženy a na efektivitu fungování trhu práce jako celku“ (Křížková, 1999).

Ve vyspělých demokratických zemích je díky rozvinuté antidiskriminační legislativě rozdíl v odměňování takřka nulový. V České republice ale stále jde o určitý problém. Stále zde existují rozdíly v odměňování za stejnou práci jako důsledek genderové segregace. Mzdy se liší v oborech silně feminizovaných a v těch, kde převládají naopak muži. Mzdové ohodnocení je různé u práce stejné hodnoty. Nižší hodnota je přisuzována práci ženské a niž je také hodnocena pracovní síla žen, což má za následek nižší hodnocení celého oboru. Spolek segregace a mzdové diskriminace je neoddělitelný. Důsledky těchto spojených problematik jsou velmi závažné. Mohou být pozorovány v podobě nižší životní úrovně některých žen oproti mužům. Jako pokusy o řešení této situace se mohou vnímat zavedení nejrůznějších kvót, jejichž cílem je zdostupnit ženám i takové pozice, které jsou z nejrůznějších důvodů obsazované především muži (např. v politice). Hovoříme potom o afirmativní akci, neboli pozitivní diskriminaci, která se pokouší odstranit diskriminaci žen v různých zaměstnáních. Přesto je ale současná situace taková, že český trh práce je silně genderován - dělen podle genderu a nerovnosti i diskriminace z tohoto vycházející jsou dokonce do určité míry institucionalizovány. Hlavním projevem je to, že proces hledání a nacházení uplatnění na trhu práce, ale také přijímání a povyšování je založeno na diskriminaci žen s malými dětmi a tento fakt je přijímán všemi zúčastněnými jako běžný postup. „To způsobuje mnoho faktorů, ve kterých se spojuje jak silně genderově stereotypizované veřejné mínění,

tak i familialistické nastavení rodinné politiky (dlouhé přerušení pracovní dráhy rodičovskou, kterou využívají téměř výhradně ženy, jako norma) a nízká či neexistující podpora institucí, které by umožnili kombinovat péči o malé děti se zaměstnáním (zařízení péče o děti od nejútlejšího věku, nejen od tří let, flexibilní a zkrácené úvazky na trhu práce) (Křížková, 1999, s. 116).

Genderová segregace má také vliv na volbu typů zaměstnání jednotlivými ženami. Jejich rozhodování je ovlivněno stereotypy o „genderově vhodné“ volbě zaměstnání. Analýza vstupů mladých žen na trh práce v České republice potvrzuje vliv dominující genderové normy na volbu jejich prvního zaměstnání. Sledují se zde dva aspekty. Prvním je upřednostnění typicky ženských zaměstnání a pozic, které příliš nereflektují na vlastní profesní dráhu a tužby žen.

Druhým aspektem je zohlednění budoucího mateřství a jeho koordinaci s vybranou profesí. Mateřství může být také vnímáno jako faktor diskriminace. Pro mnohé matky bývá dobrým řešením možnost práce na částečný úvazek, přičemž takového možnosti na českém pracovním trhu příliš není, za což jsou zaměstnavatelé kritizováni. Popularita těchto úvazků pramení z ideální možnosti koordinace placené práce a rodičovských povinností. Důvodem nedostatečnosti pracovních míst na zkrácený úvazek může být preference takových zaměstnanců, kteří jsou ochotni vysokého pracovního nasazení, které je vnímáno také jako loajalita k zaměstnavateli.

„Zaměstnavatelé se snaží vyvarovat se zaměstnávání žen, u kterých mateřství očekávají, protože z ekonomického hlediska mají poměrně vysokou jistotu, že tuto zaměstnankyni ztratí na velmi dlouhou dobu, jakmile se stane matkou. Stejně často se ženy ať již přímo nebo zprostředkovaně setkávají s tím, že zaměstnavatelé se brání zaměstnávat ženy s malými dětmi, protože u nich očekávají absenci v době nemoci dětí, nebo u nich očekávají snížený výkon, protože je vidí primárně jako pečovatelky, které věnují velkou část své energie organizaci domácnosti a péči o děti“ (Křížková, 1999).

Do seznamu nejčastějších předpokladů vůči ženám, které se ucházejí o práci a které u případného pracovního pohovoru musí často vyvracet, patří:

- byla dlouho doma a ztratila část své kvalifikace;
- není časově flexibilní, bude odmítat přesčas a nebude chtít jezdit na služební cesty;
- podstatnou část pracovní doby bude trávit na „ošetřovance“;
- nebude se na práci soustředit tolik jako muž, protože bude pořád myslet na dítě a na to, co uvaří k večeři (Marksová-Tominová, 2009).

Přičemž statistiky z posledních deseti let dokazují trvalý pokles takového podílu žen, které by si jako svou životní cestu zvolily pouze péči o rodinu. Většina současných

žen chce mít jak zaměstnání, tak i rodinu a děti.

Jako diskriminace může být vnímáno také zneužití práce žen nastavením nevýhodných pracovních podmínek. Za ty můžeme považovat různé typy pracovních smluv, již zmiňované mzdové podmínky, rozložení pracovní doby, místo výkonu práce, pracovní benefity apod. Zkušenosti s takovýmto diskriminačním jednáním mají především ženy mladé (bez pracovních zkušeností) a ženy s nízkou kvalifikací. Těch se týká také nedostatečný přehled v systému sociálního státu, nevědí, co si mohou nárokovat, kdy a o č zřídat. Chybí jim často základní znalost pracovního práva.

Zmínit se zde musí i nelehká pozice, kterou mají ženy v pracovních vztazích jako nadřízené. Muži se většinou necítí dobře, je-li jejich nadřízenou žena a také ženy akceptují jako nadřízeného raději muže. Důvodem může být závist nebo averze proti ženám na vedoucích pozicích. V českém prostředí jsou případy takovéto vertikální mobility spíše vzácné. Ženy to mají na vedoucích pozicích těžší než muži a existuje také více způsobů jak zpochybnit jejich kompetentnost, autoritu. Ženy, které dlouhodobě zvládají působení na vyšším postu, jsou většinou silné osobnosti (Čermáková, 1999).

Závěr

Personalistika v souvislosti se správným sestavením pracovních týmů stejně jako management lidských zdrojů hraje v efektivním řízení zaměstnanců stěžejní roli. Proto všechny poznatky, které vedou k lepšímu porozumění lidských osobností v kontextu účinné spolupráce, mají velký význam jako výchozí poznatky pro aplikaci nejrůznějších řešení, firemních nastavení a úprav. Zaměstnání ve službách jsou charakteristické poskytováním služeb klientům a jde tedy především o klientský servis jako faktor úspěchu. Toho lze dosahovat lépe v podmínkách příjemné nebo alespoň dobré pracovní atmosféry. K vytvoření dobrého pracovního klimatu je třeba především dobrých pracovních vztahů, čehož důsledkem mohou být také sekundární faktory jako snížení fluktuace a zvýšení pracovního výkonu, žádané výsledky v rámci pracovních právních procesů.

Psychologie práce poskytuje základy tohoto výzkumu, který se zaměřil na specifické rozdíly v interakci zaměstnanců hotelového provozu s přihlédnutím k pohlavním rozdílům, tedy gender. Muži a ženy jsou, se svými významnými znaky, hlavními subjekty tohoto článku, který se snažil uchopit tyto rozdílnosti cílenými otázkami na obě pohlaví, směřující stejným i opačným směrem. Utvrdí se v již zjištěných skutečnostech, například, že ženy jsou komunikačně zdatnější než muži, naopak muži jsou vnímáni jako méně ovlivnitelní, tedy objektivnější, ale také objevuje některé nové jako například to, že neefektivnější se zdá být spolupráce mužů se ženami pro vzájemné doplnění silných a slabších stránek typických pro jednotlivá pohlaví.

Úvodní část předloženého článku nastínila obecný pohled na působení žen a mužů v oblasti služeb. Od psychologických poznatků, vztahujících se k tématu předemného článku, přes popis pracovního prostředí ve službách po definici termínu gender, včetně historických konotací a vývoje postavení žen v pracovním procesu.

Lidský faktor je tou nejproblematictější oblastí z hlediska firemního řízení. Nové poznatky jsou žádoucí z prostředí podřízených pracovníků nebo preference spolupráce s určitým pohlavím. Na základě těchto znalostí lze sestavit efektivnější pracovní týmy, jejichž efektivnost nazýváme na cíleně vybudované prostředí, tedy základem je personální oddělení a manažeři. Co nejpřesnější poznatky jsou základ zlepšení. Jde o neustálé směřování k nedosažitelnému dokonalému stavu s cílem se této až abstraktní dokonalosti co nejvíce přiblížit. Ideální pracovní tým je něčím velmi výjimečným, ale přesto je v zájmu managementu a majitelů společností, pokusit se o jeho sestavení a nelze-li to realizovat spojením ideálně se k sobě hodících osobností, lze se pokusit o úpravu okolního prostředí ať už z pohledu ergonomie nebo firemních nastavení a pravidel zohledňující například právě aspekty gender.

Použitá literatura

- ARNOLD, J. a kol., 2007. *Psychologie práce*. Brno, Computer Press, a. s., 629 s. ISBN 978-80-251-1518-3
- BĚLOHLÁVEK, F., 2010. *15 typů lidí - jak s nimi jednat, jak je vést a motivovat*. Praha, Grada Publishing, 128 s. ISBN 978-80-247-3001-1
- BOROŠ, J., 2002. *Úvod do psychologie*. Trenčín, IRIS, 305 s. ISBN 80-89018-35-1
- BURKE, P. - MCKEEN, J., 2005. *Popular Science*. Charleston, Forgotten Books, 636 s. ISBN 97-813-302-959-22
- FARKOVÁ, M., 2006. *Vybrané kapitoly z psychologie*. Praha, Vysoká škola J. A. Komenského, 325 s. ISBN 80-86723-22-4
- GREER, G., 2001. *Eunuška*. Praha, One Woman Press, 410 s. ISBN 80-86356-03-5
- HAYES, N., 2003. *Aplikovaná psychologie*. Praha, Portál, 220 s. ISBN 80-7178-807-4
- HEJDUKOVÁ, J. - ŠMEJCOVÁ, M., 2005. *Moderní personalistika v soudobém hotelnictví*. Praha, Vysoká škola hotelová, 140 s. ISBN 80-86578-44-5
- HELLER, B., 1998. *Managing Teams*. London, Dorling Kindersley, 72 s. ISBN 0-7513-0513-6
- JAKUBÍKOVÁ, D., 2009. *Marketing v cestovním ruchu*. Praha, Grada Publishing, 288 s. ISBN 978-80-247-3247-3
- JANDOUREK, J., 2003. *Úvod do sociologie*. Praha, Portál, 230 s. ISBN 80-7178-749-3
- KARSTEN, H., 2006. *Ženy-muži*. Praha, Portál, Praha, 184 s. ISBN 80-7367-145-X
- KATRŇÁK, T., 2005. *Třídní analýza a sociální mobilita*. Brno, Centrum pro studium demokracie a kultury, 212 s. ISBN 8-7325-067-5
- KELLER, J., 2001. *Úvod do sociologie*. Praha, Sociologické nakladatelství Slon, 204 s., ISBN 80-85850-25-7
- KOUBEK, J., 2002. *Řízení lidských zdrojů*. Praha, Management Press, 399 s. ISBN 80-7261-033-3
- KŘÍŽKOVÁ, A. a kol., 2011. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha, Sociologické nakladatelství Slon, 258 s. ISBN 978-80-7419-054-4
- LASSWELL, H., 1976. *Power and Personality*. Westport, Greenwood Press, 269 s. ISBN 3-593-35324-5
- LIPPA, R., 2009. *Pohlaví - příroda a výchova*. Praha, Academia, 432 s. ISBN 978-80-200-1719-2
- LIPPMANN, W., 2012. *Public Opinion*. Norwich, Berrams, 286 s. ISBN 161-427-23-01

MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M., 2009. *Rodina a práce*. Praha, Portál, 112 s. ISBN 978-80-7367-615-5
 NAKONEČNÝ, M., 2009. *Sociální psychologie*. Praha, Academia, 498 s. ISBN 978-80-200-1679-9
 OAKLEYOVÁ, A., 2000. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha, Portál, 289 s. ISBN 80-7178-403-6
 ROBBIN, S., 2005. *Fundamentals of Management*. New Jersey, Pearson Education, 521 s. ISBN 013-196871-8
 SPÁČIL, A., 2003. *Péče o zákazníky*. Praha, Grada Publishing a.s., Praha, 116 s. ISBN 80-247-0514-1

VYBÍRAL, Z., 2000. *Psychologie lidské komunikace*. Praha, Portál, 264 s. ISBN 80-7178-291-2
 ZUCHA, R., 1993. *Praktická příručka manažera - nové metody a pohledy ve světovém kontextu*. Praha, Management Press, 190 s. ISBN 80-85603-32-2

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.

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

Přestupky na úseku zaměstnanosti

Olga Bičáková

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zakotvuje povinnosti fyzickým osobám, právnickým osobám, podnikajícím fyzickým osobám, zaměstnavatelům a poskytovatelům zdravotních služeb. V případě porušení těchto povinností stanoví negativní následek v podobě sankce, kterou je vždy pokuta. Citovaný zákon upravuje v § 139 a 140 skutkové podstaty přestupků a zároveň stanoví výši pokut, kterou lze uložit za jejich porušení. Přestupky podle zákona o zaměstnanosti projednávají Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektoráty inspekce práce.

Zákon o zaměstnanosti stanoví zejména pro zaměstnavatele a podnikatele řadu povinností, jejichž dobrá znalost je významnou prevencí před jejich porušováním, proto cílem tohoto článku je napomoci k lepší orientaci zaměstnavatelů a podnikatelů v této oblasti.

Rovné zacházení a zákaz diskriminace

Zákon o zaměstnanosti stanoví, že fyzická osoba, právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona, **za což lze uložit pokutu do 1 000 000 Kč.**

Zákon o zaměstnanosti zakotvuje zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání, ve které se stanoví, že účastníci právních vztahů podle tohoto zákona, tj. Ministerstvo práce a sociálních věcí, Úřad práce, zaměstnavatelé a právnické a fyzické osoby a další subjekty podle zvláštních předpisů vykonávající činnosti podle tohoto zákona jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. A současně zakazuje při uplatňování práva na zaměstnání jakoukoliv diskriminaci s odkazem na antidiskriminační zákon (zákon č. 198/2009 Sb.). Zákon o zaměstnanosti výslovně zakazuje účastníkům právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter, nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy, nebo odporují dobrým mravům. Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filosofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyža-

dování v souladu se zvláštním právním předpisem, dále informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinnosti zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje a hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání. Zákon o zaměstnanosti zároveň stanoví, že za zprostředkování zaměstnání se nepovažuje zveřejňování nabídek zaměstnání sdělovacími prostředky nebo prostřednictvím elektronických médií v případech, kdy není prováděna přímá zprostředkovatelská činnost mezi zaměstnavateli a fyzickými osobami, které se o práci ucházejí. V kontextu s dalšími ustanoveními zákona, které uvádí, že účastníkům právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona je zakázáno činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter, lze vyvodit závěr, že i za inzerci, která má diskriminační charakter, lze uložit pokutu, i když se nejedná o zprostředkování zaměstnání ve smyslu tohoto zákona.

Zprostředkování zaměstnání bez povolení nebo porušení zákona o zaměstnanosti při zprostředkování zaměstnání jiným způsobem nebo zprostředkování zaměstnání proti dobrým mravům

Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že zprostředkuje zaměstnání bez povolení a právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba se přestupku dopustí tím, že zprostředkuje zaměstnání bez povolení nebo jiným způsobem poruší při zprostředkování zaměstnání zákon o zaměstnanosti nebo dobré mravy, **za což jim lze uložit pokutu do 2 000 000 Kč.**

Podle zákona o zaměstnanosti zaměstnání zprostředkovávají za podmínek stanovených tímto zákonem právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání (dále jen „agentury práce“).

Zprostředkováním zaměstnání se rozumí:

- vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
- zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen „uživatel“),
- poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

Zprostředkováním zaměstnání agenturou práce podle písm. b) se rozumí uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce u uživatele. Agentura práce může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce pro uživatele jen na základě písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené s uživatelem podle zvláštního právního předpisu.

Agentury práce mohou zprostředkovatelskou činnost podle písm. a) a c) vykonávat i na základě dohody s úřadem práce (§ 119a Sdílené zprostředkování zaměstnání).

Podmínky pro zprostředkování zaměstnání agenturami práce upravuje hlava IV (ustanovení § 58–66) zákona o zaměstnanosti. Povolení ke zprostředkování zaměstnání vydává generální ředitelství Úřadu práce na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby. Agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání na území

České republiky nebo z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky. Zprostředkování zaměstnání mohou agentury práce provádět bezplatně nebo za úhradu, včetně úhrady, při které je dosahován zisk. Při zprostředkování zaměstnání za úhradu nemůže být od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováno, požadována úhrada. Ve prospěch agentury práce nebo uživatele jsou při zprostředkování zaměstnání za úhradu rovněž zakázány jakékoliv srážky ze mzdy nebo z jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci.

Výkon nelegální práce

Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že vykonává nelegální práci, **za což jí lze uložit pokutu do 100 000 Kč.**

Pro účely zákona o zaměstnanosti se rozumí nelegální práci:

1. závislá práce vykonávaná fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah,
2. práce vykonávaná cizincem v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu se zaměstnaneckou kartou, kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartou vydanými podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky nebo bez některé z těchto karet; to neplatí v případě výkonu jiné práce podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, nebo
3. práce vykonávaná cizincem pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného oprávnění k pobytu na území České republiky, je-li podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky vyžadováno.

Umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 1 nebo 2

Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 1 nebo 2, **za což jí lze uložit pokutu do 5 000 000 Kč.**

Právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba se přestupku dopustí tím, že umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 1 nebo 2, **za což jim lze uložit pokutu do 10 000 000 Kč, nejméně však ve výši 50 000 Kč.**

Umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3

Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3, **za což jí lze uložit pokutu do 5 000 000 Kč.**

Právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba se přestupku dopustí tím, že umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3, **za což jim lze uložit pokutu do 10 000 000 Kč, nejméně však ve výši 50 000 Kč.**

Nesplnění oznamovací povinnosti podle § 87

Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že nesplní oznamovací povinnost podle § 87, **za který jí lze uložit pokutu do 100 000 Kč.**

Zákon o zaměstnanosti stanoví, že zaměstnavatel je povinen vést evidenci občanů Evropské unie, jejich rodinných příslušníků a rodinných příslušníků občana České republiky uvedených v § 3 odst. 3 a evidenci cizinců, které zaměstnává. Stejnou povinnost má právnická nebo fyzická osoba, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě byly osoby uvedené v § 87 odst. 1 vyslány na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy.

Nastoupí-li do zaměstnání občan Evropské unie, jeho rodinný příslušník, rodinný příslušník občana České republiky uvedený v § 3 odst. 3, cizinec uvedený v § 98 písm. a) až e) a j) až s) a v § 98a, u kterého se nevyžaduje povolení k zaměstnání, nebo cizinec, u kterého se vyžaduje povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta, jsou zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě byly tyto osoby vyslány na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy, povinni o této skutečnosti písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce, a to nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce. Obdobná povinnost se vztahuje na případy, kdy za trvání zaměstnání nastane skutečnost, na jejímž základě již cizinec povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu, kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartu nepotřebuje, s tím, že tato informační povinnost musí být splněna nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy nastala skutečnost, na jejímž základě se povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta nevyžaduje. Písemná informace obsahuje údaje vedené v evidenci, kterou je zaměstnavatel povinen vést podle § 102 odst. 2. Každou změnu těchto údajů je zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě byly tyto osoby vyslány na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy, povinná nahlásit nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy změna nastala nebo kdy se o ní dověděla.

Osoba, která se zdržuje na pracovišti kontrolované osoby a koná práci, neprokáže svou totožnost podle § 132

Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že jako osoba, která se zdržuje na pracovišti kontrolované osoby a koná práci, neprokáže svou totožnost podle § 132, **za který jí může být uložena pokuta do 200 000 Kč.**

Zákon o zaměstnanosti stanoví povinnost fyzické osoby, která se zdržuje na pracovišti kontrolované osoby a koná práci, prokázat orgánu kontroly svou totožnost občanským průkazem nebo cestovním dokladem.

Nedoložení ve stanovené lhůtě ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání generálnímu ředitelství Úřadu práce doklad o sjednání pojištění podle § 58a odst. 2

Fyzická osoba a právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že nedoloží ve stanovené lhůtě ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání generálnímu ředitelství Úřadu práce doklad o sjednání pojištění podle § 58a odst. 2, **za který jim může být uložena pokuta do 20 000 Kč.**

Zákon o zaměstnanosti stanoví povinnost agentury práce, které bylo uděleno povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b), sjednat pojištění záruky pro případ svého úpadku, na základě něhož vzniká dočasně přidělenému zaměstnanci právo na plnění v případě, kdy mu agentura práce z důvodu svého úpadku nevyplatila mzdu. Agentura práce je povinná sjednat toto pojištění ve výši zajišťující výplatu mzdy nejméně do výše trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku všech svých zaměstnanců, které dočasně přiděluje nebo které bude dočasně přidělovat k výkonu práce u uživatele. Sjednaní pojištění je agentura práce povinná doložit generálnímu ředitelství Úřadu práce do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Zastřené zprostředkování zaměstnání podle § 5 písm. g)

Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že zastřené zprostředkovává zaměstnání podle § 5 písm. g), **za který jí může být uložena pokuta do 5 000 000 Kč.**

Právnická nebo podnikající fyzická osoba se přestupku dopustí tím, že zastřené zprostředkovává zaměstnání podle § 5 písm. g), **za který jim může být uložena pokuta do 10 000 000 Kč.**

Zákon o zaměstnanosti stanoví, že pro účely tohoto zákona se zastřeným zprostředkováním zaměstnání rozumí činnost právnické osoby nebo fyzické osoby, spočívající v pronájmu pracovní síly jiné právnické osobě nebo fyzické osobě, aniž by byly dodrženy podmínky pro zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b), ve kterém zákon o zaměstnanosti stanoví, že zprostředkováním zaměstnání se rozumí mj. zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen „uživatel“).

