

4



FÓRUM

ODBORNÝ RECENZOVANÝ ČASOPIS

sociální politiky

dvouměsíčník/ročník2

2008

| | | | |
|---|----|--|----|
| Editorial | 1 | Informační servis čtenářům | |
| Stati a studie | | Recenze | |
| Ženy vykupují svoji účast v managementu nižším výdělkem Jan Vlach | 2 | Jak vysvětlit dynamiku sociální politiky a politického rozhodování s využitím různých koncepcí rozhodování | 29 |
| Věk a antidiskriminační legislativa EU Eva Gregorová | 8 | Výběrové šetření o zdravotně postižených osobách v ČR | 30 |
| O motivacích zaměstnavatelů k najímání imigrantů Ondřej Hofírek, Michal Nekorjak | 14 | Jak zajistit prostředky na činnost neziskových organizací | 31 |
| Projekty podporované EU | | Výsledky soutěže <i>Naděje pro změnu Ústavů</i> | 31 |
| Program iniciativy Společenství EQUAL v ČR | 19 | Novinky v knižním fondu ČICSO | 31 |
| Statistiky a analýzy | | Z domácího tisku | 31 |
| Úvahy nad současnou reformou podpory rodin | 21 | Ze zahraničního tisku | 32 |
| Historie vývoje sociálního a zdravotního pojištění na našem území | 25 | | |
| Sociální nemocenské pojištění můžeme mít | 27 | | |

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

Obsahové zaměření časopisu

Sociální problematika v nejširším vymezení, zejména tyto tematické okruhy:

- sociální teorie, sociální politika,
- sociální služby, státní sociální podpora, hmotná nouze,
- posudková služba, zdravotní postižení,
- rodina, sociálně-právní ochrana dětí, rovné příležitosti,
- pojistné systémy, důchodové, nemocenské a úrazové pojištění,
- příjmová politika,
- zaměstnanost, politika zaměstnanosti,

- služby zaměstnanosti, trh práce, zahraniční zaměstnanost,
- mzdová politika, mzdové a platové systémy,
- bezpečnost práce a pracovní prostředí,
- pracovní podmínky, organizace práce,
- sociální dialog a kolektivní vyjednávání,
- migrace, integrace cizinců,
- mezinárodní spolupráce v oblasti sociálního zabezpečení,
- legislativa upravující všechny tyto oblasti,
- další příbuzná tematika.

Informace pro autory

Časopis se skládá ze dvou částí, v první, tvořené rubrikou Stati a studie, 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 e-mailovou adresu: helena.lisa@vupsv.cz.

Uveřejněné příspěvky jsou honorovány.

Formální požadavky

Rukopis příspěvku do recenzované části (nejlépe v členění souhrn /resumé, abstrakt/, úvod, současný stav poznání a odkazy na odbornou literaturu, zkoumaná problematika a použité metody, výsledky, diskuse, závěr) o rozsahu zhruba 30 tisíc znaků včetně mezer v editoru Word musí vedle vlastního textu obsahovat cca 20řádkové resumé a klíčová slova v češtině.

Citace a bibliografické odkazy musí být úplné a v souladu s příslušnou normou, příklady viz www.vupsv.cz.

Grafy a obrázky musí být přizpůsobeny černobílému provedení (ve formátu excel skupinový sloupcový, ne prostorový).

Připojeny musí být i jejich zdrojové soubory.

Redakce provádí jazykovou úpravu textu.

FÓRUM sociální politiky

odborný recenzovaný časopis

4/2008

Vydává Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.
Palackého nám. 4
128 01 Praha 2
IČO 45773009

Šéfredaktorka: Mgr. Helena Lisá
kontakt: helena.lisa@vupsv.cz
tel. 224 972 645

Redakce: Dagmar Maličková
kontakt: dagmar.malickova@vupsv.cz
tel. 224 972 654

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

Distribuce a předplatné: Postservis
Poděbradská 39, 190 00 Praha 9
Kontakt: e-mail postabo.prstc@cpost.cz
fax 284 001 847
tel.: 800 300 302 (bezplatná infolinka ČR)
www.periodik.cz

Prodej za hotové:
Knihkupectví Karolinum
Celetná 18, 116 36 Praha 2

Academia
Vodičkova 40, 110 00 Praha 1

Cena jednotlivého čísla: 50 Kč

Vychází: 6krát ročně

Dáno do tisku: 4. 8. 2008

Registrace MK ČR E 17566
ISSN 1802-5854
© VÚPSV

Redakční rada:

Doc. Ing. Ladislav Průša, CSc. (předseda - VÚPSV)
Doc. Ing. Marie Dohnalová, CSc. (FHS UK)
Mgr. Danuše Fomiczewová (KÚ Pardubického kraje)
Doc. JUDr. Vilém Kahoun (ČSSZ, ZSF JČU)
Prof. Ing. Vojtěch Krebs, CSc. (VŠE)
Mgr. Aleš Kroupa (VÚPSV)
PhDr. Věra Kuchařová (VÚPSV)
Prof. PhDr. Tomáš Sirovátka, CSc. (MU)

Vážení čtenáři,

od vydání prvního čísla „FÓRA“ uplynul již rok, slavíme tedy takové malé jubileum. Z ohlasů, které od Vás, čtenářů, máme, to vypadá, že povědomí o naší existenci rychle narůstá. Moc nás to těší a snažíme se k tomu přispět i výběrem příspěvků na co nejruznější témata, abyste si v každém čísle mohli najít pro sebe něco zajímavého, co Vás zaujme, informačně obohatí, přiměje reagovat nebo případně inspiruje k napsání a nabídce příspěvku „z vlastního pera“.

Jak jste si mohli všimnout, v průběhu tohoto období byla také posílena redakční rada, a to tak, aby její činnost byla obohacena o pohled z pozice kraje a státní správy. Rovněž okruh recenzentů se za tu dobu výrazně rozšířil.

Zaměříme se však na toto číslo. Do rubriky Stati a studie jsme na základě rozhodnutí redakční rady zařadili tři příspěvky, jako tradičně se zcela odlišnou tematikou. První z nich, „Ženy vykupují svoji účast v managementu nižším výdělkem“, se věnuje specifickému segmentu trhu práce, a to odměňování manažerů. Autor se snaží odpovědět na otázku, zda jsou manažerky diskriminované a jestliže ano, jaké jsou příčiny a projevy tohoto jevu. Reaguje na výstupy sociologických studií a analytické údaje českých a evropských statistických služeb, které nerovně postavení žen v managementu signalizují.

V článku „Věk a antidiskriminační legislativa Evropské unie“ se zase autorka zaměřila na věkovou diskriminaci a evropskou antidiskriminační legislativu. Demografické stárnutí přispělo k tomu, že věk nabyl na významu a stal se v moderní společnosti jedním z hlavních diskriminačních hledisek. V řadě případů nabývá postoj jednotlivců, někdy bohužel i celé společnosti, podobu ageismu, který se projevuje mj. i ve formě věkové diskriminace. Autorka se zaměřila na legislativní opatření k její eliminaci i na cesty, jak se s ní vyrovnávají členské státy EU. Pro ilustraci tří hlavních možných přístupů jsou v textu uvedeny tři konkrétní příklady - ze Spojeného království, Slovenské republiky a České republiky.

Předmětem zájmu autorů příspěvku „O motivacích zaměstnavatelů k najímání imigrantů“ je zaměstnávání cizinců v České republice. Vycházejí z analýzy dat získaných dotazníkovým šetřením a rozhovory se zástupci organizací, které v České republice regulérně zaměstnávají imigranty. Zaměřují se především na motivaci zaměstnavatelů k najímání zahraniční pracovní síly, a to k obsazování jak manuálních, tak nemanuálních pracovních pozic. Velká část zaměstnavatelů najímáním cizinců reaguje na nedostatek domácí pracovní síly, ale pro obě skupiny platí jistá specifika, která je odlišují.

V rubrice Projekty podporované EU seznamujeme s programem Iniciativy Společenství EQUAL ČR, který je zaměřen na národní a mezinárodní spolupráci při vyvíjení, testování a prosazování nových nástrojů na podporu příslušníků znevýhodněných skupin, kteří se střetávají s diskriminací či nerovným zacházením buďto přímo v zaměstnání, nebo při hledání zaměstnání. V dalších dvou příspěvcích zařazených do rubriky Statistika a analýzy se autoři zabývají analýzou současné situace a návrhy možných řešení v oblasti sociální podpory rodin ze strany státu a nemocenského pojištění. Rubrika obsahuje i dokončení příspěvku věnovaného historii vývoje sociálního a zdravotního pojištění na našem území. V informačním servisu čtenářům najdete recenze na zajímavé publikace a jako obvykle informace o nejrůznějších akcích, které se budou konat, i stručné informace o těch, jež se již konaly. Jako vždy čerpáme z databáze ČICSO.

Na závěr bych se s Vámi chtěla podělit o radost nad tím, že FÓRUM sociální politiky bylo zařazeno do Seznamu recenzovaných časopisů, který v červnu schválila Rada vlády pro vědu a výzkum. Tato skutečnost svědčí o tom, že jsme k cíli, který jsme si stanovili při vzniku časopisu - zařadit se mezi časopisy s impact faktorem, udělali první, ne bezvýznamný krok, byť je před námi ještě dlouhá cesta.

Helena Lisá
šéfredaktorka

Ženy vykupují svoji účast v managementu nižším výdělkem

Jan Vlach

Pohyb a odměňování manažerů představuje specifický segment trhu práce, který je v ČR málo zmapovaný. Příspěvek se snaží odpovědět na otázku, zda jsou manažerky diskriminované a jestliže ano, jaké jsou příčiny a projevy tohoto jevu. Autor reaguje na výstupy sociologických studií a analytické údaje českých a evropských statistických služeb, které nerovně postavení žen v managementu signalizují.

Problémem je nedostatek a roztržitost informací o struktuře a odměňování managementu obecně. V minulosti se snažila oblast managementu zabývat Trexima, spol. s r. o., která však sérii anketních šetření s nízkou vypovídací schopností ukončila rokem 2001. Agregované údaje o výdělcích na bázi klasifikace zaměstnání (dále jen „KZAM – R“) včetně manažerských zaměstnání zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) v rámci Informačního systému o průměrném výdělků (dále jen „ISPV“), a to za podnikatelskou sféru a od roku 2004 i za sféru nepodnikatelskou². Pravidelná dílčí šetření na základě dat ISPV provádělo v intervalu let 2002–2005 v rámci své resortní působnosti Ministerstvo průmyslu a obchodu (dále jen „MPO“). S malým a nereprezentativním základním souborem pracuje např. Price Waterhouse Coopers a Mercer Human Resource Consulting.

Sledování genderu v managementu organizací v ziskové a neziskové sféře se však nikdo v ČR soustavně nevěnuje, přestože údaje Českého statistického úřadu (dále jen „ČSÚ“) a MPO o diferenciaci výdělků signalizují nerovné ocenění práce žen v řídicích pozicích. Problémem se zabývali Jurajda a Paligorovová ze CERGE-EI, kteří však analyzovali pouze management velkých organizací zahrnutých ve třídě KZAM 12000 „Vedoucí a řídicí pracovníci velkých organizací, společností, podniků, apod. vč. jejich organizačních jednotek (manažeri)“. Výsledky této studie nekriticky převzaly sdělovací prostředky a ženské organizace s tvrzením pouhé 7% zastoupení žen v managementu. Na problém nižších výdělků žen ve srovnání s muži v managementu v relaci s průměrným rozdílem narazili i Kala a Novotný při analýze výdělků podle pohlaví. Zastoupení žen v řízení v politické a ekonomické oblasti, ale bez jejich výdělků, sleduje Databáze žen a mužů v rozhodování, která je dostupná na portálu Evropské komise³.

Na problémy uplatnění žen v managementu a jejich projevy a zdroje v četných studiích ukazují zahraniční autoři. Na základě stereotypů jsou muži častěji chápáni jako vhodnější zaměstnanci než ženy, a to bez ohledu na zhodnocení situace konkrétního člověka. Tradičně chápáné a určené charakteristiky mužství jsou a priori považovány za normu, které se ženy musí přizpůsobit. Dané chování často není vnímáno jako maskulinní, ale jako profesionální – jako způsob, jak se musí daná práce vykonávat, jak to musí být na pracovišti uspořádáno.

Znáмым pojmem v souvislosti s bariérami znesnadňujícími ženám postup na vyšší

pozice je skleněný strop. Ženám se mnohdy podaří vystoupat ve firemní hierarchii relativně vysoko, najednou však postup ustane neviditelnou, ale přesto existující bariérou. Souvisejícím problémem je horizontální segregace pracovního trhu podle genderu, ženy směřují do feminizovaných odvětví a častěji pracují spíše na „servisních“ pozicích než na řídicích. V této souvislosti se mluví o skleněné zdi.

Do dalšího souboru překážek, se kterými se podle odborné literatury ženy na řídicích pozicích setkávají, patří tzv. bariéra odlišnosti, což znamená, že manažeri si stereotypně vybírají takové uchazeče, kteří se od nich příliš neodlišují. V této souvislosti vystupuje tzv. old-boy's network – síť neformálních vztahů mezi muži⁴.

Často se mluví o tzv. efektu eskalátoru, který umožňuje mužům rychlejší postup na vyšší pozici vyloučením žen, u kterých se nepředpokládá zájem o postup a ani k němu nejsou motivovány. Ženy se mohou relativně často dostat do pozice tzv. tokenů, tedy jakýchsi symbolů své skupiny. Taková osoba v sobě kumuluje většinu běžně připisovaných genderových stereotypů. V praxi to znamená, že i když se manažerky snaží nepůsobit příliš žensky, neustále jim okolí ženské charakteristiky připisuje⁵.

Za podstatný zdroj nerovnosti žen a mužů v řídicích pozicích zahraniční autoři považují problém harmonizace práce a rodiny. V souladu s genderovými stereotypy se předpokládá, že kritickou osobou jsou ženy. Soudobá sociologická teorie ukazuje, že požadavky pracovního trhu a požadavky partnerského a rodinného života jsou ve své podstatě protichůdné. Pracovní trh vyžaduje ničem nevázané individuum, které organizuje svou životní dráhu podle požadavků zaměstnavatele a ne podle svých soukromých závazků. Tradiční rodinný model předpokládá soužití dvou jedinců, z nichž jeden (zpravidla muž) podřizuje svůj život pracovnímu trhu a ten druhý (zpravidla žena) požadavkům rodiny a domácnosti⁶.

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (VÚPSV) analyzoval při řešení projektu Gender v managementu v rámci programu Moderní společnost a její proměny, který vyhlásilo MPSV, podíl žen a jejich přístup do managementu organizací podnikatelské a nepodnikatelské sféry. Současně rozebíral ocenění pracovní síly manažerek. Zdrojem „tvrdých dat“ byl ISPV provozovaný Ministerstvem práce a sociálních věcí podporovaný Informačním systémem o platech (dále jen „ISP“), který od roku 2004 v nepodnikatelské sféře provozuje Ministerstvo financí. Výběr a setřídění dat provedla

Trexima, spol. s r. o., a to za podnikatelskou sféru za období 2000 až 2005 a za nepodnikatelskou sféru za léta 2004 a 2005. Výběrový soubor zahrnoval zhruba 1/3 zaměstnanců v České republice, byl tedy dostatečně reprezentativní pro zobecnění základních genderových proporcí v managementu, který doposud nikdo v obdobném záběru neanalyzoval. Analýza, která přihlížela k osobnostním faktorům zaměstnanců a charakteristikám zaměstnavatelů, jak je sleduje mzdová agenda organizací, potvrdila signály sociologických studií o výdělkové diskriminaci žen v manažerských funkcích. Rozbor dat sledoval řídicí pozice v následující struktuře:

- I. řídicí úroveň vedoucí organizace,
- II. řídicí úroveň přímí podřízení ve dvoucíh organizací, kteří mají podřízené zaměstnance, např. náměstci, odborní ředitelé, ředitelé závodů,
- III. řídicí úroveň přímí podřízení manažerů na II. řídicí úrovni, kteří mají podřízené zaměstnance na řídicích pozicích, vedoucí útvarů.

Metodiku členění řídicích pozic a výběru dat z ISPV převzal VÚPSV od Treximy, s. r. o., která ji zpracovala pro šetření MPO⁷. Kategorizace na jedné straně nepřihlíží k velikosti a ekonomickému významu jednotlivých zaměstnavatelů, na druhé straně odráží postavení v řídicí struktuře.

Získávání dat v rámci ISPV a ISP, které sledují zaměstnance podle jejich zařazení v rámci KZAM – R přímo ze mzdových a platových agend organizací, přináší rizika jejich zkresení:

- část managementu podnikatelské sféry na I. a II. řídicí úrovni (top management) si nechává mzdy zpracovat mimo domovskou organizaci, podniková mzdová agenda je neobsahuje, nezahrnuje je ani ISPV,
- někteří top manažeri podnikatelské sféry přesouvají ve snaze vyhnout se vysokému zdanění svůj příjem mimo pracovní právní vztah na bázi obchodního vztahu, např. mandátní smlouvy,
- ISPV nezachycuje odměny a tantiémy za práci v orgánech domovských, dceřiných a dalších společností,
- zahraniční management nemusí být odměňován ze mzdových prostředků organizace, resp. nemusí být zaměstnancem české organizace (nadmárodní korporace mají vlastní systémy odměňování, motivace a řešení pracovních a životních podmínek expatriantů),

- ISPV nezachycuje nemzdová plnění, která v okruhu manažerů představují významnou motivační složku (např. podle anketních šetření Treximy v letech 1999 a 2000 se mimomzdová plnění pohybovala kolem 6 % výdělku¹²),
- subjektivní problémy na straně respondentů ISPV s kódováním jednotlivých pracovních činností podle systému KZAM, zejména v malých organizacích s plochou řídicí strukturou.

V českých organizacích je gender charakterizován vysokým stupněm rigidity. Zjištěné proporce v roce 2004 jsou podle kontrolních hodnocení za léta 2000–2005 konstantní.

Při interpretaci získaných údajů se autor opírá o výsledky sociologických šetření, které provedl VÚPSV v letech 2005–2007 ve spolupráci se Sociologickým ústavem České akademie věd, firmou Audira a Klubem manažerek při České manažerské asociaci.

Přístup žen k manažerským pozicím

Získané výstupy rozboru základního souboru ISPV nepotvrdily tezi o vytěsnění žen ze strategických rozhodovacích pozic. Dlouhodobá tradice zaměstnanosti žen v ČR vytvořila podmínky pro jejich přístup do řídicích pozic.

„Socialistická industrializace“ v 50. letech, která mobilizovala veškeré volné pracovní síly z ostatních neprůmyslových odvětví a žen z domácnosti, odstranila poslední nerovnosti pohlaví v přístupu ke vzdělání a v pracovních vztazích¹³. Zaměstnání ženy včetně její kvalifikace a profesní kariéry bylo nejen projevem zjednodušeně chápaného emancipačního procesu, ale bylo i ekonomickou nutností, protože hospodářská, rodinná a sociální politika státu přešla z jednopříjmového modelu rodiny na dvoupříjmový. Pracovní právo z tohoto období¹⁴ dodnes chrání ženu s ohledem na její fyziologické potřeby a omezení a mateřské a rodinné povinnosti. Za těchto podmínek se zaměstnanost žen historicky soustředila v činnostech s menší fyzickou námahou, tj. zejména ve službách a v lehkém průmyslu (textil, oděv, kůže), a do servisních prací (např. administrativy). Obdobný proces dnes probíhá ve většině „starých“ zemí Evropské unie a v ostatních vyspělých státech.

Tabulka č. 1: Kariérní schéma manažerky

| Věk | Charakteristika |
|----------------|--|
| 20–29 let věku | relativně vysoký podíl žen v managementu, ženy nejsou v přístupu k řídicím funkcím znevýhodněny doma ani v zaměstnání; |
| 30–39 let věku | podíl žen na managementu výrazně klesá, časové nároky péče o dítě omezují připravenost k výkonu práce a žena odchází do pracovní neaktivity, muži pokračují v kariérním růstu; |
| 40–49 let věku | „samostatnost“ dětí, resp. přenos péče o ně zejména na školské instituce, zvyšuje u žen připravenost k výkonu práce; podíl žen na řídicích pozicích se zvyšuje; |
| 50–59 let věku | relativně vysokou účast žen v managementu tlumí v posledních letech nižší hranice pro odchod do důchodu a sklon této možnosti využívat; |
| 60 a více let | většina žen je v důchodu (podíl na zaměstnanosti nedosahuje ani 0,75 %), počet manažerek výrazně klesá. |

Pramen: Vlach, Jan. Šetření výdělkové nerovnosti žen a mužů v managementu. Praha: VÚPSV, 2005, s. 11.

Časové a psychické nároky péče o dítě a rodinu snižují připravenost žen k práci a v mnoha případech i ochotu nástupu (i v případech zpětného nástupu po ukončení rodičovské dovolené) do odpovědných funkcí. Není neobvyklé, že ženy-matky volí zaměstnání s nižšími časovými nároky. Preference volného času¹⁵, který ženy ve velké míře věnují péči o rodinu, by mělo posuzování přístupu žen k významným pozicím v řídicích strukturách brát v úvahu. Zmíněné faktory působí setrvačně dále i přes legislativní zrovnoprávnění obou pohlaví v péči o dítě (např. rodičovská dovolená, kdy si partneri sami volí, kdo z nich zůstane doma a bude pečovat o dítě v prvních letech jeho života). Profesní kariéra ženy není plynulá. Desetileté intervaly života manažerky (ženy obecně) lze charakterizovat jako nespojitě (viz tabulka č. 1).

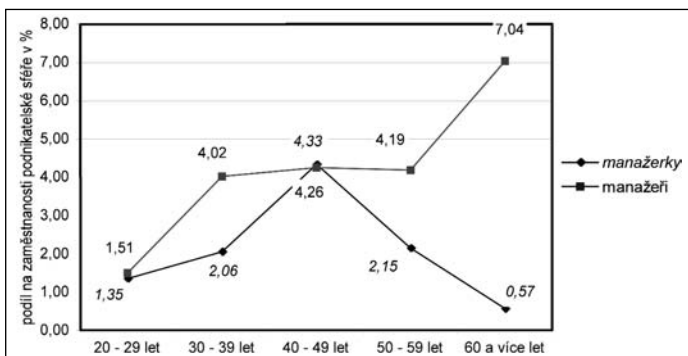
Většina žen dnes profesní kariéru poprvé začíná po ukončení vzdělávacího procesu a podruhé po návratu z rodičovské dovolené. Kariéra manažerky kulminuje mezi 40.–49. rokem života, tzn. ve srovnání s muži o 10 let později. V rámci svého plynulého kariérního postupu však již mužská část managementu obsadila strategické pozice a ženy pouze s obtížemi překonávají jejich monopol. V podnikatelské sféře tak ženy převážně dosahují na nižší řídicí pozice, na funkce vedoucích vnitropodnikových útvarů. Uvedené schéma se liší od praxe ve 2. polovině 20. století, kdy žena po absolvování školy většinou odcházela na mateř-

skou dovolenou¹⁶ a kariéru začínala až po osamostatnění dětí, resp. jejich předání školské soustavě¹⁷. I za těchto podmínek jejich profesní kariéra narážela na konkurenci vrstevníků, kteří svůj služební postup zahajovali po skončení studia. Dnešní vrchol kariéry manažerek mezi 40.–49. rokem života se tedy ve statistických datech týká právě těchto žen. Pro krátký časový odstup dnes zatím zůstává nezodpovězenou otázkou budoucí chování zaměstnavatelů a manažerek, které mateřství posouvají do vyššího věku a druhou kariéru budou zahajovat později, kdy jsou již pro firmy nezajímavé (zaměstnavatelé preferují mladé manažery ve věku 30–39 let s vysokou invencí a otevřeně novým podnětům; manažeři starší 40 let se více spoléhají na své zkušenosti). Popsané rozložení účasti žen na managementu ilustrují grafy č. 1 a 2.

Údaje naznačují, že v nepodnikatelské sféře s menším podílem mužů na celkovém počtu zaměstnanců se ženy uplatňují na řídicích pozicích ve vysoké míře.