Nevedení evidence zaměstnávaných osob se zdravotním postižením nebo evidence

pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením

Fyzická osoba a právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že jako zaměstnavatel v rozporu s § 80 nevede evidenci zaměstnáváných osob se zdravotním postižením nebo evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením, **za který jim může být uložena pokuta do 1 000 000 Kč.**

Zákon o zaměstnanosti stanoví, že zaměstnavatelé jsou povinni vést evidenci zaměstnáváných osob se zdravotním postižením, která obsahuje údaje o důvodu, na základě kterého byla osoba uznána osobou se zdravotním postižením a evidenci pracovních míst vyhrazených pro tyto osoby.

Nesplnění povinnosti zaměstnat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu stanovenou v § 81

Fyzická osoba a právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že jako zaměstnavatel nesplní povinnost zaměstnat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu stanovenou v § 81, **za který jim může být uložena pokuta do 1 000 000 Kč.**

Zákon o zaměstnanosti stanoví zaměstnavatelům s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %. U zaměstnavatelů, kteří jsou agenturou práce podle § 14 odst. 3 písm. b) se do celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru nezapočítají zaměstnanci, kteří jsou dočasně přiděleni k výkonu práce k uživateli.

Nesplnění oznamovací povinnosti podle tohoto zákona nebo nevedení evidence v tomto zákoně stanovenou

Fyzická osoba jako zaměstnavatel a právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba se přestupku dopustí tím, že nesplní oznamovací povinnost podle tohoto zákona nebo nevede evidenci v tomto zákoně stanovenou, **za který jim může být uložena pokuta do 100 000 Kč.**

Zákon o zaměstnanosti ukládá agenturám práce povinnost vést evidenci počtu volných míst, na které je požadováno zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a), jimi umísťovaných fyzických osob a jejich zaměstnanců, jimž zprostředkovávají zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b). Agentury práce pro statistické účely sdělují do 31. ledna běžného roku generálnímu ředitelství Úřadu práce zejména tyto údaje za předchozí kalendářní rok, a to počet volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a), počet jimi

umísťovaných fyzických osob, z toho počet uchazečů o zaměstnání umísťovaných na základě dohody s Úřadem práce podle § 118a a počet jejich zaměstnanců, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele, přičemž se uvádí zvlášť počet občanů České republiky, počet občanů Evropské unie, počet občanů ostatních členských států Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska a počet ostatních cizinců podle státní příslušnosti.

Podle zákona o zaměstnanosti je zaměstnavatel povinen do 15. února následujícího roku písemně ohlásit plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně způsobu plnění krajské pobočce Úřadu práce, v jejímž územním obvodu je sídlo zaměstnavatele, který je právnickou osobou, nebo bydliště zaměstnavatele, který je fyzickou osobou.

Podle zákona o zaměstnanosti je zaměstnavatel povinen písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce, jestliže cizinec, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo modrá karta nenastoupil do práce nebo ukončil zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo modrá karta, a v případě, že zaměstnání bylo ukončeno výpovědí z některého z důvodů uvedených v § 52 písm. d) až e) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů anebo okamžitým zrušením podle § 56 zákoníku práce, i důvod ukončení zaměstnání. Tuto informační povinnost podle písm. a) musí zaměstnavatel splnit v případě cizince, kterému byla vydána zaměstnanecká karta nebo modrá karta, nejpozději do 45 kalendářních dnů ode dne, kdy byly splněny podmínky pro vydání zaměstnanecké karty nebo modré karty, a v případě cizince, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání podle § 92, nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy měl cizinec nastoupit na pracovní místo. Informační povinnost podle písm. b) musí zaměstnavatel splnit nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy cizinec ukončil zaměstnání.

Nevykázání dlužných mzdových nároků zaměstnanců pro účely zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně dalších zákonů v písemné formě

Fyzická osoba a právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že jako zaměstnavatel ve stanovené lhůtě písemně nevykáže dlužné mzdové nároky zaměstnanců pro účely zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně dalších zákonů, **za který jim lze uložit pokutu do 500 000 Kč.**

Zákon č. 118/2000 Sb., stanoví, že krajská pobočka Úřadu práce místně příslušná podle § 4 odst. 2 tohoto zákona neprodleně od uplatnění mzdových nároků alespoň jed-

ním ze zaměstnanců písemně vyzve zaměstnavatele, aby nejpozději do 7 dnů od doručení výzvy předložil písemný seznam dlužných mzdových nároků všech svých zaměstnanců za rozhodné období. Zaměstnavatel je povinen této výzvě v uvedené lhůtě vyhovět a současně prokázat krajské pobočce Úřadu práce, zda provedl v rozhodném období u zaměstnance srážky a odvody podle zvláštních právních předpisů.

V místě pracoviště zaměstnavatel nemá kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu podle §136 odst. 1 nebo 2

Fyzická osoba a právnická nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že jako zaměstnavatel nemá v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu podle § 136 odst. 1 nebo 2, **za který jim může být uložena pokuta do 500 000 Kč.**

Zákon o zaměstnanosti stanoví povinnost právnické nebo fyzické osobě jako zaměstnavateli mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu. Splnění této povinnosti se nevyžaduje, splnil-li zaměstnavatel povinnost oznámit okresní správě sociálního zabezpečení den nástupu zaměstnance do zaměstnání, které mu založilo účast na nemocenském pojištění podle zákona o nemocenském pojištění. Tuto povinnost má na území České republiky i zaměstnavatel usazený v jiném členském státu Evropské unie, který v rámci nadnárodního poskytování služeb vyslal svého zaměstnance k dočasnému výkonu práce do České republiky, přičemž doklady, jimiž je plněna tato povinnost, musejí být přeloženy do českého jazyka.

Neprovedení vyšetření zdravotního stavu podle § 9 odst. 1 nebo jeho neprovedení ve lhůtě stanovené v § 9 odst. 1 poskytovatelem zdravotních služeb

Poskytovatel zdravotních služeb se dopustí přestupku tím, že neprovede vyšetření zdravotního stavu podle § 9 odst. 1 nebo je neprovede ve lhůtě stanovené v § 9 odst. 1, **za který mu lze uložit pokutu do 50 000 Kč.**

Zákon o zaměstnanosti stanoví, že poskytovatelé zdravotních služeb jsou povinni za úhradu na žádost krajských poboček Úřadu práce do 15 dnů ode dne, kdy obdrželi žádost, provést vyšetření zdravotního stavu fyzické osoby.

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

Pečovatelské domovy pro starší osoby v Evropě: veřejné i soukromé, neziskové i ziskové

Daniel Molinuevo, Robert Anderson (EurLIFE)

S prodlužující se délkou života se v celé Evropě zvyšuje potřeba cenově dostupné a zároveň vysoce kvalitní péče o starší občany. Během posledních deseti let došlo k rozšíření soukromého sektoru, pokud jde o počet domovů a center, kde takovou péči poskytují. Tento nárůst je reakcí na pokles nebo velmi pomalý růst služeb poskytovaných ve veřejných pečovatelských zařízeních. Ve zprávě jsou zahrnuty služby ve veřejném i soukromém sektoru, jsou uvedeny jejich odlišnosti, a to z hlediska kvality, dostupnosti a účinnosti služeb. Vzhledem k tomu, že počet soukromých poskytovatelů se zvyšuje, finanční náklady budou pravděpodobně pro uživatele překážkou, pokud zároveň nedojde ke zvýšení veřejné finanční podpory těchto služeb. Autoři také zjistili, že existují rozdíly v umístění jednotlivých typů domovů péče, kdy soukromé domovy péče se nacházejí pravděpodobněji v bohatých městských oblastech.

Z článku vyplývá, že jak veřejné, tak i soukromé (ziskové i neziskové) poskytování péče pro starší občany se v posledních zhruba deseti letech změnilo. Došlo ke značnému rozšíření počtu pečovatelských domů, ke změně ve struktuře vlastnictví, k nárůstu pečovatelů - fyzických osob. Zpráva shrnuje dostupné údaje a také poskytuje informace ze studií, hodnocení a průzkumů o rozdílech mezi dostupností a kvalitou poskytovaných služeb dlouhodobé péče.

Většina diskusí o dlouhodobé péči na úrovni EU se konkrétně nezabývá poskytováním dlouhodobé péče, ať již ve veřejných nebo soukromých domovech či v domácnostech. Ve výroční zprávě z roku 2017 Evropská komise mimo jiné zdůraznila nutnost zvýšení investic do dlouhodobé péče s cílem snížit zátěž neformálních pečovatelů. To znamená zvýšení výdajů na účinnou a dostupnou dlouhodobou péči vzhledem ke stárnutí populace. Výbor pro sociální ochranu uvádí, že musí také posílit výdaje na preventivní zdravotní péči, rehabilitaci a další druhy podpůrných opatření pro starší osoby. Zvláštní doporučení pro jednotlivé země se obvykle zaměřují na zlepšení efektivity nákladů a výdajů na dlouhodobou péči při současném zajištění dostupnosti služeb a zlepšení kvality služeb. Evropský sociální pilíř zahrnuje právo na cenově dostupné služby dlouhodobé péče v dobré kvalitě, a to zejména v domácím prostředí, případně prostřednictvím komunitních služeb.

Trendy v poskytování péče

Tato kapitola referuje o veřejných i soukromých pečovatelských domech, poskytujících dlouhodobou péči a o změnách, ke kterým došlo v posledních 10 letech. Systém domácí péče byl utvářen v kontextu diverzifikace systému dlouhodobé péče.

Dlouhodobé pobyty v nemocnicích jsou ve všech zemích EU nahrazovány domácí péčí a službami, poskytovanými v domácí péči (Wittenberg, Sandhu a Knapp, 2002). Zejména od poloviny 90. let dochází k posunu v poskytování péče v domácím prostředí a posilování investic do domácí péče (OECD, 2005). Tento trend je odrazem preferencí většiny evropských uživatelů služeb,

kteří upřednostňují péči ve svém vlastním domě. V Eurobarometru více než 80 % respondentů dává přednost péči ve své domácnosti, zatímco méně než 10 % upřednostňuje péči v některém ze zařízení poskytujícím péči (Eurobarometr, 2007). Na základě těchto a dalších údajů se politici musí rozhodnout, jak nejlépe nastavit poskytování služeb dlouhodobé péče. Účastníci různých odborných diskusí uvádějí nutnost zvýšení nabídky služeb domácí péče, což by mělo mít za následek větší konkurenci mezi poskytovateli služeb a zvýšení kvality a efektivitu služeb, a naopak snížení ceny služeb poskytovaných ve veřejném sektoru (Hermann a Verhoest, 2012). Reformy ve veřejném sektoru jsou těmito diskusemi inspirovány. Tržní mechanismy by měly být implementovány tak, aby různí poskytovatelé mezi sebou mohli soutěžit. Reformy zahrnují výběrová řízení, zplnomocnění, výběr uživatele, uživatelské poplatky a poukázky (Rodrigues, Leichsenring a Winkelmann, 2014). Ve své zprávě o dlouhodobé péči v Evropě za rok 2010 uvedla Světová banka, že *hlavní otázkou veřejné péče je, zda „vyrobit nebo koupit“, tedy v jakém množství by měly být služby dlouhodobé péče poskytovány veřejným sektorem, a naopak, jakou část služeb by měla poskytovat soukromá zařízení* (Světová banka, 2010, s. 12). Zpráva vydala doporučení „myslet proaktivně“ ve věci reform poskytování dlouhodobé péče v EU a doporučení týkající se povzbuzení soukromého sektoru: „Reformy jsou závislé na financování dlouhodobé péče a regulacích ze strany politiků“ (Světová banka, 2010, s. 9). Dostupné údaje o domácí péči rozčleněné podle vlastnictví pocházejí z odhadů odborníků, národních studií a národních statistik. Například studie Evropské komise o obecných sociálních otázkách (EK, 2011) poskytuje odhady objemu služeb poskytovaných soukromými poskytovateli dlouhodobé péče.

Údaje v tabulce 1 ukazují poskytování domácí péče v Evropě. Domácí péče je téměř výhradně soukromá v Nizozemsku, Německu, Anglii a Skotsku. V Nizozemsku jsou služby poskytované v domácnosti uživatele ze zákona poskytovány neziskovým sektorem. V Německu také převládá neziskové

zajištění těchto služeb, i když v regionech jsou významní i další poskytovatelé. Na druhou stranu ve Velké Británii (Anglie, Skotsko) je domácí péče poskytovaná soukromými ziskovými organizacemi. V severských zemích, některých zemích střední a východní Evropy (v Estonsku, České republice, Rumunsku a Slovinsku) a v Řecku jsou výdaje na domácí péči, poskytované soukromým sektorem na úrovni 20 % a méně a i profesionální (formální) péče je velmi omezená. Dle EK se dle dat ukazuje celoevropský posun směrem k poskytování dlouhodobé péče soukromým sektorem, a to díky vzrůstajícímu počtu dávek na dlouhodobou péči.

Počty pečovatelských domů v jednotlivých zemích EU

Méně než jedna čtvrtina z celkového počtu dlouhodobé péče poskytované v Řecku, Německu, Velké Británii (Skotsku), Irsku a Itálii je poskytována veřejnými institucemi. Veřejná zařízení představují více než polovinu z celkového počtu zařízení v severských zemích a ve střední a východní Evropě (s výjimkou Chorvatska, Litvy a Rumunska). Vezmeme-li v úvahu změny v počtech a podílech poskytovatelů za poslední desetiletí, pak se jejich počet zvýšil např. na Slovensku (o 39 % mezi lety 2004 a 2017) a v Rumunsku (o 30 % mezi roky 2008 a 2014). V obou zemích došlo také k výraznému navýšení počtu soukromých poskytovatelů péče. V Rumunsku se počet soukromých poskytovatelů péče zvýšil ze 42 v roce 2008 na 141 v roce 2014, na Slovensku ze 116 soukromých poskytovatelů péče v roce 2004 na 267 v roce 2017. V důsledku toho došlo v obou těchto zemích ke zvýšení podílu soukromých poskytovatelů (např. v Rumunsku přibližně jedna třetina z celkového počtu v roce 2008 oproti více než polovině všech poskytovatelů v roce 2014).

Zvýšení počtu poskytovatelů péče v Rumunsku představovalo nárůst o 236 %. Částečně to lze vysvětlit reformou zdravotnictví v Rumunsku z roku 2009, kdy byla ukončena podpora 66 veřejných nemocnic ze zdravotního pojištění, a to z důvodu vysokých provozních nákladů a malého počtu pacien-

Tabulka 1: Poskytování domácí péče v Evropě

Země	Soukromý ziskový poskytovatel	Soukromý neziskový poskytovatel	Rok	Zařízení
Rakousko	22 %	29 %	-	Lůžka v domácí péči
Belgie (Valonsko)	32 %	29 %	-	Lůžka v domácí péči s ošetřovatelkou
Belgie (Flandry)	12 %	49 %	2007	Lůžka v domácí péči
Česká republika	16 %		-	Společnosti poskytující domácí péči
Estonsko	80 %		-	Společnosti poskytující domácí péči
Francie	17 %	28 %	2008	Lůžka domácí péče
Německo	34 %	59 %	2007	Společnosti poskytující domácí péči
Řecko	Asi 1 %		-	
Maďarsko	37 %		2006	Lůžka v domácí péči
Irsko	65 %	9 %	-	Společnosti poskytující domácí péči
Itálie	22 %	43 %	2005	Lůžka v domácí péči
Nizozemí	100 %		-	
Norsko	4 %	6 %	2008	Institucionální dlouhodobá péče
Rumunsko	17 %		-	Společnosti poskytující domácí péči
Španělsko	27 %	27 %	-	Společnosti poskytující domácí péči
Slovinsko	14 %		2007	Lůžka v domácí péči
Švédsko	17 %		2009	Individuální pobyt ve všech typech pečovatelských domů
Velká Británie (Anglie)	76%	16 %	2009	Pečovatelské domy
Velká Británie (Skotsko)	75%	11 %	2007	Společnosti poskytující domácí péči

Zdroj: Evropská komise, 2011

tů (Eurofound, 2014b). Tyto nemocnice byly uzavřeny v roce 2011, ovšem některé z nich byly později znovu otevřeny jako domy s pečovatelskou službou a domovy pro seniory. V roce 2015 jich bylo v provozu 19, s celkovým počtem 966 pečovatelských lůžek a 896 klienty. V Rumunsku se na rozvoji služeb soukromé péče podílely i Evropské strukturální a investiční fondy. Od roku 2007 využilo tuto možnost několik nevládních neziskových organizací, a to prostřednictvím programu „Rehabilitovat, modernizovat, rozvíjet a vybavit sociální infrastrukturu služeb“. Program byl omezen na severovýchod a regiony Bukurešť-Ilfov (Ministerstvo pro regionální rozvoj a veřejnou správu, 2011).

Ke zvýšení počtu a podílu soukromých poskytovatelů péče došlo i na Slovensku, přestože soukromí poskytovatelé měli zpočátku možnost využít veřejné granty na poskytování dlouhodobé péče pouze v případech, kdy služby nemohly být v daném místě poskytovány veřejnou správou. Toto pravidlo bylo ovšem v roce 2010 označeno jako protiprávní, dle Ústavního soudu Slovenské republiky mělo dojít k porušení práva na svobodu obchodu, a bylo proto zrušeno (Allen a kol., 2011). Počet veřejných a soukromých poskytovatelů vzrostl (i když v menším rozsahu) i v Litvě, ve Španělsku a na Maltě. V Litvě bylo poskytování dlouhodobé péče převedeno počátkem devadesátých let ze státu na místní samosprávy. Do

roku 1994 pak počet státních poskytovatelů dlouhodobé péče klesl na méně než 20 % z celkového počtu. Na Maltě se od roku 2009 mírně snížil počet poskytovatelů dlouhodobé péče vlastněných církvemi, zatímco počet poskytovatelů péče soukromých a státních je na vzestupu. V roce 2016 byl počet církevních, soukromých a vládních poskytovatelů péče shodný. Růst poskytovatelů péče ve Španělsku byl stejný jako na Maltě, také zde dochází ke zvyšování počtu státních veřejných ústavů a menší je nárůst soukromých pečovatelských zařízení. Podíl veřejných poskytovatelů péče ve Španělsku postupně roste už od roku 2007, kdy sféra poskytovatelů dlouhodobé péče rostla o 6 % ročně. V souvislosti s ekonomickou krizí ovšem mezi lety 2010 a 2011 došlo ke škrtům v rozpočtech, kupní síla obyvatel klesla a došlo proto ke stagnaci sektoru poskytovatelů dlouhodobé péče. Krize zasáhla zejména ta soukromá zařízení, kde byla vyhrazená lůžka, tj. lůžka dotovaná veřejným systémem. Veřejná správa totiž snížila počet těchto lůžek i veřejné výdaje na dlouhodobou péči. Tato redukce byla médií i veřejností kritizována, zejména ta skutečnost, že veřejná správa vynakládala za péči méně finančních prostředků, než odpovídalo poskytnuté péči (Aquoras, 2014).

Kypr je jediná země (pro kterou jsou k dispozici údaje), kde došlo vedle nárůstu počtu veřejných poskytovatelů péče k poklesu počtu soukromých zařízení. Zatímco počet

veřejných poskytovatelů vzrostl v posledních deseti letech asi o 10 %, počet soukromých zařízení klesl o jednu třetinu, částečně kvůli snížení financování ze strany státu.

Další skupinou zemí je ta, ve které došlo ke snížení počtu veřejných poskytovatelů a zároveň k růstu počtu soukromých poskytovatelů dlouhodobé péče. Mezi ně patří: Česká republika, Chorvatsko, Německo a Slovinsko. V České republice vstoupil v roce 2007 v platnost zákon o sociálních službách. Na základě tohoto zákona je vyplácen příspěvek na péči, který jeho příjemcem umožňuje hradit např. část nákladů na poskytování pobytové péče. Podmínky, které musí splňovat všichni poskytovatelé sociální péče, aby mohli být registrováni a užívat veřejné prostředky, byly sjednoceny právě tímto zákonem. V lednu 2014 pak došlo ke změně zákonných podmínek o převodu pravomocí ze státu na kraje, a to ve věci přidělování dotací a ve věci registrací poskytovatelů péče.

V Chorvatsku počet veřejných sociálních zařízení (většinou zřízených místními a regionálními orgány) pro starší a nemocné osoby klesl jen symbolicky, ze 46 v roce 2003 na 45 v roce 2014. Ovšem všechny nově vznikající zařízení mezi lety 2003 a 2013 byly soukromé (převážně ziskové) a podíl soukromých poskytovatelů tak výrazně vzrostl z 15 % v roce 2003 na 27 % v roce 2013. Hlavní hnací silou tohoto nárůstu byl nedostatek kapacity ve státních zařízeních.

V Německu je zavedení pojistného na dlouhodobou péči v roce 1994 následováno vládní reformou, dochází k otevření trhu soukromým poskytovatelům, čímž dochází ke zvýšení hospodářské soutěže, uzavírání smluv mezi státem a soukromými poskytovateli péče a přerozdělování finančních prostředků z vybraného pojistného. To vše vedlo k nárůstu počtu poskytovatelů v rámci pečovatelské infrastruktury a k restrukuralizaci organizační struktury poskytovatelů péče, zejména v případě poskytovatelů péče z řad neziskových nevládních organizací (Theobald, 2012). V Německu mezi lety 2003 a 2013 vzrostl počet neziskových poskytovatelů o 29 % a ziskových poskytovatelů o 49%. V důsledku toho vzrostl podíl soukromých poskytovatelů (jak ziskových, tak neziskových) na 95 % z celkového počtu.