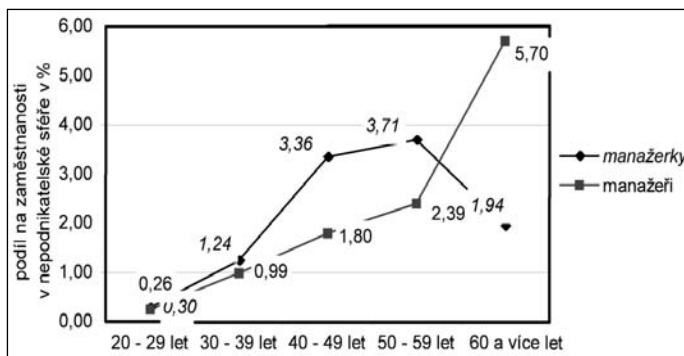
Podíl žen v řídicích strukturách odpovídá historicky vzniklé feminizaci oborů. Ve výrobních odvětvích I. a II. sektoru, kde je výkon práce v převážné míře spojen s vyšší fyzickou námahou a horším pracovním prostředím, převažují muži. Proto se podíl žen na zaměstnancích v podnikatelské sféře pohybuje kolem 2/5 a na managementu zhruba 1/3. Naproti tomu nepodnikatelskou sféru charakterizuje vysoká¹⁸ zaměstnanost žen, která se blíží 2/3 podílu s odpovídající

Graf č. 1: Podíl manažerek a manažerů na zaměstnanosti v podnikatelské sféře podle věku v roce 2004 v %



Pramen: propočít VÚPSV podle dat, ISPV za rok 2004

Graf č. 2: Podíl manažerek a manažerů na zaměstnanosti v nepodnikatelské sféře podle věku v roce 2004 v %



Pramen: propočít VÚPSV podle dat, ISPV za rok 2004

feminizací managementu ve výši zhruba 3/5. Feminizaci podle odvětví a aktivity žen v managementu dokumentují údaje v tabulce č. 2.

Většinou se vyšší podíl žen v řídicích strukturách organizací soustředil ve feminizovaných odvětvích s nižší výdělkovou hladinou. V podnikatelské sféře 50% hranici podílu žen na zaměstnanosti překračovala odvětví služeb - obchod, ubytování, stravování, doprava, spoje, skladování, zdravotní a sociální péče a veterinární činnosti. Výjimkou z nízké průměrné mzdové úrovně odvětví bylo finanční zprostředkování a sociální zabezpečení. Obdobná byla i alokace manažerek v nepodnikatelské sféře, tzn. v ubytování a stravování, ostatních veřejných, sociálních a osobních službách a ve vzdělávání a ve zdravotní a sociální péči a veterinárních činnostech. Ve III. sektoru je možné mluvit o ženském managementu. Podniky v I. a II. sektoru řídili v letech 2002–2004 převážně muži.

Historicky vzniklá feminizace pracovních činností, která se projevuje až do odvětvové úrovně s rozdíly v ceně práce (fyzicky namáhavá práce při horších pracovních podmínkách, kterou mohou vykonávat v převážné míře pouze muži, má vyšší mzdové ocenění), poznamenává alokaci žen k managementu. Na organizace s nižší mzdovou hladinou (v našem případě do 20 000 Kč měsíčně) připadá 60 % zaměstnanosti žen v podnikatelské sféře (47 % mužů) a 67 % žen v nepodnikatelské sféře (39 % mužů). Uvedenému rozdělení zaměstnanců odpovídá i alokace managementu (viz tabulka č. 3). Ženy se ve větší míře soustřeďují v organizacích s nižší výdělkovou hladinou. V podnikatelské sféře na uvedené podniky připadalo 64 % manažerek jejich celkového počtu a jen 44 % manažerů. Obdobně v nepodnikatelské sféře organizace stejné platové skupiny zaměstnávaly 81 % všech manažerek a pouze 63 % manažerů. U organizací s nízkým průměrným výdělkem lze mluvit o ženském managementu.

Dalším specifickým feminizace managementu je, že se zvyšuje její podíl s velikostí podniku. U zaměstnavatelů podnikatelské sféry s více než 3000 zaměstnanců se dokonce ženy na managementu podílejí téměř 50 %. Opačný vývoj vykazuje nepodnikatelská sféra, kde podíl manažerek klesá s velikostí organizace. Nejmenší subjekty do 24 zaměstnanců z více než 80 % řídí ženy. Relativně vyšší podíl žen na celkovém počtu zaměstnanců ve velkých podnicích patrně odráží vyšší míru garance pracovních podmínek vhodných pro ženy, možnosti obrany proti případné diskriminaci a personální politiku sledující mezinárodní trendy zastoupení žen v managementu. Kogentní stanovení pracovních a platových podmínek a jejich vymahatelnost v nepodnikatelské sféře eliminují význam velikosti organizace.

Šetření personálních agentur odhalilo kromě výše uvedených věcných poznatků i skutečnost, že jsou oblasti a obory činností, ve kterých mají ženy stejné, resp. vyšší příležitosti k prosazení se na pozice manažerek než muži. Jsou to zejména personální, ekonomické a finanční pozice a obchodní činnosti pro rychloobrátkové netechnické komodity.

Tabulka č. 2: Podíl žen na managementu podle odvětví (OKEČ) v roce 2004 v %

| OKEČ | I. řídicí úroveň | II. řídicí úroveň | III. řídicí úroveň | Relace k průměrnému výdělku v % | Podíl žen na zaměstnanosti v % |
|---|------------------|-------------------|--------------------|---------------------------------|--------------------------------|
| Celkem za podnikatelskou sféru | 41,73 | 27,75 | 34,93 | 100,0 | 39,77 |
| A,B Zemědělství, myslivost, lesnictví, rybolov | 4,72 | 17,41 | 18,09 | 72,4 | 29,78 |
| C Těžba nerostných surovin | 8,18 | 10,05 | 10,60 | 109,6 | 13,12 |
| D Zpracovatelský průmysl | 11,89 | 20,57 | 18,10 | 93,9 | 37,44 |
| E Výroba a rozvod energií | 6,55 | 26,88 | 13,87 | 116,4 | 24,54 |
| F Stavebnictví | 3,27 | 17,26 | 13,09 | 113,7 | 13,76 |
| G Obchod, opravy motorových vozidel | 63,86 | 28,98 | 59,74 | 80,0 | 65,26 |
| H Ubytování a stravování | 56,68 | 57,54 | 67,48 | 68,3 | 69,79 |
| I Doprava, skladování a spoje | 51,20 | 33,61 | 51,26 | 100,7 | 38,24 |
| J Finanční zprostředkování | 28,78 | 81,57 | 40,07 | 166,6 | 65,84 |
| K Nemovitosti, podnikatelská činnost | 25,78 | 24,45 | 23,57 | 94,9 | 39,55 |
| L Veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení | 54,64 | 45,75 | 50,21 | 106,3 | 79,40 |
| M Vzdělávání | 12,40 | 35,04 | 41,36 | 109,3 | 51,19 |
| N Zdravotní a soc. péče, veterinární činnosti | 46,73 | 50,62 | 53,74 | 75,3 | 78,82 |
| O Ostatní veřejné, sociální a osobní služby | 6,56 | 40,50 | 26,92 | 90,9 | 34,81 |
| Celkem za nepodnikatelskou sféru | 59,95 | 60,43 | 56,26 | 100,0 | 66,79 |
| A,B Zemědělství, myslivost, lesnictví, rybolov | - | 48,94 | 26,88 | 82,9 | 41,47 |
| H Ubytování a stravování | 78,84 | 100,00 | 93,88 | 68,9 | 91,15 |
| I Doprava, skladování a spoje | 4,19 | 31,44 | 20,45 | 87,2 | 19,42 |
| K Nemovitosti, podnikatelská činnost | 14,29 | 40,34 | 33,27 | 113,0 | 51,89 |
| L Veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení | 29,81 | 31,07 | 37,72 | 111,9 | 50,17 |
| M Vzdělávání | 66,22 | 64,29 | 94,50 | 90,7 | 80,93 |
| N Zdravotní a soc. péče, veterinární činnosti | 52,16 | 58,01 | 50,52 | 95,8 | 80,60 |
| O Ostatní veřejné, sociální a osobní služby | 44,04 | 52,60 | 47,21 | 83,6 | 58,21 |

Pramen: propočet VÚPSV podle dat, ISPV za rok 2004

Poznámka: Data vypočítaná ze vstupních podkladů jsou zveřejnitelná při vstupních údajích za minimálně 3 ekonomické subjekty a 10 zaměstnanců. Zaměstnanost v nepodnikatelské sféře v odvětvích zpracovatelský průmysl, výroba a rozvod energií a stavebnictví proto tabulka neuvádí.

Ve zvýrazněných odvětvích je podíl žen na zaměstnancích vyšší než 50 %.

Tabulka č. 3: Podíl žen na managementu podle výdělkové hladiny domovských organizací v roce 2004 v %

| Podniky se mzdovou hladinou celkem | Podnikatelská sféra 35,4 | Nepodnikatelská sféra 58,9 |
|------------------------------------|--------------------------|----------------------------|
| do 9 999 Kč/měsíc | 78,1 | 100,0 |
| 10 000 - 14 999 Kč/měsíc | 52,4 | 87,3 |
| 15 000 - 19 999 Kč/měsíc | 39,7 | 61,1 |
| 20 000 - 24 999 Kč/měsíc | 26,2 | 44,2 |
| 25 000 - 29 999 Kč/měsíc | 20,7 | 29,7 |
| 30 000 - 34 999 Kč/měsíc | 24,1 | 26,9 |
| 35 000 - 39 999 Kč/měsíc | 38,9 | 25,6 |
| nad 40 000 Kč/měsíc | 26,8 | - |

Pramen: propočet VÚPSV podle dat, ISPV za rok 2004

Poznámka: Propočet za I.–III. řídicí úroveň celkem

Pravděpodobnost, že žena s vysokoškolským vzděláním bude vykonávat řídicí funkci v důsledku nižšího podílu vysokoškolaček na ženské části populace v produktivním věku, mírně převyšuje šance muže vysokoškolačka. Na druhé straně však uvedenou potenciální výhodu ženy nevyužívají a v podnikatelské sféře v managementu převažují středoškolačky. Také nepodnikatelská sféra vykazuje relativně vysoký podíl středoškolaček na řídicích postech. Spíše než genderové problémy se zde projevuje význam profesních a řídicích zkušeností a věková diskriminace²⁰. Středoškolačky zahajovaly svoji kariéru minimálně o 5 let dříve a plynule vstoupily do managementu.

Současné nastavení manažerské dráhy předpokládá, že za každým řídicím pracovníkem stojí další člověk zajišťující provoz rodiny a tým i reprodukci společnosti. Trh v podstatě vyžaduje tradiční model genderové dělby práce. Většina manažerek se přitom snaží budovat manažerskou kariéru a zároveň být alespoň částečně podporou rodině a kariéře svého partnera, což chápou jako svou manželskou povinnost. Tím jsou ovšem zásadně handicapovány, pokud jde o jejich vlastní práci. Buďto svou vlastní kariéru vzdávají, nebo mají tolik energie, aby zvládaly obojí, nebo se rodinného života vzdávají. Manažeri tak mají ve své kariéře oproti manažerkám nespornou výhodu spočívající v domácím servisu a zajištěné péči o své děti.

Provedená sociologická šetření v letech 2005 až 2007 mezi personálními agenturami, zaměstnavateli a manažery potvrdila analýzu „tvrdých dat“ o soustředění žen na úrovni vedoucích vnitropodnikových útvarů. Ženy se spíše ucházejí o pozice na III. a nižším stupni řízení. O pozice ve vyšším managementu neprojevují tak silný zájem, a to jednak z obavy, zda by jejich vykonávání zvládly, ale zejména z časových důvodů²¹. Vrcholové řídicí funkce jsou časově náročnější a vyžadují vyšší pracovní a psychickou zátěž. Tyto nároky se obtížně harmonizují se zajištěním provozu rodiny a domácnosti tak, jak je předpokládají zařité genderové stereotypy ve společnosti.

Žena, která se nemůže opírat o pomoc rodinných příslušníků (nejlépe ženy²²) při zajištění provozu domácnosti, musí vážit mezi kariérou a rodinou. Zaměstnavatel kupuje pracovní sílu a pracovní podmínky manažerkám přizpůsobuje minimálně. Výhodiskem by mohla být síť služeb, která je však málo rozvinutá, a na ně v mnoha případech ženy ve vedoucích funkcích při nízkých výdělcích nemají dostatek prostředků²³.

V českých podmínkách hrají problémy skleněného stropu, skleněné zdi nebo „old-boy's network“ menší roli než podmínky a problémy harmonizace pracovního a rodinného života. Manažerská kariéra se tak přesouvá do „svobodné volby“ každé ženy. Z uvedených důvodů manažerky nepovažují povinný „kvótní systém“ za řešení paritního přístupu do managementu. Jak vyplývá ze šetření Klubu manažerek, manažerky (top manažerky) se ve většině případů necítí v zaměstnání diskriminované, některé však připouštějí „soutěž“ se svými mužskými kolegy a s tím související pracovní zátěž.

Odměňování žen na manažerských pozicích

Odměňování managementu v podnikatelské sféře, zejména na I. a II. řídicí úrovni, představuje segment trhu práce se specifickými postupy. Mzdy vysokého managementu jsou předmětem individuálních manažerských dohod na období delší než jeden rok. Důraz na dlouhodobý výkon předurčuje jejich vysokou pohyblivost²⁴, k momentálnímu ekonomickému pohybu²⁵ ve střednědobém horizontu manažerské mzdy a mzdy řadových zaměstnanců vykazují rozdílný průběh²⁵. Vedle mzdy si manažeri se svými zaměstnavateli sjednávají řadu nemzdových plnění, které běžné statistické výkaznictví nezachycuje. Významnou složkou finančních příjmů top manažerů jsou odměny za členství v orgánech společností (domovských i cizích). Smluvní utváření mezd v managementu podnikatelské sféry otevírá prostor pro působení široké řady vlivů od vyjednávací pozice obou stran po ekonomické postavení zaměstnavatele na trhu. Právní systém České republiky zakazuje jakoukoliv diskriminaci, i z hlediska pohlaví. V § 110 zákoník práce stanovuje zásadu stejné mzdy za stejnou práci a za práci téže hodnoty v rámci zaměstnavatele²⁶. Důvěrný charakter manažerských smluv svádí k neobjektivnímu ocenění řídicích pracovních pozic a nebrání případné diskriminaci žen. Mzdy vedoucích vnitropodnikových útvarů na III. stupni řízení spadají do režimu interních mzdových předpisů jednotlivých podniků a často jsou předmětem kolektivního vyjednávání. Jsou tedy pod veřejnou kontrolou a genderová diskriminace je prakticky vyloučena.

Veřejná kontrola brání diskriminaci žen v odměňování v nepodnikatelské sféře. Právními normami určený mechanismus utváření platů se týká i managementu (tarifní stupnice, katalogy prací a platová zvýhodnění atd.). Důvodem je zájem na trvalém, kvalitním a racionálním výkonu činností a služeb a ochrana daňových poplatníků před neefektivním vynakládáním veřejných financí. Kogentní stanovení ceny práce v nepodnikatelské sféře omezuje proceduru vyjednávání na oblast pracovních podmínek. Vytváří prostor pro respektování principu rovné odměny za stejnou práci po

celé ČR v rámci organizací, které odměňují své zaměstnance platem na základě § 122–137 zákoníku práce²⁷.

Uvedené systémy utváření mezd a platů se promítají v rozdílných relacích výdělků podle pohlaví v managementu podnikatelské a nepodnikatelské sféry. Rozdíl v podnikatelské sféře je neúměrně vysoký v neprospekch žen. U top manažerek lze ve srovnání s muži sledovat sevření diferenciálního vějíře na straně I. řídicí úrovně. Decilový poměr klesá s vyšší řídicí pozicí.

Individuální sjednávání výdělků pracovníků na nejvyšších řídicích postech podnikatelské sféry znevýhodňuje ženy s přerušovaným pracovním a kariéřním životem. Po relativně vyrovnaných mzdách a platech obou pohlaví v období nástupu do pracovního života (věková skupina 20–29 let) následuje razantní prohloubení rozdílu ve skupině 30–39 let, aby se s přibývajícím stářím nerovnost zmírňovala.

Pohyb výdělků manažerek na I. stupni řízení kontrastuje s jejich stabilním podílem ve vedení organizací. Fluktuace²⁸ žen během pracovního života se projevuje v jejich soustředění v organizacích s nižší hladinou výdělků, tedy i s nižšími manažerskými mzdami.

Management nepodnikatelských organizací je silně feminizován, ženy se na jejich vedení na řídicích postech podílejí 2/3. Obdobná situace je i na nižších stupních řízení. Mužský charakter řízení se projevuje až ve vyšších platových hladinách, tj. ve vrcholových a velkých organizacích. Jednotný platový systém v nepodnikatelských organizacích a respektování pravidla o zvyšování platu podle počtu odpracovaných a započítaných let v profesi se odráží v menších rozdílech výdělků mezi pohlavími.

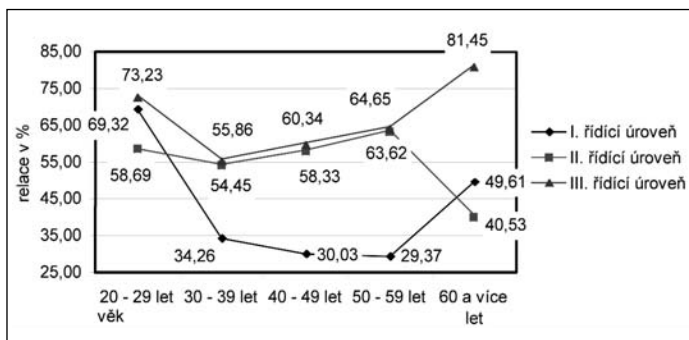
Otázkou je, zda nižší mzdová hladina žen není výsledkem jejich alokace do „chudších“ organizací. Statistická data však upozorňují, že k nerovnému odměňování dochází i v porovnání podle výdělkové úrovně domovských podniků. Jestliže ČSÚ v roce 2004 vykázal relaci výdělků žen ve srovnání s muži ve výši 74 % (výběrový soubor ISPV v podnikatelské sféře 73 % a v nepodnikatelské sféře 78 %), potom v managementu byly rozdíly pronikavě vyšší a rostly s výdělkovou hladinou domovské organizace.

Tabulka č. 4: Relace výdělků žen a mužů v roce 2004 v managementu v %

| | Relace výdělků ženy/muži v % | | Decilový poměr | |
|------------------------|------------------------------|--------|----------------|------|
| | medián | průměr | ženy | muži |
| podnikatelská | | | | |
| I. úroveň řízení | 0,44 | 0,32 | 4,0 | 8,3 |
| II. úroveň řízení | 0,50 | 0,53 | 4,9 | 5,6 |
| III. úroveň řízení | 0,61 | 0,61 | 4,2 | 4,2 |
| nepodnikatelská | | | | |
| I. úroveň řízení | 0,78 | 0,78 | 1,8 | 1,7 |
| II. úroveň řízení | 0,95 | 0,87 | 1,6 | 1,8 |
| III. úroveň řízení | 0,60 | 0,65 | 2,8 | 2,8 |

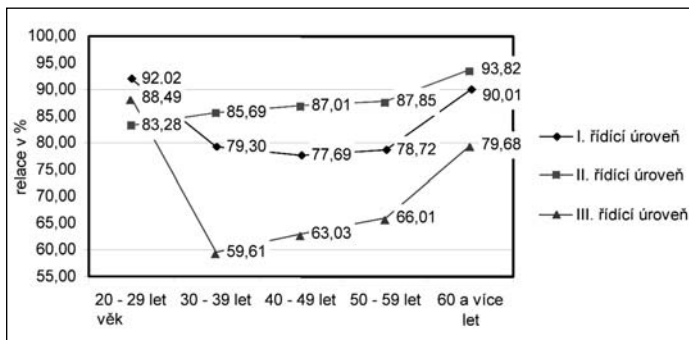
Poznámka: v rámci výběrového souboru relace průměrných výdělků žen a mužů v nepodnikatelské sféře v roce 2004 dosahovala 78,2 % a v podnikatelské sféře 73,4 %, decilový poměr činil v podnikatelské sféře u žen 2,9 a u mužů 2,8, v nepodnikatelské sféře u žen 2,5 a u mužů 2,5.

Graf č. 3: Mzdové relace ženy/muži v podnikatelské sféře v roce 2004 v %



Pramen: propočítání VÚPSV podle dat, ISPV za rok 2004

Graf č. 4: Mzdové relace ženy/muži v nepodnikatelské sféře v roce 2004 v %



Pramen: propočítání VÚPSV podle dat, ISPV za rok 2004

Manažerky ve větší míře pracují v organizacích s nižší výdělkovou hladinou, tj. na úrovni průměrné a nižší celostátní mzdy. V podnikatelské sféře na tyto organizace v tomto výdělkovém intervalu připadají 2/3 všech manažerek a v nepodnikatelské sféře 4/5.

Žena v top managementu v podnikatelské sféře při srovnatelných podmínkách nedosáhne na nejvyšší výdělek muže. Tento vztah však neplatí pro nepodnikatelskou sféru, kde se proporce pohybují nad celostátní relací (výdělek žen dosahuje více než 75 % výdělku mužů).

Dekompozice mzdového rozdílu manažerek a manažerů

Uvedené disproporce v odměňování managementu, rozdíl mezi podnikatelskou a nepodnikatelskou sférou a signály nerovného postavení manažerek potvrdil i rozbor výdělkové diference podle pohlaví v letech

2000 a 2005 v 1. hlavní třídě KZAM-R²⁹. Aplikace metody Oaxaca-Blinder na rozložení výdělkových rozdílů mezi ženami a muži na základě charakteristik zaměstnanců a zaměstnavatelů, které obsahuje ISPV, umožnila kvantifikaci objektivních vlivů, které se v rozdílech výdělků obou pohlaví projevují.

Celkový výdělkový rozdíl v podnikatelské sféře v roce 2005 činil 46 % v neprospěch žen. Z toho 14 % je vysvětleno vzděláním, 1 % věkem, 8 % odvětvím, velikostí firmy a podílem žen ve firmě, 6 % zaměstnáním a 17 % zůstává nevysvětleno. V nepodnikatelské sféře celkový výdělkový rozdíl činí 22 %. Z toho 9 % je vysvětleno vzděláním, 1 % věkem, 4 % odvětvím, velikostí firmy a podílem žen ve firmě, 5 % zaměstnáním a zůstávají nevysvětlena 3 %. Nevysvětlenou část výdělkového rozdílu lze interpretovat jako diskriminaci žen³⁰.

V oblasti top managementu, zejména v podnikatelské sféře je však vzdělání jako vysvětlující faktor sporné. Zaměstnavatel

při přijímání řídicích pracovníků upřednostňuje široký soubor schopností, zkušeností a řídicích dovedností a stupeň vzdělání nebývá rozhodující (důkazem je vysoký podíl středoškolaček v managementu). Také interpretace vlivu věku je komplikovaná. Ve vyšších intervalech nad 50 let věku, zejména po dosažení nároku na odchod do důchodu (ženy odcházejí dříve před dosažením 60. roku života) na svých místech zůstávají pouze špičkoví odborníci s vyšší odměnou za práci³¹. Manažeři jsou tak v průměru o 2 roky starší než ženy.

Výdělkový rozdíl je největší na I. a II. úrovni řízení. Ženy jsou většinou zastoupeny na nižší úrovni managementu, kde jsou sice nižší výdělky, ovšem pod veřejnou kontrolou v důsledku kolektivních smluv nebo vnitropodnikových mzdových předpisů. „Diskriminace“ je v tomto případě dána tím, jaké možnosti obsazovat vyšší řídicí pozice mají ženy po zahájení „druhé kariéry“ za konkurence mužů s plynulým funkčním postupem, a také jejich ochotou vzdát se volného času, resp. omezit čas věnovaný rodině.

Nedostatek věrohodných dat neumožnil porovnat stav v nepodnikatelské sféře v letech 2000 a 2005 (použitelné výstupy ISP se datují rokem 2004). Srovnání analýz za roky 2000 a 2005 za podnikatelskou sféru však potvrdilo rigiditu proporcí v alokaci žen a mužů v managementu a v jejich odměňování.

K obdobným výsledkům dospěl i rozbor v rámci třídy KZAM 12 „Vedoucí a řídicí pracovníci velkých organizací, společností, podniků apod., vč. jejich organizačních jednotek (manažeři)“³² který zpracovalo CERGE-EI⁴. Autoři Jurajda a Paligorová analyzovali data ISPV za rok 2001. Zjistili, že na vyšší úrovni managementu činí výdělkový rozdíl 55 % a na nižší úrovni 50 %. Při použití metody párování (matching)³³ činila nevysvětlená část 15 % na vyšší a 20 % na nižší úrovni managementu. Aplikace rozložení výdělkových rozdílů metodou Oaxaca-Blinder nevysvětlila na vyšší úrovni 28 % a 24 % na nižší úrovni managementu. Uvedené výsledky se však vztahují na podnikatelskou sféru.

K výrazně vyšším relativním mzdovým rozdílům podle pohlaví v managementu ve srovnání s celostátním průměrem také dospěli Kala a Novotný⁵ porovnáním výdělků mužů a žen u stejného zaměstnavatele, ve stejné kategorii zaměstnání a na stejném

Tabulka č. 5: Relace výdělků žen a mužů v managementu v roce 2004 podle výdělkové hladiny domovské organizace v %

| Podnikatelská sféra - mzdová hladina v domovském podniku | I. řídicí úroveň | II. řídicí úroveň | III. řídicí úroveň |
|---|------------------|-------------------|--------------------|
| do 9 999 Kč/měsíc | 51,95 | * | 65,22 |
| 10 000 - 14 999 Kč/měsíc | 38,47 | 75,81 | 62,74 |
| 15 000 - 19 999 Kč/měsíc | 44,93 | 70,32 | 71,47 |
| 20 000 - 24 999 Kč/měsíc | 41,71 | 57,52 | 77,90 |
| 25 000 - 29 999 Kč/měsíc | 45,30 | 38,88 | 76,07 |
| 30 000 - 34 999 Kč/měsíc | 27,88 | 24,82 | 76,32 |
| 35 000 - 39 999 Kč/měsíc | 57,09 | 51,53 | 57,34 |
| nad 40 000 Kč/měsíc | 30,68 | 41,61 | 64,54 |
| Nepodnikatelská sféra - platová hladina v domovské organizaci | | | |
| do 9 999 Kč/měsíc | | | |
| 10 000 - 14 999 Kč/měsíc | 82,02 | 78,51 | 82,18 |
| 15 000 - 19 999 Kč/měsíc | 82,57 | 93,76 | 64,60 |
| 20 000 - 24 999 Kč/měsíc | 84,19 | 90,72 | 84,96 |
| 25 000 - 29 999 Kč/měsíc | 64,24 | 66,60 | 95,03 |
| 30 000 - 34 999 Kč/měsíc | * | * | 85,23 |
| 35 000 - 39 999 Kč/měsíc | * | * | * |
| nad 40 000 Kč/měsíc | - | - | - |

Pramen: propočítání VÚPSV podle dat, ISPV za rok 2004

Poznámka: *položka ze vstupních dat vypočítaná, ale nezveřejnitelná z důvodu nedostatečného počtu vstupních hodnot (minimálně 3 ekonomické subjekty a 10 zaměstnanců)

tarifním stupni. Autoři uvádějí, že podle dat ISPV za 4. čtvrtletí 2002 činil průměrný relativní rozdíl pouhých 1,6 % výdělku mužů v neprospěch žen³⁴. Rostoucí diferenciací lze však sledovat se zvyšující se složitostí a náročností práce. Největší relativní rozdíl v úrovni 3,3 % existuje v 1. hlavní třídě KZAM (v managementu).

Statistická data a jejich analýza provedená různými autory a za použití různých metod potvrzují vyšší výdělkovou diskriminaci žen ve srovnání s muži v managementu, zejména na I. a II. řídicí úrovni. Zdrojem nerovnosti je podnikatelská sféra s individuálními smlouvami. Kvalitativní sociologická šetření potvrdila nerovné postavení manažerek při vyjednávání mzdových a pracovních podmínek. Bez základních informací o podmínkách svých kolegů a cenách manažerské práce na trhu volí taktiku podbízení s vědomím konkurence mužů. Zaměstnavatelé na „měkčí smlouvy“ přistupují, popírají však úmyslně nižší hodnocení, ať již z titulu znalosti trhu nebo nižší připravenosti k výkonu manažerské práce (starost o rodinu) nebo jiných pracovních kompetencí. Naopak v mnoha případech zdůrazňují výhody žen v manažerském týmu počínaje jejich organizačními schopnostmi přes smysl pro detail až po lepší komunikační schopnosti ve srovnání s muži³⁵.

Shrnutí a závěr

Rozbory nepotvrdily tezi o vytěsnění žen ze strategických rozhodovacích pozic. Podíl žen na managementu odpovídá feminizaci odvětví, která je vysoká u terciéru, tedy i v nepodnikatelské sféře. Účast žen na řízení ve službách v průměru na všech sledovaných stupních dosahuje 2/3. Ve výrobních odvětvích I. a II. sektoru s nízkou feminizací (důsledek fyzicky náročnější práce a pracovních podmínek nevhodných pro ženy) je stupeň jejich účasti nižší (zhruba 1/3) a koncentruje se do II. (odborné ředitelky, náměstkyně ředitele) a III. řídicí úrovně (vedoucí vnitropodnikových útvarů).

Rozhodným omezujícím faktorem manažerské kariéry ženy není diskriminace ze strany zaměstnavatelů, nýbrž možnosti harmonizace pracovního a rodinného života. Žena, která volí manažerskou kariéru, musí přihlídnout k rizikům genderových stereotypů v chování svého okolí a nedostupnosti služeb pro domácnost.

Cena práce manažera se odvíjí nejen od složitosti a odpovědnosti práce, na jejím utváření se podílí řada dalších faktorů. Významná je souvislost s výdělkovou hladinou řízené organizace, do které se promítají i vlivy velikosti organizace, odvětvové příslušnosti a postavení na trhu. Převážná část manažerek (zhruba 2/3) se koncentruje do organizací s podprůměrným výdělkem, tj. mimo špičkové organizace. Otázkou je, zda muži se svou delší (minimálně desetiletý náskok) a nepřerušovanou kariérou mají více šancí výběru bohatších zaměstnavatelů než žena začínající druhou kariéru či zda jsou muži v bohatších organizacích obtížně překonatelnou konkurencí.

Tyto rozdíly v rozdělení žen a mužů v managementu však nemohou vysvětlit vysoké rozdíly ve výdělci v neprospěch žen v managementu firem podnikatelské sféry, které jsou výrazně vyšší než u řadových zaměstnanců. Jestliže ČSU stabilně vykázala relaci výdělků žen ve srovnání s muži ve výši zhruba 75 %, potom v managementu tato relace klesá na zhruba 50 %. Výdělková nerovnost se koncentruje do pracovních pozic, na kterých jsou mzdové a pracovní podmínky předmětem individuálního vyjednávání, nejsou dány kolektivní smlouvou nebo vnitropodnikovým předpisem jako u většiny zaměstnanců. Manažerky samy přiznávají, že se při sjednávání manažerských smluv mzdově podbízejí. Motiv seberealizace v řídicím procesu je silnější než výše výdělku. Významná část manažerek přiznala, že při sjednávání pracovních a mzdových podmínek neměla věrohodné informace o ceně práce svých kolegů.

Z ankety mezi ženami v managementu, kterou uspořádaly Klub manažerek při České manažerské asociaci a VÚPSV ve IV. čtvrtletí 2007, vyplynulo, že samy ženy vidí východisko z této situace v realizaci následujících kroků:

- vyšší informovanost žen o jejich diskriminaci v managementu,
 - povinné zveřejňování mzdových a pracovních podmínek managementu organizace,
 - zahrnutí mzdových a pracovních podmínek managementu do vnitropodnikových předpisů.
- V posledních dvou námětech naráží praxe na neochotu manažerů zveřejňovat své příjmy. Tento problém není specificky český. Ve vyspělých ekonomikách se akcionáři marně snaží dozvědět, kolik platí svému managementu a svým zástupcům v orgánech své společnosti.

Právními normami určený systém utváření platů v nepodnikatelské sféře se týká i managementu. V tomto případě zaměstnavatel i zaměstnanci mají k dispozici instituty výrazně bránící rovnost obou pohlaví. Prostor pro i samovolnou diskriminaci je úzký. Platový rozdíl mezi ženami a muži je relativně nízký.

Ženy v ČR nejsou v postupu na nejvyšší řídicí pozice v organizacích omezeny. Rozhodnutí o vstupu do managementu je v podstatě „svobodnou volbou“ ženy. Sjednávání ceny jejich práce však na straně nabídky a poptávky naráží na očekávání rizik plynoucích z obav o harmonizaci pracovního a soukromého života manažerky. Svoji účast v managementu ženy vykupují nižší cenou své práce ve srovnání s muži. Zdrojem těchto obav jsou přetrvávající genderové stereotypy chování obou pohlaví. Na ženách spočívá převážná část péče o rodinu. Téměř polovina manažerek se o domácnost stará sama, což jim zabere 2–4 hodiny denně. Nízká výdělková úroveň manažerek neumožňuje vznik poptávky po komerčních službách pro domácnost. Jejich absence však vede k tomu, že ženy preferují „volný čas“, což se zpětně negativně projevuje v ocenění jejich připravenosti k výkonu práce. Bez státní podpory dostupné sítě slu-

žeb pro domácnost, zejména péče o děti a seniory, není možné mluvit o rovných podmínkách práce obou pohlaví v managementu podnikatelské sféry. Ke snížení objemu času, který žena věnuje nezbytné péči o děti, je nutná i souběžná podpora rodiny a okolí. Tyto podmínky vytvoří prostor pro dřívější zahájení druhé kariéry s minimální ztrátou profesní kontinuity a řídicí praxe. Výraznou pomoc ze strany zaměstnavatele není možné očekávat, protože ten kupuje pracovní sílu manažera a sleduje její 100% využití, případná rizika kalkuluje do výše odměny za práci.

- 1 Řada publikací Treximy, s. r. o., Zlín 1995–2001.
- 2 *Příjmy a životní úroveň. Informační systém o průměrném výdělku*. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/625>.
- 3 Řada publikací *Odměňování managementu organizací v odvětvové působnosti MPO*.
- 4 Jurajda, Š. - Paligorovova, T. *Female Managers and their Wages in Central Europe* Praha: CERGE-EI, 2006.
- 5 Kala, F. - Novotný, M. *Výdělky mužů a žen. Srovnání za 4. čtvrtletí 2002*. Zlín: Trexima, s. r. o., 2003.
- 6 *Women and men in decision - making*. Evropská Komise. Dostupné z http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/index_en.htm.
- 7 Mills, S. Language. In Eagleton, M. (Ed.). *A Concise Companion to Feminist Theory*. Blackwell: 2003.
- 8 Např. Collinson, D. L. - Hearn, J. *Men Managing Leadership? Men and Women of the Corporation Revisited*. *International Review of Women and Leadership*, 1995, 1/2.
- 9 Kanter, R. M. *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books, 1977.
- 10 Beck, U. - Beck-Gernsheim, E. *The Normal Chaos of Love*. Cambridge: Polity Press, 1995.
- 11 Odměňování managementu organizací v odvětvové působnosti MPO v roce 2002, MPO, 2003.
- 12 Blíže *Odměňování členů orgánů a managementu organizací v roce 1999*. Zlín: Trexima, 2000 a *Odměňování členů orgánů a managementu organizací v roce 2000*. Zlín: Trexima, 2001.
- 13 Od 2. poloviny 50. let do přelomu 80. a 90. let Československo, zejména Česká republika, vykazovalo jednu z nejvyšších zaměstnaností žen v Evropě, která byla srovnatelná se zeměmi, jejichž mužskou populaci zdecimovala II. světová válka.
- 14 Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který navázal na rozříštěné pracovní právo v předchozích letech.
- 15 Tuzemské sociologické a zahraniční studie z ekonomicky vyspělých zemí spatřují cíl preference volného času žen v péči o rodinu.
- 16 Mladá manželství reagovala na rodinou politiku a podporu vyšší porodnosti.
- 17 Blíže Dudová, R. - Křížková, A. - Fischlová, D. *Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovnosti v ČR*. Praha: VÚPSV, 2006, s. 98, ISBN 80-87007-32-8 nebo Gazdagová, M. - Fischlová, D. *Sondáž postojů zaměstnavatelů k uplatnění žen v managementu a zkušenosti s nimi* (kvalitativní šetření s vybranými reprezentanty zaměstnavatelů). Praha: VÚPSV, 2006, s. 32, ISBN: 80-87007-31-X.
- 18 Vysoký podíl zaměstnanosti žen v nepodnikatelské sféře odráží jejich 80% podíl ve zdravotnictví a ve vzdělávání. V této souvislosti není možné mluvit o alokaci žen do nepodnikatelské sféry z titulu měkčích pracovních podmínek, např. Zajíčková D. ve svém článku z roku 2007 Existuje generová nerovnost v managementu v ČR?, <http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2008165&als%5Bnm%5D=2007944> uvádí „Současně ve státních organizacích je práce zpravidla méně časově náročná (pevná pracovní doba), v některých případech i méně intenzivní než v soukromé sféře, což ve větší míře vyhovuje spíše ženám.“
- 19 Fischlová, D. - Gazdagová, M. *Gender v managementu. Možnosti a bariéry prosazení žen a mužů*

v managementu. Šetření na personálních agenturách. Praha: VÚPSV, 2005.

- 20 Od 90. let zaměstnavatelé upřednostňují mladší manažery.
- 21 Z průzkumu provedeného v roce 2007 Klubem manažerek při České manažerské asociaci a VÚPSV vyplynulo, že téměř 2/3 manažerek stráví v zaměstnání a na cestě do práce více než 50 hodin týdně, resp. 1/5 více než 60 hodin. Šetření Treximy, s. r. o., z let 1999 a 2000 signalizují průměrnou úroveň 57 hodin týdně s připočtením cesty do zaměstnání a zpět. Odpovídající údaj za průměrného českého zaměstnance dosahuje úrovně zhruba 47 hodin týdně.
- 22 Jako ideální své podmínky hodnotily ženy, které mohly svěřit péči o rodinu jiné ženě v rodině, např. matce, sestře, starší dceři, blíže Dudová, R. - Křížková, A. - Fischlová, D. *Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR*. Praha: VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-32-8.
- 23 Z průzkumu provedeného v roce 2007 Klubem manažerek při České manažerské asociaci a VÚPSV vyplynulo, že téměř polovina manažerek zajišťuje provoz domácnosti sama, 1/3 se může opřít o rodinné příslušníky. Necelá 1/5 nakupuje služby, jejich rozsah se pohybuje kolem 5 hodin týdně.
- 24 Reakce vlastníků společností - zaměstnavatelů - je zpožděná a u velkých společností procesně omezená na valnou hromadu.
- 25 V období recese, po roce 1997, mzdy managementu pokračovaly ve vysoké dynamice při pronikavém zpomalení růstu celostátního průměrného výdělku. Zpomalení se dostavilo až v letech 2000 a 2001, kdy naopak průměrný výdělek dynamiku oživil, blíže: *Odměňování managementu organizací v odvětvové působnosti MPO*. MPO, 2003 a 2004.
- 26 Před rokem 2007 § 4a zákona o mzdě.
- 27 Před rokem 2007 zákon o platu.
- 28 Manažeri (bez vlastnického vztahu k domovské organizaci) během svého profesního života střídají zaměstnavatele.
- 29 Vzorek šetření neobsahoval následující zaměstnání: KZAM 1111 (zákonodárci), KZAM 1311 (vojáci z povolání), KZAM 1313 (policisté ve služebním poměru) a KZAM 1320 (ostatní zaměstnanci ve služebním poměru), zahrnoval však vedoucí pracovníky na I. až III. úrovni řízení.
- 30 Stupnytsky, O. *Struktura rozdílů ve výdělcích mužů a žen v managementu. Jsou rozhodující náplň práce, místo práce a osobní charakteristiky manažerů*. Praha: VÚPSV, 2007, ISBN 978-80-87007-58-7.
- 31 Na okamžitý odchod českých seniorů do ekonomické neaktivity po dosažení důchodového věku upozornila analýza Vlach, J. *Šetření výdělků starších zaměstnanců*. Praha: VÚPSV, 2006, s. 9–14, ISBN 80-87007-39-5.
- 32 Konkrétně se analýza týkala tříd 121 - ředitelé velkých organizací, 122 - vedoucí výrobních a provozních dílcích celků a 123 - vedoucí pracovníci univerzálních dílcích celků, tzn. I. a II. řídicí úrovně.
- 33 Pro adekvátní hodnocení výdělkového rozdílu se porovnávají výdělky mužů a žen, které mají stejné pozice, tudíž vykonávají stejně náročnou práci. Osoby, které nemají protějšek na stejné pozici, jsou vyloučeny. V případě, že firma v roce 2001 neuvedla výdělky manažerů, byly údaje za tuto firmu doplněny z dat za léta 2000–2004. Na nejvyšší úrovni managementu ve třídě 12000 je velmi nízký podíl žen (7 %) a k části pozic obsazených muži neexistují srovnatelné pozice obsazené ženami.
- 34 Relativní genderový mzdový rozdíl v % (někdy též „genderová mzdová propast“) vyjádřený vztahem $(W_m - W_f) / W_m$, kde W_m je výdělek muže a W_f je výdělek ženy.
- 35 Gazdagová, M. - Fischlová, D. *Sondáž postojů zaměstnavatelů k uplatnění žen v managementu a zkušenosti s nimi* (kvalitativní šetření s vybranými reprezentanty zaměstnavatelů). Praha: VÚPSV, 2006. ISBN: 80-87007-31-X.

Autor se věnuje příjmové a mzdové politice, je pracovníkem Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí.

Věk a antidiskriminační legislativa EU

Eva Gregorová

Článek se zabývá problematikou věkové diskriminace a evropské antidiskriminační legislativy. V textu jsou krátce popsány důvody, proč se věk stal jedním z hlavních diskriminačních hledisek. Těmito důvody jsou zejména zvýznamnění věku v moderních společnostech a demografické stárnutí. Pod vlivem těchto dvou procesů se objevila v moderních společnostech nová ideologie, tzv. ideologie věku a její speciální forma ageismus. Specifickým projevem ageismu je pak věková diskriminace, jejímž legislativním ošetřením se zabývá druhá část textu. Zde jsou představeny jednak adekvátní směrnice a politiky na unijní úrovni a jednak cesty, jak se s věkovou diskriminací vyrovnávají členské státy EU – za prvé je možné implementovat daná opatření prostřednictvím samostatného zákona, jenž zabráňuje pouze diskriminaci na základě věku; za druhé je možné věkové hledisko zahrnout do jednotného antidiskriminačního zákona či zákona o rovném zacházení, který ošetřuje diskriminaci z různých diskriminačních hledisek; a za třetí je možné implementovat věkové hledisko do jednotlivých zákonů zvlášť. Pro ilustraci těchto tří přístupů jsou v textu uvedeny tři konkrétní příklady - Spojeného království, Slovenské republiky a České republiky.

Úvod

Z průzkumu speciálního Eurobarometru 263 „Diskriminace v Evropské unii“ (2007) vyplývá, že diskriminací z důvodu věku považuje za rozšířenou téměř polovina občanů Evropské unie. Na pomyslném žebříčku se Česká republika umístila na druhém místě za Maďarskem, kde věkovou diskriminaci považuje za rozšířenou 66 % lidí (u nás je to 63 %). Zajímavým zjištěním je také to, že lidé z deseti nových zemí si myslí více, že je tato diskriminace rozšířená, než občané původní evropské patnáctky (49 % oproti 45 %). Tento a další výzkumy (např. Vidovíčková, 2007; Hubálek, Zambaj, 2007; O'Dempsey, Jolly, Harrop, 2006) potvrzují, že věková diskriminace je v současných společnostech reálným problémem, ze kterého pramení i snaha tuto formu diskriminace legislativně ošetřit. V tomto článku zaměříme svoji pozornost právě na problematiku diskriminace z hlediska věku a opatření s ní související. Pokušíme se ukázat, co mohlo vést ke vzniku a rozšíření tohoto typu diskriminace, a následně jak se tento jev promítl do rozrůstající se antidiskriminační legislativy. Naším cílem není množit řady studií týkajících se problematiky diskriminace, neboť příruček na toto téma existuje již celá řada, a to i v českém jazyce (např. Čížinský, Hubálek et al., 2006; Černý et al., 2006; kol. autorů, 2007; Jára, 2006). Nad jednotlivými definicemi a vymezením pojmů se proto zastavíme jen krátce a naši pozornost zaměříme na diskriminaci z důvodu věku. Dále představíme antidiskriminační legislativu Evropské unie, z níž vycházejí i antidiskriminační opatření v jednotlivých členských státech. I když jsme si vědomi toho, že legislativa není totéž co politika, respektive různé politiky, strategie a opatření, budeme si všimnout obou oblastí, neboť v takto poja-

tém textu je nemůžeme striktně oddělit. Tento úhel pohledu je dán jednotným cílem legislativ i politik: dosažení inkluzivní společnosti, v našem případě věkově inkluzivní společnosti, tedy společnosti pro každý věk (termín Uhlenberg, 2000).

Zájem o věk a inkluzi všech věkových skupin do společnosti je v současnosti jednou z priorit evropské politiky. Je to dáno zejména demografickou situací, tedy změnami v demografických strukturách populace ve směru snižování podílu dětské složky a zvyšování podílu osob starších (podrobněji např. Rabušic, 1995 aj.), a také situací ekonomickou. Evropský zájem o diskriminaci je záležitostí dlouhodobou - zákaz diskriminace se v právních dokumentech objevuje již v roce 1950, a to v článku 14. Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a svobod. Tento dokument přijatý v rámci Rady Evropy vycházel zejména z Všeobecné deklarace lidských práv, ale věk se zde ještě jako jedno z diskriminačních hledisek explicitně nevyskytuje. Chronologickému přehledu jednotlivých dokumentů včetně právního výkladu se věnuje publikace „Diskriminace“ z roku 2006, která mj. přehledně shrnuje historický vývoj jednotlivých diskriminačních důvodů z hlediska jejich důležitosti následujícím způsobem: „[...] diskriminační důvody a jejich důležitost se v průběhu dosavadní antidiskriminační historie (byť velmi krátké) vyvíjely. V první polovině 20. století byla Evropa sužována především konflikty mezi národy či národnostmi, třídami boji a z nich plynoucími politickými konflikty, které hluboce rozdělovaly řadu národních společností. Po druhé světové válce kladla tedy např. Evropská úmluva – vedle dodnes důležitých důvodů jako pohlaví, rasa či náboženství – důraz na zákaz diskriminace pro národnost, sociální původ či majetek a politické přesvědčení [...] Význam těchto důvodů se během

druhé poloviny 20. století v důsledku společenských změn a zmírnění výše uvedených konfrontací zmenšil a naopak západní společnost začala být citlivější vůči důvodům do té doby nevnímaným. Jde zejména o sexuální orientaci, zdravotní postižení a věk [...], ale též např. povinnosti vůči rodině. [...] V právu EU je dnes považována za hlavní diskriminační důvody tato šestice: 1. pohlaví, 2. rasa a etnický původ, 3. věk, 4. zdravotní postižení nebo nepříznivý zdravotní stav, 5. sexuální orientace a 6. náboženství, víra nebo skutečnost, že osoba je bez vyznání. Těchto šest hlavních diskriminačních důvodů požívá nyní v právu EU přísnější právní ochranu před diskriminací než ostatní důvody.“ (Čizinský, Hubálek et al., 2006: 12)

Diskriminace a princip rovných příležitostí

Za diskriminaci je považováno jednání či zacházení s druhými lidmi, které je založeno na činění neoprávněných a neodůvodněných rozdílů. Takové jednání je považováno za nepřipustné a zakázané. Diskriminace vzniká, když větší či mocnější skupina nejprve definuje, co je normální, žádoucí a správné. Tato normalita však většinou není nijak explicitně určená, její funkcí je, že podporuje identifikaci, dává pocit sounáležitosti a solidarity. Do určité míry je tento proces celkem normální a funkční, ale po překročení určité hranice dochází ke vzniku mocenských nerovností, což vede k diskriminaci minoritních skupin. Konkrétní příklad, jak potom může vypadat například diskriminace v zaměstnání, nabízí Sjödinová (2006). Typické diskriminační praktiky podle této autorky mohou být: zneviditelnění (zapomenutí, přehlížení a ignorování), zesměšnění (nejste bráni vážně, jste předmětem legrace), odsouzení k neúspěchu (cokoliv se udělá nebo neudělá, je špatně), vina a zahanbení (nejste dost dobří). Z právního hlediska pak rozlišujeme diskriminaci přímou, nepřímou, obtěžování a pokyn k diskriminaci.⁵ Diskriminace se v běžném životě projevuje zejména jako budování bariér v přístupu k zaměstnání, vzdělávání, službám nebo zdravotní péči.