Ve Slovinsku začali poskytovat soukromí poskytovatelé dlouhodobou péči v roce 1999 s cílem uspokojit poptávku, kterou veřejný sektor nebyl schopen saturovat, a nabídnout širší škálu služeb. V letech 2007 až 2015 se počet veřejných poskytovatelů péče snížil ze 74 na 59, zatímco počet soukromých poskytovatelů péče vzrostl ze 14 na 39.

Poslední skupinou jsou země, ve kterých došlo k poklesu počtu jak veřejných, tak i soukromých domovů péče, mezi ně patří Francie, Velká Británie (Skotsko) a Norsko (s výjimkou případů neziskových domovů, jejichž počet mezi roky 2009 a 2015 vzrostl z 33 na 40). K největšímu poklesu došlo v neziskovém sektoru a u veřejných poskytovatelů, kdy byla mezi roky 2004 a 2015 zrušena téměř jedna čtvrtina, resp. jedna pětina domovů. V Norsku jsou neziskové domovy péče (většinou napojené na církev) součástí místního systému zdravotní péče a poskytovaná péče se jen nepatrně liší od péče poskytované veřejnými poskytovateli. Do roku 2006 se soukromí neziskoví poskytovatelé potýkali s konkurrencí soukromých ziskových společností, protože na rozdíl od nich museli péči poskytovat za cenu důchodových dávek jako veřejní poskytovatelé, ovšem jejich náklady byly vyšší. S tímto problémem se obrátili na vládu, která přijala nařízení, díky kterému není zadávání veřejných zakázek na zdravotní a sociální péči poskytované neziskovými organizacemi podřízeno směrnici EU o veřejných zakázkách. V důsledku toho mohou obce s neziskovými organizacemi uzavírat smlouvy o poskytování zdravotní a sociální péče bez nutnosti zveřejnit požadavky v databázi veřejných zakázek a nemusí užívat obecné postupy pro veřejné zakázky.

Ve Francii byly v posledních 15 letech poskytnuty finanční pobídky ziskovým ošetrovatelským domům a poskytovatelům domácí péče, které jim umožnily dlouhodobě vstoupit na trh poskytovatelů péče (Allen a kol., 2011). Mezi roky 2007 a 2011 podíl veřejných a soukromých poskytovatelů péče zůstal téměř stejný (48 % a 52 %).

V některých zemích nebylo možné získat údaje o vývoji počtu domovů péče během

posledního desetiletí, ale je možné trend odhadnout.

V Estonsku neexistují žádné statistiky týkající se vlastnictví domovů péče. Do konce roku 2016 existovalo v Estonsku 152 poskytovatelů služeb všeobecné péče pro dospělé.

Přibližně 75 % z nich je spravováno a vlastněno regionálními institucemi, soukromými společnostmi nebo sdruženími, která byla založena místními samosprávami.

V Lotyšsku se počet soukromých domovů péče snížil, někteří soukromí poskytovatelé ukončili svoji činnost nebo byli zrušeni.

V Maďarsku nedošlo k žádné zásadní změně v oblasti poskytování sociální péče soukromými společnostmi. Přestože došlo k pokusu posílit úlohu občanské společnosti (např. sdružení a nadací), nedostatečné financování a regulace outsourcingu tuto snahu zastavily. Od roku 2011 mohou domácí péči poskytovat pouze neziskové organizace, na základě zadání ústřední nebo místní správy.

Ve Švédsku došlo během posledních dvou desetiletí ke zvýšení podílu soukromých domovů (Národní rada zdravotnictví a sociální péče, 2012). Podíl soukromých domovů vzrostl z přibližně 14 % v roce 2007 na přibližně 21 % v roce 2014. V roce 2015 ovšem počet klesl na 19 %. Jsou to především velké mezinárodní společnosti nebo jimi vlastněné společnosti, kdo ve Švédsku provozuje domovy péče. Asi polovina soukromé rezidenční péče je vykonávána jen dvěma společnostmi - Attendo a Vardaga (Szebehely, 2014).

V Nizozemsku byla dlouhodobá péče historicky poskytována církevními poskytovateli. V současnosti dlouhodobou péči poskytují pouze neziskové organizace. Agentura WTZi vydává povolení neziskovým poskytovatelům, kteří jsou financováni regionálními pečovatelskými úřady (zorgkantoren). Existují také soukromé financování poskytovatelé ošetrovatelské a rezidenční péče (particuliere verpleeghuizen), kteří z důvodu soukromého financování nepotřebují povolení agentury WTZi. Tito soukromí poskytovatelé poskytují péči mimo formální systém dlouhodobé péče, je proto obtížnější získat o nich oficiální údaje. Inspektorát zdraví (IGZ) uvádí, že v roce 2013 bylo v registru péče (Zorgregister) zapsáno z celkového počtu 141 poskytovatelů péče 72 soukromě financovaných.

Počty uživatelů péče

Rozdílů ve velikostech podílů jednotlivých druhů péče na trhu jsou ovlivněny celkovým počtem obyvatel v jednotlivých zemích, a tedy i počtem osob využívajících různé druhy poskytované péče. Nejvyšší nárůst počtu a podílu obyvatel v soukromých pečovatelských zařízeních byl zaznamenán v Rumunsku. V Rumunsku se podíl obyvatel v soukromých domovech péče zvýšil z 21 % z celkového počtu v roce 2008 na 44 % v roce 2014. Počet uživatelů se ve veřejných a soukromých domovech péče zvýšil v roce 2009 také ve Finsku, Chorvat-

sku a Polsku. Ve všech těchto zemích došlo ke zvýšení residentů v domovech soukromých více než u domovů veřejných. Mezi roky 2004 a 2014 byl v Chorvatsku zaznamenán nejvyšší nárůst počtu obyvatel pečovatelských domovů ze všech zemí, ze kterých byly údaje k dispozici, a to jak ve veřejných domovech (nárůst o 35 %), tak i v soukromých domovech (nárůst o 119 %). V Německu, Maďarsku, Litvě, Švédsku a Slovinsku počet residentů ve veřejných pečovatelských zařízeních klesal, ovšem nárůstal počet obyvatel domovů v soukromém vlastnictví. Pokud jde o počet obyvatel v pečovatelských domovech v Litvě, pak došlo od roku 1990 do roku 2015 ke zdvojnásobení obyvatel ve všech typech domovů. V roce 2015 bylo ve všech typech přibližně 5 % volných míst pro starší občany.

Snížení počtu residentů v pečovatelských domovech ve Švédsku může být vysvětleno nárůstem počtu lidí, kteří o své přibuzné pečují doma. Nicméně domácí péče jen částečně snižuje počty osob v soukromých pečovatelských domovech (Meagher a Szebehely, 2013). Klesající počty lze také částečně vysvětlit zlepšením zdravotním stavem starších osob. Obecně ale platí, že pro starší osoby je stále obtížnější získat v případě potřeby místo v rezidenční péči. Zvýšení počtu osob v soukromých pečovatelských zařízeních by mohl být zapříčiněn zákonem o systému výběru ve veřejném sektoru z roku 2009 (LOV Act), který umožňuje uživatelům dlouhodobé péče vybírat si poskytovatele služeb. Od června 2016 zhruba 158 z 290 švédských obcí zavedlo LOV Act v jedné z možných podob. 15 z nich zřídilo oblast zvláštního bydlení pro starší lidi.

Počet uživatelů služeb pečovatelských domovů klesl na Kypru, v Řecku a ve Velké Británii. I když z Řecka nejsou k dispozici před rokem 2014 žádné údaje, prezident Asociace poskytovatelů domácí péče Řecka uvedl, že systém poznamenala vlna odchodů z pečovatelských domovů v době krize, a to zejména u osob, které nebyly na poskytované péči zcela závislé. Před krizí byly tyto pečovatelské domy plně obsazeny a na umístění se čekalo. Pokud v Řecku vzroste míra nezaměstnanosti, očekává se, že trend pečování o potřebné osoby v domácnosti se ještě zintenzivní.

Dřívější průzkum provedený společností Eurofound ukázal, že starší lidé v Lotyšsku, Maďarsku a Portugalsku se v důsledku krize přestěhovali z ošetrovatelských domů do domácností svých potomků, aby je mohli finančně podporovat z důchodu (Eurofound, 2014b). Počet obyvatel v domácí péči financované místními úřady ve Velké Británii (Anglii) byl v roce 2014 přibližně 213 000, což představuje 22% pokles mezi roky 2004 a 2014. Procento domovů financovaných místními samosprávami se stále zvyšuje, z 88 % v roce 2004 na 96 % v roce 2014. Celkově je 50 % péče obyvatel v pečovatelských zařízeních financováno místními samosprávami (LaingBuisson, 2013, citováno v Grant Thornton, 2014). Ve Skotsku se počet dlouhodobě pobývajících obyvatel

v domovech péče, jak veřejných, tak neziskových, mezi lety 2005 a 2015 snížil, stejně tak se snížil i počet dlouhodobě pobývajících rezidentů v domovech se zvýšenou péčí (o 3 %) během stejného období.

Poskytování péče a služeb: přístupnost, kvalita a efektivita

Tato kapitola se zaměřuje na rozdíly mezi službami poskytovanými ve veřejných a soukromých pečovatelských zařízeních podle podkladů shromážděných prostřednictvím výzkumů a ze sítě korespondentů Eurofoundu (Eurofound, 2017).

Belgie, Nizozemsko a Lucembursko mají nejvyšší podíl obyvatel v pečovatelských zařízeních (25 %, resp. 15 %), zatímco Polsko, Portugalsko a Španělsko mají naopak nejmenší podíl (méně než 5 %). Celkově je počet starších osob, které žijí v pečovatelských zařízeních, nižší ve střední a východní Evropě (pod 10 %). S výjimkou Belgie a Portugalska je vyšší počet lidí, kteří upřednostňují domácí péči před pobytem v pečovatelských domovech v celé Eurozóně (v České republice s poměrem více než 4:1, ve Španělsku s poměrem 3:1).

Zda obyvatelé Evropy využijí domovy péče či nikoli, závisí na mnoha faktorech, např. na míře závislosti, dostupnosti domácí a neformální péče a dalších. Evropský průzkum kvality života poskytuje výčet překážek, které ztěžují občanům přístup ke službám dlouhodobé péče, včetně veřejné i soukromé domácí a neformální péče. Shromážděné údaje ukazují, že dostupnost služeb sociální péče je nejvyšší v Belgii, na Kypru, v Dánsku, Lucembursku a Nizozemsku (méně než 50 % uživatelů služeb uvádí horší či špatnou dostupnost služeb). Naopak na Slovensku, v Řecku a Rumunsku je situace nejhorší (80 %, resp. 70 % uživatelů uvádí horší či špatnou dostupnost služeb).

V některých zemích soukromé pečovatelské domovy neposkytují specializované zdravotnické služby tak, jako veřejné pečovatelské domovy. Klienti se s takovým přístupem setkají nejčastěji na Maltě, kde soukromé pečovatelské domovy poskytují pouze základní ošetrovatelské služby, a obyvatelům nezbývá, než uzavírat dvoustranné smlouvy s odbornými lékaři, např. fyzioterapeuty, pracovními terapeuty, logopedy, geriatry a dalšími odborníky. V Irsku poskytují veřejné pečovatelské domovy specializované služby, které mají k dispozici dostatečný počet ošetrojícího personálu. Data, týkající se výzkumu demence v rezidenční péči, ukazují, že hlavními poskytovateli specializovaných služeb péče o osoby s demencí (63 % z celkového počtu) jsou soukromé ziskové domovy, následované veřejnými pečovatelskými domovy (30 %) a neziskovým sektorem (7 %). Veřejné pečovatelské domovy jsou zase nejčastějšími poskytovateli odlehčovací rezidenční péče (Dementia Services Information and Development Center, 2015). Na Slovensku poskytují soukromé pečovatelské domovy spíše rezidenční péče orientovanou na péči hospicového typu (Ev-

ropská komise, 2011). V Řecku se některé ziskové soukromé pečovatelské domovy soustřeďují na péči o demenční pacienty, či na rehabilitační péči, na rozdíl od neziskových pečovatelských domovů, které poskytují základní ošetrovatelskou péči (AGE Platform Europe consultation). V Rumunsku soukromé ziskové pečovatelské domovy poskytují specializované služby a přijímají výhradně uživatele jednoho typu (např. starší osoby s Alzheimerovou chorobou) (AGE Platform Europe consultation).

Tyto rozdíly v poskytovaných službách v jednotlivých zemích mohou být způsobeny rozdíly v legislativě nebo ve financování. Například v Lotyšsku je rozsah služeb poskytovaných veřejnými pečovatelskými domovy dán zákonem o sociálních službách a sociální pomoci, kterým se musí řídit veřejné pečovatelské domovy, zatímco soukromé pečovatelské domovy si mohou vybrat, které služby budou nabízet. V Belgii (Flandrech) mohou být pouze poskytovatelé péče se statutem neziskového pečovatelského domu (veřejného či soukromého) příjemci státních dotací, určených k zajišťování služeb pro své klienty.

Náklady a cenová dostupnost

Možná největším rozdílem mezi veřejnými a soukromými poskytovateli služeb je jejich cenová dostupnost. Cena za poskytnuté služby je hrazena jednak prostřednictvím soukromého pojištění, tak také hoto-
vostními platbami (např. uživatelské poplatky, doplatky za nadstandardní služby, a další). Cena služeb je pak největší překážkou v dostupnosti dlouhodobé péče (Evropská komise, 2008). Je velmi obtížné provést srovnání cenových nákladů za poskytované služby ve veřejných a soukromých pečovatelských domovech, protože mezi domovy jsou velké rozdíly, stejně tak jsou rozdíly v druhu a kvalitě poskytovaných služeb. Navíc některé služby poskytované soukromými domovy mohou být smluvně poskytovány veřejným sektorem, což také může mít vliv na cenu poskytované služby. Studie 12 regionů ve Velké Británii ukázala, že klienti, kteří si svůj pobyt v domově hradili sami, zaplatili o více než 40 % více než klienti, kterým byly služby hrazeny přímo místními orgány, byť šlo o služby naprosto totožné. Služby hrazené místními orgány jsou totiž dotovány, na rozdíl od služeb hrazených klienty přímo.

Studie ukazuje maximální a minimální poplatky za veřejné pečovatelské domovy, které jsou dotovány, i za soukromé domovy rezidenční péče v několika zemích Evropské unie, v Norsku a na Islandu dle údajů získaných z Evropské komise. I když údaje, týkající se nesubvencovaných soukromých pečovatelských domovů nejsou úplné, ukazuje, že péče v soukromých pečovatelských domovech a péče, poskytovaná nesubvencovanými poskytovateli, je mnohem dražší než péče, poskytovaná subvencovanými poskytovateli. Například v Bulharsku jsou minimální poplatky za pobyt v soukromých pe-

čovatelských domovech téměř čtyřnásobně vyšší než průměrný příjem. Na Kypru, v Estonsku a Litvě jsou měsíční výdaje za pobyt v soukromých pečovatelských domovech sice nejnižší v celé EU, ale i tak jsou vyšší o více než 10 % ve srovnání s průměrným měsíčním příjmem v dané zemi. Získané údaje jsou za období od roku 2003 do roku 2009. Ovšem aktuální údaje ukazují, že po hospodářské krizi došlo k dalšímu nárůstu cen.

V Itálii vedl ke zvyšování cen poplatků za služby začátek hospodářské krize a také postupné zavádění akreditačního systému. Průzkum, týkající se období 2007–2012 (tedy období před i po krizi), ukázal, že průměrné náklady na soukromá pobytová zařízení se zvýšily o více než 18 % za nejnižší poplatky a o 13 % za nejvyšší poplatky (Montemurro, 2012).

V Německu Rothgang (2015) provedl výzkum, jehož výsledkem bylo zjištění, že ceny v soukromých ziskových pečovatelských domovech byly nižší než v neziskových a veřejných pečovatelských domovech. Ceny v soukromých ziskových domovech navíc nerostly tak rychle jako ceny ve dvou zbývajících typech domovů. Soukromé pečovatelské domovy si za poskytované služby účtovaly v průměru o 10 % méně než v neziskových pečovatelských domovech, což vedlo ke snížení kvality (Geraedts et al., 2016).

V Belgii (Flandrech) průměrná cena za ubytování a den v jednolůžkovém pokoji v roce 2012 byla 46,50 Euro ve veřejných pečovatelských domovech, 49,60 Euro v soukromých neziskových domovech a 48,90 Euro v soukromých ziskových pečovatelských domovech (Pacolet a De Coninck, 2015). To dokazuje, že ceny v privátním sektoru rostou. V roce 2016 byla cena v soukromém ziskovém zařízení 61 Euro za den, 55 Euro za den v soukromém neziskovém zařízení a 53 Euro ve veřejném pečovatelském domově. Ve Valonsku v roce 2014 byla průměrná cena za měsíční pobyt ve veřejném zařízení 1237 Euro, v neziskovém soukromém zařízení 1381 Euro a v ziskovém soukromém zařízení 1388 Euro.

Ve Francii je cena za pobyt v soukromém neziskovém pečovatelském domově (EHPAD PNL), který neposkytuje sociální pomoc, průměrně za měsíc v ceně 2460 Euro v regionu Ile-de-France a 1833 Euro za měsíc ve venkovských oblastech. Oproti tomu ve veřejných pečovatelských domovech je průměrná cena za měsíc 2418 Euro, respektive 1804 Euro (KPMG, 2015). V roce 2011 byla denní sazba za lůžko bez regionální finanční podpory 75,10 Euro v ziskových pečovatelských domovech, 59,60 Euro v neziskových pečovatelských domovech a 51,40 Euro ve veřejných pečovatelských domovech (DRESS, 2014).

V Irsku zůstal týdenní poplatek za lůžko ve veřejných pečovatelských domovech na stejné úrovni od roku 2011 (1245 Euro). V soukromých pečovatelských domovech jsou poplatky hrazeny podle programu podpory „Fair Deal Nursing Home Support Scheme“. Podle tohoto programu je financován pobyt 79 % rezidentů, průměrná

cena za osobu v roce 2014 byla 896 Euro, o 5 % více než v roce 2009. Průměrná výše poplatku ve veřejných pečovatelských domovech hrazená podle programu podpory byla ve veřejných pečovatelských domovech v roce 2016 1407 Euro. Porovnáme-li průměrné poplatky ve veřejných a soukromých domovech, pak rozdíl činil v říjnu 2016 923 Euro (průměrně tedy 53 %).

Ve Slovinsku jsou průměrné ceny za služby v pečovatelských domovech závislé na typu vlastnictví domova a úrovni poskytovaných služeb. Denní cena za poskytované služby byla v roce 2014 průměrně asi o 16 % vyšší v soukromých domovech oproti pečovatelským domům veřejným.

V Nizozemí jsou ceny vyšší v ziskových pečovatelských domovech než v neziskových domovech. V ziskových pečovatelských domovech je měsíční cena v rozmezí od 3000 do 6000 Euro. V neziskových pečovatelských domovech je cena mezi 159,90 a 2301,40 Euro za měsíc, přičemž výše se stanoví s ohledem na finanční situaci rezidenta.

Ve Španělsku byla cena za lůžko ve veřejném pečovatelském domově pro klienty, kteří nejsou závislí, 18 645,83 Euro za rok v roce 2011, zatímco cena v soukromém domově byla 17 526,99 Euro ročně. Cena pro osoby závislé nebo pro osoby s psychogeriatrickými potížemi byla vyšší, 19 897,51 Euro, resp. 24 299,84 Euro (IMSERSO, 2011).

Různé ceny v zařízeních mají několik důvodů. V Německu mají soukromé domovy nižší ceny, protože dosáhnou lépe na investiční kapitál. Zřídka také uzavírají kolektivní smlouvy, proto jsou mzdy v soukromých domovech nižší než v neziskových a veřejných pečovatelských zařízeních (Auth, 2014). Proto mohou klientům nabídnout nižší ceny a získat tak více klientů oproti ostatním typům domovů. Neziskové domovy jsou tedy nuceny pro svoji existenci dosahovat vysoké úrovně obsazenosti domovů a snižovat náklady. Navíc místní orgány sociální péče jsou povinny finančně se spolupodílet na úhradách služeb za nízkopříjmové klienty (a ti tvoří 40 % všech residentů) (Bode, 2014). V Belgii uživatelé nehradí poskytovanou péči, ale platí si ostatní služby (např. jídlo, údržbu, pobyt apod.). Ceny těchto ostatních služeb jsou v různých částech Belgie odlišné, záleží také, o jaký typ domova se jedná.

Jednotlivé členské státy zavádějí širokou škálu opatření, aby zajistily dostupnost péče, a to jak místně, tak finančně, s cílem co nejvíce snížit individuální přímé náklady na péči (Evropská komise, 2008). Mezi tato opatření patří:

- spoluúčast na financování dle příjmů uživatele služeb, výjimky z finanční spoluúčasti;
- finanční pomoc a výhody pro uživatele služeb;
- úhrady dlouhodobé péče ze strany státu pro nízkopříjmové domácnosti v rámci sociální pomoci;
- celostátní standardizace plateb a státních dotací za soukromé služby sociální péče. Ceny služeb, které jsou poskytovány či dotovány veřejným sektorem, jsou při-

slušnými orgány stanoveny tak, aby byly cenově dostupné, zatímco soukromé pečovatelské domovy si samy rozhodují o cenách služeb a doplácích za ně. Tak je to např. v Belgii, Dánsku, Francii, Řecku a na Maltě. V Německu jsou denní sazby za jednotlivé služby, účtované domovy péče, stanoveny na základě dohody mezi poskytovateli zdravotní péče a zdravotními pojišťovnami, přičemž při tvorbě ceny se zohledňuje i typ služby, poskytované pečovatelským domovem. Pokud jiný poskytovatel v místě je schopen poskytnout stejnou službu za nižší cenu, je to podnětem k novému jednání o ceně takové služby (Bode, 2014). Podpora hospodářské soutěže mezi jednotlivými poskytovateli má za cíl snížit ceny pro uživatele. Ovšem Marczak a Wistow (2016) poukazují na to, že neexistují důkazy o tom, že by vzrůstající konkurence mezi poskytovateli služeb měla skutečně za následek snížení cen poskytovaných služeb, navíc hrozí, že zároveň se snížením ceny může dojít i poklesu kvality péče.