Ideovým základem všech snah o řešení diskriminace je **princip rovných příležitostí**, přičemž největší vliv má tento princip na ekonomickou a sociální oblast. Zákaz diskriminace je pak cestou uplatnění tohoto principu v praxi. Má se za to, že princip rovných příležitostí je nezbytným předpokladem ke spravedlivému fungování volného trhu a je předpokladem k rovnému přístupu všech občanů EU k právům a svobodám. Jak uvádí Komise Evropských společenství ve svém sdělení: „osobní charakteristika jako pohlaví, etnický původ, věk, sexuální orientace nebo zdravotní postižení nadále brání některým lidem plně realizovat svůj potenciál. Diskriminace ničí životy jednotlivců. Škodí také hospodářství a společnosti jako celku. Navíc podkopává důvěru v základní evropské hodnoty, tedy v rovné postavení a právní stát, a jejich podporu. Účinné odstranění překážek v zaměstnání, odbor-

ném vzdělávání a v dalších příležitostech je životně důležité. Pro EU bude skutečně obtížné dosáhnout ambiciózních cílů, které si stanovila pro hospodářský růst a růst zaměstnanosti, jestliže někteří lidé nebudou mít přístup k pracovním místům a dosahování lepších výsledků [...]“ (Nediskriminace..., 2005:2). Škodlivost diskriminace můžeme tedy rozdělit na dvě úrovně – individuální a celospolečenskou. Na individuální úrovni diskriminace způsobuje horší kvalitu života diskriminovaných. Vlivem diskriminace lidé také nemohou měnit pracovní místa, jak by to odpovídalo jejich potřebám. Zastávají tak často práci, kterou by za jiných okolností nechtěli dělat, protože ji již vykonávají pro ně příliš dlouho nebo mají například vyšší kvalifikaci či schopnosti. Ztrácejí tak možnost kariéřního růstu (tento problém se týká zejména absolventů a starších pracovníků). Na celospolečenské úrovni je diskriminace neohospodárná z důvodu nemožnosti diskriminovaných uplatnit se a být ekonomicky přínosní. Naopak se potenciální oběti často stávají závislými klienty sociálního státu - bývají dlouhodobě nezaměstnaní a dostávají sociální dávky, což naopak společnost zatěžuje. Dochází také k ohrožení sociální soudržnosti, neboť diskriminovaní vnímají svoji situaci jako nespravedlivou, což se může projevit snížením loajality vůči společnosti, politickými a sociálními konflikty a v extrémní podobě i nárůstem kriminality.

Věk jako základ diskriminace

Pokusme se nyní najít odpověď na otázku, proč se věk stal hlediskem, kvůli kterému může člověk zažít diskriminaci, respektive proč se věk stal v dnešní době tolik důležitým fenoménem. Vysvětlení může být následující: i když různý věk a různé věkové skupiny zde byly odjakživa, teprve s nástupem modernity se věk stal „statusem“ důležitým pro administraci nových výrobních a později i sociálních struktur. Tento jev vysvětluje ve své práci o ideologii věku Vidovičová (2007). Podle ní věková vředy-přítomnost v reakci na nový demograficky podmíněný sociální řád získala kvalitu ideologie – ideologie věku. Ideologie věku se tak stala zdrojem nových reálných i symbolických nerovností na individuální i sociální úrovni. Modernizační procesy, byrokratizace společnosti a formalizace interpersonálních vztahů věk významnily, učinily z věku jednu ze základních os fungování společností a postavily ho do popředí sociálních vztahů. V kontextu hlubokých demografických změn mohl být proto věk použit k ospravedlňování nových sociálních řádů, jež jsou negativně zaměřeny především vůči vyššímu věku. „Pokud ideologii chápeme jako legitimizaci zájmů, konfliktů a napětí, je vlastnictví „správnoho věku“ tou formou zbraně, kterou se dnes vede boj o vzácné statky, prestiž a moc“ (Vidovičová, 2007: 10). V tomto smyslu je ideologie věku v čisté podobě legitimizací lepšího postavení jedné věkové skupiny oproti druhé. Kon-

cept ideologie věku však slouží především jako zdroj pro uchopení dvou dílčích konceptů – ageismu a věkové diskriminace. Ageismus je podle Vidovičové „variací na téma ideologie věku, jako její projev, důsledek a možná do jisté míry paradoxně i jako zdroj. Lapidárně řečeno, ve společnosti existuje ageismus proto, že věk je tak důležitý, že jsme na jeho základě hodnoceni svým okolím (tj. má ideologickou funkci). A protože jsme kvalitativně hodnoceni na základě našeho věku (tj. existuje ageismus), stává se tento ještě důležitější sociální a individuální charakteristikou (tj. zvyšuje se důležitost věku)“ (Vidovičová 2007:43). Věková diskriminace je specifickým projevem ageismu. Zajímavou definici věkové diskriminace přináší organizace Age Concern: „Věková diskriminace nastává tam, když někdo dělá nebo vidí rozdíly u dané osoby kvůli jejímu věku a používá to jako základ pro předsudek proti a k nefér přístupu k této osobě. Je to něco, co může postihnout každého, bez ohledu na jeho věk. Je stejně jednoduché někoho diskriminovat, protože je moc mladý, jako je jednoduché říct, že je moc starý – oba případy jsou stejně zhoubné“ (Age Concern, 1998:4). Tato definice totiž vystihuje fakt, že ne každé chování, jednání či postoj, který rozlišuje lidi na základě jejich různého věku, je nutně diskriminační. Základem diskriminace je neoprávněnost či „nespravedlnost“ takového přístupu, který je založen většinou na nějakém předsudku či negativním postoji.

Jak jsme již konstatovali v úvodu, věková diskriminace je mezi obyvateli Evropské unie jednou z nejčastěji pociťovaných forem diskriminace. Přesto se zdá být téma věkové diskriminace v politické diskusi okrajové, pokud to srovnáme s pozorností věnovanou tématům etnicity a genderu, což může mít několik příčin. Prvním z důvodů může být specifitnost věku jako diskriminačního hlediska. Vidovičová (2007) říká, že zatímco koncepty pohlaví a rasy jsou dnes již brány jako relativně jednoznačné, obecné koncepty jako „starí“ či „mladí“ jsou sociálním konstruktem vztahujícím se k nedefinovatelné skupině lidí bez jasných společných znaků. Věk představuje připsaný status, stejně jako pohlaví nebo rasa, ale jako jediný z normálních okolností podléhá vývojovým změnám v závislosti na čase. Proto i nerovnost založená na věku je předmětem vývoje. Dalším faktem, který může ztěžovat legislativní ošetření, je problematika tzv. vícenásobných rizik. Riziko diskriminace na základě věku může být zvýšeno přítomností jiné diskriminativní charakteristiky – např. pohlaví, etnika, zdravotního postižení apod. Identifikace věkové diskriminace tak může být komplikovaná: od jakého věku může být někdo diskriminován, protože mohl být považován za starého? Byl někdo diskriminován proto, že byl určitého věku, nebo proto, že to byla žena? Může být žena v určitém věku považována za starou, diskriminována, ačkoliv muž ve stejném věku se s věkovou diskriminací ještě dlouho nemusí setkat? V kontextu vícenásobných rizik zahraniční výzkumy ukázaly, že u některých sledovaných proměnných je ageismus silnější než rasismus

nebo sexismus, u jiných je tomu naopak (viz Vidovičová, 2007). Podle teorie kumulace výhod a nevýhod (CAD – *cumulative advantage/disadvantage*) „jedinci zvyhodnění/znevýhodnění v mladších fázích životního cyklu mají větší šanci na akumulaci svých výhod/nevýhod v průběhu života, což způsobuje, že nerovnosti ve stáří narůstají“ (Vidovičová, 2007:48). V tomto kontextu by nás proto mělo zajímat, zda a jak antidiskriminační legislativa EU s těmito kumulativními nevýhodami pracuje. Tato problematika se však zatím jeví jako neřešené téma. Existující antidiskriminační legislativa totiž nezaručuje dostatečnou ochranu před vícenásobnou diskriminací, jež by šla nad rámec ochrany v oblastech zaměstnání a práce. Na druhou stranu můžeme v budoucnosti očekávat v tomto směru určité změny, protože význam vícenásobných rizik v současné době roste. V publikaci „Tackling Multiple Discrimination“ (2007:9) najdeme následující výzvu: „Evropská antidiskriminační legislativa zaručující rovné zacházení by měla pokrýt rizika věku, zdravotního postižení, víry/náboženství a sexuální orientace, a to v oblastech: a) sociální ochrany (včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče); b) sociálních výhod; c) vzdělávání; d) službách dostupných veřejnosti, a to včetně bydlení. Tato nová legislativa musí chránit před vícenásobnou diskriminací.“

Jak na věkovou diskriminaci

V první části našeho textu jsme se pokusili ukázat, co je to ageismus a věková diskriminace, proč se věk zařadil v současné době mezi hlavní diskriminační hlediska a proč je diskriminace nevýhodná a nepřipustná. Nyní shrneme, jak je zavedeno věkové hledisko do antidiskriminační legislativy a politiky EU a jak probíhá implementace antidiskriminačních opatření z hlediska věku v praxi jednotlivých členských států.

Věk se jako jeden z hlavních diskriminačních důvodů objevuje v právním předpisu Evropského společenství – **Směrnici o rovnosti v zaměstnání** ze dne 27. listopadu roku 2000 (směrnice 2000/78/ES), kterou se ustanovuje obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a v povolání. Směrnice realizuje zásadu rovného zacházení v zaměstnání a při školení bez ohledu na náboženství či přesvědčení, zdravotní postižení, sexuální orientaci a **věk**. Tento právní předpis je z hlediska zákazu diskriminace na základě věku nejvýznamnější, protože zavazuje všechny členské státy k jeho implementaci do národních legislativ. Zákaz diskriminace na základě věku se ale objevuje již v Amsterodamské smlouvě z roku 1997, ze které tato směrnice o rovnosti v zaměstnání (společně s další významnou Směrnicí o rasové rovnosti 2000/43/ES ze 29. ledna 2000) vychází.

Pokud se podíváme na politiky a programy EU, za nejvýznamnější můžeme považovat **Akční program společenství** (Rozhodnutí rady 2000/750/EC) na podporu opatření na úrovni společenství i členských států v boji proti diskriminaci, který byl zahájen

v roce 2001. Tento program byl sice ukončen v roce 2006, plynule však na něj ale navázal Program společenství pro zaměstnanost a sociální solidaritu **PROGRESS**, přijatý v říjnu 2006 Evropským parlamentem a Evropskou radou. Tento program bude trvat do roku 2013. Z hlediska věku je nejdůležitější částí programu oddíl „Non-discrimination and diversity“, který podporuje nejen provádění zásady zákazu diskriminace, ale i začleňování této zásady do všech politik.¹⁰ Pro další aktivity společenství byl z hlediska boje proti věkové diskriminaci významný rok 2007, stanovený Evropskou komisí jako „Evropský rok rovných příležitostí pro všechny“. Součástí „roku“ byla celá řada akcí, například informační kampaň, různé soutěže, kulturní a sportovní akce, semináře, konference apod., jejichž cílem bylo informovat jednotlivce o jejich právech na ochranu před diskriminací podle evropského a vnitrostátního práva, zaměřit politickou pozornost a ukázat rozmanitost jako přínos pro EU.

V současné době je také připraven návrh nové direktivy („Council Directive implementing the principle of equal treatment in respect of age in access to and supply of goods, facilities and services“), jež by měla rozšířit stávající zákaz diskriminace (v zaměstnání a školení) na základě věku na další oblasti – na poskytování služeb a zboží¹² (Allen, 2006). Tato nová direktiva má zakazovat přímou a nepřímou diskriminaci, obtěžování a pokyn k diskriminaci na základě věku. V návrhu je věk – jako diskriminační důvod – definován třemi způsoby: za prvé jako věk chronologický (věk daný datem narození), za druhé jako věková skupina definovaná určitým věkovým rozmezím či věkovou hranicí (například třicátníci, lidé nad šedesát pět let, „náctiletí“, pod padesát apod.) a za třetí jako věková skupina – jako skupina lidí sdílejících obecné charakteristiky věku (starší či staří lidé, mladí, středního věku, adolescenti apod.). Při rozdílném zacházení na základě věku pak nezáleží na tom, jestli diskriminovaný jedinec má skutečně takový věk, kvůli němuž je obětí diskriminace, nebo ne. Důležité je, že mohl být diskriminován na základě určitého věkového ohodnocení či zařazení do určité věkové skupiny (byť by takové zařazení bylo mylné). V určitých případech může být rozdílné zacházení na základě věku přípustné, a to tehdy, když je předmětem nějakého jiného právního ustanovení nebo je-li sledovaný cíl rozdílného zacházení legitimní a cesta k jeho naplnění je tak oprávněná a přiměřená. Tato direktiva tak při poskytování zboží a služeb vymezuje rozsáhlou řadu výjimek, zůstává například zachována ochrana dětí a mládeže před alkoholem, tabákem či zneužíváním.

Snaha vymýtit věkovou diskriminaci se promítla na začátku 21. století i do dokumentů OSN. V souvislosti se zrychlujícím se demografickým stárnutím populací došlo k přijetí řady plánů, které zavazují k boji proti věkové diskriminaci, i když spíše v ideové rovině. Významným milníkem byl v tomto směru rok 2002, kdy se konalo druhé Světové shromáždění OSN o problematice stárnutí v Madridu.¹³ Zde se pozor-

nost soustředila zejména na možný rozvoj společnosti pomocí potenciálu stárnoucí populace, jmenovitě starších lidí. Na shromáždění v Madridu pak navázala ve stejném roce Ministerská konference pro stárnutí v Berlíně, kde se problematika globálního stárnutí přesunula ke specifickým otázkám stárnoucí Evropy. I zde, podobně jako v případě Madridského plánu, je jedním z prvních závazků dosažení společnosti pro každý věk. (RIS MIPAA, 2002). Velká pozornost je proto v obou plánech věnována požadavku zabránit diskriminaci: „Existující mezinárodní instrumenty znovu potvrzují zásadu, že žádnému jednotlivci nelze odejmout příležitost, aby se účastnil života společnosti a aby se podílel na ekonomickém a sociálním rozvoji. Starším lidem hrozí větší riziko odnětí této příležitosti, a proto je nezbytné potírat všechny formy diskriminace a zajistit plné užívání lidských práv a základních svobod“ (RIS MIPAA, 2002: para 10).

Vraťme se nyní k právním předpisům Evropské unie, kterými jsou směrnice o zaměstnanosti a rasová směrnice. V zásadě lze k implementaci zmíněných směrnic (tedy k zákazu diskriminace ze všech diskriminačních důvodů, tedy nejen věku) přistoupit dvěma různými způsoby. Jednak je možno vytvořit jediný předpis (tzv. antidiskriminační zákon, zákon o rovném zacházení), který bude sloužit jako společný základ pro další zvláštní předpisy (zákony), jednak je možné novelizovat jednotlivé zákony zvlášť. Tato druhá cesta je bezesporu pracnější jak po obsahové, tak po časové stránce, a patrně také proto většina států zvolila cestu jediné zastrěšující právní normy. Do dnešní doby tak většina států Evropské unie nějakým způsobem k implementaci obou směrnic přistoupila. Změny v dosavadních právních systémech jednotlivých států ale rozhodně nejsou jednotné, liší se především v míře formálnosti – někde má implementace spíše jen formální či definiční charakter, jinde došlo k faktickým změnám, neboť v řadě zemí EU si uvědomují důležitost této problematiky. Pokud bychom chtěli srovnat jednotlivé země EU podle způsobu a rozsahu implementace, narazíme na řadu překážek. Podle Sjødinové (2006) tomuto srovnání jednotlivých kroků celého procesu přijetí legislativních úprav a opatření mezi jednotlivými členskými zeměmi brání zejména: různorodost národních legislativ, různá znalost práva (právní vědomí), různorodost klíčových aktérů, různé procedurální postupy řešení případů diskriminace a nakonec specifické formy diskriminace (např. v ČR je za nejrozšířenější považována diskriminace na základě věku, v ostatních zemích EU to je zejména etnická příslušnost).

Pokud se zaměříme na právní opatření týkající se pouze zabránění **věkové diskriminace**, můžeme mezi 25 členskými státy EU vysledovat tři základní modely:

1. vytvoření samostatného zákona týkajícího se věkové diskriminace;¹⁴ Spojené království (2006), Španělsko (2005), Dánsko (2006), Nizozemsko (2004);
2. věk je jedním z diskriminačních hledisek jednotného antidiskriminačního zákona;

Rakousko (2004), Slovensko (2004), Belgie (2003), Kypr (2004), Finsko (2004), Francie (2001), Německo (2006), Řecko (2006), Maďarsko (2003/2005), Irsko (2000), Itálie (2003), Litva (2005), Lucembursko (2006), Slovinsko (2003);

3. zákaz věkové diskriminace je součástí jednotlivých zákonů a právních úprav, neboť neexistuje ani specifická úprava týkající se věku, ani jednotná zastřešující norma: Česká republika, Malta (2002, 2004), Polsko (2003, 2004, 2002, 2005), Portugalsko (2003, 2004), Lotyšsko (2001/2004, 2005)

V seznamu nezahrnutými státy jsou Estonsko, kde v roce 2007 probíhal schvalovací proces antidiskriminačního zákona, a také Švédsko, jež má jednotnou antidiskriminační normu, která sice pokrývá všechny diskriminační důvody, avšak s výjimkou věku.¹⁷

Implementace legislativy, jež má zabránit diskriminaci na základě věku, je v současné době předmětem vývoje: za prvé státy mohly požádat o výjimku, která posunula povinnost začlenit ustanovení týkající se zákazu diskriminace na základě věku až do konce roku 2006, respektive 2007, čehož mnohé státy využily. Za druhé je v článku 6 směrnice o zaměstnanosti umožněno ospravedlnění jak přímé, tak nepřímé věkové diskriminace a většina členských států se rozhodla této možnosti využít. Článek 6(1) říká: „Členské státy mohou ustanovit, že rozdílné zacházení na poli věku není diskriminací, pakliže je v kontextu národního práva objektivně a smysluplně ospravedlněno legitimním cílem, jako je legitimní politika zaměstnanosti, pracovního trhu a pracovního vzdělávání, a jestliže způsob dosažení tohoto cíle je přiměřený a nezbytný“ (Bell, Chopin, Palmer, 2007:14). Poté ve směrnici následuje seznam příkladů rozdílného zacházení, které může být povoleno, jako například minimální věk k dosažení určitého povolání, určitá doba praxe nutná k dosažení povolání apod. Některé členské státy pak jednoduše vložily text obsažený v tomto článku 6 do dané legislativy (Rakousko, Kypr, Řecko, Malta, Portugalsko a Slovensko). Jiné státy (Francie, Finsko, Irsko, Itálie, Lucembursko, Slovinsko, a Spojené království) pak mají opatření, které se zčásti nebo celé podobá článku 6. Zůstává tak na jednotlivých národních úpravách, která forma rozdílného zacházení na základě věku je ještě ospravedlnitelná a která už ne. Takové legislativní ospravedlnění věkové diskriminace se u řady států zaměřuje zejména na ospravedlnění stanovení určité věkové hranice povinného odchodu do důchodu, což problematiku věkové diskriminace poněkud zužuje.

Tři příklady pro ilustraci

Pro názornější výklad se nyní podívejme na jednoho zástupce z každé skupiny. Z první skupiny (státy se samostatným zákonem týkajícím se věkové diskriminace) jsme vybrali Spojené království. Diskuse o věkové diskriminaci a možných způsobech jejího potlačení se začíná v této zemi vést již od osmdesátých let 20. století

(O'Dempsey, Jolly, Harrop, 2006). V roce 2006 byl přijat zákon na ochranu před věkovou diskriminací „Employment Regulations 2006“, který pokrývá oblast zaměstnání a vzdělávání dospělých. Další významnou strategií je národní strategie pro stárnutí „The Opportunity Age“, jejíž cílem je sjednocení různých iniciativ týkajících se (vyššího) věku do koherentního celku. Faktem je, že zájem vlády i opozice o starší věk a politiky určené pro populaci 50+ je ve Velké Británii dán z velké části demografickou situací, kdy se poprvé v historii stali lidé starší padesáti let mezi voliči většinou (The Age Agenda, 2007). Ve Velké Británii je navíc velmi aktivní organizace Age Concern (www.ageconcern.org.uk), jejímž cílem je zlepšovat příležitosti a kvalitu života lidí 50+, a to prostřednictvím zvyšování povědomí, vývojem různých veřejných politik, výzkumem, publikační činností, vzděláváním, poskytováním grantů a mezinárodní spoluprací. Age Concern například společně s Výborem regionů Evropské unie (http://www.cor.europa.eu/) vyvinul pomůcku „Age proofing toolkit“ - pracovní materiál, který má být využíván například při tvorbě nebo hodnocení určité politiky či programu tak, aby byly v souladu s věkovým hlediskem a nebyly přímo či nepřímo diskriminativní.¹⁹ Zájem o problematiku starších lidí ve Spojeném království neustále narůstá, o čemž svědčí řada dalších programů, projektů i sdružení a organizací (velmi progresivní je v tomto směru např. organizace Help the Aged).²⁰ I v této zemi je však stále co zlepšovat, jak uvádí Age Concern ve zprávě „The Age Agenda“ (2007). Ochrana před věkovou diskriminací ve Spojeném království je podle této zprávy příliš úzka, protože se týká pouze oblasti práce a vzdělávání dospělých, a je proto potřeba zaměřit se na věkovou diskriminaci i v dalších oblastech života a přemýšlet nad způsoby, jak takové rozšířené ochrany dosáhnout. Další antidiskriminační zákony Spojeného království totiž zakazují také diskriminaci v poskytování zboží a služeb (zejména bankovní služby a pojištění), a to na základě rasového původu, pohlaví, zdravotního postižení, náboženství či víry a sexuální orientaci. V těchto zákonech ale věkové hledisko chybí, což podle Age Concern ukazuje věk jako nejvíce opomíjený zdroj diskriminace.

Největší skupinou jsou země, které přistoupily k přijetí jednotné právní normy, tzv. antidiskriminačního zákona či zákona o rovném zacházení. Takovou zemí je například Slovenská republika, kde byl „Zákon o uplatňování zásady stejného zacházení v některých oblastech a o ochraně před diskriminací“ (Z. č. 365/2004 Z.z.) parlamentem schválen v roce 2004. Zákon vychází z obou antidiskriminačních směrnic a stanovuje zásadu rovného zacházení v sociálním zabezpečení, zdravotnictví, vzdělávání a poskytování zboží a služeb a také stanovuje zásady rovného zacházení v pracovních vztazích, přípustné rozdílné zacházení atd. Na první pohled by se tedy mohlo zdát, že slovenská jednotná antidiskriminační legislativa má v oblasti věku širší dopad než specifická legislativa Spojeného království týkající se věkové diskriminace

pouze v oblasti práce a vzdělávání dospělých. Slovenská norma je sice širší (pokrývá oproti Spojenému království více oblastí, kromě oblasti práce a vzdělávání i sociální a zdravotní služby, poskytování služeb a zboží), ale věkové hledisko je z těchto oblastí vyčleněno, a to i z oblasti vzdělávání dospělých, jež Spojené království zahrnuje. Tento fakt znamená, že i zde můžeme věkové hledisko považovat za poněkud opomíjenou formou diskriminace.²² Věk je i na Slovensku předmětem zájmu politik a programů. V souvislosti s rokem 1999, prohlášeným OSN za Mezinárodní rok seniorů, byl schválen „Národní program ochrany starších lidí“, v jehož rámci je sjednocena a pravidelně vyhodnocována celá řada politik, strategií a programů týkajících se všech věkových skupin, zejména ale těch starších (Souhrnná práva ... 2005–2006).

Jako zástupce ze třetí skupiny zemí, které doposud nedisponují ani jednotnou antidiskriminační normou, ani specifickým zákonem o věkové diskriminaci, jsme vybrali příklad České republiky, kde je zatím ochrana před věkovou diskriminací záležitostí jednotlivých zákonů. Legislativou zahrnující všechny důvody uvedené v obou směrniciích kromě zdravotního postižení a dalších důvodů byl zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb., v platném znění). Tento zákoník práce platil do prosince roku 2006. Nový zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.), platný od ledna roku 2007, obsahuje paragraf o zákazu diskriminace (§16), který ale při vymezení obsahu diskriminace odkazuje na zvláštní předpis. Tímto předpisem je v současné době doposud parlamentem neschválený antidiskriminační zákon, který má zajistit rovný přístup ke vzdělání, práci či zdravotnické péči bez ohledu na věk, rasu, sexuální orientaci, zdravotní postižení, jazyk a náboženství. Tento zákon měl být schválen do konce roku 2007, neboť kvůli neexistenci zákona hrozí České republice sankce EU (řízení týkající se sankcí jsou nyní pozastavena díky právě probíhajícímu legislativnímu procesu). Dalšími relevantními zákony z hlediska věkové diskriminace jsou: zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů; zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění zákona č. 252/2002 Sb.; zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech; školský zákon č. 561/2004 Sb. Věk však v České republice není jen předmětem legislativních úprav, zaměřuje se na něj i celá řada dalších programů a politik, z nichž vybíráme ty nejvýznamnější: Národní program přípravy na stárnutí 2003–2007 (2002) a v lednu 2008 přijatý nový Národní program přípravy na stárnutí na období 2008 až 2012. Oba programy staví zásadu nediskriminace mezi hlavní etické principy a zaměřují se nejen na potírání diskriminace z důvodu věku v pracovněprávních vztazích a na odstranění diskriminace starších osob, ale také poukazují na význam vzdělávání a výzkumu v této oblasti.²⁴ V roce 2006 byla ustanovena Rada vlády pro seniory

a stárnutí populace a v roce 2007 pak vznikl Úřad ministryně vlády ČR pro lidská práva a národnostní menšiny Džamily Stehlikové, který se v současné době zabývá zejména problematikou zneužívání starších lidí.

Závěr

Zájem a snahy o zamezení různých forem diskriminace se objevují v Evropě v druhé polovině 20. století. S tím, jak se měnila závažnost a povaha konfliktů, se měnily i politické priority a diskriminační hlediska, která byla následně ošetřena v různých dokumentech a úmluvách. Na konci dvacátého století, kdy již byly, alespoň legislativně, pokryty nejzávažnější formy diskriminace, se objevily nové diskriminační důvody, mezi nimiž si velkou váhu získal věk. Toto „vynoření“ se důležitosti věku nebylo náhodné – vedly k tomu zejména dva důvody. Za prvé si Evropa i celý svět počaly uvědomovat závažnost důsledků, které s sebou začalo přinášet demografické stárnutí populací, tj. nejen zvyšování podílu již ekonomicky neaktivních, ale i budoucí stárnutí ekonomicky aktivní populace. Výsledkem tohoto „uvědomění“ bylo úsilí o prosazení principu rovných příležitostí, které v ideálním případě vede k inkluzivní společnosti, k plnému využití ekonomického potenciálu všech lidí, tj. starých i mladých, žen i mužů, zdravých i zdravotně postižených, různých národností a etnik, různé sexuální orientace atd. A za druhé - věk by se patrně nestal jedním z hlavních diskriminačních hledisek, kdyby nebyl v současných společnostech tolik důležitý, nebo jinak řečeno, kdyby vlastnictví toho „správného“ věku nebylo tolik výhodné a naopak příslušnost k ostatním věkovým skupinám (zejména těm starším) tolik nevýhodná. Určitý věk se zkrátka stal možným důvodem, proč nebýt, anebo naopak být potenciálně diskriminován. Tento jev vysvětlujeme v našem textu vznikem tzv. ideologie věku. V tomto bodě svůj výklad opíráme o práci Lucie Vidovičové (2007), která toto vynoření se důležitosti věku vysvětluje následujícími procesy: „...v moderních společnostech byl věk výrazně detailněji strukturalizován (jeho měření se stalo přesnější), formalizován (stal se pevnou součástí struktur), individualizován (zvýšilo se věkové uvědomění a význam věku pro sociální život jedince i význam pro jeho identitu) a v reakci na nový demografický vývoj byl problematizován jako otázka věkových nerovností a věkové legitimizace“ (Vidovičová, 2007:139).

Přijetí Směrnice o rovnosti v zaměstnání (směrnice 2000/78/ES), kterou se ustanovuje obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a v povolání Evropským společenstvím, bylo zásadním krokem pro vývoj antidiskriminačních legislativ jednotlivých členských států, neboť zavázalo tyto státy zpracovat do svých národních legislativ zásady rovného zacházení v zaměstnání a při školení bez ohledu na náboženství či přesvědčení, zdravotní postižení, sexuální orientaci a věk. Věk se však stal v této směrnici předmětem výjimky, která umož-

ňuje, že nerovné zacházení, přímá i nepřímá diskriminace na základě věku může být v určitých případech ospravedlněna. Jak jsme již konstatovali, způsob implementace věkového hlediska není v členských zemích jednotný a je stále předmětem vývoje.²⁵ Za prvé je možné vypracovat speciální zákon zabývající se ošetřením pouze věkové diskriminace – to je příklad Velké Británie. Za druhé je možné věk zahrnout do jednotného antidiskriminačního zákona – příklad Slovenské republiky. A konečně za třetí je možné věkovou diskriminaci ošetřit v jednotlivých zákonech, například prostřednictvím novelizací a zapracováním do nově přijímaných zákonů - příklad České republiky, která se chystá přijmout v roce 2008 antidiskriminační zákon. Tento třetí způsob je však víceméně ojedinělý a domníváme se, že časem patrně vymizí.

Tento text ukončíme otázkou, kterou patrně řeší více či méně všechny země: jak překlenout mezeru mezi zákony a realitou – život praxí? O tom, že je změna v postavení diskriminovaných možná, nás může přesvědčit příklad rasismu a sexismu – například ve Spojeném království existuje antidiskriminační legislativa zabývající se rovným postavením žen a mužů a také různých ras a etnik již více než třicet let. Má se za to, že se postavení těchto znevýhodněných skupin v průběhu této doby výrazně zlepšilo. Podle O'Dempsey (2006) se snaha potlačit rasovou a genderovou diskriminaci stala v pracovní oblasti nejen nezbytností, ale také samozřejmostí. Legislativa navíc pomohla změnit postoje a názory lidí - tím, že stanovila, co je a co není ve společnosti přijatelné a jaké normy mají platit v pracovní oblasti, přispěla ke změně názorů a postojů v celé společnosti. Přesto je v této oblasti ve Spojeném království stále co měnit a zlepšovat. (O'Dempsey, Jolly, Harrop, 2006). V kontextu České republiky se tak před námi otevírá řada míst, jejichž studium by mohlo být předmětem budoucího zájmu. Některá fakta již víme - například to, že lidé v ČR považují věkovou diskriminaci za rozšířenou. Již výše uvedený výzkum Speciálního Eurobarometru ukazuje, že občané ČR tuto formu diskriminace oproti ostatním formám považují za nejrozšířenější. Dá se tedy usuzovat, že „obyčejní“ lidé vědí, v čem spočívá diskriminace na základě věku, co je jen věkové diferenciací chování a co už je diskriminace? Cítí, že mohli být v daném případě její obětí? Podle výzkumu „Ageismus 2007“ 18,3 % lidí zažilo osobní zážitek diskriminace (znevýhodnění) nebo nefér chování na základě věku (na druhém místě bylo znevýhodnění na základě pohlaví – 10,5 %) (Vidovičová, 2007). Bude tedy tento podíl s předpokládanou zvyšující se legislativní ochranou v budoucnu stagnovat či dokonce klesat? Nebo se naopak bude zvyšovat, protože s růstem povědomí v této oblasti bude stoupat i „citlivost“ lidí vůči možnému diskriminačnímu jednání? Další otázky týkající se věkové diskriminace v praktické oblasti jsou: Mají lidé pocit, že je jim umožněno nějakým způsobem svoji situaci řešit, dovolat se spravedlnosti? Vědí, na koho se obrátit? Či jinak řečeno, i když existuje určitá

legislativa, je právo vymahatelné v praxi? Děje se tak? Jak se budou měnit tyto aspekty v budoucnu, zejména po přijetí nových relevantních zákonů? Z jiného úhlu pohledu bychom se mohli ptát také na to, zda a jakým způsobem se s diskriminací vyrovnávají i další klíčoví aktéři - zaměstnavatelé, různé organizace či instituce. Zodpovězení takových otázek by pak pomohlo rozšířit poznatky o věkové diskriminaci a především o reálném fungování antidiskriminačních opatření (tedy nejen v ideové rovině) a zpětně tak přispět ke skutečnému fungování principu rovných příležitostí v praxi.

1 Přesně se jedná o 46 % občanů EU starších patnácti let. Za nejrozšířenější je pak považována diskriminace na základě etnického původu (64 %), následuje tělesné postižení (53 %) a sexuální orientace (50 %). (Diskriminace v Evropské Unii, 2007)

2 Legislativa k tomuto cíli směřuje prostřednictvím zákazů a restrikcí, politiky prostřednictvím dlouhodobějších plánů začleňování a integrace.

3 Tato smlouva vstoupila v platnost v roce 1953. Česká a Slovenská federativní republika ji ratifikovala v roce 1992 zákonem č. 209/1992 Sb. Info např. http://juristic.zcu.cz/dostal/docs/echr_cz.htm

4 Článek 14 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod říká: „Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoliv důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.“

5 Různé definice diskriminace obecně a zejména z právního hlediska a v různých právních dokumentech uvádí řada publikací, např. Čížinský, Hubálek et al, 2006; Černý et al, 2006. O přímou diskriminaci se jedná v případě, že je s jedním člověkem zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo se zacházelo s jiným člověkem ve srovnatelné situaci. O nepřímou diskriminaci se jedná, pokud by v důsledku na první pohled nestranného ustanovení, kritéria nebo praxe došlo k znevýhodnění na základě diskriminačních důvodů, a to ve srovnání s jinými lidmi. Obtěžováním je, když dochází k nežádoucímu chování spojenému s diskriminačními důvody, a to za účelem nebo s následkem porušení důstojnosti osoby a vytvoření zstrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí.

6 O tom, že začíná být relevantní uvažovat v tomto směru i o důsledcích věkové diskriminace a nikoliv jen rasové či etnické, nás může přesvědčit rostoucí počet pachatelů trestné činnosti ve vyšším věku – viz nedávno publikovaný článek „Mezi lidmi přibývá násilníků nad šedesát let“. Zdroj: <http://www.novinky.cz/clanek/131161-mezilidmi-pribyvaji-nasilniky-pribyvaji-lidi-nad-sedesat-let.html>

7 Ageismus lze zjednodušeně popsat jako negativní pojetí stáří. Vidovičová jej definuje jako ideologii, která je „založená na sdíleném přesvědčení o kvalitativní nerovnosti jednotlivých fází lidského životního cyklu, manifestovaná skrze proces systematické, symbolické i reálné stereotypizace a diskriminace osob a skupin na základě jejich chronologického věku a/nebo na jejich příslušnosti k určité kohortě/generaci“ (Vidovičová, 2007:44). Tato definice se snaží zohlednit fakt, že problém diskriminace na základě věku se může týkat osob „bez ohledu na jejich věk“, i když prevalence a důsledky jsou dosud významnější popsány především u osob ve věku vyšším.

8 Podrobněji o vývoji konceptu ageismu viz Vidovičová, 2005, 2007.

9 Ve článku 13 Amsterodamské smlouvy zakládající Evropské společenství se píše „Rada může na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem učinit jednomyslně opatření k potírání diskriminace z důvodů pohlaví, rasového nebo etnického původu, víry nebo světového názoru, invalidi-

- ty, věku nebo sexuální orientace.“ Dokument dostupný na <http://eur-lex.europa.eu/en/treaties/dat/11997D/htm/11997D.htm#0145010077>
- 10 Program má pět oddílů: 1. Zaměstnanost, 2. Sociální ochrana a začlenění, 3. Pracovní podmínky, 4. Nediskriminace a rozmanitost, 5. Rovnost žen a mužů.
- 11 Více informací na <http://www.stop-discrimination.info/>
- 12 Rovný přístup ke zboží a službám se týká těchto oblastí: bydlení, vzdělávání, celoživotní vzdělávání a školení, zdravotní a sociální péče, pojišťovnictví a finanční služby, maloobchod, doprava, dobrovolnické aktivity, získávání licencí a povolení, sociální ochrana včetně sociálních výhod, inzerce, mediální sféra, sport, kultura a rekreace.
- 13 První Světové shromáždění OSN o problematice stárnutí se konalo ve Vídni v roce 1982.
- 14 Tento seznam byl vypracován podle Bell, Chopin, Palmer, 2007. Jejich studie, založená na datech aktuálních k lednu roku 2007 (z tohoto důvodu nejsou zahrnuty dva nové státy - Bulharsko a Rumunsko, které jsou v EU teprve od 1. ledna 2007), je zatím posledním srovnáním antidiskriminační legislativy členských států EU podle všech diskriminačních hledisek a také srovnáním toho, jak jednotlivé státy pokrývají přímou a nepřímou diskriminaci, obtěžování a navádění k diskriminaci. Jednotlivé reporty členských zemí, které podávají zprávu o stavu antidiskriminační legislativy ve státě k lednu 2007, jsou také k dispozici, a to na stránkách Evropské komise: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm
- 15 V těchto případech se věkové hledisko, které je hlavním principem takového speciálního zákona, ještě může objevovat i v dalších zákonech, zejména dřívějšího data. Těmi může být jak antidiskriminační zákon, který brání diskriminaci z více různých diskriminačních hledisek, tak i různé další zákony, které v sobě mají nějakým způsobem věkové hledisko obsažené.
- 16 Také v těchto případech může být věkové hledisko, které je zahrnuté do tohoto jednotného antidiskriminačního zákona, obsaženo ještě i v dalších zákonech dřívějšího nebo naopak i pozdějšího data.
- 17 Aktuální informace o současném stavu v těchto státech nemáme k dispozici – popsaný stav je k lednu 2007.
- 18 V tomto směru můžeme státy rozdělit na tři skupiny podle toho, jak se vypořádávají s věkem odchodu do důchodu. První skupinu tvoří státy, kde neexistuje žádná věková hranice povinného odchodu do důchodu: Česká republika, Polsko a Slovensko (v Německu a Dánsku věk povinného odchodu do důchodu též není stanoven, ale velice často se tato hranice objevuje v kolektivních smlouvách). Ve druhé skupině jsou státy, kde je věk povinného odchodu do důchodu stanoven pro zaměstnance ve státním sektoru. Tato věková hranice je různá u jednotlivých států: Belgie (65), Kypr (63), Estonsko (65), Maďarsko (70), Portugalsko (70) a Španělsko (65). Třetí skupinu zemí tvoří státy, kde národní právo povoluje stanovit povinnou hranici odchodu do důchodu, a to jak ve státní, tak podnikatelské sféře. Těmito státy jsou Finsko (68), Itálie (65), Lucembursko (68), Švédsko (67), Spojené království (65) a Irsko, kde se věková hranice odvozuje od „obvyklého“ věku odchodu do důchodu pro tu kterou pozici. (Tento přehled podle Bell, Chopin, Palmer, 2007)
- 19 Českou variantu příručky si můžete prohlédnout na stránkách MPSV: http://www.mpsv.cz/files/clanky/4276/ageing_toolkit_czech.pdf
- 20 Informace o této organizaci a dalších viz <http://www.helptheaged.org.uk/en-gb/>; <http://www.seniority.co.uk/>; <http://www.efa.org.uk/default.asp>; <http://www.age-net.co.uk/>; <http://www.direct.gov.uk/en/Over50s/index.htm>; <http://www.mabels.org.uk/>
- 21 Diskriminaci na základě věku vnímá jako rozšířenou 51 % občanů Velké Británie. Průměr ze všech členských států EU je 46 %. (Diskriminace v Evropské unii, 2007).

- 22 Za rozšířeno považuje věkovou diskriminaci 53 % občanů Slovenska starších patnácti let. (Diskriminace v Evropské unii, 2007).
- 23 Zákon již jednou nebyl v roce 2005 schválen, nyní (od podzimu 2007) se v parlamentních výborech projednává nová verze tohoto antidiskriminačního zákona. V současné situaci je specifická pozice vládnoucí ODS, která patrně v principu jednotnou zastřešující normu spíše odmítá jako nepřiměřený zásah do lidských práv a svobod, ale jako vládnoucí strana vidí v tomto jediném předpisu schůdnou a rychlou cestu, jak splnit závazky vůči Evropské unii. Spor se nyní vede o podobu zákona. Paradoxně totiž nastala situace, kdy zákon (v „minimalistické“ variantě) předkládá vláda, ale zastáncem přijetí zákona (ovšem v širším rozsahu) je opoziční ČSSD (která se v minulém volebním období neúspěšně pokusila tento zákon prosadit, přičemž tento zákon neprošel právě „díky“ opoziční ODS).
- 24 Oba programy si můžete přečíst na stránkách MPSV, viz <http://www.mpsv.cz/cs/1055>; <http://www.mpsv.cz/cs/5045>.
- 25 Evropská komise zaslala 31. ledna 2008 deseti členským zemím připomínky týkající se nedostatečné implementace evropských směrnic. Nedostatků v implementaci věkového hlediska komise našla u následujících zemí: Litvy, Lotyšska, Malty, Švédska a Německa, přičemž České republice je obecněji vytýkána neexistence definování typů diskriminačních jednání. Viz <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/08/68&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>

Literatura

- Age Concern: Age discrimination. Make it a Thing of the Past. London: Age Concern, 1998. Citováno in Öberg et al. *Changing Worlds and the Ageing Subject: Dimensions in the Study of Ageing and Later Life*. Ashgate Publishing: 2004. 207 s. ISBN 0754632725.
- Allen, Robin. 2006. „Proposal for a Council Directive implementing the principle of equal treatment in respect of age in access to and supply of goods, facilities and services“. 22 s. [On-line] [Cit. 15. 1. 2008]. Dostupné z: http://www.leeftijd.nl/doc/Age_Directive_on_Goods_facilities_and_services_final1.pdf.
- Bell, Mark - Chopin, Isabelle - Palmer, Fiona. *Developing Anti-discrimination Law in Europe*. The 25 EU Member States compared. European Commission. Luxembourg: Office for Official Publications of European Communities, 2007. 120 s. ISBN 978-92-79-06572-9.
- Butler, Robert N. *Why Survive? Being Old in America*. New York: Harper and Row Publisher, 1975. 422 s. ISBN: 0-06-010591-7.
- Černý, Jan - Dvořák, Martin et al. *Sociální diskriminace pod lupou. Metodika identifikace diskriminačního jednání a doprovodných negativních jevů v bydlení a zaměstnávání*. Praha: Otevřená společnost, o.p.s., 2006. 44s. ISBN: 80-903331-7-6.
- Čížinský, Pavel et al. *Diskriminace. Manuál pro pracovníky institucí*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2006. 98 s.
- Diskriminace v Evropské Unii. Shrnutí*. 2007. Speciální Eurobarometr 263. Evropská komise. 30s. [On-line] [Cit. 2008-01-15]. Dostupné na: http://www.vlada.cz/assets/cs/rvk/rzrk/ev_rok_rov_prilez_2007/dokumenty_errp/diskriminace.pdf.
- Hagestad, G. O. - Uhlenberg, P. The Social Separation of Old and Young: A Root of Ageism. *Journal of Social Issues*, 2005. Vol. 61, No. 2, pp. 343 - 360. ISBN: 978-1-4051-3944-1.
- Hloušková, Lenka. Mezi lidmi přibývá násilníků nad šedesát let. Elektronický portál Novinky.cz. 2008. [On-line] [Cit. 2008-01-28]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/clanek/131161-mez-nasilniky-pribyva-lidi-nad-sedesat-let.html>.
- Hubálek, Michal - Zamboj, Ladislav. *Diskriminace v pracovním inzerci*. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva. 2007. 43 s.
- Jára, Martin (ed.) *Sociální diskriminace pod lupou. Metodika identifikace diskriminačního jednání*

- a doprovodných negativních jevů v bydlení a zaměstnávání. Praha: Otevřená společnost, o. p. s., 2006. 88 s.
- Madrid International Plan of Action on Ageing 2002 (MIPAA)*. Report of the Second World Assembly on Ageing. Madrid, 8-12 April 2002. [online] [cit. 2.6.2006] Dostupné např. na: www.mpsv.cz/files/clanky/1205/madrid.pdf (česky) nebo z www.monitoringris.org/documents/norm_glob/mipaa.pdf (angl.).
- Nediskriminace a rovné příležitosti pro všechny – rámcová strategie*. SEC 689. 2005. Sdělení komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů. Brusel: Komise Evropských společenství. 12 s. [On-line] [Cit. 2008-01-28]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2005:0224:FIN:CS:PDF>.
- Numhauser-Henning, Ann. *Report on measures to combat discrimination. Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC*. Country report, Sweden, 2008. 64 s. [online] [cit. 2.6.2006] Dostupné na http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legnet/svrep07_en.pdf.
- O'Dempsey, Declan - Jolly, Schona - Harrop, Andrew. *Age Discrimination Handbook*. UK: Legal Action Group, 2006. 260 s., ISBN: 9781903307489.
- Palmore, E. B. *Ageism: Negative and Positive*. New York: Springer, 1999. 266 s. ISBN: 0-8261-7002-1.
- Regional Implementation Strategy of Madrid International Plan of Action on Ageing 2002 (RIS MIPAA)*. UNECE Ministerial Conference on Ageing, Berlin, 11-13 September 2002. [online] [cit. 2.6.2006] Dostupné na www.monitoringris.org/documents/norm_reg/unece-ris.pdf nebo na www.un.org.
- Rovné zacházení a neexistence diskriminace. Výroční zpráva 2006*. Evropská komise. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2007. ISBN 92-79-0280-5.
- Sidorenko, A. - Walker, A. „The Madrid International Plan of Action on Ageing: from conception to implementation.“ *Ageing and Society*, 2004, Vol. 24, pp. 147-165.
- Sjodin, Anette “Accessing Justice, tools and methods to fight discrimination in working life.“ Final Conference of the EU Project Access to Justice 28. - 29. November 2006. [Pdf prezentace]. [On-line] [Cit. 2008-01-28]. Dostupné z: http://app.rfsi.se/apa/48/public_files/Access_to_Justice_PROJECT.ppt#256,1, „Accessing%20justice%20tools%20and%20methods%20to%20fight%20discrimination%20in%20working%20life“.
- Suhrnná správa o realizaci Národného programu starších ľudí za roky 2005-2006*. Dokument slovenského Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR. [On-line] [Cit. 2008-01-28]. Dostupné na: <http://www.employment.gov.sk/new/index.php?SMC=1&id=453>.
- Tackling Multiple Discrimination, Practices, policies and laws*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2007. 76 s. ISBN 978-92-79-06953-6. [On-line] [Cit. 2008-01-28]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/multdis_en.pdf.
- The Age Agenda. Public policy and older people*. Age Concern England, London, 2007. 130 s. ISBN 1-903629-46-8. [On-line] [Cit. 2008-01-28]. Dostupné z: http://www.ageconcern.org.uk/AgeConcern/Documents/0406_0207_aa_2006_report_5.pdf.
- Uhlenberg, Peter. Introduction: Why study age integration? *The Gerontologist*, 2000, Vol. 40, No. 3, pp. 261-267.
- United Nations Principles for Older Persons*. 1991. Adopted by General Assembly resolution 46/91 of 16 December 1991. 2 s. [On-line] [Cit. 2008-01-15]. Dostupné z: <http://www2.ohchr.org/english/law/pdf/olderpersons.pdf>.
- Věz a nediskriminuj*. Kolektiv autorů. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva. Člověk v tísni – společnost při České televizi, o. p. s., 2007. 166 s. [On-line] [Cit. 2008-01-15]. Dostupné z: <http://www.forint.cz/dokumenty/vez-a-nediskriminuj.pdf>.

Vidovičová, Lucie. *Věk jako závislá proměnná. Ideologie věku, ageismus a stárnutí v české společnosti*. Disertační práce. Brno: Masarykova univerzita, 2007.

Vidovičová, Lucie - Gregorová, Eva. *Mainstreaming věku jako strategie managementu populací se stárnoucí demografickou strukturou*. VÚPSV, v.v.i. Praha, výzkumné centrum Brno, 2007. 76 s. ISBN: 978-80-87007-57-0. [On-line] [Cit. 2008-01-15]. Dostupné z: <<http://www.vupsv.cz/zpravy.htm>>.

Autorka je socioložka a výzkumná pracovníce. Je absolventkou FSS MU v Brně, oboru sociologie a FF MU oboru dějiny umění. V současné době pracuje na projektu IVRIS FSS MU s názvem „Stáří, věk a diskriminace – nové souvislosti pro ČR“. V rámci VÚPSV spolupracovala na výzkumu věkového mainstreamingu.

**Primární prevence rizikového chování
V. ročník mezinárodní konference
s podtitulem:
„Kam kráčí(š) primární prevence?“**

Místo konání: Praha

Termín konání: 10.–11. listopadu 2008

Hlavní tematické bloky: agrese a šikana, rizikové sporty a rizikové chování v dopravě, poruchy příjmu potravy, rasismus a xenofobie, negativní působení sekt, sexuální rizikové chování, závislostní chování (adiktologie)

Aktuální informace a elektronická přihláška viz www.adiktologie.cz.

Ve dnech 14.–15. 5. 2008 se v Paříži uskutečnil seminář organizovaný nizozemskou nadací CICERO pod názvem „Pension Reform in the European Union, Comparing the Different National Approaches“ (Důchodová reforma v Evropské unii, porovnání rozdílných přístupů), který byl věnován jak konkrétním důchodovým reformám ve vybraných členských státech EU, tak obecnějším souvislostem důchodových reform. Jednotlivé příspěvky byly zaměřeny např. na následující témata:

- předpoklady a výsledky dlouhodobých projekcí veřejných výdajů v členských státech EU,
 - současná podoba důchodového systému ve Velké Británii a jeho poslední reforma z roku 2006,
 - politická průchodnost důchodových reform,
 - řešení rizika dlouhověkosti v důchodových fondech,
 - současné problémy francouzského důchodového systému,
 - důchodové reformy ve Finsku, Norsku, Švédsku a v Německu,
 - historie vývoje státu blahobytu.
- V rámci workshopu vystoupili i zástupci ČR. Štěpánka Pollnerová z MPSV vystoupila s informací o demografické situaci a připravovaných parametrických změnách důchodového systému v České republice, Martin Holub z VÚPSV, v. v. i., přednesl příspěvek o nepříspevkových dobách pojištění v ČR.