Charakteristika obyvatel pečovatelských domovů

Rozdíly ve způsobech financování poskytované péče se promítají i do typů obyvatel veřejných a soukromých pečovatelských zařízení. Problémy s cenovou dostupností jsou zejména v případě soukromých ziskových pečovatelských domovů. To platí zejména pro ženy, které se statisticky dožívají vyššího věku než muži, je tedy pravděpodobnější, že budou ve stáří žít samy, nemohou tedy v takové míře využít formální péče, jejich příjem je navíc nižší než u mužů a jsou proto více ohroženy případným spolufinancováním péče (Evropská komise, 2009c). Obecně lze říci, že starší lidé, kteří žijí sami, jsou častěji vystaveni přímým platbám a vynakládají ze svých prostředků vyšší částky na dlouhodobou péči, včetně té pobytové. Výdaje na dlouhodobou péči více dopadají na nízkopříjmové domácnosti. Počet lidí, kteří doplácí na péči, se prudce zvyšuje ve věku od 80 let, je 7x vyšší než u lidí ve věku 65–79 let (ILO, 2012). Tato věková kategorie (nad 80 let věku) představuje ve většině evropských zemí dvě třetiny z celkového počtu obyvatel pečovatelských domovů (Rodrigues, Huber a Lamura, 2012).

Kromě věkových rozdílů a socioekonomického postavení obyvatel, může způsob úhrad za péči ovlivnit také úroveň závislosti obyvatel pečovatelských domovů. To platí např. v Belgii (Flandrech), kde má ziskový sektor méně obyvatel s vysokou mírou závislosti a soukromé neziskové domovy mají obyvatele s nejvyšší mírou závislosti. Podle Pacoleta a De Conincka (2015) je to částečně způsobeno nedostatečným financováním ze strany obyvatel s nižší úrovní závislosti (kategorie 0 a A Katzova indexu nezávislosti) každodenního života - Katz ADL) ve srovnání s uživateli, kteří mají vyšší úroveň závislosti. To vysvětluje, proč má veřejný sektor vyšší podíl

uživatelů s nižší úrovní závislosti. Tyto domovy mají oproti jiným typům pečovatelských domovů také vyšší podíl (17 %) uživatelů s vyšším stupněm závislosti, ovšem s péčí o ně financovanou tak, jako by šlo o osoby s nižším stupněm závislosti (Pacolet, De Coninck, 2015).

Kvalita poskytované péče

Výzkum ukazuje, že existuje velmi silný vztah mezi kvalitou a dostupností služeb. Údaje z třetího výzkumu The European Quality of Life Survey (EQLS) ukazují, že čím vyšší je skóre vnímané kvality poskytované služby, tím je služba lépe dostupná. Ti uživatelé, kteří hodnotili ekonomickou situaci ve své zemi pozitivněji, a také starší lidé a obecně spokojenější lidé, mají za to, že kvalita dlouhodobé péče v jejich zemi je na vysoké úrovni. Také lidé, kteří žijí v zemi s nižší úrovní vnímání korupce a jsou relativně spokojeni s finanční situací svých domácností, hodnotí lépe kvalitu dlouhodobé péče. Na druhou stranu deprivace, nenaplnění životních cílů a život v městských oblastech jsou faktory spojené s nižším hodnocením kvality dlouhodobé péče (Eurofound, 2013b). Pro 44 % Evropanů, uživatelů dlouhodobé péče, jsou překážky v dostupnosti péče hlavním důvodem pro špatné hodnocení kvality dlouhodobé péče. Údaje ze čtvrtého EQLS ukazují, že uživatelé dlouhodobé péče hodnotí poskytované služby (kvalitu zařízení, profesionalitu personálu, osobní péči) lépe než zbytek populace. Lidé ve věku 65 let a více měli obecně pozitivnější pohled na kvalitu dlouhodobé péče (známka 7,9 z 10), profesionalitu zaměstnanců (známka 8) a osobní péči (známka 7,9). Kvalita dlouhodobé péče byla nejvyšší v Lucembursku, na Maltě a v Rakousku (známka 7). S průměrným skóre byla hodnocena péče v Bulharsku, Řecku, Portugalsku, na Slovensku a v Rumunsku.

Závěr

Trendy v poskytování péče

Pavolini a Ranci dospěli k závěru, že výsledek reformy dlouhodobé péče (včetně ustanovení trhu sociální péče založené na soutěži) směřuje v Evropě ke smíšenému modelu poskytování péče se středně vysokou úrovní veřejné podpory (Pavolini a Ranci, 2008). Data poskytovaná sítí spolupracovníků Eurofoundu ukazují, že v téměř všech zemích, ve kterých jsou údaje k dispozici, v posledních deseti letech vzrostl podíl soukromých pečovatelských domovů, výjimkou je pouze Kypr, Francie a Skotsko, kde se celkový počet pečovatelských domovů snížil. Obzvlášť v Rumunsku počet soukromých pečovatelských domovů rostl velmi rychle, na Slovensku a ve Slovinsku byl růst pomalejší. S tím samozřejmě došlo i k nárůstu počtu míst v soukromých pečovatelských domovech. Tento růst ukazuje, že zavedené mechanismy podporují hospodářskou soutěž mezi poskytovateli, čímž došlo ke zvýšení počtu soukromých

Tabulka č. 2: Opatření ke snížení individuálních nákladů na veřejné a soukromé pečovatelské domovy

Kypr	Veřejná podpora uživatelů služeb pokrývá v případě potřeby celkovou částku za potřebné služby, a to s ohledem na zdravotní stav uživatele. Mezi tyto uživatele patří jak starší lidé, tak osoby se zdravotním postižením všech věkových kategorií.
Dánsko	Jak u domovů pro seniory, tak u pečovatelských domovů veřejná správa dotuje náklady, přičemž vychází z maximálních nákladů na místo ve veřejném zařízení a z částky, kterou hradí uživatel sám. V soukromých zařízeních (ziskových i neziskových) (Frip-lejeboliger) jsou uživatelé také dotováni veřejnou správou, ale není zde stanovena žádná maximální cena, hrazená za služby uživateli.
Estonsko	Žádná státní finanční podpora pro starší či zdravotně postižené osoby pro pobyt v pečovatelských domovech není stanovena. Odpovědnost za úhradu péče je plně na uživateli či jejich rodinách. Pokud uživatel nemá žádné příbuzné, finanční prostředky poskytne místní samospráva.
Finsko	Poplatky za ústavní péči jsou upraveny zákonem o poplatcích za klienty v sociální a zdravotní péči, poplatky pokrývají veškerou léčbu, péči i životní náklady. Lidé v dlouhodobé ústavní péči hradí měsíční poplatek dle svých finančních možností. Zákon se nevztahuje na soukromé domovy pro starší osoby, které pak mohou mít široké cenové rozpětí. Náklady na soukromé služby jsou ale obecně také dotovány veřejným sektorem, a to za předpokladu, že jednotlivec by měl nárok na veřejné služby. Obce také mohou uživateli poskytnout poukázky na péči nebo uzavřít smlouvu o poskytování služeb externím dodavatelem.
Francie	Náklady na pobyt v pečovatelském domově může uživatel hradit pomocí příspěvku na bydlení (aide personnalisée au logement, APL) a dále s pomocí finanční pomoci ze strany départementu. Pečovatelské domovy ovšem musí uzavřít dohodu o využívání této pomoci, aby bylo možné tuto finanční pomoc využít, přičemž kolem jedné čtvrtiny soukromých ziskových domovů a dvě třetiny veřejných a soukromých neziskových domovů takovou dohodu uzavřenou nemá. Pokud pečovatelský dům nemá uzavřenou dohodu o využívání finanční pomoci, mohou uživatelé požadovat další výhody, jako je sociální bydlení (allocation de logement sociale, ALS) nebo sociální pomoc při ubytování ('aide sociale a l'hébergement, ASH), které pak mohou plně pokrývat náklady související s péčí (DREES, 2014).
Maďarsko	Stát pokrývá část nákladů na bydlení osob v pečovatelských domovech ve státních a veřejných domovech, ovšem nefinancuje pobyt v soukromých domovech.
Irsko	V roce 2009 byl zaveden program podpory ošetřovatelských domovů (The Nursing Home Support Scheme, NHSS). Tento program zahrnuje hodnocení péče a finanční posouzení. Jednou z výhod tohoto programu je, že poskytuje uživatelům přístup k celé řadě pečovatelských domovů za stejnou cenu, což redukuje potřebu na využívání nemocničních lůžek při péči o starší osoby. Cena, účtovaná soukromými pečovatelskými domovy za péči, je předem dohodnuta s Národním fondem pro léčbu, a to až do výše 80 % příjmů uživatele, které byly přímo využity k úhradě za péči, přičemž zdravotnická výkonná služba (The Health Service Executive) uhradí zbytek nákladů. Do aktiv, příjmů uživatele náleží i nemovitosti, a to až do výše 7,5 % celkových aktiv ročně. Maximální hodnota, kterou lze zahrnout do aktiv ve formě nemovitostí, je 22,5 % hodnoty nemovitosti za tři roky péče, bez ohledu na to, jak dlouho péče ve skutečnosti trvala.
Litva	Pojištění dlouhodobé péče lze využít k úhradě za péči ve veřejných i soukromých pečovatelských domovech. Zdravotní pojištění se vztahuje na výdaje spojené s nemocí, např. lékařská péče, ošetřovatelství, léky. Platby jsou hrazeny přímo pečovatelským domovům a výše je stanovena v hodinách péče za týden vynásobená peněžní hodnotou jedné hodiny péče. Obecně platí, že osoby, které žijí v pečovatelském domově, musí hradit náklady na ubytování samy. Ti, kteří na takovou úhradu nemají finanční prostředky, mohou požádat o veřejnou sociální pomoc.
Norsko	Veřejný sektor dotuje náklady na bydlení v pečovatelských domovech. Uživatelé s potřebou péče (potřeba péče je u každého hodnocena individuálně) si mohou zvolit, v jakém typu domova jim péče bude poskytována. Neexistují žádné rozdíly mezi soukromými a veřejnými pečovatelskými domovy. Některé obce také umožňují, aby si uživatel vybral poskytovatele péče, která mu bude poskytována v jeho domácnosti a bude hrazena za stejných podmínek.
Polsko	Péče poskytovaná veřejnými pečovatelskými domovy nebo domovy pro seniory je hrazena se spoluúčastí uživatelů. Uživatelé ve zdravotnických rezidenčních zařízeních hradí pouze náklady na ubytování a stravu. Lékařská a jiná zdravotnická péče je financována ze zdravotního pojištění. Měsíční platba je stanovena ve výši 250 % nejnižšího důchodu, ovšem nesmí být vyšší než částka rovnající se 70 % měsíčního příjmu uživatele. V pobytovém zařízení systému sociální pomoci jsou náklady na péči financovány několika způsoby: část hradí příjemci péče (70 % individuálních příjmů), část rodina příjemce péče (v závislosti na příjmu rodiny), část místní samosprávy (gmina). Soukromá zařízení financovaná z veřejných prostředků působí ve stejné oblasti jako veřejná: plní stejné úkoly na základě smluv. Soukromá zařízení bez dotací z veřejných zdrojů pak nabízí péči za tržní ceny a uživatel je musí hradit v plné výši.
Portugalsko	Vláda stanovuje a pravidelně reviduje referenční hodnotu rezidenčního ubytování pro starší osoby, a to po dohodě s kolektivními reprezentanty soukromých zařízení. V roce 2015 byla tato cena 970 Euro. Poskytovatelé pak mohou účtovat cenu ve výši maximálně 15 % nad touto referenční hodnotou. Platbu je možné hradit z prostředků uživatele, jeho rodiny či z veřejných prostředků, jdoucích přímo poskytovateli. Veřejné finanční prostředky pokrývají část nákladů, pokud je uzavřena mezi poskytovatelem služeb a orgánem sociálního zabezpečení dohoda. Výše částky jdoucí z veřejných prostředků se stanoví s ohledem na příjem domácnosti uživatele a míře jeho závislosti. Toto se týká pouze rezidenční péče, poskytované v rámci uzavřené dohody. Všechny ostatní služby do tohoto systému nejsou zahrnuty a jsou poskytovány za různých podmínek.
Rumunsko	Je stanoveno, že měsíční příspěvek starších osob na ošetřovatelské a sociální služby ve veřejných pečovatelských domovech by měl být nejvýše do 60 % měsíčního příjmu (důchodu). Příspěvek starších osob nesmí překročit průměrné měsíční náklady schválené pro každý veřejný pečovatelský dům. Pokud uživatelé, ani jeho příbuzní nemají žádný příjem, pak péči a sociální pomoc hradí místní samospráva z místních zdrojů (platí od roku 2016).
Slovinsko	Většinu nákladů za služby (60 %) hradí uživatelé služeb, zbytek jde z pojištění. Od roku 2012 lidé v pobytových zařízeních nedostávají finanční sociální pomoc. Pokud uživatelé nebo jejich rodiny nemohou rezidenční péči hradit ze svých prostředků, obecní či městské úřady mohou náklady za služby doplácat ze svých rozpočtů, a to na základě rozhodnutí Centra sociálního zabezpečení. V roce 2014 obce hradily pouze 16 % z celkových nákladů péče, poskytované veřejnými a soukromými pečovatelskými domovy.

Zdroj: Network of European Correspondents (unless stated otherwise)

pečovatelských domovů, a že snížení veřejné podpory dalo možnost k expanzi soukromého sektoru.

Otázkou je, zda se z poskytování péče stává stále více komerční záležitost. Vezmeme-li v úvahu údaje o soukromých pečovatelských domovech, pak tyto často nejsou zcela přesně rozdělené na ziskové a neziskové, je tedy těžké říci, zda jsou komerční či nikoli. Je ale pravdou, že např. v Německu se v posledních deseti letech počet ziskových pečovatelských domovů zvýšil, naopak počet neziskových pečovatelských domovů klesl. V Norsku je tomu zcela naopak. Ve Francii počty obou typů soukromých pečovatelských domovů rostly shodným tempem. V Rakousku se zvýšil počet lůžek v ziskových pečovatelských domovech, v Belgii v neziskových pečovatelských domovech. Ve Velké Británii, Německu a Irsku je nyní vysoký počet soukromých ziskových pečovatelských domovů, v Nizozemí neziskových pečovatelských domovů. Pečovatelské služby poskytované veřejnými organizacemi převládají v severských zemích a v zemích východní Evropy. Výsledky dokumentu Ageing Report 2015 (Evropská komise, 2015) předpovídají zvýšení veřejných výdajů na dlouhodobou péči, v roce 2060 by se výdaje mohly pohybovat v rozmezí od 2,7 % do 4,1 % HDP v závislosti na různých scénářích demografického vývoje. Z dokumentu také vyplývá nutnost rozšířit dostupnost formální péče v některých evropských zemích.

Potřeba zvyšovat nabídku formální péče představuje výzvu zejména pro udržitelnost financování dlouhodobé péče, předpokládá se, že se navýší spoluúčast uživatelů péče. V Irsku např. vzrostla finanční spoluúčast uživatelů péče z 5 % v roce 2009 na 7,5 % v roce 2013, a to v souladu se schématem Fair Deal. V Itálii odborníci předpokládají zavedení nových zdrojů financování dlouhodobé péče, např. pojištění dlouhodobé péče (NNA, 2011). Zavedení dlouhodobého pojištění péče se diskutuje také v Belgii (Pacoleet a De Wispelaere, 2016). Ve Velké Británii byly platby za poskytovanou péči ze strany jejich uživatelů jednou z otázek voleb v roce 2017. Poskytovatelé péče se shodují na tom, že škrtý ve veřejných rozpočtech a omezení financování z veřejných zdrojů, může vést k uzavírání pečovatelských domovů (Financial Times, 2017).

Postoje veřejnosti a politiků k soukromému poskytování péče má vliv na jeho další rozvoj. Uvádíme situaci ve vybraných zemích:

- Finsko: zpráva finského ministerstva hospodářství a zaměstnanosti z roku 2015 uvádí, že soukromí poskytovatelé si velmi váží svých klientů, proto přicházejí s inovacemi v poskytování péče, jsou efektivnější a svými postoji ovlivňují i veřejný sektor;
- Rumunsko: čekací listiny na umístění ve veřejných pečovatelských domovech byly příčinou zvýšení zájmu o soukromé služby. V roce 2008 bylo žádostí o umístění v soukromých pečovatelských do-

movech méně než ve veřejných domovech (1096 ku 1630 žádostem). V roce 2014 už převažovaly žádosti o umístění v soukromých pečovatelských domovech (1472 ku 907 žádostem).

- Švédsko: poskytování dlouhodobé péče soukromými poskytovateli je silně ovlivněno ideologií. V sociálně demokratických městech není poskytování péče soukromými zařízeními příliš rozšířené, zcela jinak tomu je v konzervativních a liberálních oblastech. To znamená, že v budoucnu bude role soukromých poskytovatelů péče závislá na vývoji na politické scéně. Současní politici také zahájili veřejnou debatu o tom, zda soukromí poskytovatelé péče mají mít možnost využívat veřejné finanční zdroje. Ovšem velký počet poskytovatelů péče a možnost výběru je veřejností velmi ceněn, je proto nepravděpodobné, že by se vládní představitelé chtěli vrátit k systému jednoho poskytovatele dlouhodobé péče.
- Norsko: 55 % obyvatel preferuje poskytování sociálních služeb obcemi, pokud by si mohli mezi poskytovateli vybrat, pouze 20 % dává přednost komerčním poskytovatelům (Gautun et al., 2013). Zdá se tedy nepravděpodobné, že by změny v Norsku směřovaly k privatizaci stávajících pečovatelských domovů.

Většina evropských zemí zaznamenává v posledních dvou letech nárůst počtu starších osob, využívajících domácí péči na úkor residenční péče. Tento trend bude pravděpodobně pokračovat, protože náklady na domácí péči jsou obecně nižší. Většina lidí tedy upřednostňuje péči ve svém domě či bytě, velký technologický vývoj služeb navíc rozšiřuje typy služeb, které mohou být využity i v domácí péči (Eurofound, 2013c.). Rumunská vláda např. odhaduje, že domácí péče je 11x levnější než péče v domovech. Na druhou stranu je nutné uvést, že v případě velmi závažných zdravotních stavů je naopak levnější a lepší rezidenční péče, proto existují limity hodin domácí péče, které jsou hrazeny sociálním systémem (OECD, 2017b).

Pro kontrolu poskytování služeb je nutné mít dostatek údaje od všech typů poskytovatelů dlouhodobé péče, je nezbytné mít jasné podmínky pro shromažďování údajů o různých typech služeb i o jejich poskytovatelích. Data o veřejných, ziskových i neziskových poskytovatelích jsou důležitá pro stanovení právního statusu, typu vlastnictví i hospodaření poskytovatelů. Data o počtech lůžek v zařízeních dlouhodobé péče jsou shromažďována Eurostatem, OECD a WHO. Přístupná data o počtu lůžek nejsou rozčleněna podle typu vlastnictví poskytovatele a ani v budoucnu se s takovým rozlišením nepočítá. Tento nedostatek pak neumožňuje sledovat vývoj v počtu soukromých poskytovatelů péče. Skutečnost, že mnozí soukromí poskytovatelé využívají veřejné finanční prostředky k poskytování služeb, může ještě dále zkruslovat rozlišení mezi veřejným a soukromým poskytovate-

lem. Pečovatelské domovy mohou být také ve správě a vlastníkem domova může být jiná osoba. V roce 2013 jen asi 88 % pečovatelských domovů bylo řízeno přímo svými majiteli, 12 % domovů bylo řízeno organizací ze zcela odlišné oblasti. Podle Národního statistického institutu přibližně jedna pětina veřejných pečovatelských domovů má manažery z neziskového sektoru a přibližně 4 % ze ziskového sektoru, zbytek je spravován státními zaměstnanci (ISTAT, 2015). Soukromá zařízení mohou být také vlastněna veřejným vlastníkem, tak je tomu např. v Estonsku (Evropská komise, 2011).

Závěrem dodejme, že je důležité najít kompromis mezi efektivností, kvalitou a dostupností služeb. Několik studií ukazuje, že soukromí poskytovatelé řeší dilema, zda snížit náklady, ale tím i kvalitu poskytované služby, nebo zvýšit náklady i kvalitu, ale ztratit konkurenceschopnost na trhu. Tato studie naznačuje důsledky zvýšení role soukromého sektoru ve vztahu k dostupnosti, kvalitě a efektivitě služeb. Zdá se, že soukromé pečovatelské domovy v některých zemích jsou schopné poskytovat specializovanou péči (např. péči o osoby se stařeckou demencí a Alzheimerovou chorobou) v menší míře, i když jejich obyvateli jsou poněkud osoby starší 80 let. Rozdíly v cenách veřejných a soukromých poskytovatelů ukazují, že pokud podíl soukromých lůžek nadále poroste, mohou se prohloubit nerovnosti v oblasti zdraví a sociální péče. Na základě získaných údajů je také nutné uvést, že bude třeba finančně podporovat poskytovatele (pokud podporu promítnou do nižších cen služeb pro své klienty) a samotné uživatele služeb.

Na základě dat nejsou jednoznačně prokázány rozdíly v kvalitě poskytovaných služeb v jednotlivých zemích. Zjištěná data jsou ale užitečná, aby bylo možné dál kvalitu služeb zlepšovat. Mezi jednotlivými typy poskytovatelů nicméně existují zásadní rozdíly, např. ve velikosti pokojů, počtu lůžek na pokoj, výživě, kontinuitě péče, preventivních zdravotnických službách apod. Studie také ukazuje, že v různých zemích jsou pečovatelské domovy financovány různými způsoby. Dle autorů by se mělo financování soukromých pečovatelských domovů řešit na národní úrovni a způsob financování by se měl pravidelně přehodnocovat dle aktuální situace. Příklad toho, jak se k danému postaví, přináší například analýza prováděná v Severní Americe Comondorem et al. (2009). Tato práce ukazuje, že neziskové pečovatelské domovy jsou kvalitnější než ziskové, a to ve dvou ohledech: v personálním obsazení a prevalenci proleženin. Naopak nebyly zjištěny žádné rozdíly při používání fyzického omezení uživatelů. Tato studie by mohla být použita jako výchozí pro další výzkum.