O motivacích zaměstnavatelů k najímání imigrantů¹

Ondřej Hofírek, Michal Nekorjak

Článek se věnuje problematice zaměstnávání cizinců v České republice a vychází z analýzy dat získaných dotazníkovým šetřením a polostrukturovanými rozhovory se zástupci organizací, které v České republice regulérně zaměstnávají imigranty. Zaměřujeme se v něm především na motivace zaměstnavatelů k najímání zahraniční pracovní síly, přičemž text je rozdělen na dvě části. V první se zabýváme najímáním manuálních zaměstnanců, ve druhé části se zaměřujeme na obsazování nemanuálních pracovních pozic. Docházíme ke zjištění, že velká část zaměstnavatelů najímáním cizinců reaguje na nedostatek domácí pracovní síly, ale pro obě skupiny platí jistá specifika, která je odlišují.

Z hlediska mezinárodních migrací se Česká republika po roce 1989 postupně transformovala ze země vysílající a tranzitní v zemi přijímající. V současné době u nás pobývá historicky nebývalé množství cizinců; podle Českého statistického úřadu v roce 2007 žilo v Česku téměř čtyři sta tisíc občanů jiných států a více než tři čtvrtiny z nich jsou zaměstnány nebo podnikají. Imigranti tedy postupně čím dál tím více ovlivňují i pracovní trh a tímto textem chceme přispět především do debaty o tom, zda a jaké existují specifické motivace zaměstnavatelů najímat cizince a zda jsou tyto motivace diferencovány na základě typů nabízených povolání. V textu vycházíme z teorií štěpení pracovního trhu Edny Bonacich (imigranti jako konkurence domácí pracovní síle) a Michaela Pioreho (segmentace trhu práce) a na datech z výzkumu zjišťujeme, která z nich by mohla být plausibilní v českém kontextu.

Prezentované závěry jsou dílčími výsledky první části projektu „Migrující osoby v České republice – postavení na trhu práce a sociální integrace“. Projekt si klade za cíl identifikovat problémy pracovní a sociální integrace přistěhovalců, pochopit vzájemné vazby mezi oběma procesy, analyzovat role institucí a efektivnosti veřejných politik vůči přistěhovalcům a formulovat některá doporučení pro veřejnou politiku. V tomto textu vycházíme z analýzy dat získaných dotazníkovým šetřením a polostrukturovanými rozhovory se zástupci subjektů, které v České republice regulérně zaměstnávají imigranty. Dotazníkové šetření se zabývalo zájmem o získávání zahraniční pracovní síly (motivacemi zaměstnavatelů, profesemi, o které je zájem, preferovanými národnostmi, predikcí vývoje zájmu o zahraniční pracovní sílu), přístupem k zahraničním zaměstnancům (personální strategie) a kvalitou práce (charakteristikou kvality pracovních míst cizinců). Šetření bylo v rámci předvýzkumu i po sesbírání dat doplňováno o rozhovory, které si kladly za cíl prohloubit vybraná témata. V našem textu se tedy prolínají výsledky získané jak dotazníkovým šetřením, tak i polostrukturovanými rozhovory, přičemž vybraným tématem, jak už jsme zmínili, jsou motivace zaměstnavatelů k najímání zahraničních pracovníků.

Metodologie

V reprezentativním dotazníkovém šetření se podařilo nashromáždit v první fázi odpovědi od 840 subjektů². Z toho bylo 68 % organizací s čistě domácím podílem kapitálu a 33 % organizací se zahraniční účastí. V primárním sektoru národního hospodářství (průmysl, využití přírody - zemědělství, lesní a vodní hospodářství, těžební průmysl) působila 4 % subjektů, do sekundárního sektoru (zpracovatelský průmysl, stavebnictví) spadalo 36 % dotazovaných podniků a firem, v terciárním sektoru (služby) se objevilo 45 % subjektů a v kvartérním sektoru (státní správa, zdravotnictví, věda a výzkum) působilo 14 % subjektů.

Do kvalitativní části výzkumu bylo zahrnuto 15 subjektů. Ve dvou případech šlo o nadnárodní firmy působící v oblasti informačních technologií zaměstnávající kvalifikované odborníky. Dále jsme hovořili se sedmi podnikateli českými a s jedním cizincem, kteří zaměstnávají zahraniční pracovníky na manuálních pozicích. V dalších třech případech šlo o vědecko-výzkumné instituce, dále jeden subjekt působil v oblasti zdravotnictví a jeden v oblasti finančnictví - zde všude působili cizinci na pozicích vyžadujících odbornou specializaci. Posledním subjektem byla nadnárodní průmyslová společnost, kde byli cizinci zaměstnáváni na odborných pozicích.

V dotazníku byly zahraniční zaměstnanci kategorizováni do čtyř skupin z hlediska jejich pracovního zařazení, a to: manuální pracovníci, administrativní a technickohospodářští pracovníci, zaměstnanci s odbornou specializací, manažeři a řídicí pracovníci. Pro účely interpretace výsledků jsme se rozhodli, že budeme pracovat pouze se dvěma kategoriemi a že se budeme zajímat o okolnosti související s obsazováním manuálních a nemanuálních pracovních pozic. Skupina nemanuálních zaměstnanců je tedy vytvořena sloučením posledních tří uvedených kategorií. Toto rozdělení má dvě opodstatnění. Jak se ukázalo, řada odpovědí respondentů se liší podle toho, zda se výpovědi vztahují k manuálním nebo k nemanuálním pracovním pozicím. Z druhé, pracovní

migrace je tradičně zkoumána především ve vztahu k nízkou kvalifikovaným nebo nekvalifikovaným povoláním, protože tento typ pracovních pozic imigranti obsazují velmi často (Münz, 2007; OECD, 2005), ne-li nejčastěji, jako je tomu i v České republice (Horáková, 2007; ČSÚ, 2007). Kvalifikovaným migrantům se začalo dostávat pozornosti až v souvislosti s akcelerací globalizace a s jevy, jako jsou přesuny nadnárodních firem, „odliv mozků“ a rozvoj odvětví vyžadujících vysoce vzdělané odborníky (Kofman, 2000; Koser, Salt, 1997). Tedy v okamžiku, kdy se tento jev stal „viditelnějším“ - jak prostřednictvím statistik, tak odborných i veřejných diskurzů, které si začaly všimnout zvýšeného mezinárodního pohybu i tohoto typu pracovníků.

Manuální pracovní pozice - segmentovaný trh práce nebo konkurence?

Podle klasifikace zaměstnání (KZAM) cizinci v Česku nejčastěji směřují na kvalifikované manuální pozice (řemeslníci, kvalifikovaní výrobci, opraváři) a nekvalifikované manuální pozice (pomocní a nekvalifikovaní pracovníci). V obou případech se jedná o zhruba stejně velké skupiny, které dohromady představují necelých šedesát procent zaměstnaných cizinců. Na třetím místě se nacházejí manuální pracovníci obsluhující stroje a zařízení. Všechny tři kategorie manuálních pracovníků dohromady tvoří 72 % všech pracujících cizinců v Česku evidovaných úřady práce (ČSÚ, 2007). Obsazování pracovních míst je v národním hospodářství diferencováno podle země původu imigrantů. Jestliže pracovníci ze starých členských zemí EU obsazují především prestižnější pozice (například řídicí a manažerské posty, vědecká povolání atd.), pak pracovníci z méně ekonomicky rozvinutých třetích zemí se koncentrují převážně v pozicích méně prestižních a v nekvalifikovaných povoláních představují nejsilnější skupinu. Mezi těmito dvěma poměrně vyhraněnými skupinami zaujímají „středovou“ pozici imigranti z nových členských zemí EU (ibid.).

Významným tématem v kontextu pracovní migrace je konkurence, kterou imigranti představují pro domácí pracovní sílu, a z ní plynoucí riziko nezaměstnanosti domácí populace. Podle vlivné teorie Edny Bonacich (1972; Bonacich in Waldinger, 2000) je konkurence východiskem pro vysvětlení procesů vytlačování imigrantů do nevýhodných nebo méně žádaných pracovních pozic i pro interpretaci etnických konfliktů. Na vymístění přistěhovalců z lepších povolání na horší pracovní místa mají zájem především zaměstnanci, kteří se obávají snižování mezd. Majitelům naopak vyhovuje, že imigranti jsou ochotnější vykonávat i hůře placené, neprestížní práce. Příchodem imigrantů se tedy pracovní trh štěpí podle etnických a národnostních linií. Nerovnosti etnické rozděleného trhu jsou podle Bonacich patrné v tom, že za stejnou práci jsou dvojnásobně placeni standardy, nebo by byly, pokud by stejnou práci vykonávaly osoby patřící na jedné straně k většinové skupině a na straně druhé k etnické menšině. Větší ochota imigrantů

přijmout horší pracovní - a koneckonců i společenské - postavení, je založena na několika okolnostech. Přistěhovalci většinou přichází z ekonomicky slabších zemí, a proto mají odlišné nároky na výši mezd v porovnání s domácí populací. Kontext, kterým poměřují příjmy, je alespoň zpočátku odlišný kvůli rozdílným životním standardům. Související okolností je mnohdy dočasný charakter jejich migrace: ať už je dočasnost pobytu faktická nebo jen původně plánovaná a později opuštěná. S nízkou prestiží povolání se mohou snáze vyrovnat, protože své postavení nepoměřují z hlediska aktuálního postavení ve společnosti, ve které pobývají na přechodnou dobu.

Pioreho (1979) teorie segmentace trhu na primární a sekundární trh práce vychází z podobných předpokladů. Piore ale na rozdíl od Bonacich zastává názor, že k vzájemné konkurenci mezi přistěhovalci a domácími pracovníky nedochází, protože oba segmenty jsou relativně oddělené. Zatímco Bonacich předpokládá, že k rozštěpení trhu dochází až po příchodu imigrantů, Piore předpokládá, že trh je segmentován ještě před jejich příchodem a etnizace některých pracovních pozic je až sekundárním důsledkem. Bonacich předpokládá, že rozštěpení trhu je výsledkem obrany zaměstnanců proti konkurenci levnější pracovní síly, Piore naopak poukazuje spíše na zájmy zaměstnavatelů a na logiku kapitalistické ekonomické reprodukce. Část pracovních pozic je takového charakteru, že vyžadují nekvalifikovanou nebo málo kvalifikovanou pracovní sílu, která je flexibilní a přijme i nestálá pracovní místa. Zaměstnavatelům se tedy vyplatí, pokud investují především do svých kvalifikovaných kmenových zaměstnanců a část práce zajistí fluktuujícími zaměstnanci. Podle Bonacich je rozštěpení trhu do značné míry důsledkem spíše mimotržních faktorů, jako je konflikt zájmů mezi přistěhovalci a domácími zaměstnanci, zatímco Piore klade důraz na obě roviny - na potřeby zaměstnavatelů v tržním hospodářství i na kulturně sociální a politické okolnosti.

Určitý klíč k zhodnocení obou závěrů poskytují výpovědi zaměstnavatelů. Pokud totiž najímají imigranty především kvůli stlačení mzdových nákladů (a flexibilitě), pak imigranti skutečně konkurují domácí síle. Pokud však ti, kdo rozhodují o uzavření zaměstnaneckého poměru, najímají imigranty kvůli nedostatku domácí pracovní síly, pak imigranti domácí pracovní síle nekonkurují, protože se pohybují na specifickém segmentu pracovního trhu.

Následující citace z rozhovoru je dobrým reprezentantem výroků zaměstnavatelů na přímou otázku, proč vlastně angažují cizince.

„Nejsou Češi. Nejsou, nejsou. Už jsem uvedený na úřadu práce, rok. Rok mám, normálně, žádám zaměstnance. Žádný, nikdo nepřijde a když přijdou, přijdou a nechťejí dělat... Chťejí razítka... Cizinci si váží práce.“
(majitel bistra, pan A.)

Tomuto výroku odpovídají ekonomické podmínky v České republice. Počet volných pracovních míst činil k 31. 8. 2007 133 407, což je nejvíce od roku 1991, kdy se tato sta-

tistika začala sledovat. Největší problém s nedostatkem pracovníků je v současnosti v odvětvích vyžadujících manuální pracovní sílu. V červnu 2007 chybělo například 18 448 kovodělníků, 14 411 pomocných dělníků, 13 606 stavebníků a horníků a 12 656 montérů (Němeček, 2007). Jedná se přitom pouze o orientační čísla, protože řada volných míst není nahlášena vůbec.

„Volná pracovní místa, jich je málo na těch úřadech práce proto, protože zákon nepostihuje to, když nenahlásím volné pracovní místo. Proč bych to dělal? Ten úřad práce je pro mě nepoužitelná funkce. V podstatě mimo to, když chci zaměstnat cizince. Tam je to důležitý. Ale když nechci zaměstnat cizince, je úřad práce pro mě nejhorší dodavatel pracovní síly, jaký může být. Proto je tak málo pracovních míst nahlášených na úřadech práce.“

(majitel průmyslového podniku, pan Ch.)

Čeští zaměstnavatelé, zvláště ti, kteří nabízejí nejméně zajímavá místa, chápou klienty úřadů práce spíše jako formální žadatele o razítka, kteří si do jejich firem chodí potvrdit status zájemce o práci.

„Bohužel z těch asi sedmi lidí, kteří se přišli vlastně podívat, svým způsobem už asi šedesát až sedmdesát procent z nich ve skutečnosti šlo jenom pro razítka. Ten zbytek buď byl totálně nepřizpůsobivý, nebo jak bych to řekl, takovej, že na první pohled vůbec nevzbuzoval důvěru, že by sme jich mohli nechat někde pracovat samých anebo přímo řekli, že měli úplně jinou představu a že prostě museli, protože jich poslali z toho pracovního úřadu, a kdyby nešli, tak by asi riskovali nějaké postihy nebo odebrání podpory.“

(majitel zemědělské firmy, pan V.)

Někteří zaměstnavatelé tedy v žádném případě cizince nechápou jako konkurenty nezaměstnaných, ale jako vyřešení personálních problémů spojených s nedostatkem zájemců o nabízenou práci. Znamená to tedy, že pravdu má spíše Piore? Tomu by nasvědčovaly i další statistické ukazatele. Průměrná míra nezaměstnanosti byla v roce 2007 podle údajů Českého statistického úřadu 5,3 %, což je nejnižší úroveň od konce roku 1997, kdy v podstatě skončila éra velmi nízké nezaměstnanosti. Naproti tomu počet pracujících cizinců i s klesající nezaměstnaností každoročně od roku 2002 roste a v minulém roce dosáhl téměř čtvrt milionu. Ekonomika je tedy schopna pojmout daleko více pracovních sil, než kolik je nyní k dispozici z místních zdrojů.

Předložené argumenty nasvědčují tomu, že cizinci domácí populaci nekonkurují. Na druhou stranu ale někteří zaměstnavatelé poukazují i na problémy, které s flexibilní pracovní silou cizinců nemusí řešit.

„...tady faktor hraje to, že oni jsou mimo rodinu. To znamená chlap, kterej je mimo rodinu, tak má čas pracovat. On když už je tady... když už jsem venku a jsem tam proto, abych vydělal peníze, pro nic jiného, že, jinak bych tam nejezdil, tak se snažím ty peníze vydělat. To znamená dělám tolik, kolik

snesu. *Kdežto Čech, když zaměstná Čecha, tak ten mě ráno přijde na sedm nebo možná na osm, když se mu nebude chtít, nepříjde vůbec a v tom je vlastně celý problém.*"

(majitel stavební firmy, pan Ž.)

Ochota cizinců pracovat „nadoraz“ a jejich vstřícnost vůči požadavkům pracovat i nad rámec běžné pracovní doby je tedy zaměstnavateli také brána v úvahu, což představuje přímou konkurenci pro české zaměstnance. Podobně je při náboru cizinců zahrnuta do rozhodování o nabídce pracovního místa i výše akceptované mzdy.

„Máme s tím obrovský problém, protože hotel není vyloženě restaurační zařízení, čili tady jsou akce a tak, čili té práce není tolik, tím pádem jsou placeni průměrně a za průměrný plat, protože podpora v nezaměstnanosti je u nás relativně vysoká, tak každý je radši nezaměstnaný a dělá potom načerno. A když já chcu zaměstnat někoho oficiálně, řekne, že chce... Příklad - dávám deset, tak řekne, že chce třináct. Takže tady je ten problém a když nemám zisk, tak nemůžu, ta restaurace je vždycky ztrátová, tak mám proto ten problém. Takže musím omezovat otvírací dobu, je to antiproduktivní, ale člověk musí vycházet z toho, nemůže být ztrátový jako, takže proto.“

(majitel hotelového zařízení, pan S.)

Z citace vyplývá, že výši mzdy tento zaměstnavatel odvozuje z kontextu vlastního podnikání a ochota cizinců akceptovat nižší platy je spíše jejich „sekundární“ kompetitivní výhodou. České občany odmítal na základě nekompatibility vzájemných představ o spravedlivé výši platu. Imigranti mu tedy nebyli alternativou z hlediska možnosti snížit nabízený plat, ale z hlediska ochoty přistoupit na jeho představu adekvátní mzdy.

V dotazníku jsme se zeptali, zda zaměstnavatelé stanovují výši mzdy právě s ohledem na předpokládanou úroveň platů v zemích, odkud cizinci přicházejí. Tuto strategii deklarovalo pouze 5 % respondentů a drtivá většina se k ní nehlásí. Předpoklad Bonacich, že existují odlišné mzdové standardy diferencované podle etno-národní příslušnosti, se tedy nepotvrdil. Zároveň respondenti v dotazníku uváděli, že mezi nejdůležitější motivy k najímání cizinců patří neochota domácích zaměstnanců pracovat za nabízené platy (58 %). S ní úzce korelovala položka zjišťující to, zda zaměstnavatelé vnímají cizince jako aktéry, kteří jsou ochotni nabízené nižší mzdy přijmout, což potvrdilo stejné procento dotázaných. To tedy spíše potvrzuje Pioreho předpoklad: cizinci zaplňují ta místa, o která i kvůli výši mzdy není velký zájem. A protože zaměstnavatelé tvrdí, že nenabízí mzdy podle toho, zda se jedná o imigranty či domácí pracovníky, nejsou nízké mzdy důsledkem imigrace, ale spíše odráží charakter povolání a potřeby zaměstnavatelů. Je však diskutabilní, zda je mzda stanovena bez ohledu na fenomén migrace. Je třeba vzít v úvahu, jestli cizinci českým zaměstnancům částečně nekonkurují. I když pravděpodobně nesnižují úroveň nabízených mezd, nemají přece jen vliv na ochotu

Tabulka č. 1: Důvody zaměstnávání zahraničních pracovníků na manuálních pozicích (%)

| | |
|---|----|
| Nedostatek vhodných domácích pracovníků | 75 |
| Větší ochota cizinců pracovat přesčas dle požadavků zaměstnavatele | 62 |
| Větší ochota cizinců pracovat v nestandardní pracovní době (sobota, neděle) | 61 |
| Větší ochota cizinců pracovat za nižší mzdy | 58 |
| Neochota domácích pracovníků pracovat za nabízenou úroveň mzdy | 58 |
| Větší ochota vykonávat různé typy prací | 55 |
| Větší ochota cizinců pracovat na směny | 53 |
| Osobní zájem cizinců o práci ve Vaší organizaci | 48 |
| Větší pracovní nasazení cizinců | 40 |
| Nižší nároky cizinců na pracovní podmínky | 39 |
| Aktivnější přístup k plnění pracovních úkolů | 37 |
| Možnost zaměstnat cizince krátkodobě | 34 |
| Specifická odbornost/kvalifikace zahraničních pracovníků | 24 |

Zdroj: autoři

zaměstnavatelů vyjednávat s českými občany o navýšení mezd? Je totiž otázkou, jaké strategie by ve skutečnosti zaměstnavatelé volili, pokud by se jim na volná místa nehlásili ani cizinci. To je však pouhá spekulace. Piore tvrdí, že by ani v takovém případě k navýšení reálných příjmů stejně nemohlo dojít. V důsledku zlepšení platů v sekundárním sektoru by byl vyvolán tlak na mzdy i v lépe situovaných povoláních. A mzdová diferenciaci by se prostřednictvím inflační spirály opět obnovila.

Lze tedy nakonec získané poznatky chápat jako potvrzení teze o tom, že imigranti nepředstavují přímou konkurenci domácích pracovníků? Tomu by odpovídalo zjištění, že nedostatek pracovní síly byl v dotazníkovém šetření nejdůležitějším motivem respondentů pro najímání cizinců, jak ukazuje tabulka č. 1.

Na dalších místech se objevila časová flexibilita zahraničních pracovníků. Domácí zaměstnavatelé si cení ochoty cizinců pracovat přesčas či pracovat v nestandardní pracovní době. Až na čtvrtém místě se objevují motivy spojené s platovými podmínkami. Ve světle zprůměrovaných čísel se tedy otázka výše mezd jeví zaměstnavatelům jako druhotný problém.

Také v rozhovorech byl nedostatek českých zaměstnanců ústředním tématem, kterých zaměstnavatelé objasňovali svoji strategii angažovat cizince. Ostatní témata pak na nedostatek pracovní síly navazovala.

„Ten důvod v té době byl ten, že nebyl na našem trhu člověk, který by byl ochoten nastoupit do práce a prostě pracovat, jo?... To znamená, že oni (cizinci - pozn. aut.) v té době byli ochotni nastoupit do práce, neohlíželi se na to, jestli mají, já nevím co, po čtyřech hodinách nárok na půlhodinovou přestávku nebo ne. A prostě byl úkol, tak čtrnáct dní se jelo v tahu a hlavně největší byl důkaz toho, že oni tady nebyli vázani nějakým rodinným životem, byli to svobodní mladí kluci, kteří neměli volnočasové aktivity, a problém byl ten, že tuzemec ve dvě hodiny už se staral o to, aby byl ve čtyři hodiny na fotbale.“

(spolumajitel řemeslnické firmy, pan. R.)

Z dotazníkového šetření je také zřejmé, že se témata flexibility mezd a nedostatku pracovníků prolínají. Téměř 40 % respondentů uvedlo, že nedostatek domácích zájemců,

flexibilita cizinců i výše nabízených mezd jsou okolnosti, které rozhodly při náboru imigrantů. Motivace zaměstnavatelů spíše dávají za pravdu Pioremu, ale ukazuje se, že část míst je obsazena zároveň i s ohledem na výhody spojené se mzdami a s flexibilitou cizinců, která je kladena do kontrastu s českými zaměstnanci. To znamená, že ideu oddělených nekonkurenčních trhů lze spíše považovat za analytický ideální typ. Navíc část zaměstnavatelů – připomeňme, že se však skutečně jedná o početně malou skupinu - deklarovala, že upravují mzdy s ohledem na to, že najímají imigranty z ekonomicky slabších zemí, jak předpokládá Edna Bonacich. Oba autoři opomíjí „zaměstnanecovou tíseň“ zaměstnavatelů vyplývající z toho, že firmy a organizace operují v konkrétní lokalitě. Počet zaměstnanců, které lze rekrutovat, závisí na počtu potenciálních pracovníků žijících v daném místě, které je vymezeno dopravní sítí a především zvyklostí dojíždět za prací. Zvláště v podmínkách České republiky, která je charakteristická nízkou ochotou obyvatel stěhovat se za prací, je nutno s tímto aspektem počítat (Horváth, 2006). V nynějším období ekonomického růstu a klesající nezaměstnanosti lze tedy předpokládat, že nedostatek pracovníků není odvozen pouze z charakteru pracovních míst.

Jan Rath (Rath, 2000; Rath, 2001; Rath a Kloosterman, 2000) upozorňuje na to, že v úvahách o ekonomických strategiích imigrantů často chybí zohlednění právního rámce, který také podstatně vymezuje možnosti jejich jednání. V České republice neprobíhá segmentace pracovního trhu pouze na základě interakce nabídky a poptávky, ale je ovlivněna i politikami regulujícími migraci a práci cizinců. Současné normy přímo podporují vznik nekonkurenčních si trhů práce tak, jak je vymezuje Piore. Občané zemí mimo EU/EHP a Švýcarska potřebují pracovní povolení, které je vydáno pouze na místa, o která čeští občané dlouhodobě neprojeví zájem.

Posledním argumentem korigujícím teorie Bonacich a Pioreho je existence ekonomik samotných imigrantů, kteří svými podnikatelskými aktivitami vytvářejí nové pracovní příležitosti a interní pracovní trhy, které jsou určeny pro členy vlastní skupiny (Light, 2005; Light a Gold, 2000; Waldinger et al., 2006). V České republice jsou nejviditelnější

ším příkladem Vietnamci, kteří svým podnikáním vytvořili ve svých firmách nová místa pro další imigranty a část z nich nabízí i domácí pracovní síle.

Nemanuální pracovní pozice

Počet migrujících kvalifikovaných pracovníků vykazuje z hlediska celkového mezinárodního pohybu lidí nárůst. „Výzkum trhů práce členských zemí OECD uvádí, že ve většině z nich soustavně roste podíl cizinců a imigrantů na pracovní síle, což je trend, kterého se nedotkl nedávný ekonomický pokles.“ (SOPEMI, 2004: 4). Ve většině zemí OECD se v blízké budoucnosti očekává nedostatek vysoce kvalifikovaných imigrantů v souvislosti s tím, jak budou ekonomiky těchto zemí čím dál častěji založené na znalostech a jejich manuální pracovní pozice se budou přesunovat do zahraničí (SOPEMI, 2007: 60). Význam tohoto typu migrace tedy pravděpodobně ještě nadále poroste.

V zemích tzv. staré patnáctky EU jsou cizinci - v porovnání s domácí populací - nadreprezentováni v nekvalifikovaných profesích a zároveň v povoláních vyžadujících vysokoškolské vzdělání (Münz, 2007). Stejný trend platí i v Česku. Zatímco základní vzdělání má 7 % občanů zaměstnaných v národním hospodářství, pak z celkového počtu evidovaných cizinců je to několiknásobně víc, celá jedna čtvrtina. U vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců není tento rozdíl tak dramatický, přesto je jednoznačný: 14 % versus 22 % (Horáková, 2007). Tyto statistiky ukazují, ve kterých typech pracovních míst je proporcčně největší nedostatek domácích zájemců.

Kvalifikovaní odborníci s vysokoškolským vzděláním jsou však pouze jednou částí širší skupiny nemanuálních kvalifikovaných pracovníků. Nemanuální pracovníky jsme obecně identifikovali jako zaměstnance, kteří vykonávají povolání vyžadující vesměs ukončené středoškolské nebo vysokoškolské vzdělání a jejichž práci lze označit jako duševní, vyžadující konkrétní odbornou znalost. Pro deset nejpočetnějších imigrantských skupin platí, že nemanuální pracovníci představují zhruba 22 % cizinců evidovaných na úřadech práce (ČSÚ, 2007)⁸.

Motivace zaměstnavatelů k najímání nemanuálních pracovníků jsou poněkud - ne však úplně - odlišné od těch, které deklarují při najímání manuální pracovní síly. Například otázky mezd a flexibility zde hrají jen okrajovou roli. Na prvním místě se jako důvod pro angažování zahraničních pracovníků objevuje specifická odbornost a kvalifikace, která je velmi těsně propojena s motivem nedostatku vhodných kandidátů. Tato provázanost byla patrná jak v dotazníku, tak v rozhovorech.

„Kdybych tady našel kvalifikovaného postdoka, čili pracovníka..., pak bych se pravděpodobně nesnažil získat výzkumného pracovníka někde z Indie, to je celkem jednodušší našeho pracovníka zaměstnat... Pokud bych si měl vybrat mezi našim kvalifikovaným pracovníkem řekněme na úrovni

postdok a zahraničním postdok, tak bych bral toho našeho.“

(vedoucí pracovník výzkumného pracoviště, pan A.)

Akademická instituce je zvláštním prostředím, kde znalost místního jazyka není určující. Naproti tomu jsou povolání, kde jeho znalost zanedbat nelze.

„Je to prostá poptávka po zaměstnanci, opět těmi našimi dvěma kritérii je kromě češtiny, která je nezbytností, je právě profesní zdatnost, to znamená našim zájmem je vybrat toho nejlepšího a jestli je to Čech nebo je to Slovák nebo je to Polák, to už v tom nehraje roli, to znamená pro nás motivací je profesně nejzdatnější pracovník, který je v současné době na pracovním trhu k máni. Pro nás je nejvýznamnější částí právě ta kvalifikace. Je to ta zdatnost, profesní zdatnost toho člověka...“

(personální pracovnice státní instituce, paní B.)

Kromě akademických pracovišť vytváří prostředí, které není závislé na používání místního jazyka, také firmy zapojené do globální ekonomiky. Jak uvádějí Koser a Salt (1997), přesuny kvalifikovaných odborníků jsou ve stále větší míře propojeny s fenoménem globalizace. Podle zjištění z dotazníku manuální pracovníky častěji zaměstnávají organizace soukromé, bez zahraniční účasti, organizace, které nejsou součástí nadnárodní společnosti a působí na lokální či regionální úrovni. Naproti tomu imigranty na nemanuální pracovní pozice v našem souboji angažují především organizace ze sféry veřejného sektoru nebo nestátní neziskové organizace, organizace s majoritním vlastním pocházejícím ze zahraničí, organizace, které jsou součástí nadnárodních společností a organizace působící na mezinárodní úrovni.

Angažování cizinců prostřednictvím velkých nadnárodních firem či firem se zahraniční účastí má několik znaků. První se vztahuje ke strategii vyslání (dosazení) části vedoucích pracovníků přímo ze zahraničí, což je spíše otázka personální politiky než problém nedostatku vhodných kandidátů.

„Dva pánové, tak to jsou pánové, kteří vlastně jsou sem vysláni z naší mateřské společnosti od našeho vlastníka, jsou to pánové, kteří mají, jeden je to spíš odborný manažer ve sféře financí, ten druhý člověk je spíše člověk, který má na starosti nějakou operativu řízení společnosti, rozvoj společnosti.“

(vedoucí pracovník mezinárodní finanční společnosti, pan K.)

Druhý faktor, který je ovšem společný i pro nábor cizinců na manuální práci, lze pojmenovat jako zlom v růstu poptávky po specifické pracovní síle v dané lokalitě v důsledku příchodu velkých mezinárodních organizací.

„Ta naše situace je poměrně jasná. Ty naše pozice, které hledáme, jsou poměrně specifické, chceme po těch lidech, aby toho

poměrně hodně uměli a ten český trh na druhou stranu není tak velký. Takže pakliže to bude někdo ze zahraničí a bude mít ty samé zkušenosti, dovednosti, tak není tady v podstatě důvod, proč ho nezaměstnat.“

(personální pracovnice nadnárodní firmy, paní L.)

Tyto velké firmy navíc s nedostatkem lokálních pracovníků počítají a mají vybudované příslušné rekruční strategie i ideologii, která je otevřená, liberální.

„Je to nějaká kultura a politika firmy, že chceme být otevřená firma všude ve světě, a je to docela běžné, že i naši kolegové pracují venku na tu kratší, tu delší dobu, vlastně naše firma i interně inzeruje místa, která jsou volná vlastně v rámci celého světa, může se tam přihlásit kdokoli odkudkoliv, takže se snažíme, aby to prostě byla jedna firma, no... jeden svět.“

(personální pracovnice nadnárodní firmy, paní L.)

To, zda-li personalisté s danou rétorikou osobně (ne)souhlasí, je v tomto případě druhotné, protože se jí musí alespoň navenek přizpůsobit, chtějí-li se ve firmě uplatnit.

„Firma má nějaké hodnoty... Je to firemní kultura, mám to i v tom náborovém sloganu, který třeba používám na internetu, není to jenom ve vztahu k rase, k pohlaví nebo k postizení, ale i třeba tady k tomu...“

(personální pracovnice nadnárodní firmy, paní L.)

Idea rovných šancí však není zmiňována pouze společnostmi, působícími v mezinárodním kontextu.

„Obecně to platí nejen pro tu sféru naší, výzkumnou, že ta otevřenost musí platit pro všechny a ty preference mají být nebo by měly být v tom přijímání založeny především na kvalifikaci a na schopnostech.“

(vedoucí pracovník výzkumného pracoviště, pan A.)

Zatímco u manuálních pracovníků zaměstnavatelé zdůrazňují především nedostatek domácích pracovníků, který je založen na nezájmu či nevhodnosti adeptů, pak v případě vysoce kvalifikovaných zaměstnanců vycházejí i z rétoriky rovných šancí. To, že otevřenost a rovné šance nejsou použity v kontextu nekvalifikovaných a nízké kvalifikovaných zaměstnanců odkazuje možná ke kulturnímu pozadí našich respondentů, ale pravděpodobně také odráží i percepce hierarchického členění představ o tom, kdo je v Česku vítaným cizincem.

Tento „spodní proud“ motivací má určitou (zatím však slabou) oporu ve veřejných politikách. Podle Robyn Iradale (2001) jsou mezinárodní přesuny kvalifikovaných pracovníků ovlivňovány především potřebami příslušných lokálních trhů práce. Zaměstnavatelé, kteří tyto přesuny vyžadují, podporují i nástroje státních politik. Ty vychází z předpokladu, že kvalifikovaná pracovní síla je pro domácí ekonomiku přínosnější a že se tyto imigranti i snáze integrují (Liebig, 2007;

Baršová a Barša, 2000). V Česku funguje program řízeného přistěhovalectví Legální migrace, otevřená šance - Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků, jehož pětiletá pilotní fáze letos (2008) končí.

V 90. letech se začal především v souvislosti s rozpadem socialistického bloku diskutovat problém podzaměstnanosti a „brain waste“, kdy se kvalifikovaní odborníci vydávali do zahraničí a přijímali zaměstnání, která neodpovídala jimi získané kvalifikaci (Iredale, 2001; Kofman, 2000; Koser, Salt, 1997). O tomto fenoménu lze diskutovat i v kontextu České republiky. Podle údajů z evidencí úřadů práce (viz Horáková, 2007) 15 % nejvýše kvalifikovaných, tj. vysokoškolsky vzdělaných, cizinců pracuje na pracovních místech, která tuto kvalifikaci nevyžadují. A u středoškolsky vzdělaných imigrantů je tento podíl ještě vyšší: 38 %. Je otázkou, zda nakonec Česko po pilotní fázi rozvine pracovitý systém přijímání kvalifikovaných imigrantů, jako má například Austrálie. Ale vytýčený cíl přilákat do Česka kvalifikované pracovníky je koncepčně v nesouladu s existujícím problémem „brain-waste“, kterému zatím není věnována adekvátní pozornost.

Závěr

Čeští i zahraniční zaměstnavatelé se na českém trhu práce potýkají s nedostatkem pracovních sil, přičemž tento problém řeší ve vztahu k manuálně i nemanuálně pracujícím. Jejich odpovědi na otázky ohledně motivací k najímání zahraničních pracovníků jsou přes tento společný znak diferencovány. Zatímco pro obsazení volných manuálních pozic je důležitá časová flexibilita zaměstnanců a jejich ochota přistoupit na obecně nižší úroveň nabízených mezd, pro nemanuální povolání je důležitou okolností vyžadovaná kvalifikace. Nedostatek zaměstnanců je tedy v prvním případě z pohledu zaměstnavatelů do značné míry způsoben nezájmem českých občanů. V případě kvalifikovaných a vysoce kvalifikovaných povolání nejde o problém nezájmu pracovníků o nabízené pozice, ale o to, že „nejsou Češi“ – tedy že chybí lidé s odpovídajícím vzděláním či kvalifikací. Proto se také v debatě o konkurenci mezi domácími (ne)zaměstnanými a imigranty kloníme k závěru, že cizinci nepředstavují přímou konkurenci domácím pracovníkům. Přesto je nutné vzít v potaz konkurenci nepřímou, zprostředkovanou zahrnutím sociálního faktu migrace do konstituování strategií zaměstnavatelů, kteří tak mohou počítat se specifickou pracovní silou. Negativním jevem, kterému zatím nebyl věnován dostatek pozornosti, je problém podzaměstnanosti nezanedbatelné části pracujících imigrantů. Česko na jednu stranu kvalifikované pracovníky láká, ale zároveň dostatečně nevyužívá kvalifikaci již v Česku žijících imigrantů.

1 Děkujeme našim kolegům Miroslavě Rakoczyové, Robertu Trbolovi a Pavlu Kofroňovi z brněnského pracoviště Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, kteří se na výzkumu podíleli spolu s námi a kteří nám k analýze poskytli jimi shromážděná data. Stať vznikla s podporou Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy – výzkumný záměr Migrující osoby v České

republice – postavení na trhu práce a sociální integrace (NVP2MIGR 2D06002) „Reprodukce a integrace společnosti“ (MSM002 1622408).

- 2 V době vypracování tohoto článku bylo k dispozici pouze 840 vyplněných dotazníků. V následné fázi byly dosbírány dotazníky do celkového počtu 1002. Vzorek je reprezentativní pro populaci subjektů, které jsou úřady práce registrovány jako zaměstnavatelé zahraničních pracovníků.
- 3 Určitou výjimkou je Austrálie, která založila imigrační politiku na preferenci (vysoce)kvalifikovaných přistěhovačů, kteří tak tvoří proporcčně vysoký podíl v celkovém počtu imigrantů (Liebig, 2007).
- 4 Zajímavé postřehy o éře plné zaměstnanosti v polovině devadesátých let prezentoval v Sociologickém časopise Ivo Možný (1994).
- 5 Časová flexibilita se vztahuje k ochotě zaměstnanců pracovat nad nebo mimo rámec obvyklé pracovní doby. K analýze typů flexibility viz například Goudswaard a de Nanteuil (2000).
- 6 Ani jednu z těchto variant nezvolilo 9 % dotazovaných.
- 7 Dalším důsledkem kombinace nedostatku zaměstnanců a těchto regulací jsou pak i různé neregulérní nebo kvazilegální praktiky zaměstnavatelů. Ti se - kromě snahy ušetřit na daních - snaží pracovní místa obsadit navzdory těmto politikám ochrany domácího trhu, které najímání cizinců z takzvaných třetích zemí komplikují (viz také Hofírek a Nekorjak, 200; Nekorjak, 2006).
- 8 Vyšli jsme z dat členěných podle kategorií KZAM - klasifikace zaměstnání - a sloučili jsme pět následujících skupin: zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci; vědeckí a odborní duševní pracovníci; techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci; nižší administrativní pracovníci - úředníci.

Literatura:

Bonacich, E. A Theory of Ethnic Antagonism: The Split Labor Market. *American Sociological Review*, 1972, vol. 37, s. 549-559. ISSN 0003-1224.

ČSÚ. *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků VŠPS*. [online] 2008 [cit. 2008-02-05]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020108.doc>.

Goudswaard, A. - de Nanteuil, M. *Flexibility and Working Conditions. A Qualitative and Comparative Study in Seven EU Member States*. Luxembourg: Office for Official Publications of European Communities, 2000, 153 s. ISBN: 92-828-9767-2.

Hofírek, O. - Nekorjak, M. *Neregulární práce imigrantů v České republice*. *Sociální práce/Sociální práce*, 2007, č. 2, s. 78-90. ISSN 1213-6204.

Horáková, M. *Zpráva o vývoji pracovních migrací 1993-2006*. Praha: VÚPSV, 2007, 106 s. ISBN 978-80-87007-67-9.

Horváth, R. *Meziregionální migrace obyvatelstva v České republice: Role likviditních omezení*. *IES Working Paper* č. 6 Praha: IES FSV [online] 2006 [cit. 2008-02-05]. Dostupné z: http://ies.fsv.cuni.cz/storage/publication/1666_wp2006_6_horvath.pdf.

Iredale, R. *The Migration of Professionals: Theories and Typologies*. *International Migration*, 2001, vol. 39, no. 5, s. 7-26. ISSN: 0020-7985 [online] [cit. 2008-02-05]. Dostupné z: <http://www.blackwell-synergy.com/doi/pdf/10.1111/1468-2435.00169>.

Kofman, E. *The Invisibility of Skilled Female Migrants and Gender Relations in Studies of Skilled Migration in Europe*. *International Journal of Population Geography*, 2000, vol. 6, no. 1, s. 45-59 [online] [cit. 2008-02-05]. Dostupné z: <http://www3.interscience.wiley.com/cgi-bin/fulltext/69503265/PDFSTART>.

Koser, K. - Salt, J. *The Geography of Highly Skilled International Migration*. *International Journal of Population Geography*, 1997, vol. 3, no. 4, s. 285-303 [online] [cit. 2008-02-05]. Dostupné z: <http://www3>.

interscience.wiley.com/cgi-bin/fulltext/15479/PDFSTART.

Liebig, T. *The Labour Market Integration of Immigrants in Australia*. *OECD, Social, Employment and Migration Working Papers*, Geneva: OECD Publishing, 2007, no. 49, 63 s.

Light, I. *The Ethnic Economy*. In: Smelser, N. J. - Swedberg, R. *The Handbook of Economic Sociology*, s. 650 - 677. New York: Russell Sage Foundation, 2005. ISBN: 0691044856.

Light, I. - Gold, S. *Ethnic Economies*. New York: Academic Press, 2000, 302 s. ISBN: 0122871553.

Možný, I. *Pokus o mimoekonomické vysvětlení současné plné zaměstnanosti v Českých zemích*. *Sociologický časopis*, 1994, č. 30, s. 463-473. ISSN 0038-0288.

Münz, R. *Migration, Labor Markets, and Integration of Migrants: An Overview for Europe*. *Hamburg Institute of International Economics Policy Paper*, 2007, č. 3-6, 54 stran. ISSN 1862-4960.

Nekorjak, M. *Klientský systém a ukrajinská pracovní migrace do České republiky*. *Sociální studia*, 2006, č. 1, s. 89-109. ISSN 1212-813X.

Němeček, J. *Nedostatek pracovních sil je vážný*. *Businessinfo.cz* 2007. [online] [cit. 2008-02-05]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/clanek/pracovni-pravo/nedostatek-pracovnich-sil-je-vazny/1000873/45971/>.

OECD *Economic Surveys: United States - Volume 2005, Supplement 4*. 2005, no. 1, sup. 4, 193 stran. ISBN 9264014527.

Piore, M. J. *Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies*. Cambridge: Cambridge University Press, 1979. ISBN: 0521224527.

Portes, A. - Borocz, J. *Contemporary immigration: theoretical perspectives on its determinants and modes of incorporation*. *International Migration Review*, 1989, vol. 23, no. 3, s. 606-630. ISSN: 0197-9183.

Rath, Jan. *Do Immigrant Entrepreneurs Play the Game of the Ethnic Musical Chairs? A Critique of Waldinger's Model of Immigrant Incorporation*. In: A Messina (ed.). *A Continuing Quandary for States and Societies: West European Immigration an Immigrant Policy in the New Century*. Greenwood Press, 2001.

Rath, J. - Kloosterman, R. *Outsiders' Business: A Critical Review of Research on Immigrant Entrepreneurship*. *International Migration Review*, 2000, vol. 34, no. 3, s. 657-681. ISSN: 0197-9183.

Stalker P. *Workers without Frontiers: The Impact of Globalization on International Migration*, Geneva: ILO [online] 2000. [cit. 2008-02-05]. Dostupné z: <http://books.google.com/books?hl=cs&id=Hn13UQ6qCGEC&dq=stalker+workers+without+frontiers&printsec=frontcover&source=web&ots=KyP25h0oMY&sig=yXD8vQXAZvYwH9nasPdlenzMrg#PPA21,M1>.

SOPEMI 2007 *International Migration Outlook*, Geneva: OECD Publishing, 2007. ISBN 9789264032859 [online] 2007 [cit. 2008-02-05]. Dostupné z: <http://www.oecd-bookshop.org/oecd/get-it.asp?REF=8107121E.PDF&TYPE=browse>.

Waldinger, R. et al. *Ethnic Entrepreneurs: Immigrant Business in Industrial Societies*. London: Sage, 2006, 240 s. ISBN: 141964209X.

Waldinger, R. *The Economic Theory of Ethnic Conflict: A Critique and Reformulation*. In: Rath, J. (ed.) *Immigrant Businesses: The Economic, Political and Social Environment*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire: Macmillan Press, 2000, s. 124-141. ISBN 9780333683149.

Ondřej Hofírek je výzkumným pracovníkem Institutu pro výzkum reprodukce a integrace společnosti na Fakultě sociálních studií Masarykovy univerzity.

Michal Nekorjak působí rovněž v Institutu pro výzkum reprodukce a integrace společnosti na Fakultě sociálních studií Masarykovy univerzity jako odborný pracovník.

Program Iniciativy Společenství EQUAL v ČR

Renáta Haroková

Iniciativa Společenství EQUAL je zaměřena na národní a mezinárodní spolupráci při vyvíjení, testování a prosazování nových nástrojů na podporu příslušníků znevýhodněných skupin (dlouhodobě nezaměstnaných, nízkokvalifikovaných, absolventů škol, starších občanů, osob se zdravotním postižením, etnických menšin, žen, žadatelů o azyl apod.), kteří se střetávají s diskriminací či nerovným zacházením buďto přímo v zaměstnání, nebo při hledání zaměstnání.

Iniciativa Společenství EQUAL byla vyhlášena Evropskou komisí (EK) v návaznosti na předchozí Iniciativy Společenství ADAPT a EMPLOYMENT. Její realizace spadá do rámce programového období 2000–2006, a to ve dvou kolech hlavních výzev k předkládání žádostí o finanční podporu (první a druhé kolo Iniciativy Společenství EQUAL). Je definována čl. 20(1) nařízení Rady (ES) č. 1260/1999, o obecných ustanoveních o strukturálních fondech, sdělením Komise COM(2000)853, vymezujícím pravidla pro Iniciativu Společenství EQUAL, a sdělením Komise COM(2003)840, vymezujícím pravidla pro druhé kolo Iniciativy Společenství EQUAL, jako samostatná forma pomoci ze strukturálních fondů. Konkrétně je spolufinancovaná z Evropského sociálního fondu (ESF) jakožto jeden z nástrojů na dosažení cílů Evropské strategie zaměstnanosti (ESZ).

Česká republika se jako jedna ze dvou tehdy předvstupních zemí zapojila už do prvního kola výzev v roce 2001 (v menší míře to bylo i Maďarsko). V té době však ČR ještě nebyla oprávněna čerpat ze strukturálních fondů, a proto bylo první kolo v ČR realizováno v rámci předvstupní pomoci prostřednictvím projektu Phare č. 2002/000-282.08.02 Národního programu Phare 2002.

Druhé kolo Iniciativy Společenství EQUAL, které bylo v ČR vyhlášeno v roce 2004, je již i u nás spolufinancováno z ESF a implementováno na základě programového dokumentu ve smyslu nařízení 1260/1999. Hovoříme tedy o Programu Iniciativy Společenství EQUAL, pro který používáme mezinárodní zkratku CIP EQUAL (Community Initiative Programme EQUAL). CIP EQUAL je implementován na celém území ČR, tedy v oblastech tzv. Cíle 1 (regiony s HDP/obyvatele < 75 % HDP/obyvatele EU), a Cíle 3 (ostatní regiony). Tomu odpovídá i povinná míra spolufinancování (v oblastech Cíle 1 je 75 % financováno z ESF a 25 % z českého státního rozpočtu /SR/, v oblastech Cíle 3 je 50 % financováno z ESF a 50 % z českého SR). Celkově je na CIP EQUAL v ČR vyčleněno 43 973 880 EUR.

Z výše popsaného zaměření Iniciativy Společenství EQUAL vyplývají hlavní a zásadní rozdíly mezi CIP EQUAL a programy tzv. mainstreamu neboli hlavního proudu, kterými jsou v ČR v rámci zkráceného programového období 2004–2006 Operační program Rozvoj lidských zdrojů a Jednotný programový dokument pro Cíl 3 regionu NUTS II. hl. m. Praha. Oproti těmto formám pomoci z ESF je totiž implementace CIP EQUAL založena na tzv. hlavních principech.