Zdroj: Eurofound (2017)

Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/care-homes-for-older-europeans-public-private-and-not-for-profit-providers>

Deset věcí, které byste měli znát o starobním důchodu

1. Žádost o důchod se na okresní (v Praze Pražské, v Brně Městské) správě sociálního zabezpečení (OSSZ) podává osobně, případně lze k tomu zmocnit jinou osobu na základě udělené plné moci. Za ty, kteří nemohou podat žádost o důchod sami vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, mohou s jejich souhlasem a na základě potvrzení lékaře o jejich zdravotním stavu žádost podat jejich rodinní příslušníci.

2. Při podání žádosti o důchod je třeba předložit především průkaz totožnosti. Předkládají se také doklady o náhradních dobách pojištění (např. o studiu, vojně nebo péči o dítě) a o dobách pojištění, které Česka správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) nemá v evidenci. Nemá-li žadatel žádné doklady k dispozici, postačí k sepsání žádosti o důchod pouze platný doklad totožnosti, případně vyplněný a bankou potvrzený tiskopis pro výplatu důchodu na účet.

3. Důchod je možné vyplácet dvěma způsoby - na účet důchodce nebo jeho manžela/manželky u peněžního ústavu či v hotovosti (tento způsob je zpoplatněn za každou splátku důchodu částkou 21 Kč, o tento poplatek je pak vyplacený důchod nižší) na adresu bydliště prostřednictvím České pošty. Způsob výplaty si budoucí důchodce volí při sepsování žádosti o důchod. Pro výplatu důchodu na účet je třeba předložit vyplněný a bankou potvrzený tiskopis Žádost o zařízení výplaty důchodu poukazem na účet v České republice - majitel účtu nebo Žádost o zařízení výplaty důchodu poukazem na účet manžela (manželky) v České republice (k dispozici na OSSZ či webu ČSSZ). ČSSZ je možné kdykoliv požádat o změnu způsobu výplaty.

4. O přiznání důchodu ČSSZ zašle rozhodnutí. Nevydává však žádný univerzální „průkaz důchodce“. Potvrzení o pobírání důchodu či jeho aktuální výši vydá v případě potřeby OSSZ.

5. Důchodce má povinnost do osmi dnů sdělovat ČSSZ všechny skutečnosti, které mají vliv na důchod a jeho výplatu, tj. zejména změnu adresy, změnu čísla účtu pro zasílání důchodu apod.

6. To, že byl žadatel přiznán důchod, je třeba oznámit zdravotní pojišťovně, u níž je klient registrován. Za důchodce, kteří při pobírání důchodu nejsou výdělečně činní, platí zdravotní pojištění stát.

7. Informace o tom, kdy důchod v daném roce nepodléhá zdanění a kdy naopak musí důchodce podat daňové přiznání, sdělí příslušný finanční úřad. Podle současně platných daňových předpisů podléhá pravidelně vyplácený důchod zdanění, jen pokud v ročním součtu přesáhne 36násobek minimální mzdy. Jednorázové doplatky důchodů (např. při zpětném přiznání důchodu) dani z příjmů nepodléhají.

8. Kdo při pobírání starobního důchodu vykonává výdělečnou činnost zakládající účast na pojištění, může po 360 kalendářních dnech této činnosti požádat o přepočtení důchodu. Žádost je možné podat nejlépe prostřednictvím OSSZ podle místa trvalého bydliště, příp. zaslat na ústředí ČSSZ.

9. Starobní důchodci, kteří při pobírání důchodu pracují a jsou účastní nemocenského pojištění, mají kratší podpůrnou dobu pro výplatu nemocenského. Nemocenské se jim vyplácí nejdéle 70 kalendářních dnů při jedné pracovní neschopnosti, ne však víc než 70 dnů za kalendářní rok. Také platí, že se jim nemocenské vyplácí nejdéle do dne skončení zaměstnání.

10. Lidé, kteří při pobírání důchodu nadále pracují, mohou o přiznání důchodu svého zaměstnavatele informovat. Pokud bude důchodce i po přiznání důchodu nadále vykonávat samostatnou výdělečnou činnost (je OSVČ), měl by informovat příslušnou OSSZ, protože přiznání důchodu může mít vliv na výši záloh na pojistné na sociální zabezpečení. „Předčasní“ starobní důchodci však mají povinnost zaměstnavateli i OSSZ/ ČSSZ tuto skutečnost oznámit.

Zdroj: ČSSZ, MPSV

XLVIII. konference České demografické společnosti

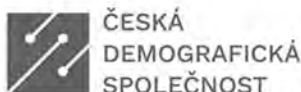
Demografie v Česku a na Slovensku v průběhu (čtvrt)století

Demografický výzkum a populační vývoj na území Česka a Slovenska od vzniku Československa do současnosti

Brno, 23.–25. května 2018

Termín přihlášení příspěvků: PRODLOUŽENO do 20. března 2018

Registrace a více informací na stránkách www.czechdemography.cz



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

Z obsahu dubnového čísla:

- Aktuální nabídka seminářů Institutu vzdělávání APSS ČR - 1. pololetí 2018
- APSS ČR: Vyhlášíme 9. ročník výtvarné soutěže ŠTASTNÉ STÁŘÍ OČIMA DĚTÍ
- APSS ČR: ZNAČKA KVALITY V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH pro pečovatelské služby
- Michaela Kaňová: Komunikace v péči o umírající, 1. díl
- Mgr. Lucie Šídová: Sexualita lidí s hendikepem, 2. díl
- Mgr. Martina Sedláková: Lidské zdroje: Jak pečovat o ty, kteří pečují
- Mgr. Zuzana Gheza, Mgr. Adéla Schwarzová: Sociální práce s dětmi: Hlas dítěte jako důležitý faktor při práci s ohroženou rodinou
- Bc. Renata Kratochvílová: Adaptační proces klienta seniora v zařízení sociálních služeb, 1. díl
- Sonnweid Wetzikon, Švýcarsko: Dobrá praxe ze zahraničí: Modelové příklady péče o osoby s demencí
- Zařízení certifikovaná Značkou kvality
- Mgr. et Mgr. Miriam Rozehnalová: Veřejný ochránce práv: Problémové chování u klientů pobytových sociálních služeb
- PR Hartmann: Začíná 6. ročník Dobré duše. Staňte se jednou z nich!

Z domácího tisku

Novela zákona o státní sociální podpoře a dalších souvisejících zákonů od 1. 1. 2018. / NAUŠOVÁ, Klára

In: Právo a rodina. Roč. 20, č. 1 (2018), s. 21–23. Nejdůležitější změny novely zákona č. 117/1995 Sb., týkající se přídatků na děti, rodičovského příspěvku a ostatních dávek.

Otcovská - novinka od 1. 2. 2018. 1. část. / CIMLEROVÁ, Květoslava - CHOTĚBORSKÁ, Šárka

In: PSK - Personální a sociálně právní kartotéka. Roč. 21, č. 1 (2018), s. 10–14.

Otcovská - novinka od 1. 2. 2018. 2. část. / CIMLEROVÁ, Květoslava - CHOTĚBORSKÁ, Šárka

In: PSK - Personální a sociálně právní kartotéka. Roč. 21, č. 2 (2018), s. 9–13.

Na konkrétních příkladech je prezentován výpočet nové dávky nemocenského pojištění, tzv. otcovské. Článek také informuje o tom, jakým způsobem se o dávku žádá, kdo ji vyplácí, jak vypadá a jak se tiskopis žádosti vyplňuje.

Etický kodex sociálních pracovníků a členů Profesionálního svazu sociálních pracovníků v sociálních službách APSS ČR.

In: Listy sociální práce. Roč. 5, č. 12 (2017), s. 13–14. Etický kodex, který byl přijat a schválen na jednání prezidia Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR v říjnu 2017, vydala Řídící rada Profesionálního svazu sociálních pracovníků v sociálních službách Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR. Deklaruje obecná práva a povinnosti sociálního pracovníka jako člena profesionálního svazu a zajišťuje mu oporu v řešení etických dilemat sociální práce.

Zaslouhují si neformální pečující větší péči? Změny v sociální konstrukci neformálních pečujících a designu politiky dlouhodobé péče v ČR. / DOBIÁŠOVÁ, Karolína - KOTRUSOVÁ, Miriam

In: Sociální práce/Sociální práce. Roč. 17, č. 6 (2017), s. 22–41.

Teoretické východisko: Sociální konstrukce cílových skupin. Politika dlouhodobé péče ve vztahu k neformálním pečujícím a její vývoj (klíčové změny v období před/po 2007–2017).

Preference české populace při zajištění péče v období závislosti v seniorském věku. / VÁVROVÁ, Soňa - VACULÍKOVÁ, Jitka

In: Sociální práce/Sociální práce. Roč. 17, č. 6 (2017), s. 80–94.

Cílem výzkumu bylo zjistit na reprezentativním vzorku české populace preferovanou formu sociálních služeb v době závislosti na pomoci a péči druhých osob, možné důvody vedoucí k nástupu do domova pro seniory a míru důležitosti vybraných faktorů při výběru konkrétního domova pro seniory.

Otázky pro presumpci střídavé péče. / BEHR, Tomáš

In: Právo a rodina. Roč. 20, č. 1 (2018), s. 1–6. Závěry z rozhodnutí Ústavního soudu. Důsledky presumpce pro běžné soudní řízení. K argumentaci pomocí případů Evropského soudu pro lidská práva. Princip zájmu dítěte a potřeba rovnosti rodičů. Situace v Rakousku a Slovensku.

Evropský pilíř sociálních práv. / Macháčková, Markéta

In: Národní pojištění. Roč. 49, č. 2 (2018), s. 16–19. V březnu 2016 představila Evropská komise předběžný návrh podoby Evropského pilíře so-

ciálních práv a zahájila veřejnou konzultaci. Po konferenci, která se konala v lednu 2017, byl Pilíř v dubnu 2017 přijat. Jeho uplatňování znamená přehodnotit a zkontrolovat způsob implementace právních předpisů EU v oblasti sociální politiky, a v případě nutnosti je s přihlédnutím k vývoji na trhu práce a v sociální oblasti aktualizovat.

Ze zahraničního tisku

The new social dimension. [Nová sociální dimenze.]

In: Social agenda. č. 1 (2018), s. 14–23.

Prohlášení o evropském pilíři sociálních práv na sociálním summitu 17. listopadu 2017 dává extra vlastnictví pilíře účastníkům z EU na místní úrovni, jakož i dodatečný impuls k řadě iniciativ v oblasti zaměstnanosti a sociálních věcí, zahájených Evropskou komisí na základě pilíře, který by se měl uskutečnit v příštích osmnácti měsících.

Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=737&langId=en&pubId=8061&furtherPubs=yes>

Megatrends and Social Security: Family and Gender. [Megatrendy a sociální zabezpečení: Rodina a gender.]

Geneva: ISSA, 2017. 57 s. ISBN 978-92-843-2188-9.

Tato zpráva zkoumá měnící se rodinnou a genderovou dynamiku v kontextu sociálního zabezpečení. Klade základní otázku: Proč jsou rodiny a gender tak důležité pro návrh a rozvoj sociálního zabezpečení?

Risk and vulnerability in social assistance receipt of young adults in Finland. [Rizikové faktory a zranitelnost mladých dospělých v oblasti sociální pomoci ve Finsku.] / ILMAKUNNAS, Ilari
In: International Journal of Social Welfare. Roč. 27, č. 1 (2018), s. 5–16.

Článek analyzuje vliv sociálního zázemí a rizikových faktorů života na délku pobírání sociální pomoci u mladých dospělých ve věku 19–29 let ve Finsku.

The rights-based approach to care policies: Latin American experience. [Přístup založený na právech k politikám péče: zkušenosti z Latinské Ameriky.] / ESQUIVEL, Valeria

In: International Social Security Review. Roč. 70, č. 4 (2017), s. 87–103.

Politiky péče jsou vysoko v agendě veřejné politiky v Latinské Americe. Tento článek představuje uruguayské a kostarické „systémy péče“ jako příklady jihoamerického přístupu k politikám péče založeného na právech. Stručně vysvětluje jejich politický a institucionální vývoj a představuje hlavní rysy jejich právních rámců.

Compulsory intergenerational family solidarity shaping choices between work and care: Perceptions of informal female carers and local policymakers in Estonia. [Povinná mezigenerační rodinná solidarita, která utváří možnosti volby mezi prací a péčí: Vnímání neformálních pečovatelek a lokální politika v Estonsku.] / TARUM, Hali - KUTSAR, Dagmar

In: International Journal of Social Welfare. Roč. 27, č. 1 (2018), s. 40–51.

Z výsledků výzkumu v roce 2017

V r. 2017 byl vodítkem vědeckovýzkumné činnosti VÚPSV, v. v. i. „Plán výzkumné činnosti na r. 2017“. Plán byl zaměřen na řešení aktuálních otázek vývoje sociálního systému v naší zemi s přihlédnutím k prioritám vedení MPSV v tomto období. Jeho východiskem byl materiál „Dlouhodobý koncepční rozvoj VÚPSV, v. v. i. v letech 2011–2017“. S tematickým zaměřením výzkumu i získanými poznatky seznamuje následující text.

Přehledové, teoreticko-metodologické a komparativní studie o sociálních politikách v zemích EU, popř. OECD

V r. 2017 byla věnována pozornost monitoringu změn v zahraničních důchodových systémech, kontrole biologické důvodnosti trvání dočasné pracovní neschopnosti a standardy dočasné pracovní neschopnosti u jednotlivých diagnóz ve vybraných zemích EU, a mezinárodní komparaci systémů sociálních služeb ve vybraných evropských zemích.

V rámci projektu **Monitoring změn v zahraničních důchodových systémech** byla pozornost zaměřena především na země EU, USA, Kanady, Austrálie, Nového Zélandu a země Latinské Ameriky a jiho-východní Asie, sledovány byly rovněž mezinárodní a nadnárodní aktivity v této oblasti. Výzkumné aktivity se zaměřovaly na všechny pilíře důchodových systémů se zvláštním důrazem na parametry základního pilíře. Cílem projektu bylo rychle a pružně informovat o současném dění v důchodové oblasti, o přístupech jednotlivých zemí k řešení problémů, s nimiž se jejich důchodové systémy potýkají, o vývoji a aktuálních trendech v této oblasti.

S přibližně čtvrtletní periodicitou byly vypracovávány analýzy, které obsahují aktuální informace o probíhajících či připravovaných změnách a úpravách v rámci zkoumaných důchodových systémů i o charakteru jednotlivých opatření. Výstupy zahrnují v případě potřeby i důležité informace ukazující souvislosti či okolnosti určitých opatření v kontextu daných důchodových systémů. Informace byly získávány zpracováváním dokumentů zahraničních a mezinárodních institucí a organizací, které se důchodovou problematikou zabývají, monitorováním webových stránek institucí jednotlivých zemí, do jejichž kompetence a sféry zájmu tato oblast spadá, popř. na základě rešerší z dalších relevantních zdrojů.

Projekt **Kontrola biologické důvodnosti trvání dočasné pracovní neschopnosti a standardy dočasné pracovní neschopnosti u jednotlivých diagnóz ve vybraných zemích EU** byl realizován za účelem zjištění způsobu provádění kontrol biologické důvodnosti trvání dočasné pracovní neschopnosti a standardů dočasné pracovní neschopnosti u jednotlivých diagnóz nemocí ve vybraných zemích EU.

Cílem projektu bylo získání informací o systému kontrol biologické důvodnosti trvání dočasné pracovní neschopnosti a kontrolní činnosti vůči ošetřujícím lékařům, kteří rozhodují o dočasné pracovní neschopnosti ve vybraných zemích EU. Dále je v projektu popsána forma, způsob a frekvence prováděných kontrol i to, kým jsou kontroly prováděny. V rámci projektu je také sledována existence či neexistence standardů dočasné pracovní neschopnosti u jednotlivých diagnóz nemocí (s rozlišením na doporučující či závazné), případně autorita, která je vydává/reviduje a způsob, jakým jsou standardy tvořeny, a co vše zohledňují. Dalším tématem projektu je role orgánů nemocenského pojištění a jejich pracovníků při provádění kontrol důvodnosti trvání dočasné pracovní neschopnosti, včetně zaměření na odbornost „kontrolora“. Posledním okruhem byla tzv. elektronická neschopenka, kdy bylo zjišťováno, zda je v daných zemích využívána, případně od kdy a jaké jsou s jejím zavedením zkušenosti.

V rámci projektu **Sociální služby ve vybraných evropských zemích** byla věnována pozornost srovnání hlavních principů poskytování sociálních služeb s cílem posoudit možnost aplikovat některá opatření i v naší zemi. Problematika mezinárodních komparací v oblasti sociálních služeb je velmi složitou otázkou, které - na rozdíl od srovnávacích analýz jednotlivých dávkových systémů sociální ochrany obyvatelstva - nebyla v minulosti věnována soustavná pozornost.

V posledních letech lze řadu podnětných informací získat z pravidelných zpráv o sociálních službách v obecném zájmu zpracovávaných Evropskou komisí nebo ze zpráv o aktuálních politických reformách v zemích Evropské unie, popř. ze souhrnných zpráv nebo studií zpracovávaných dalšími mezinárodními organizacemi sdružujícími poskytovatele jednotlivých typů sociálních služeb. Další cenné poznatky především z hlediska poskytování služeb sociální péče, resp. dlouhodobé péče lze získat z řady publikací, výzkumných studií a odborných statí, které byly v uplynulých letech zpracovány i u nás.

Při realizaci projektu byly doposud podrobně analyzovány systémy sociálních služeb v Irsku, Německu, Norsku, Polsku, Rakousku, na Slovensku a ve Švédsku. Při zpracování těchto národních monografií byla snaha zachovat určitou proporcionalitu mezi nimi, byla definována jejich jednotná struktura, nicméně rozsah a hloubka poznatků, které se podařilo získat pro studium jednotlivých národních systémů, způsobili, že jejich rozsah není totožný.

Na základě doposud získaných poznatků lze již v současné době identifikovat některá doporučení pro úpravy systému sociálních služeb v naší zemi. Lze očekávat, že návrhy dalších úprav mohou vzejít při studiu systémů sociálních služeb v dalších zemích v průběhu r. 2018.

Dlouhodobé monitorování problematiky sociální diferenciaci a marginalizace, sociálního vyloučení a chudoby, stejně jako i vybraných opatření, která napomáhají jejich předcházení a omezení

V rámci této oblasti byla v r. 2017 pozornost věnována faktorům určujícím rozhodnutí o odchodu do důchodu, dostupnosti dat mezi zainteresovanými institucemi v oblasti exekucí, metodice systému monitorování a evaluace dotačních programů Úřadu vlády ČR zaměřených na integraci romské menšiny, analýze systému vězeňství s ohledem na spolupráci s rodinami s přihlédnutím k výkonu činnosti sociálního kurátora a vliv spolupráce osoby ve výkonu trestu odnětí svobody s rodinou na její začlenění do společnosti.

Projekt **Faktory určující rozhodnutí o odchodu do důchodu** se zabývá problematikou rozhodnutí o odchodu do starobního důchodu v podmínkách České republiky. Jeho cílem bylo zmapovat interakci mezi faktory významnými pro žadatele o důchod při rozhodování o odchodu do důchodu a chováním těchto jedinců při rozhodování o odchodu do důchodu.

Odchod do důchodu jako proces počíná plánováním důchodu a končí úplným a trvalým stažením z ekonomické aktivity a adaptací na život v důchodu. Lze ho tedy rozdělit do tří fází: plánování důchodu, samotné rozhodnutí o odchodu do důchodu a ekonomická aktivita po odchodu do důchodu. Tento projekt se zabývá fází rozhodnutí o odchodu do důchodu ve vazbě na systém sociálního zabezpečení, proto definuje termín odchodu do důchodu v užším slova smyslu jako počátek pobírání důchodové dávky od státu. Paleta faktorů působících ve vzájemné interakci na jedince odcházejícího do důchodu je pak chápána jako rámec rozhodnutí. Tento rámec rozhodovacího procesu o odchodu do důchodu lze rozdělit do tří vrstev: individuální předpoklady, preference a životní situace jedince přijímajícího toto rozhodnutí, trh práce a pobídky ze strany nastavení a regulace státem.

Souhrn poznatků získaných v projektu byl předán MPSV ve formě certifikované metodiky s cílem poskytnout ministerstvu nástroj k testování směrů řešení dalšího rozvoje dynamického mikrosimulačního modelu důchodového systému MPSV s ohledem na modelování rozhodnutí

jedince o odchodu do starobního důchodu, a tak přispět k pracím konaným v rámci přípravy dalšího pokračování důchodové reformy.

Zpráva **Dostupnost dat mezi zainteresovanými institucemi v oblasti exekucí** představuje jedinečné výsledky výzkumné sondy mezi institucemi, které svojí každodenní činností mohou přicházet do kontaktu s lidmi v exekučním řízení. Exekuce v novodobé historii České republiky představuje rostoucí problém, především z důvodu svých důsledků.

Při znalosti možných důsledků exekuce je nezbytné, aby zainteresované instituce měly dostatečné informace z této oblasti. Informační základna jim umožní efektivně konat a zmírnit negativní dopady exekuce. Výzkumný tým proto oslovil šest veřejných institucí (např. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, Ministerstvo spravedlnosti České republiky, Úřad práce České republiky, Českou správu sociálního zabezpečení), šest svazů, komor a sdružení (např. Exekutorská komora České republiky, Českomoravská konfederace odborových svazů, Svaz průmyslu a dopravy České republiky) a čtyři neziskové organizace. Hlavní výstupy výzkumné sondy odhalily, že žádná z oslovených zainteresovaných institucí nedisponuje ucelenou databází o jedincích v exekuci.

Výzkumný tým se proto rozhodl navrhnout klíčové otázky v oblasti exekucí. Znalost odpovědí na každou z těchto otázek u každého případu exekuce poskytne odpovědi, které v celku zajistí ústředním orgánům státní správy informace nezbytné pro efektivní řešení problémů spojených s exekucí v České republice. Neznamená to, že by došlo k jednoduchému vyřešení problému exekucí, protože se jedná o silně politicky zabarvenou otázku. Rozhodně by ale opatření na nápravu vycházela z reálných dat a ne z jednotlivých medializovaných případů nebo na základě pocitů jedinců.

Cílem projektu **Metodika systému monitorování a evaluace dotačních programů Úřadu vlády ČR zaměřených na integraci romské menšiny** bylo vytvořit komplexní metodický nástroj, který by byl významným přínosem pro dobrou praxi ve vyhodnocování dotačních programů zaměřených na integraci romské etnické menšiny, a to jak v souladu s jejich záměry a cíli, tak z hlediska výstupů a výsledků aktivit zaměřených na koncovou cílovou skupinu - příslušníky romské etnické menšiny. V hodnocení opatření a nástrojů integračních aktivit vykazuje ČR výrazný deficit. Projekt byl iniciován na základě dlouhodobé spolupráce VUPSV, v. v. i. s Radou vlády pro záležitosti romské menšiny a sekretariátu Rady vlády pro národnostní menšiny Úřadu vlády ČR a na základě jeho poptávky.

Cíl projektu naplňuje metodika, která je také hlavním výsledkem projektu. Metodika v oblasti cílů vyhodnocování navazuje na stěžejní strategický integrační dokument - „Strategii romské integrace do roku 2020“ a přispívá tak k posunu v oblasti hodnocení naplňování i této Strategie. Primárním uživatelem Metodiky je ÚV ČR, ale její povaha (kromě výše uvedeného jsou její součástí i dílčí databáze, které představují užitečný a chybějící podklad pro monitoring územního pokrytí potřeb integračními nástroji), její certifikace a zveřejnění (v první polovině roku 2018) zároveň umožní přenést doporučené postupy na širší okruh realizátorů integračních aktivit a může tak být prostředkem systematizace vyhodnocování integrační politiky jako takové.

Cílem projektu **Analýza systému vězeňství s ohledem na spolupráci s rodinami s přihlédnutím k výkonu činnosti sociálního kurátora a vliv spolupráce osoby ve výkonu trestu odnětí svobody s rodinou na její začlenění do společnosti** bylo získat vstupní poznatky, které se týkají možnosti pomoci a poskytování podpory osobám ve výkonu trestu odnětí svobody a po výkonu trestu odnětí svobody při řešení problémů souvisejících s jejich rodinnou situací. V rámci projektu byly vyhodnoceny informace poskytnuté zástupci institucí a organizací, které pracují s těmito dvěma skupinami osob, tj. mezi institucemi (organizacemi) zajišťujícími penitenciární péči (práce s osobami ve výkonu trestu odnětí svobody), respektive postpenitenciární péči (práce s osobami po výkonu trestu odnětí svobody).

Cíl a přesné zadání tohoto výzkumu byly podrobněji specifikovány ve spolupráci s pracovníky Ministerstva práce a sociálních věcí, kteří jsou zapojeni do činnosti Pracovní skupiny k zaměstnávání vězňů, osob po výkonu trestu a osob se záznamem v rejstříku trestů, jejíž jednání společně koordinují MPSV a Ministerstvo spravedlnosti. Záměrem výzkumu bylo shrnout poznatky využitelné při další koncepční činnosti relevantních orgánů, včetně formulace opatření, která přispějí k dosažení cílů stanovených v Koncepci vězeňství do roku 2025.

Nejen odpovědi týkající různých nedostatků nebo existujících překážek, ale také tyto odpovědi tak přinesly řadu podnětů, které mohou být inspirativní a mohou přispět k dalšímu prohloubení spolupráce institucí v této oblasti a k účinnějšímu poskytování podpory osobám v a po výkonu trestu odnětí svobody týkající se jejich rodinné situace.

Dlouhodobé sledování a hodnocení procesu utváření ceny práce

V rámci této oblasti byla v r. 2017 pozornost věnována zejména monitoringu nákladů práce v České republice, ve státech Evropské unie a v USA v letech 2010–2015, hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací a analýze systémů odměňování civilních státních zaměstnanců ve vybraných zemích EU se zřetelem na motivační a výkonnostní složky platu.

Monitoring nákladů práce v České republice, ve státech Evropské unie a v USA v letech 2010–2015 shrnuje roztržštěná data za státy Evropské unie a i data za USA v oblastech nákladů práce, zdanění práce ve vazbě na financování sociálního a zdravotního zabezpečení, podílu práce na nákladech a jednotkových náklady práce. Pro vystihnoutí trendů se data týkají období let 2010–2015. S ohledem na metodickou roztržštěnost sledování nákladů práce je nutné vymezit relevantní aktuální zdroje. Za ty jsou považovány mezinárodně srovnatelná data z Eurostatu, konkrétně statistika práce a národní účty, OECD, Státní závěrečný účet České republiky a U. S. Department of Commerce, Bureau of Economic Analysis. Zpracování údajů a propočty se opírají o metodiku certifikovanou Ministerstvem práce a sociálních věcí v roce 2013 „Sledování nákladů práce a práce jako výrobního faktoru v České republice a v zahraničí“. Dvouleté zpoždění vyplývá z termínů zpracování vstupních údajů Eurostatem a Českým statistickým úřadem.

V rámci bulletinu se sledují tři ukazatele ceny práce: náklady práce, podíl práce na nákladech a jednotkové náklady práce. Ve výstupu má každý z ukazatelů svoji tabulkovou část, kde jsou uvedeny podrobně všechny hodnoty. V rámci stručného komentáře je i rozbor dalších faktorů, které měly vliv na cenu práce ve sledovaném období 2010–2015.

Ekonomickým předpokladem pro správné fungování trhu práce, potažmo tržní ekonomiky v České republice, je přibližování českých jednotkových nákladů práce ve standardu kupní síly k jejich úrovni v národní cenové hladině. Tyto veličiny se však od sebe od roku 2010 vzdalují zrychlujícím tempem. Současně mělo docházet k zvyšování obou veličin a přibližování se tak k hodnotám vyspělých států Evropské unie. Ani k tomuto jevu však nedochází.

Realizovaná výzkumná činnost v rámci projektu **Hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací** navazovala kontinuálně na poznatky zjištěné v letech 2015 a 2016. V letech 2015 a 2016 byla realizována analýza historicky i současně používaných metod hodnocení prací u nás i v zahraničí. Konkrétně se jednalo o systém REFA, systém Bedaux, NEMA, Metodu porovnávání kritérií, Metodu rozhodovacích skupin, Metodu Urwicka Orra nebo systém ISOS a další. V roce 2017 tak došlo k realizaci dalších prací vedoucích k vytvoření komplexní kritické analýzy Analytické metody hodnocení prací v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech. V praxi je výstupem aplikace Analytické metody Katalog prací ve veřejných službách a správě a Katalog správních činností (Nařízení vlády č. 302/2014 a Nařízení vlády č. 222/2010), dále pak Katalog činností v bezpečnostních sborech (Nařízení vlády č. 104/2005), podle kterých dochází k diferenciaci odměn zaměstnanců.

Je potřeba upozornit, že právě vhodně nastavený systém odměňování napomáhá v boji proti mzdové diskriminaci, neboť umožňuje určit, zda jsou dané práce sobě navzájem rovné z pohledu složitosti, odpovědnosti a namáhavosti.

Cílem projektu **Analýza systémů odměňování civilních státních zaměstnanců ve vybraných zemích EU se zřetelem na motivační a výkonnostní složky platu, porovnání s ČR** bylo podat přehled o různých systémech odměňování ve specifických podmínkách civilní státní služby, analyzovat zahraniční zkušenosti, trendy a současný stav odměňování státních zaměstnanců a na tomto základě posoudit jejich motivační potenciál. Analýza byla zaměřena na systémy využívané v Belgii, Švédsku, Německu, Slovensku, Rakousku, Francii a v České republice.

Národní platové systémy vykazují rozdíly v pojetí a rozsahu. V Rakousku se např. režim státní služby vč. odměňování vztahuje na zaměstnance Post and Telekom Austria Aktiengesellschaft. V Německu, v Rakousku a na Slovensku se zákonem stanovený platový systém uplatňuje na státních univerzitách. Soudci jsou nedílnou součástí státní služby a jejího platového režimu v Německu, Rakousku a Belgii.

Lze vymezit tři možné systémy odměňování zaměstnanců veřejné služby: individuálně smluvní, systémově rozpočtový (tabulkový) a kolektivní vyjednávání o platech (nordický model). Dalším významným poznatkem je, že v žádné z analyzovaných zemí neexistuje jednotný tarifní systém pro obory, resp. skupiny činností, veřejného sektoru. Různé tarifní stupnice, s přihlédnutím k oborovým specifikám, se uplatňují ve veřejné správě, obraně a bezpečnosti, ve školství, zdravotnictví a v sociálních službách.

Jako problémový okruh se ukázala otázka utváření platů v rámci valorizace. V Belgii se používá systém základního indexu. Sociální partneři v Rakousku přihlížejí především k odvětvové tarifní dohodě v kovoprůmyslu a k rozpočtovým mantinelům. V Německu se sociální partneři orientují podle míry inflace a mzdového vývoje v podnikatelském sektoru v průmyslu a ve službách. Ve Švédsku je konkrétní výraz v platové úrovni agentury odrazem historicky vzniklého vzájemného respektu a vyjednávacího mechanismu sociálních partnerů. Z výše uvedeného je zřejmé, že systémy odměňování zaměstnanců, jejichž odměny jsou hrazeny z veřejných rozpočtů, jsou tématem, kterému je nutné věnovat pozornost kontinuálně.

Dlouhodobé sledování a hodnocení faktorů, které způsobují nerovnováhy na trhu práce a hodnocení opatření, která tyto nerovnováhy odstraňují

V rámci této oblasti byla v r. 2017 pozornost věnována zejména vyhodnocování účinnosti a efektivity realizace aktivní politiky zaměstnanosti, predikci trhu práce, problematice odstraňování předsudků vůči strojírenským oborům při kariérovém rozhodování u dívek/žen, problematice inovací s telekomunikačními daty a analýze rekvalifikací na Krajské pobočce ÚP ČR v Brně optikou rovných příležitostí mužů a žen prostřednictvím metody genderového rozpočtování.

Předmětem projektu **Vyhodnocování účinnosti a efektivity realizace aktivní politiky zaměstnanosti**, který je řešen v rámci operačního programu Zaměstnanost za finanční podpory ESF a státního rozpočtu ČR, je popsat a vyhodnotit efektivitu veřejných služeb zaměstnanosti, tj. zprostředkování, poradenství a jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (bez ohledu na zdroj financování), a to jak se zaměřením na hodnocení dopadů jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na zaměstnanost a zaměstnatelnost účastníků daných opatření, tak také prostřednictvím hodnocení faktorů, které mají vliv na sledované dopady daných opatření.

Obecným cílem projektu je vypracovat a nastavit komplexní a vnitřně provázaný informační, analytický a monitorovací systém vyhodnocování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti pro veřejné služby zaměstnanosti, který postihne především dopady implementace jednotlivých nástrojů na zaměstnanost a zaměstnatelnost účastníků opatření. Systém hodnocení bude zahrnovat jak hodnocení vnitřních procesů zajištění využitelnosti vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, tak také hodnocení vnějších podmínek včetně organizačních a koordinačních procesů zajištění užití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. V systému hodnocení efektivity tak budou zohledněny i faktory, které ovlivňují hodnocené dopady.

Výsledkem projektu bude nastavení nového postupu vyhodnocování uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti. Výsledky nastavení systému hodnocení aktivní politiky zaměstnanosti poskytnou MPSV informace o současné podobě účinnosti a efektivity realizace opatření aktivní politiky zaměstnanosti na trhu práce včetně identifikace silných a slabých míst. Výsledky budou využity pro nastavení efektivnějších procesů nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

Projekt **Predikce trhu práce** je zaměřen na vytvoření udržitelného systému spolehlivých predikcí a monitoringu trhu práce, který bude propojovat národní a regionální úroveň a jehož výsledky budou ref-

lektovat podstatné dopady technologických trendů na trh práce a specifika regionálního vývoje. V rámci projektu bude zdokonalen predikční model předvídání potřeb trhu práce na národní úrovni a nově vytvořeno 14 modelů regionální úrovně. Cílem projektu je vytvořit predikční systém umožňující vytvářet predikce trhu práce na národní úrovni a regionálních trzích práce a dále rozšířit odborné pracoviště pro monitorování a predikce trhu práce na MPSV.

Výsledky projektu poskytnou MPSV informace o budoucím vývoji trhu práce a o očekávaném vývoji jeho potřeb. Výsledky budou využity při tvorbě strategických materiálů i při nastavování nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, zejména rekvalifikací a dalších vzdělávacích aktivit.

Projekt **Odstraňování předsudků vůči strojírenským oborům při kariérovém rozhodování u dívek/žen** realizuje VÚPSV v partnerství s ČVUT a Svazem strojírenské technologie (SST) v rámci Operačního programu Zaměstnanost za finanční podpory ESF a státního rozpočtu ČR. Hlavním cílem projektu je přispět k žádoucí pozitivní změně názorů na charakter strojírenských profesí, k odbourávání předsudků vůči uplatnění dívek/žen ve strojírenství, a to na všech profesních úrovních. Projekt si klade za cíl dosáhnout této změny názorů prostřednictvím realizace osvěty o dlouhodobé perspektivě strojírenství v ČR a současné podobě práce ve strojírenství u výchovných/kariérových poradců na základních a středních školách a pracovníků ÚP ČR (kariérových poradců), kteří významně ovlivňují kariérové rozhodování mladých lidí (žáků/studentů).

Projekt se věnuje problematice nedostatečné a nesprávné informovanosti o současném charakteru práce ve strojírenství a z toho vyplývajících předsudků o nevhodnosti strojírenských oborů pro pracovní uplatnění dívek/žen. Projekt je tak zaměřen na cílené proškolení kariérových poradců na ÚP ČR a výchovných/kariérových poradců na základních a středních školách, kteří, vedle rodičů, významně ovlivňují rozhodování dívek/žen při dalším profesním/vzdělávacím směřování a mohou jim tak přiblížit skutečný charakter jednotlivých povolání v rámci strojírenských oborů (a to nejen v oblasti uplatnění na trhu práce, ale také v oblasti společenské prestiže). Projekt se tak zaměřuje na poskytnutí podpory relevantním pracovníkům ÚP ČR a výchovným/kariérovým poradcům na základních a středních školách při odstraňování mylných předsudků o uplatnitelnosti dívek/žen ve strojírenských oborech.

Výsledkem projektu bude nastavení nového postupu poradenského procesu při volbě vzdělávací/profesionální dráhy u dívek/žen. Projekt přispěje k pozitivní změně názorů kariérových poradců na základních a středních školách a ÚP ČR na vhodnost strojírenských profesí pro dívky/ženy, k odbourávání předsudků vůči jejich uplatnění ve strojírenství. Vzniknou nové informačně - edukační materiály o současných perspektivách a charakteru strojírenských oborů, přinášející potřebné informace o povaze pracovních pozic v technických oborech. Tyto materiály kariéroví poradci využijí při své poradenské činnosti. Kariéroví poradci prostřednictvím proškolení kromě objektivního pohledu na oblast strojírenství získají i možnost navázání dlouhodobější spolupráce se zástupci strojírenství, jak na vzdělávací úrovni, tak na úrovni trhu práce. Projektem vytvořený networking mezi kariérovými poradci a zástupci zaměstnavatelů strojírenských oborů (firmy u kterých budou realizovány exkurze a jednání s představiteli firem a HR oddělení), pak zajistí, že tyto znalosti budou i v budoucnu aktualizovány a nadále doplňovány o další relevantní informace. Kariéroví poradci získají dlouhodobý přístup k relevantním informacím z oblasti strojírenství, které budou průběžně aktualizovány, a budou tak zachycovat reálnou situaci v oboru.

Projekt **Inovujeme s telekomunikačními daty** je zaměřen na posílení prostředí podporující sociální inovace v oblasti zaměstnanosti, a to díky využití dostupných datových zdrojů a vytvoření nástrojů pro jejich praktické využití. VÚPSV se podílí jako partner na řešení a realizaci projektu. Příjemcem projektu realizovaného v rámci OPZ za finanční podpory ESF a státního rozpočtu ČR je organizace SVI AJAK z. s., která realizuje projekt ve spolupráci s partnery projektu VÚPSV, v. v. i. a O2 Czech Republic, a. s.

Cílem projektu je napomoci efektivnějšímu nastavování parametrů veřejné a sociální politiky, a to zprostředkováním datové základny a na ni navázaných nástrojů, které pomohou aktérům veřejné a sociální politiky disponovat detailnější znalostí analyzované oblasti, a to zejména na regionální úrovni. Na základě těchto analýz pak mohou

být optimalizovány další kroky ve vybraných oblastech veřejné a sociální politiky. Unikátním cílem projektu je především vytěžení Big Data platformy telekomunikačního operátora, který je jedním z největších správců vždy aktuálního datového fondu, který nemá na trhu svým informačním obsahem srovnání.

Výsledkem projektu bude ověření inovativního využití big-dat telekomunikačního operátora pro potřeby státní správy a samosprávy.

Cílem projektu **Analýza rekvalifikací na Krajské pobočce ÚP ČR Brno - optikou rovných příležitostí mužů a žen prostřednictvím metody genderového rozpočtování** je usnadnit zaměstnancům a zaměstnankyním krajské pobočky ÚP v Brně efektivně a strategicky, s ohledem na rovné příležitosti mužů a žen na trhu práce, implementovat programy rekvalifikací jako nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a uplatňovat tak postupy gender mainstreamingu, který směřuje k systematickému zohlednění požadavku genderové rovnosti při všech koncepčních a rozhodovacích procesech a návazných veřejných politik, a to ve všech jejich fázích (plánování, provádění a vyhodnocování). Před přijetím jakéhokoli rozhodnutí je tedy nutné vyhodnotit dopad tohoto rozhodnutí na ženy a muže a případně odstranit jejich škodlivé účinky (ibid.).

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 aktivní politiky zaměstnanosti“ s určením odpovědnosti ministryně práce a sociálních věcí. Jedním z neefektivnějších nástrojů, kterým lze uplatnit genderový mainstreaming, tedy reálné zavádění rovných příležitostí mužů a žen, je pak genderové rozpočtování (také gender budgeting či genderové odpovědné rozpočtování).

V rámci širšího projektu Asociace samostatných odborů ČR Dopady digitalizace práce na zaměstnanost, kolektivní vyjednávání a sociální zabezpečení zaměstnanců realizoval VÚPSV, v. v. i. projekt **Výzkum zaměstnávání osob ve výkonu a po výkonu trestu odnětí svobody a přístup zaměstnavatelů k těmto osobám** zaměřený specificky na perspektivu osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody (dále jen „propuštěné osoby“ a „výkon trestu“) a jejich subjektivní vnímání své vlastní pozice vzhledem k jejich situaci a možností uplatnění na trhu práce. Tato reflexe byla zároveň získána i od osob, které v současnosti již uplatnění na trhu práce mají. Díky tomu bylo možné reflektovat jejich situaci bezprostředně po propuštění a v období, kdy zaměstnání hledali, ale také hodnocení současného uplatnění osoby na trhu práce a vnímání vlastní pozice na současném pracovišti.

Jedním z hlavních cílů projektu byl podrobnější popis situace a hlubší porozumění situaci, do níž se propuštěná osoba dostává po propuštění a rozbor toho, jak tato situace ovlivňuje pracovní historii propuštěné osoby. Ze získaných dat bylo patrné, že už samotný fakt pobytu ve výkonu trestu, a dokonce i samotný záznam v Rejstříku trestů, jsou natolik stigmatizujícími okolnostmi, že samy o sobě prakticky zcela znemožňují nalezení stabilního zaměstnání se standardními podmínkami na běžném trhu práce.

Samotný výkon trestu a trestní rejstřík rozhodně nejsou jedinými významnými faktory ztěžujícími nalezení zaměstnání a obecně reintegraci. Významnou roli hraje také často nedostatečné zázemí (bez stabilního bydlení nelze předpokládat ani nalezení stabilního zaměstnání), které propuštěné osoby po svém propuštění mají a které nelze zlepšit bez vysoké míry podpory blízkých osob a profesionální podpory od různých institucí nebo organizací specializovaných na tyto oblasti.

Mezi další faktory, které ztěžovaly reintegraci a nalezení zaměstnání, patří zejména dluhy a exekuce. Ty totiž velice často vedly k tomu, že snaha o získání legálního zaměstnání zcela ztrácí své opodstatnění - příjem, který by dotyčné osobě po jejich uhrazení zůstal, nepostačuje na zabezpečení životních potřeb.

Je zřejmé, že problematika zaměstnání propuštěných osob je mnohovrstevnatým a komplexním problémem, který nezávisí pouze na ochotě propuštěné osoby hledat zaměstnání a pracovat a na ochotě zaměstnavatele tuto osobu zaměstnat, ale odvíjí se od mnoha dalších faktorů, z nichž mnohé je třeba řešit ještě před problematikou zaměstnávání propuštěných osob.

Monitorování procesů migrace a politik integrace cizinců na trhu práce a ve společnosti

V rámci této oblasti byla v r. 2017 pozornost věnována zejména specifickým integrace nezletilých dětí cizinců na území České republiky a koncepci indikátorů integrace cizinců z třetích zemí v ČR.

Předmětem projektu **Specifika integrace nezletilých dětí cizinců na území České republiky**, který byl řešen VÚPSV, v. v. i. a financovaný z finančních prostředků státního rozpočtu poskytnutých OAMP MV ČR, bylo mapování vybraných oblastí (např. rodina, výchova, škola, vrstevnické skupiny, migrace apod.) ovlivňujících průběh integrace nezletilých dětí cizinců z třetích zemí ve vybraných krajích České republiky. V problematice integrace dětí cizinců do společnosti vyvstává několik důležitých otázek, kterým se věnovaly následující oblasti. První významnou oblast představují preference rodičů cizinců ve výchově jejich dětí a preference v tvorbě hodnotových rámců dětí. Další důležitou oblastí je vliv migračního procesu a samotné integrace (pracovní, jazykové, sociální) rodičů cizinců na výchovu a tvorbu hodnotových rámců dětí a míra jejich „kompatibilitu“ s hodnotovými rámci hostitelské společnosti. Vzhledem k tomu, že jednou z vůbec nejsilnějších vrstevnických skupin je třídní kolektiv dětí, hrají vzdělávací instituce, jako je mateřská škola, škola a mimoškolní vzdělávací zařízení v procesu úspěšné socializace a výchovy dětí významnou roli. Třetí mapovanou oblastí ovlivňující proces integrace dětí cizinců je proto vliv předškolních a školních zařízení na socializaci a úspěšnou integraci dětí cizinců do hostitelské společnosti.

Hlavním cílem projektu bylo získat hlubší poznatky o procesu integrace nezletilých dětí cizinců z třetích zemí do majoritní společnosti České republiky a tyto poznatky dále poskytnout pro jejich adekvátní využití ve prospěch podpory integrace nezletilých dětí cizinců i jejich rodin do společnosti České republiky.

Výstupem projektu je závěrečná zpráva a Policy paper obsahující přehled efektů a vlivů a návrhy doporučených strategií a opatření pro oblast integrace cizinců z třetích zemí. Získané poznatky budou využity na podporu integrace nezletilých dětí cizinců i jejich rodin do společnosti České republiky.

Účelem projektu **Indikátory integrace cizinců z třetích zemí v ČR** bylo zajištění podkladů pro hodnocení průběhu a účinnosti integrace cizinců z třetích zemí v ČR, a to v dlouhé časové řadě 2009–6/2017. V rámci tohoto závazku byla především aktualizována Soustava kvantitativních ukazatelů integrace cizinců z třetích zemí v ČR, a to za dvě pololetní období: k 31. 12. 2016 a 30. 6. 2017. Tím byla získána nejaktuálnější, exklusivní kolekce dat o stavu a vývoji integračních ukazatelů. Návazně na to byly po analýze vývoje dat zpracovány dva Policy papery popisující a shrnující nejdůležitější poznatky z jednotlivých oblastí života cizinců z třetích zemí v ČR - jako nezbytný předpoklad pro plánování a přijetí účinných integračních opatření ze strany zadavatele. Projevují se následující tendence: počet legálně pobývajících cizinců v ČR nadále vzrůstá, počty se blíží stavu na konci roku 2009, tj. před krizí. Rovněž podíl trvalých pobytů roste, činí cca 67 %. Vlivem příznivé situace na domácím trhu práce roste v kontextu s tím výdělečná činnost cizinců z třetích zemí - v průběhu posledních dvou let (od 6/2015) se zvýšila o více než třetinu. Růst výdělečné činnosti cizinců z třetích zemí je jednoznačně podmíněn činností zaměstnaneckou; počet cizinců z třetích zemí s živnostenským oprávněním se oproti roku 2016 téměř nezměnil. Sumární počty sociálních dávek přiznané cizincům z třetích zemí postupně stoupají, totéž platí i o sumárním finančním objemu jejich výplat v Kč. Cizinci z třetích zemí se podílejí na počtech dávek 1,43 % a na finančním objemu výplat 1,36 %.

Tradičně byla aktualizována i Soustava kvalitativních ukazatelů integrace. Jedná se o analýzu názorového a postojeového vývoje českého obyvatelstva k zde žijícím cizincům získaná z výzkumů CVVM od r. 2009 do r. 2017 v šesti vytypovaných věcných oblastech, která slouží OAMP jako doplňující materiál k časovým řadám kvantitativních indikátorů, umožňující sledovat změny ve vývoji názorů a postojů české veřejnosti k cizincům v průběhu jednotlivých let.

V rámci projektu byla dále zpracována zpráva Stárnutí populace cizinců z třetích zemí v ČR a nárok na starobní důchod, obsahující souhrnné informace ve vztahu k problematice stárnutí populace cizinců z třetích zemí a jejich nároku na starobní důchod (vč. odhadu počtů

cizinců z třetích zemí ve věku 60+, 70+ a 80+). Bylo zjištěno, že během posledních 7,5 let dochází k postupnému stárnutí zde žijících cizinců z třetích zemí - jejich podíl na počtu cizinců z třetích zemí se zvýšil mezi r. 2009 a polovinou r. 2017 ze 4 % na 7 %. Počet cizinců z třetích zemí v seniorském věku (60+), kteří nespádají pod některou z uzavřených smluv o sociálním zabezpečení mezi jejich domovským státem a ČR, činil k 30. 10. 2017 celkem 5507 osob, ze smluvních třetích zemí je to dalších 14 800 osob v uvedeném věku. Dotázaní odborníci se shodli, že zkoumaný problém existuje, není prozatím ale považován úřady za zásadní, bude však vlivem stárnutí populace cizinců z třetích zemí narůstat.

Hodnocení politiky sociálních služeb v širší perspektivě

V rámci této oblasti byla v r. 2017 pozornost věnována analýze uplatňování case managementu a posouzení možností a limitů této metody při výkonu sociální práce na obecních úřadech zaměřené na podporu poskytování dlouhodobé péče v přirozeném prostředí, analýze potřeb sociálních pracovníků na obcích ve vztahu k zajišťování bydlení, analýze současného stavu výkonu sociální práce ve školách a školských poradenských zařízeních a současného stavu výkonu sociální práce ve vybraných zdravotnických zařízeních a analýze významu vstupního vzdělání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách pro zajištění odborného výkonu sociální práce ve veřejné správě a v sociálních službách a analýze vlivu managementu na udržení a rozvoj odbornosti sociálních pracovníků.

Projekt **Analýza uplatňování case managementu a posouzení možností a limitů této metody při výkonu sociální práce a obecních úřadech zaměřené na podporu poskytování dlouhodobé péče v přirozeném prostředí, včetně zvážení organizačních podmínek a připravenosti sociálních pracovníků k zavádění této metody** je zaměřen na zmapování situace a zjištění možností a podmínek uplatňování case managementu v praxi sociální práce na obecních úřadech v pomoci lidem, kteří se nacházejí v životní situaci dlouhodobé péče. Tím jsou myšleni jak lidé s potřebou dlouhodobé péče, tak také neformální, především rodinní pečující, kteří dlouhodobou péči poskytují. Zejména pro tuto druhou skupinu osob v současné době chybí pomoc a podpora, a to v oblasti sociálních služeb a do značné míry i v oblasti sociální práce. Case management je jedna z významných metod sociální práce, vhodná pro řešení multiproblémových životních situací, což životní situace dlouhodobé péče typicky je, neboť právě dlouhodobost a dynamikou v průběhu času přináší různé typy rizik a kumulaci potíží různého typu - ekonomických, psychosociálních, zdravotních atd. Case management se tedy jeví jako vhodná metoda pro řešení tohoto typu životních situací.

V rámci tohoto výzkumného projektu s využitím kvantitativních i kvalitativních výzkumných technik byla získána data týkající se jednak v současné době uplatňovaných způsobů intervence v životní situaci dlouhodobé péče, které lze identifikovat v praxi sociální práce na obecních úřadech, dále povědomí o case managementu a zkušenosti s jeho uplatňováním u sociálních pracovníků obecních úřadů celkově i konkrétně v pomoci v životní situaci dlouhodobé péče, včetně zachycení podmínek a překážek uplatňování case managementu v sociální práci na obecních úřadech. Byly provedeny kvalitativní polostrukturované a hloubkové rozhovory se sociálními pracovníky vybraných ORP, využila metoda Delphi, realizována fokusní skupina a provedeno rozsáhlé dotazníkové šetření zaměřené na sociální pracovníky všech ORP.

Výsledky výzkumu ukazují, že case management je v praxi sociální práce na obecních úřadech metoda neetablovaná, stejně jako je nedostatečně ukotvená sociální práce zaměřená na životní situaci dlouhodobé péče, zejména na pečující. Součástí závěrečného výstupu je tak kromě popisu stávajícího stavu a podrobnější identifikace překážek případně napomáhajících faktorů v uplatňování case managementu v práci s životní situací dlouhodobé péče i soubor doporučení k dosažení většího uplatňování case managementu či prvků case managementu v sociální práci s lidmi v životní situaci dlouhodobé péče.

Cílem projektu **Analýza potřeb sociálních pracovníků na obcích ve vztahu k zajišťování bydlení** bylo provedení rozboru těch vzděláva-

cích potřeb sociálních pracovníků obecních úřadů obcí s rozšířenou působností, správních obvodů hl. m. Prahy a obcí s pověřeným obecním úřadem, které tyto pracovníci vnímají jako naléhavé v souvislosti s prací s cílovou skupinou osob v bytové nouzi. Výsledkem projektu je komplexní materiál poskytující plastický obraz o situaci sociálních pracovníků obecních úřadů v oblasti jejich aktuálního dosaženého vzdělání, vzdělávacích potřeb s ohledem na téma sociálního bydlení a relevantního kontextu pro výkon sociální práce na obcích zaměřené na cílovou skupinu osob v bytové nouzi. Pozornost byla rovněž věnována aktuálním či předpokládaným bariérám, kterým mohou sociální pracovníci obecních úřadů při své činnosti v systému sociálního bydlení čelit. Analýza byla zpracovaná s využitím kombinace několika výzkumných a analytických metod.

Jak vyplývá z celé studie, oblasti, v nichž je třeba se v rámci dané problematiky dále vzdělávat, jsou nesrovnatelně pestřejší, než co je možné efektivně pokrýt informativní frontální výukou. Pro vzdělávání zaměřené na sociální pracovníky působící v praxi a současně na téma sociálního bydlení, se jako perspektivní jeví kombinovaná forma vzdělávání, která nabízí prostor jak pro bezprostřední kontakt s lektorem, tak vysokou míru autonomie v rámci samostudia. Kombinovaná forma studia má obvykle pevně stanovený časový a obsahový rozsah a kromě individuální přípravy typicky zahrnuje přednášky a semináře, zařazené mohou být také výcvikové semináře nebo krátkodobá studijní soustředění (např. seznámení s příklady dobré praxe).

Výsledná studie byla kromě dlouhodobé koncepční činnosti MPSV využita v rámci probíhajícího individuálního systémového projektu MPSV spolufinancovaného z ESF „Sociální bydlení - metodická a informační podpora v oblasti sociálních agend“.

S ohledem na realizaci inkluze ve školství a s ohledem na rozvoj sociálně patologických jevů ve školách se stává problematika institucionalizace školní sociální práce v českém prostředí velmi aktuálním tématem. Rovněž otázka výkonu sociální práce v prostředí zdravotnických zařízení představuje vzhledem ke stárnutí populace a rostoucí potřeby zajištění dlouhodobé péče na zdravotně sociálním pomezí téma, kterým je třeba se intenzivně zabývat.

Cílem projektu **Analýza současného stavu výkonu sociální práce ve školách a školských poradenských zařízeních a současného stavu výkonu sociální práce ve vybraných zdravotnických zařízeních** bylo zjištění aktuálního počtu sociálních pracovníků, resp. zdravotně sociálních pracovníků, na základních školách, ve školských poradenských zařízeních a ve vybraných zdravotnických zařízeních. Předmětem výzkumu byl rovněž obsah činnosti těchto pracovníků, zejm. s ohledem na rozsah jimi vykonávané přímé práce s klienty a možnosti inter a multidisciplinární spolupráce.

Analýza výkonu sociální práce na základních školách a ve školských poradenských zařízeních (tj. v pedagogicko-psychologických poradnách a speciálně-pedagogických centrech) poukázala na výrazné rozdíly v přístupech k sociální práci a vymezení role sociálního pracovníka v rámci těchto dvou prostředí. Součástí výstupů projektu jsou i empiricky podložená doporučení ve vztahu k případné institucionalizaci školní sociální práce. Téma bylo zpracováno s využitím kombinace kvantitativních a kvalitativních výzkumných přístupů.

Analýza výkonu sociální práce byla dále realizována ve vybraných typech lůžkových zdravotnických zařízení. Výkon sociální práce byl sledován s využitím konceptu spolupráce při řešení životní situace klienta sociální práce (v kontextu tohoto výzkumu pacienta zdravotnického zařízení). Pozornost byla věnována také faktorům, které tuto spolupráci mohou v daném prostředí ovlivnit, zejména organizační aspekty výkonu této agendy ve vybraných zařízeních (např. začlenění agendy sociální práce do organizační struktury zařízení, ale také možný determinující vliv převažující cílové skupiny pacientů a charakteru jejich životní situace a potřeb), zohledněny byly také systémové vlivy.

Z výsledků šetření vyplývá, že výkon sociální práce ve zdravotnictví je z perspektivy zdravotně sociálních pracovníků i jejich nadřazených chápán jako nedílná a významná součást poskytování zdravotní péče. Cíle sociální práce a charakter činnosti sociálního pracovníka jsou významně determinovány skladbou pacientů a typem zdravotnického zařízení, odlišnosti jsou zjevné především mezi působením zdravotně sociálního pracovníka ve zdravotnických zařízeních poskytujících akutní péči a zařízeních (odděleních) následné nebo dlouhodobé

pěče. V případě druhé skupiny se jako klíčová jeví především spolupráce s vnějšími subjekty, které mohou být využity pro umístění pacienta po ukončení hospitalizace.

Provedené analýzy poskytují nezbytné argumenty a podklady pro plánovanou jednání MPSV s MŠMT a Ministerstvem zdravotnictví za účelem legislativní úpravy podmínek výkonu sociální práce ve školství a ve zdravotnictví a současně budou podkladem pro tvorbu materiálu nelegislativního, případně legislativního charakteru.

Odbornost výkonu sociální práce, včetně rozvoje odbornosti sociálních pracovníků ve veřejné správě a v sociálních službách, je v současné době upravována zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů. Dosud nebyla k dispozici analýza, zda tato právní úprava odpovídá nárokům na odborný výkon sociální práce v praxi a rovněž nakolik je schopna garantovat udržení či rozvoj odbornosti výkonu sociální práce ve veřejné správě a v sociálních službách.

Cílem řešení projektu **Analýza významu vstupního vzdělání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách pro zajištění odborného výkonu sociální práce ve veřejné správě a v sociálních službách a analýza vlivu managementu na udržení a rozvoj odbornosti sociálních pracovníků** bylo zpracování odborné právní analýzy. Součástí řešení bylo dále dotazníkové šetření zaměřené na zkoumání pohledu vedoucích pracovníků sociálních odborů/oddělení obecních úřadů obcí s rozšířenou působností a správních obvodů hl. m. Prahy, dále přímých nadřízených sociálních pracovníků působících na pověřených obecních úřadech (tj. tajemníků a případně vedoucích odborů) a manažerů sociálních služeb na to, zda zmíněná právní úprava odpovídá nárokům na odborný výkon sociální práce v praxi obecních úřadů a sociálních služeb. V neposlední řadě byla pozornost věnována i tomu, jaký je pohled těchto manažerů na jejich vlastní roli v oblasti udržení odbornosti výkonu sociální práce na obcích a v sociálních službách, a na jaké organizační případně systémové překážky v této oblasti narážejí. Zajišťování odbornosti výkonu sociální práce bylo rovněž zkoumáno v rámci ÚP ČR, a to prostřednictvím sekundární analýzy kvalitativních dat shromážděných během předchozích výzkumných projektů VÚPSV.

Z dosažených poznatků vyplývá, že legislativní úprava vstupního vzdělání a dalšího vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách je pouze jedním z faktorů, které ovlivňují odbornost výkonu sociální práce na obcích, v sociálních službách a na úřadech práce. Analýzu MPSV využije pro přípravu legislativních návrhů úpravy výkonu sociální práce a podpory celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků.

Hodnocení trendů demografického vývoje a možností rodinné politiky v návaznosti na další veřejné politiky čelit jeho sociálním dopadům

V rámci této oblasti byla v r. 2017 pozornost věnována otcovství a mateřství a sladování rodiny a zaměstnání, životním podmínkám a potřebám rodin ve střední fázi rodinného cyklu, komplexní zprávě o rodině - o životních podmínkách, charakteristikách a potřebách dnešních českých rodin, dopadům úmrtí na socioekonomickou situaci rodin, rodinné politice v hl. m. Praze a spolupráci na pilotním ověření implementace služby péče o děti v tzv. mikrojeslích.

Projekt **Otcovství a mateřství v kontextech trhu práce a sociální politiky** sledoval a srovnával situaci v ČR se situací v jiných evropských státech, přičemž byla speciální pozornost věnována otcovství. Projekt zahrnoval longitudinální kvalitativní výzkum přechodu k rodičovství, který byl součástí mezinárodního projektu TransPARENT. Součástí projektu byla i rozsáhlá kvantitativní část, která přinesla nezávislá zjištění o raných stádiích rodičovství a reprodukce. Byla využita data z longitudinálního výzkumu Generations and Gender Survey, data o narozeních z Českého statistického úřadu, data o příjemcích rodičovského příspěvku z Ministerstva práce a sociálních věcí a data z výběrového šetření příjmů a životních podmínek domácností (EU-SILC).

Na základě hloubkových rozhovorů s rodičovskými páry byly identifikovány rozličné modely péče pro první tři roky života dítěte. Nor-

mativní rozdělení rolí na matku pečovatelku a otce živitele je stále velmi silné. U otců byly konzervativní názory pozorovány častěji než u matek. Longitudinální výzkum, jehož třetí vlna byla realizována v rámci tohoto projektu, umožnil sledovat rodičovské páry po dobu zhruba čtyř let.

U vybraných nástrojů finanční podpory rodin bylo prokázáno, že mají potenciál ovlivnit rodinné chování, ten se však uplatňuje u různých skupin diferencovaně. Mezinárodní srovnání rodinných politik Visegrádských zemí ukázalo shodné rysy pro ČR, Slovensko a Maďarsko - podpora dlouhé rodičovské dovolené, nízká podpora zařízení péče o nejmenší děti a velký význam neformální péče - odlišně se pak chová Polsko.

Výzkumný projekt rozšířil stávající poznání o raných fázích rodičovství. Poznatky jsou využitelné v koncepční a legislativní činnosti zejména resortu MPSV. Mohou přispět k úspěšné tvorbě rodinné politiky podporující rodičovství. Především mohou mít dopad na tvorbu politik zaměstnanosti, sociální a rodinnou politiku. Zacílení na rodiče malých dětí poskytlo důležité informace týkající se reprodukce, slučitelnosti rodičovství s placenou prací, kulturních norem souvisejících s otčovstvím a mateřstvím, i reálných zkušeností a potřeb rodičů v počátečních fázích rodičovství. Jejich znalost může přispět k zavedení účinných prorodinných opatření a větší podpoře rodičovství v současné společnosti.

Zpráva o rodině byla vytvořena pro Ministerstvo práce a sociálních věcí dle mandátu jím zřízené Odborné komise pro rodinnou politiku, ustavené v roce 2015 na základě Programového prohlášení vlády z roku 2014. Zpráva se zaměřuje primárně na aktuální situaci a popis současného stavu, ovšem v návaznosti na vývoj v minulých letech. Je koncipována tak, aby umožnila jednak zdůraznit nejnovější vývojové trendy ve sledovaných oblastech, a aby alespoň částečně vyplnila dlouhou mezeru od vydání poslední Národní zprávy o rodině, která byla českou vládou přijata v roce 2004.

Cílem bylo vytvořit portrét současné české rodiny, se zvýrazněním hlavních rysů a zásadních proměn v posledních letech, tj. zhruba od roku 2000. Současné české rodiny představují pestrou mozaiku forem rodinného soužití, které jsou výsledkem rozmanitých životních voleb a preferencí, ale také snižující se stability rodin a proměnlivosti životních a rodinných drah. Vybrány byly nejčastěji se vyskytující formy, ale také formy, které jsou významné pro svá specifika. Současně bylo cílem upozornit i na problémy a charakteristiky těch rodin, které se ocitají v nějakém vnitřním nebo sociálním ohrožení.

Obsahově se Zpráva o rodině zaměřuje na klíčová témata, která se přímo dotýkají života současných českých rodin, a v nichž dochází k zásadnějším změnám pod vlivem měnících se společensko-ekonomických a kulturních podmínek a/nebo jsou předmětem odborných a veřejných debat.

Ve Zprávě byly využity nejnovější zveřejněné analýzy, výzkumy a data k jednotlivým oblastem. Zpracování obsahuje jak poznatky z již publikovaných odborných textů, tak i analýzy primárních výzkumných dat. Ve zprávě byla využita data z výběrových šetření realizovaných především Českým statistickým úřadem, Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí a Sociologickým ústavem AV ČR. Širokému tematickému záběru zprávy odpovídá i velký rozsah použité odborné literatury z mnoha českých i mezinárodních zdrojů.

Projekt **Rodiny ve střední fázi rodinného cyklu** si kladl za cíl systematicky popsat život, specifické potřeby a problémy rodin s dětmi školního věku a s dětmi dospívajícími. V této fázi vzrůstají nároky na finanční a organizační zajištění vzdělávání dětí, vznikají nové úkoly pro rodiče i širší rodinu ve výchově dětí a jejich přípravě pro budoucí život, objevují se problémy v rodinných a partnerských vztazích apod. Kvůli posouvání rodičovství do vyššího věku se navíc tyto rodiny mohou ještě v době péče o nezletilé děti dostávat do situace, kdy je potřeba zajistit i péči o méně soběstačné prarodiče.

V r. 2017 projekt navázal na aktivity započaté v roce 2016, zejména na výběrové šetření zaměřené na výše uvedené rodiny (projekt Rodiny ve střední fázi rodinného cyklu I.). Z demografického hlediska jsou rodiny ve střední fázi rodinného cyklu pestré co do forem a historie soužití, ale celkem uniformní pokud jde o počet dětí. Ač rozdíly nejsou příliš výrazné, lidé, kteří uzavřeli stabilní manželství, lépe naplňují své partnerské a natalitní plány a (přínejmenším) v tomto kontextu jsou

spokojenější. Nesezdaná soužití jsou labilnější a vykazují nižší počty dětí a naplnění rodičovských plánů.

Ve střední fázi rodinného cyklu naprosto dominuje výdělečná činnost (obou) rodičů. Partneři žijící nesezdaně vykazují oproti manželům horší příjmovou situaci, přičemž příjmová chudoba ohrožuje více samoživitele než partnerské páry. Z hlediska věku dítěte jsou chudobou relativně častěji ohroženy rodiny s nejmladším dítětem školního věku. Větší obtíže s rodinným rozpočtem deklarují rodiče z neúplných rodin a rodiny se třemi a více dětmi. Potíže s hospodařením snižují možnost něco ušetřit, neumožňují doprát si základní potraviny či oblečení a obuv ve větším množství nebo kvalitě a zejména vytvářet si rezervy pro případ většího neočekávaného výdaje. Mezi nejvíce zatěžující položky rodinného rozpočtu patří zajištění volnočasových aktivit dětí spolu s financováním školních a prázdninových pobytů

S rostoucím věkem rodičů (a potažmo dětí) se u mužů i u žen snižuje množství času, který v průměru svým dětem věnují. Tento deficit přitom rodiče negativně pociťují. Naproti tomu bezmála dvě třetiny dotázaných mužů a žen vyjádřily spokojenost s množstvím času, který věnují výdělečné činnosti. Napětí při plnění pracovních a rodinných povinností pociťují častěji ženy než muži. Jako nejvýznamnější faktor se přitom ukázal malý či žádný podíl partnera na péči o domácnost nebo při výchově a péči o děti. Velké pracovní vytížení (jednoho z) partnerů je jedním z nejčastějších témat konfliktů mezi partnery. Dalšími nejčastěji uváděnými příčinami neshod mezi partnery jsou výchova dětí, podíl a způsob péče o domácnost a hospodaření s penězi. Přibližně každý sedmý respondent uvedl, že někdy uvažoval o rozchodu či rozvodu se svým stávajícím partnerem.

Rodiče i ve střední fázi rodinného cyklu očekávají od státu především finanční podporu a dostupnost bydlení. Pokud rodiny žádají od státu finanční pomoc, preferují převážně univerzálnost finančních opatření, a to hlavně z hlediska věku a počtu dětí, jimž jsou určeny, a také z hlediska příjmové úrovně rodin.

Závěrem lze konstatovat, že rodina patří i u rodičů ve střední fázi rodinného cyklu mezi nejvyšší životní hodnoty. Mezi dotázanými rodiči či panuje vysoká míra shody také v tom, že dítě potřebuje domov s oběma rodiči, aby vyrůstalo šťastně. Na druhé straně i u této populace panuje velká tolerance k rozvodu i osamělému rodičovství.

Cílem projektu **Dopad úmrtí do socio-ekonomické situace domácnosti** bylo zmapovat náklady související s úmrtím člena domácnosti v ČR, jejich dopad do socio-ekonomické situace vybraných typů rodin a případná regionální specifika. Úkolem bylo vyčíslení nákladů bezprostředně související s úmrtím osoby, to znamená výdajů, které pozůstalým vznikají v návaznosti na vypravení pohřbu, a vydání spojených s dědickým řízením a vypořádáním pozůstalosti. Dalším požadavkem bylo srovnání dopadů úmrtí určitého člena rodiny na příjmovou situaci této rodiny.

Úmrtí blízké osoby je psychicky velmi náročnou událostí a zásadní životní změnou. Významný je rovněž finanční aspekt úmrtí. Jednorázové náklady na právní náležitosti v souvislosti s vyřízením pozůstalosti se odvíjejí od celkové hodnoty pozůstalosti a složitosti daného případu. Pro pozůstalé bývají prakticky nevyhnutelné a přitom zpravidla i velmi vysoké. Pohybují se v řádech tisíců až deseti tisíc korun.

Výdaje spojené se samotným pohřbem se různí v závislosti na způsobu pohřbení a rovněž regionálně. V současnosti je nejčastější formou pohřbení kremace, v některých regionech se značně rozšiřují případy kremací bez konání pohřebního obřadu. Z provedeného šetření vyplynula obvyklá cena za kremaci či uložení do země s obřadem v rozmezí 23 až 28 tisíc Kč. Minimální ceny se pohybovaly v průměru na úrovni 75 % těchto cen. Obvyklé ceny účtované pohřebními organizacemi za pohřbení sjednávané obcemi, spočívající v naprosté většině případů v kremaci bez obřadu, činily zhruba 9000 Kč.

Dopady úmrtí člena domácnosti na její příjmy se ve sledovaných typech liší. Souhrnně však platí, že příjmy pozůstalé domácnosti se kvůli ztrátě příjmů z pracovní činnosti nebo ze sociálních dávek, které měla zemřelá osoba, většinou výrazně sniží. Navšit je pomáhají pozůstalostní důchody. Další subvence je vázána spíše na změny ve složení domácnosti a směřuje nejčastěji ze systému dávek státní sociální podpory, v krajním případě i ze systému hmotné nouze. Pozůstalostní důchody, přestože jsou významným zdrojem příjmů pozůstalé rodiny, podstatně redukuje předchozí příjmy zesnulého, neboť

jsou výrazně nivelizovány. Nesezdaným partnerům nevzniká žádný nárok na vdovský/vdovecký důchod, jejich příjmová situace v případě úmrtí jednoho z partnerů je v porovnání s manželskými páry podstatně horší. Dávka pohřebního je v současnosti spíše jen symbolická.

V prvních čtyřech měsících po úmrtí osoby, než se vyřídí žádosti o pozůstalostní důchody a další sociální dávky a také než proběhne dědické řízení, lze očekávat okamžitý propad příjmů domácnosti. Nemají-li pozůstalí vlastní finanční rezervy, dostávají se do finančně velmi složité situace. Rizikovým faktorem jsou rovněž nutné výdaje (splátky půjček, vysoké náklady na bydlení aj.).

Cílem projektu **Vypracování a aktivní participace na Koncepci rodinné politiky hl. m. Prahy** bylo vytvoření podkladů pro Koncepci rodinné politiky hl. m. Prahy a expertní pomoc při samotné tvorbě této koncepce. Projekt sestával ze tří souvztažných částí (Koncepce rodinné politiky hl. m. Prahy, Rodinná politika v městských částech hl. m. Prahy, participace na celkové SWOT analýze realizované při setkání Komise Rady hl. m. Prahy pro rodinnou politiku).

Vytvářením všestranných podmínek a respektováním diferencovaných potřeb, hodnot a životních a rodičovských plánů se formuje základ pro spokojenost rodin a jejich identifikaci s prostředím Prahy, a tím jeden ze stavebních kamenů prosperity města.

Dále by koncepce rodinné politiky MHMP měla obsahovat hlavní zásady kooperace magistrátu a městských částí, a to jak v oblasti rodinné politiky, tak v dalších úzce souvisejících politikách (např. v politice sociální, bytové, životního prostředí). Specifická úloha lokální rodinné politiky vyplývá z větší blízkosti k rodinám, tedy ze znalosti specifických potřeb obyvatel. Na této úrovni lze např. operativně realizovat primární prevenci ohrožení rodin nestabilitou, dysfunkcností či sociálními problémy, podporovat komunitní život rodin či mezigenerační solidaritu atd. Některá opatření mají naopak větší efekt, jsou-li koncipována na regionální úrovni. Nutná je funkční rovnováha a vymezení rolí a kompetencí.

Konkrétní analýzy stávající situace, dlouhodobějších trendů i zpracované výsledky dodaného šetření byly předány zadavateli veřejné zakázky a nejsou veřejně přístupné.

Ministerstvo práce a sociálních věcí realizuje od roku 2016 tříletý systémový projekt financovaný z ESF **Podpora implementace služby péče o děti od šesti měsíců do čtyř let v tzv. mikrojeslích a pilotní ověření služby**. Jeho hlavními výstupy budou zpracování návrhu řešení v rámci nelegislativní, případně legislativní úpravy pro zřízení a provoz mikrojeslí, ověření zájmu a možností pro zavedení garance místa v předškolních zařízeních pro děti od jednoho roku věku, revize standardů vzdělávání osob pečujících o nejmenší děti za účelem zvýšení kvality a odbornosti poskytované služby.

VÚPSV na projektu MPSV od roku 2017 participuje v rámci jeho odborné platformy, jejími členkami jsou dvě výzkumné pracovnice týmu rodinné politiky. V rámci této spolupráce v roce 2017 vznikly dvě analytické studie

Hodnocení trendů v rozvoji kapacity veřejné správy a vládnutí ve vztahu k sociální politice

V rámci této oblasti byla v r. 2017 pozornost věnována preferenci seniorů a realitě jejich ekonomické situace v komparaci s činností municipalit v rámci programu aktivního stárnutí a koncipování inovativního komunitního modelu sociálně zdravotní péče o osoby starší 50 let.

Projekt **Preference seniorů a realita jejich ekonomické situace v komparaci s činností municipalit v rámci programu aktivního stárnutí - manuál pro sociální odbory vybraných municipalit** navazuje na požadavky Národního akčního plánu podporujícího pozitivní stárnutí. Tento program, prosazující strategická opatření na rozvoj v této oblasti, pokrývá celou šíři oblastí života seniorské populace. Jeho splnění by mělo zaručit pokud možno bezproblémovou přípravu společnosti na zvyšující se počet seniorů v České republice, a to jak na celostátní úrovni, tak na úrovni municipalit.

Podle Světové zdravotnické organizace je prodlužování délky života výsledkem zásadního zlepšení péče o zdraví, růstu životní úrovně a je jedním z nejvýznamnějších úspěchů posledních desetiletí. Vědec-

ko-technický pokrok, který umožňuje lidem dožít se vyššího věku, však nepřipravuje lidi na tuto skutečnost. Není ve schopnostech jednotlivých seniorů změnit vnímání stáří. Stát a municipality musí vytvořit strategie, jak zlepšovat práci s touto rostoucí skupinou seniorů, strategie, jak přijmout společenskou odpovědnost a změnit tak negativní obraz vnímání stáří. Probíhající strategie či programy aktivního stárnutí jsou velice rozdílné v jednotlivých municipalitách, rozdílné jsou i skupiny samotných seniorů a jejich přístupů k oblasti aktivního stárnutí. Seniorská skupina totiž není skupinou homogenní, jak je mnohdy zmiňováno. Tento projekt byl dvouletým projektem, jehož závěrečným výstupem byl Manuál volnočasových aktivit pro sociální odbory vybraných municipalit (Praha, Ostrava). Za hlavní cíl si klade zlepšení práce municipalit se seniory, kdy při minimalizaci zvýšení finanční zátěže dojde i díky realokaci prostředků ke zvýšení kvality života seniorů. Vhodnými aktivitami zacílenými na mezigenerační soužití dojde ke zvýšení sociální inkluze a ke zmírnění pocitu osamění. Manuál byl předán Ministerstvu práce a sociálních věcí České republiky k certifikaci.

Výstupy byly předány pracovníkům výše zmíněných municipalit u příležitosti konání kulatého stolu, kterého se také navíc zúčastnili pracovníci Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, zástupce koordinátorů pro seniorskou otázku a pracovníci neziskového sektoru.

Hlavním cílem projektu **Systém sociálně-zdravotní péče o osoby 50+ s využitím inovativního komunitního modelu** je udržet tyto osoby, které jsou závislé na péči druhé osoby, v jejich přirozeném domácím prostředí na základě podpory poskytované pečujícími osobami a rodinám. Tato podpora pomůže vhodně zkombinovat péči rodiny s využíváním profesionální péče, tedy odborných sociálních a zdravotních služeb tak, aby tato forma péče byla poskytována všem potřebným občanům. Za tímto účelem bude v rámci projektu v Havířově a v Uherském Brodě vytvořen a pilotně ověřen zcela nový model služby - centrum pro rodinné pečující na úrovni měst a jejich správních obvodů jako obcí s rozšířenou působností. Na úrovni těchto měst bude zřízena nová pozice poradce pro rodinné pečující, který bude vyškolen pro práci s uvedenou cílovou skupinou. Výstupem projektu bude metodika uvedeného centra, v jejímž rámci bude specifikováno jeho vymezení, používané nástroje, metody a techniky pomoci a modely fungování centra.

Z dlouhodobého hlediska projekt usiluje o propojování a síťování sociálně zdravotní péče a o úspory investic do výstavby nových pobytových zařízení. Výstupem projektu ve vazbě na tento cíl bude vytvoření nástroje pro udržitelné financování sociálně zdravotní péče na úrovni obcí ve formě tzv. Studie úspor. V tomto smyslu je projekt v souladu s Národní strategií rozvoje sociálních služeb do r. 2025.

Monitorování vývoje sociálního dialogu a pracovních podmínek

V rámci tohoto projektu se v r. 2017 VÚPSV, v. v. i. podílel na řešení výzkumných projektů EurWORK (European Observatory of Working Life) a EMCC (European Monitoring Centre on Change) - spolupráce s European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions v rámci celoevropské sítě observatoří, Sociální dialog ve střední a východní Evropě: výzvy vstříc ekonomickému oživení, a Příležitostná práce.

V oblasti monitorování sociálního dialogu a pracovních podmínek pokračoval VÚPSV, v. v. i. v r. 2017 zapojením do projektu observatoří **EurWORK (European Observatory of Working Life) a EMCC (European Monitoring Centre on Change)**, které jsou součástí celoevropské sítě vytvořené agenturou - nadací Evropské komise EUROFOUND (Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek). Cílem observatoří je shromažďovat, analyzovat a šířit informace o industriálních vztazích, pracovních podmínkách a změnách na trhu práce. Výstupy jsou primárně určeny organizacím sociálních partnerů jak na evropské, tak na národní úrovni, vládním organizacím, institucím EU a široké odborné veřejnosti.

EurWORK je zaměřena na shromažďování informací o industriálních vztazích, tedy na sociální partnery, kolektivní vyjednávání a na pracovní podmínky v nejširším slova smyslu, jako je pracovní doba,

odměňování, organizace práce, zdravotní stav zaměstnanců, kariérní a profesní rozvoj, sladování rodinného života s prací aj.

EMCC je zaměřeno na monitoring trhu práce, tedy na zaměstnanost a nezaměstnanost a na monitorování změn na trhu práce v důsledku restrukturalizace ekonomiky. Tato činnost spočívá v průběžném monitorování informací v českém denním tisku a jiných dostupných informačních médiích s cílem shromažďovat a vyhodnocovat informace o změnách na trhu práce (vzniku nových, útlumu, přesunu nebo zrušení stávajících pracovních míst) v České republice.

Příspěvky za všechny státy EU jsou dostupné na www.eurofound.eu.

Projekt **Sociální dialog ve střední a východní Evropě: výzvy vstříc ekonomickému oživení** mapoval sociální dialog a jeho vývoj po roce 2012 v členských zemích EU (Bulharsko, Česká republika, Estonsko, Chorvatsko, Polsko, Rumunsko) a v jedné z kandidátských zemí (Makedonie). Zaměřil se na změny, ke kterým došlo v sociálním dialogu v „pokrizovém“ období, přičemž nabízí nejen popis, ale i pohled jednotlivých sociálních partnerů a odborníků na tyto změny. Na základě rozhovorů se zástupci sociálních partnerů se projekt navíc pokusil předpovědět i budoucí vývoj sociálního dialogu, a to zejména ve dvou oblastech - v digitalizaci ekonomiky a v nových formách zaměstnanosti. Z uvedených šetření vyplývá, že v pokrizovém období se vztah sociálních partnerů proměňuje. Během ekonomické krize se prioritou sociálních partnerů stalo zachování výroby a pracovních míst, rovněž byli schopni dosáhnout konsenzu v mzdové oblasti. Odbory v rámci udržení pracovních míst často přistoupily i na dočasné snížení mezd. Od roku 2015 se však odbory vrátily k prosazování mzdového růstu, a přestože zaměstnavatelé jsou (v souladu s ekonomickými výsledky) ochotnější přistoupit na jejich požadavky, je zřejmé, že růst mezd bude do budoucna potenciálně konfliktním bodem. To se týká i dalších dvou sledovaných témat, a to digitalizace ekonomiky a atypických forem zaměstnávání.

Projekt byl realizován ve spolupráci s Foundation Center for Economic Development (Bulharsko), Institute for Development and International Relations (Chorvatsko), Institute for Public Policy (Rumunsko), Institute of Public Affairs (Polsko), Center for Research and Policy Making (Makedonie) a University of Tartu (Estonsko). Zadavatelem projektu byla Evropská komise, Generální ředitelství Evropské komise pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování.

Cílem projektu **Příležitostná práce** bylo zjistit, co v České republice odpovídá definici příležitostné práce, jak tuto formu charakterizuje EUROFOUND respektive Evropská komise. V českém prostředí se konkrétně jedná zejména o dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Tyto dohody jsou upraveny zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v § 74 až § 77. Dále lze pod pojem příležitostná práce zahrnout vytvoření nějakého díla nebo poskytnutí služby na základě tzv. smlouvy o dílo podle § 2586 a násl. zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

Prostřednictvím uvedených smluvních vztahů, zejména zmíněných dohod o provedení práce a pracovní činnosti, je řešena naprostá většina forem příležitostné práce od studentských brigád, přivýdělků při rodičovské dovolené, sezónní práce až po různé formy vedlejší výdělečné činnosti. Stejně tak není výjimkou, že se hlavní výdělečná činnost ekonomicky aktivních obyvatel opírá pouze o některou z těchto dohod. Jelikož se jedná na rozdíl od klasického pracovního poměru o méně formální smluvní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, pracující zaměstnanec na základě uvedených dohod nepoživají všechna práva, jež zákoník práce garantuje zaměstnancům v pracovním poměru. Výhodou prací konaných mimo pracovní poměr je oproti pracovnímu poměru vysoká míra flexibility, stejně jako možnost úspory v případě povinných odvodů na sociální a zdravotní pojištění (rozhodná částka je vyšší než 10 000 Kč u dohody o provedení práce a nižší než 2500 Kč u dohody o pracovní činnosti). Zmíněné výhody jsou hlavním motivačním faktorem rozsáhlého využívání uvedených dohod.

Využívání uvedených dohod je součástí širšího trendu zvyšování flexibility v pracovních právních vztazích, spojeného s přechodem z řádného uspořádání pracovní doby, založeného na pevném rozvržení se stabilním počtem pracovních hodin k pružnějším formám práce.

Národní zpráva je součástí komparativní zprávy, kterou pro dublinskou nadaci EUROFOUND koordinoval a zpracoval britský Institute for Employment Studies z Brightonu.

Specification of differences with respect to management and staff interaction taking into account gender relations in the workplace from the work psychology perspective

Interpersonal relationships in the workplace continue to represent an interesting and open topic for research. A high level of cooperation with colleagues, both senior and junior, can lead to the above-standard performance of work, individual self-realisation, and the creation of a happy working atmosphere, which undoubtedly affects the level of service delivery in the hospitality sector which extends even to employees' personal lives which thus are perceived as having greater meaning. Conversely, a low level of interpersonal cooperation affects staff fluctuation and the quality of the work performed, and employment thus may become seen as merely a necessity for ensuring the most important life needs. In the article, the authors attempt to define how individuals view the subject of mutual cooperation in the context of their job positions and gender. Opinions were found to differ according to the specific situation of individuals; the authors encountered women working in women's collectives, men who preferred to work with male colleagues or, conversely, female colleagues, more senior workers who describe differences with respect to co-operation with men and women as well as junior staff who prefer to work either with male or female colleagues.

Offences in the employment sector

Act No. 435/2004 Coll., on employment establishes obligations to be respected by physical persons, legal entities, entrepreneurs, employers and health service providers. In the event of a breach of these obligations, a penalty is imposed consisting of a fine. Sections 139 and 140 of the cited legislation regulate the factual substance of such offences and, at the same time, determine the amount of fines that can be imposed in cases of violation. Offences committed under the Employment Act are addressed by the State Labour Inspection Authority or regional labour inspectorates. The

Employment Act specifies particularly for employers and entrepreneurs a range of obligations, a comprehensive knowledge of which contributes significantly to the prevention of violation. Therefore, the aim of this article is to help to improve the orientation of employers and entrepreneurs in this field.

Care homes for older Europeans: Public, for-profit and non-profit providers

With people living longer, the need for affordable care of high quality to support Europe's population increases. Over the last ten years there has been an expansion of the private sector in terms of the number of care homes and the places they provide. This increase takes place in a context of decrease or very slow growth in the services provided in public care homes. This report examines services in the public and private sectors, how they differ in the services they provide in terms of the quality, accessibility and efficiency of services. As private provision increases, costs to users are likely to become a more significant barrier issue unless there is an increase in public benefits to subsidise use. There are also some differences in the location of different types of care homes, with private care homes more likely to be found in affluent urban areas. Differences in the types of residents are influenced by the profitability of the services they require.

Annex: from the results of RILSA/ VÚPSV research in 2017

In 2017 the scientific research activities of RILSA were conducted in accordance with the "Research Activity Plan for 2017" which focused on addressing topical issues surrounding the development of the social system in the Czech Republic, taking into account priorities set out by the Ministry of Labour and Social Affairs during this period. The plan was based on the "Long-term Conceptual Development of RILSA for the period 2011–2017" document. The text acquaints the reader with the thematic focus of the various research activities and the knowledge acquired.

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

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

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

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

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

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

Kontakt

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

FÓRUM sociální politiky