Principy Iniciativy Společenství EQUAL

Mezi tyto principy patří:

- **tematický přístup;** EK vyhlásila celkem devět tematických oblastí, na jejichž základě si jednotlivé členské státy určily priority programu: 8 témat navazuje na čtyři původní pilíře ESZ a deváté bylo vyhlášeno ve vazbě na specifické potřeby žadatelů o azyl;
- **princip partnerství** znamená, že jednotlivé podporované projekty jsou vždy předkládány a realizovány několika organizacemi tvořícími tzv. **rozvojová partnerství** (RP). Tento princip proto umožňuje jednotlivým realizátorům projektů využívat stávajících zkušeností a poznatků všech zapojených partnerských organizací, přičemž jak zkušenosti z prvního kola, tak i z kola druhého potvrdily, že je-li daná problematika řešena společně různými typy organizací (zahrnujícími jak místní a regionální úřady, veřejné zaměstnavatelské instituce, neziskové organizace, vzdělávací instituce, malé a střední podniky, sociální partnery apod.), bývají dosaženy lepší výsledky, než kdyby se v dané oblasti angažovala jediná státní instituce či jediná soukromá organizace;
- **mezinárodní spolupráce** vyžaduje, aby všichni národní partneři v daném členském státě navázali rovněž mezinárodní partnerství s projekty CIP EQUAL v dalších členských státech. CIP EQUAL má tedy celoevropský rozměr, a to na úrovni jak projektů, tak i řídicích orgánů, které prostřednictvím pravidelných setkání s Evropskou komisí (EK) a zástupci všech zapojených zemí, práce v tematické či věcně zaměřených platformách, pořádáním mezinárodních akcí apod. spolupracují a koordinují své aktivity v rámci CIP EQUAL, čímž napomáhají šíření a sdílení inovací na evropské úrovni.
- **princip inovativnosti** je základním kamenem Iniciativy Společenství EQUAL a znamená, že projekty jsou zaměřeny na vývoj nových nástrojů a jejich pilotní odzkoušení;
- **společné rozhodování** je naplňováno tím, že v rámci jednotlivých partnerství mají možnost spolurozhodovat všechny zapojené partnerské organizace včetně zástupců skupin nejvíce ohrožených nerovnostmi a diskriminací na trhu práce, a dále posilováním kompetencí cílových skupin;
- **mainstreaming** má umožnit rozšíření výsledků Iniciativy Společenství EQUAL

mezi tvůrce národních, resp. regionálních politik, aby nejlepší z nově vyvinutých nástrojů boje s diskriminací a nerovnostmi na trhu práce mohly být využity pro další rozvoj a zvýšení účinnosti relevantních politik ČR a praxe na trhu práce. Hlavním nástrojem principu mainstreamingu na národní úrovni jsou tzv. **národní tematické sítě** (NTS), což jsou komunikační platformy, které slouží jednak k synergii výstupů zapojených projektů řešících obdobnou problematiku, tak i k jejich konfrontaci s potenciálními uživateli, tvůrci politik a experty.

Projekty, jejich zaměření a zajímavé výstupy

V rámci CIP EQUAL je podpořeno celkem 73 projektů, z čehož 54 projektů je dlouhodobých, realizovaných od roku 2005 (tyto projekty úspěšně prošly tzv. **Akcí 1** - upevnování rozvojových partnerství, příprava podrobného pracovního plánu a harmonogramu činnosti a vytvoření mezinárodního partnerství; a poté postoupily do tzv. **Akce 2** - vývoj a testování nových produktů, tak i do paralelně s Akcí 2 běžící **Akce 3** - šíření a prosazování vyvinutých produktů do praxe neboli mainstreaming). Dalších 19 projektů bylo vybráno v dodatečných výzvách, vyhlášených v průběhu roku 2007. Tyto projekty jsou zaměřeny pouze na Akci 3 - mainstreaming inovativních nástrojů. Některé projekty již byly ukončeny, většina pak končí svou činnost v létě tohoto roku. V relevanci k prioritám programu se projekty CIP EQUAL zaměřují zejména na následující oblasti:

- zvýšení míry zapojení osob ze znevýhodněných skupin do fungování trhu práce,
- zlepšení soužití majoritní společnosti a minorit,
- rozvoj podnikatelských aktivit osob ze znevýhodněných skupin,
- zvýšení kapacity třetího sektoru,
- rozvoj jednotlivých prvků systému celoživotního učení zaměřených na znevýhodněné skupiny,
- zdokonalení aplikace moderních technologií při řešení strukturálních změn,
- rozvoj jednotlivých prvků systému umožňujícího bezproblémovou harmonizaci rodinného a pracovního života,
- posílení principu rovnosti žen a mužů na trhu práce,
- usnadnění přístupu zvláště těm žadatelům o azyl, o jejichž žádosti nebude rozhodnuto do 1 roku, na trh práce v ČR.

Projekty hledají, zkoumají a testují inovativní přístupy a metody, které vedou k odstraňování bariér existujících na trhu práce. Jedná se např. o inovace v oblasti zvyšování kvalifikace či rekvalifikace osob postižených restrukturalizací; podpora osob, které chtějí zahájit vlastní podnikání; snižování rozdílů v uplatnitelnosti žen a mužů na trhu práce; odstraňování bariér, zejména pro zdravotně postižené osoby. Projekty vytvořily celou řadu zajímavých výstupů počínajících různými metodikami, jakým způsobem začlenit cílové skupiny na trh práce, přes kurzy zvyšující dovednosti a sebevědomí klientů až po informování široké veřejnosti o daných problematikách. Výstupy je možné rozdělit na ty, jejichž cílem je systémová změna, tedy změna ve strategiích a politikách, a na ty, které řeší překonání některého dílčího problému osob znevýhodněných a diskriminovaných na trhu práce.

Pro ilustraci následují některé příklady úspěšných produktů projektů CIP EQUAL; podrobnější informace o zajímavých výstupech pak přineseme v některém z dalších čísel:

Sociální inkubátor - podpora na cestě k sociálnímu podniku a sociální observatoř - mapování regionálních bariér v cestovním ruchu jsou dva produkty na podporu sociálního podnikání v oblasti cestovního ruchu. Propojením sociálního podnikání a sektoru cestovního ruchu se vytváří na jedné straně možnost pracovního uplatnění pro osoby znevýhodněné na trhu práce (také pro osoby ze zdravotním postižením), na straně druhé se zlepšují podmínky pro jejich cestování. Z těchto důvodů vytvořené nástroje podporují vznik a rozvoj sociálních podniků, které mohou nabídnout služby pro sociální cestovní ruch. Produkty také ukazují cestu lidem, kteří hledají práci, jak se v tomto sociálním podnikání mohou uplatnit, či rozvíjí dovednosti zaměstnanců infrastruktury cestovního ruchu v komunikaci s osobami se zdravotním postižením.

Produkt zaměřený na cílovou skupinu vězňů před a po propuštění je nazván **Reintegrací program pro osoby před a po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody (VTOS)**. V jeho rámci mohou klienti v první fázi (tedy ve VTOS) využít speciální kurzy zaměřené zejména na zvyšování právního vědomí či komunikačních dovedností a dovedností zvyšujících jejich šance na získání zaměstnání a udržení se na trhu práce (zejména motivační část programu a rekvalifikační kurzy). Práce s klienty je zaměřena zejména na zvyšování motivace a aktivity klientů. Na kurzy navazuje nabídka spolupráce s mentory, kteří se s klientem spojují ještě před propuštěním z VTOS, kdy zjišťují situaci klienta, největší rizika a problémy. Spolupráce s mentory dále pokračuje po propuštění z VTOS a zaměřuje se zejména na pomoc a podporu klientům při řešení problémů s hledáním a udržením zaměstnání, s bydlením a splácením dluhů.

Dalším velice přínosným výstupem je metodický materiál **Podporované zaměstnávání pro lidi se zrakovým postižením**, který je pracovním nástrojem pro pracovní konzultanty a asistenty ve Sjednocené

organizaci nevidomých a slabozrakých ČR a v touto organizaci zřízených společnostech, tzv. TyfloCentrech. Principy metodiky, která byla původně vyvinuta především za účelem integrace osob s mentálním postižením, mohou být použity i pro jiné cílové skupiny (např. právě pro osoby ze zrakovým postižením).

Cílem **Příručky pro výchovné poradce a poradkyně k genderové problematice** je upozornit na genderové stereotypy při výběru povolání a nastínit výhody a pozitiva, které myšlení bez genderových stereotypů může přinést. Příručka kombinuje výklad založený na teoretických a výzkumných poznatcích s konkrétními ukázkami (zejména motivačního charakteru) z poradenské praxe.

Mainstreaming - prosazování do praxe

Právě v souvislosti s celkovým zaměřením projektů CIP EQUAL a programu jako takového na vývoj nových nástrojů přichází ke slovu již zmiňovaný princip mainstreamingu, tedy prosazování vyvinutých produktů do praxe trhu práce a do relevantních politik a strategických dokumentů. Neboť pouze v případě, že vyvinuté a osvědčené nástroje budou dále využívány a aplikovány, bude možné investice do jejich vývoje, tedy i investice do implementace programu EQUAL považovat za efektivní a oprávněné. Vedle aktivit v rámci jednotlivých projektů, které se na základě svých mainstreamingových strategií snaží prosazovat své výstupy, se řídicí orgán CIP EQUAL (ŘO CIP EQUAL - MPSV, odb. řízení pomoci z ESF) přímo aktivně zapojuje a podporuje tzv. vertikální mainstreaming a zprostředkovává kontakty při prosazování produktů do národních, regionálních a místních politik.

ŘO CIP EQUAL již zorganizoval řadu jednání s relevantními útvary MPSV, které jsou klíčové pro uplatnění produktů CIP EQUAL. Dále podporuje činnosti NTS z prostředků technické asistence programu a řídí jejich koordinační skupinu. Zavedl také oficiální metodiku validace inovativních produktů, která umožňuje získat důkazy o jejich kvalitě, přidané hodnotě a udržitelnosti. Každý rok implementace CIP EQUAL také organizuje výroční konference, poslední se uskutečnila v dubnu letošního roku. Jejím cílem bylo poskytnout dostatečný prostor k prezentaci výstupů projektů v rámci workshopů či rozsáhlých výstavek a představit perspektivy využití produktů a přenosu principů programu EQUAL do programů spolufinancovaných z ESF v období 2007–2013.

Aby byly produkty co nejvíce přístupné odborné veřejnosti, byl vydán Sborník z výroční konference 2007, vyjde i Sborník ze závěrečné konference a kompendium všech výstupů projektů CIP EQUAL. Protože tyto výstupy byly financovány z veřejných zdrojů, jsou volně šiřitelné a může je pro svou práci využít jakákoliv instituce, organizace či mohou být využity i v rámci nových projektů. Připravována je proto rovněž internetová databáze produktů CIP EQUAL.

Přenos produktů a principů Iniciativy Společenství EQUAL do programů 2007–2013

V novém programovém období 2007–2013 již CIP EQUAL jakožto samostatná forma pomoci není realizován. Ve skutečnosti však obdobné aktivity jako projekty CIP EQUAL nekončí. Programy období 2007–2013 umožňují podpořit aplikaci jednotlivých inovací vyvinutých v rámci CIP EQUAL i vývoj nových inovací a rovněž uplatnit principy partnerství a mezinárodní spolupráce. EK a členské státy se totiž na základě zkušeností a výsledků národních i evropských evaluačních studií o CIP EQUAL shodly na tom, že jsou potřebné. Obě roviny přenosu zkušeností CIP EQUAL tak představují možnost skutečně efektivně řešit problémy znevýhodněných osob, protože tradiční způsoby podpory v této oblasti nejsou vždy dostatečně účinné.

S cílem podpořit realizaci projektů založených na principech partnerství, inovativnost a mezinárodní spolupráce se ŘO CIP EQUAL rozhodl využít nabytých zkušeností a připravil realizaci evaluačních studií, které zhodnotí přidanou hodnotu, dobrou praxi a poskytnou praktická doporučení v oblasti implementace principů. Jedná se o evaluační studie na téma:

- mezinárodní spolupráce,
- partnerství,
- gender mainstreamingu,
- hodnocení inovativnosti a mainstreamingu v rámci průběžné evaluace CIP EQUAL.

Následně bude zpracována studie, jejímž účelem bude vytvoření praktické příručky pro implementaci hlavních principů v jednotlivých projektech.

V současné době tedy vrcholí přenos vyvinutých sociálních inovací v rámci CIP EQUAL a jejich zavádění do praxe, aby nejlepší zkušenosti nebyly ztraceny, ale naopak zefektivnily stávající řešení či zavedly zcela nové efektivní přístupy práce s ohroženými skupinami na trhu práce. Zároveň ŘO CIP EQUAL ve spolupráci s projekty, resp. NTS promýšlejí a formulují konkrétní možnosti další aplikace osvědčených inovací v rámci nových ESF programů a perspektivy pokračování činnosti NTS i zavedených sítí mezinárodních či jejich přetváření v sítě nové.

Autorka je vedoucí odd. řízení a implementace Iniciativy Společenství EQUAL MPSV ČR.

Mezinárodní workshop na téma práce ve vyšším věku „**Working at old age - Emerging theories and empirical perspectives on ageing and work**“ bude 29.–30. září pořádat CEDEFOP v Thessaloniki v Řecku. V duchu hesla „aktivní stáří znamená pokračovat v učení a v práci“ se zaměří na možnosti a způsoby výuky a učení pro starší pracovníky a na to, jak je motivovat a udržet co nejdéle na trhu práce. Výstupem by mělo být doporučení, jak v tomto směru působit.
Blíže viz www.cedefop.europa.eu.

Úvahy nad současnou reformou podpory rodin¹

Igor Tomeš

Podpora rodiny jako základní stavební jednotky společnosti je v moderní společnosti středem pozornosti, protože její postavení bylo v postmoderní době oslabeno. Panuje obecná shoda na potřebě této podpory i na oblastech, v nichž je nejvíce potřebná (pomoc finanční, při výchově dětí, dostupnost vzdělání a zdravotní péče). Odlišnosti se projevují v míře důrazu na jednotlivé oblasti podpory a ve využívání konkrétních nástrojů, jimiž je uskutečňována. Jako neúčinnější se jeví kombinace nástrojů a v případě podpory fungujících rodin, nad níž se autor ve svém příspěvku zejména zamýšlí, optimální využívání odpovídajících nástrojů a zaměření všech opatření ve prospěch rodin s nízkými příjmy, aby vynakládané finanční prostředky byly využity co nejefektivněji a přinesly užitek těm nejpotřebnějším.

I. Úvodem

Není sporu o tom, že procesy urbanizace a industrializace vedly k rozpadu tradičních „velkých rodin“, které se uměly postarat o všechny své členy v podmínkách částečně naturálního zemědělského zázemí. Městské nukleární rodiny ztratily kontakt s venkovem i tuto podporu. Již po první světové válce na tento proces upozornila švédská studie, jejímž spoluautorem byl K. G. Myrdal (1934)². Od té doby se ustálila představa, že stát má převzít úlohu „velkých rodin“, že státní rodinná politika³ má podporovat rodiny a pomáhat jim ve výchově dětí a že se tak má dít formou finanční podpory (rodinné přídavky) a dostupnosti vzdělání a zdravotní péče.

Od té doby se formy veřejnoprávní pomoci rodinám měnily, ale jádro této představy přetrvalo do současnosti. Nástroje veřejnoprávní rodinné politiky byly nesčetněkrát reformovány. MPSV na svých internetových stránkách zdůvodňuje potřebu státní rodinné politiky a její reformy slovy, že „současná civilizace, resp. postmoderní doba vede k oslabení postavení rodiny. To je sice realita, ovšem rodina stále zůstává základním článkem společnosti a je nutné ji podpořit. Základ její podpory však nemůže být v pouhé distribuci sociálních dávek.“ S tímto postojem nelze než souhlasit. Souhlasit lze i s tím, že moderní státní rodinná politika musí být flexibilní a „co nejlépe skloubit profesní dráhu s rodičovstvím“, čehož se dosahuje především rozšířením „nabídky pro-rodinných služeb, které dnes u nás téměř neexistují“.

K hlavním nástrojům státní rodinné politiky patřily sociální dávky ať již ze sociálního pojištění nebo z nepříspěvkových soustav. Prvním postkomunistickým reformním krokem ve státní rodinné politice bylo přijetí zákona o státní sociální podpoře č. 117/1995 Sb. Je sympatické, že po 12 letech vláda zahájila proces zásadnějších reform této soustavy. Všechny systémy nástrojů sociální politiky (sociální pojištění, sociální zabezpečení, sociální péče) v minulosti byly a mají i nadále být pravidelně podrobovány revizí, přibližně jednou za dekádu, aby zůstaly funkční a efektivně řešily měnící se ekonomické a sociální podmínky života, nástroje státní rodinné politiky nevyjímaje. Proto lze tento krok vlády uvítat.

I když první krok vlády, který zahájil reformu rodinné politiky, byl motivován především úsporami veřejných financí, není jen opatřeními ekonomickým, ale řeší i některé otázky sociální tím, že peněžitě dávky státní sociální podpory více cílí na nízkopříjmové rodiny a odstraňuje zbytečné dávky, které jsou nešetné k daňovým poplatníkům a nízkopříjmovým rodinám příliš nepomáhají. Tím dávají více smyslu organizované solidaritě ve prospěch nízkopříjmových a sociálně vyloučených rodin.

První opatření vlády naznačují, že vláda ČR si je plně vědoma, jakými směry se v Evropě ubírá rodinná politika. Většina evropských vlád vychází z toho, že v rodinné politice je třeba více akcentovat (i) podporu rodinám posílením motivací k rozvoji rodinného prostředí příznivého pro rozvoj dítěte a k odstranění sociálních pastí, (ii) sanaci problémových rodin, protože dítě má právo na výchovu biologickými rodiči, (iii) posílení procesů vedoucích k tvorbě náhradních rodin jako nástroje deinstitucionalizace veřejné péče o děti a (iv) sladování rodinného a profesního života a zaměstnanosti matek.

Podle slov ministra Nečase je současný počin vlády teprve první etapou reformního úsilí ve státní rodinné politice, a proto přirozeně neřeší všechny otázky. Některá opatření se zdají být vytržena z širších souvislostí a nedostatečně vzájemně systémově koordinovaná. Proto vyvolávají pochybnosti. Další reformy jsou však avizované, a proto je dostatečný prostor k nápravě. Diskuse o neřešených nebo nedostatečně řešených otázkách má proto smysl.

Nejdříve je však třeba se shodnout na několika zásadních tezí o povaze státní rodinné politiky.

II. K čemu se evropské státy zavázaly?

Není pochyb o tom, že státní rodinná politika není věcí filantropie, ale uváženu a cílenou státní intervencí do soukromoprávní oblasti – do nezadatelných práv občanů. Proto tato intervence musí být přesně právně vymezená, definovaná a cílená. V demokratické Evropě má svá

pravidla, která jsou kodifikována v úmluvách a paktech či chartách.

Podle všech mezinárodních závazků, které ČR ratifikovala⁴, má každý právo na svobodu při uzavření manželství a při založení rodiny a právo na výchovu svých dětí. Pakt OSN o občanských a politických právech z roku 1966 vychází v čl. 23 z toho, že rodina je přirozenou a základní jednotkou společnosti, a uznává právo mužů a žen uzavřít v přiměřeném věku sňatek a založit rodinu. Podle paktu OSN o ekonomických, sociálních a kulturních právech (1966) rodina odpovídá za péči a výchovu nezletilých dětí (čl. 10). Státy se zavazují plně respektovat tato nezadatelná lidská práva založit rodinu a vychovávat své nezletilé děti. Navíc respektují, že rodina „má právo na ochranu společnosti a státu“⁵, a zavazují se poskytnout rodinám nejširší možnou „ochranu a pomoc“⁶. Tím je definována **první role** (prostor) pro státní rodinnou politiku – sociální ochrana a ekonomická a právní podpora fungujícím rodinám.

Výchova nezletilých dětí však není jen právem biologických rodičů, ale i jejich povinností. Porušením této povinnosti ohrožují jiné lidské právo, a to právo dítěte na zdravý rozvoj⁷. Podle Evropské sociální charty (1961) mají děti a mladé osoby právo na zvláštní ochranu před fyzickými a morálními riziky, kterým jsou vystaveny (část I, bod 7). Státy se zavazují zajistit zvláštní ochranu před fyzickým a mravním ohrožením, jemuž jsou děti a mládež vystaveny (část II, čl. 7, bod 10).

Dvě lidská práva se tedy mohou dostat do rozporu. Protože však v demokratické společnosti platí, že právo jednoho končí tam, kde začíná právo druhého, vzniká prostor pro veřejnoprávní intervenci.

Zprvu se deklarovalo, že „dítě pro svou tělesnou a duševní nezralost potřebuje zvláštní záruky, péči a odpovídající právní ochranu před narozením i po něm“⁸ a formou ochrany bylo především odnětí dítěte problémové rodině. Po přijetí Úmluvy OSN o právech dítěte v roce 1989 se však v Evropě začal klást důraz na sanaci problémových rodin, protože se vychází z přesvědčení, že „rodina, jako základní jednotka společnosti a přirozené prostředí pro růst a blaho všech svých členů a zejména dětí, musí mít nárok na potřebnou ochranu a takovou pomoc, aby mohla beze zbytku plnit svou úlohu ve společnosti“⁹, a z uznání

skutečnosti, že „v zájmu plného a harmonického rozvoje osobnosti musí dítě vyrůstat v rodinném prostředí, v atmosféře štěstí, lásky a porozumění“¹².

Tím vznikl prostor pro **druhou roli státu – intervenci ve prospěch dítěte**. Je definován v článku 3 zmíněné úmluvy, který stanoví, že „státy ... se zavazují zajistit dítěti takovou ochranu a péči, jaká je nezbytná pro jeho blaho, přičemž berou ohled na práva a povinnosti jeho rodičů, ... právně za něho odpovědných, a činí pro to všechna potřebná zákonodárná a správní opatření“. Podle článku 5 se „Státy ... zavazují respektovat odpovědnost, práva a povinnosti rodičů nebo, v odpovídajících případech a v souladu s místním obyčejem, členů širší rodiny nebo obce, zákonných zástupců nebo jiných osob právně odpovědných za dítě, které směřují k zabezpečení jeho orientace a usměrňování při výkonu práv ... v souladu s jeho rozvíjejícími se schopnostmi.“

Konečně podle článku 7 má dítě právo na péči rodičů. Dnes se obecně uznává, že pro dítě je nejlepší péče poskytovaná jeho biologickými rodiči. Proto se dnes zdůrazňuje sanace problémových rodin jako krok, který musí předcházet odnětí dítěte rodině.

Třetí prostor intervence státu je historicky nejstarší¹³ a máme o něm doklady již z konce 19. století, kdy soudům byla svěřena agenda ochrany nemanželských a opuštěných dětí¹⁴, tedy už nejen sirotků. Stát podle článku 20 již zmíněné úmluvy o právech dítěte poskytuje zvláštní ochranu dítěti „dočasně nebo trvale zbavenému svého rodinného prostředí nebo dítěti, které ve svém vlastním zájmu nemůže být ponecháno v tomto prostředí“. Státy se zavazují, že zabezpečí takovému dítěti náhradní péči. Tato péče může mezi jiným zahrnovat předání do výchovy, osvojení a v nutných případech umístění do vhodného zařízení péče o děti. Při volbě řešení má stát brát potřebný ohled na žádoucí kontinuitu ve výchově dítěte a na jeho etnický, náboženský, kulturní a jazykový původ. Tím jsou zvýrazněny i povaha a obsah tohoto třetího prostoru veřejnoprávní intervence.

Můžeme tedy shrnout, že intervence státu ve vztahu k rodinám jako soukromoprávním institucím má přesně vymezený prostor a vybočení z tohoto prostoru je nežádoucím zásahem do nezadatelných lidských práv, zaručených mezinárodně i naší Listinou základních práv a svobod¹⁵. Na jedné straně chrání a podporuje rodiny, na druhé straně chrání zájmy dětí. V Evropě se historicky vyvinuly tři oblasti, ve kterých stát zpravidla intervenuje ve prospěch dětí:

- 1) podpora a pomoc **fungujícím rodinám**,
- 2) sanace **problémových rodin**, když ohrožují zájmy a rozvoj dítěte,
- 3) ochrana dětí a péče o ně v případech, kdy se rodina **rozpadne nebo zanikne**.

Je sympatické, že programovaná reforma rodinné politiky se chce dotknout všech tří oblastí státní odpovědnosti. Je obecně známo, že všechny tři oblasti spolu úzce souvisejí, a proto izolovaná dílčí řešení v jedné oblasti mohou vyvolat nežádoucí následky v jiných oblastech systému rodinné politiky. Některé kroky předchozích vlád nás o tom mohly přesvědčit.

V tomto stručném článku se nemůžeme zabývat druhou a třetí oblastí, neboť představitelů je jiný typ problematiky, než je státní podpora existujících rodin. Protože se nelze v krátké úvaze zabývat celou šíří státní rodinné politiky, zamysleme se nad provedenou reformou ve vazbě na první oblast rodinné politiky.

Základní filozofii současných sociálních reforem vlády hledíme v tom, že nástroje rodinné politiky musí (1) respektovat základní ekonomickou a sociální ekvivalenci mezi skupinou příjemců a poskytovatelů, (2) posílit motivaci k práci a (3) posílit princip rovných příležitostí a odstranit pozitivní diskriminaci, která ve svých konečných důsledcích vyvolává nežádoucí tendence.

Současné vládní reformy se pokoušejí obnovit ztracenou ekonomickou a sociální rovnováhu ve společnosti a odstranit sociální past. Avšak nečiní tak stejnou měrou ve všech oblastech rodinné politiky. Hlavní důraz reformem je proto kladen na úspory veřejných financí. Ekonomická udržitelnost by však neměla výrazně omezit udržitelnost sociální.

III. Ekonomická, právní a sociální ochrana, podpora a pomoc fungujícím rodinám

Ekonomická, právní a sociální ochrana, podpora a pomoc fungujícím rodinám byla, jak už bylo zmíněno, zatím reformami dotčena nejvíce. Její obsah musí respektovat Evropskou sociální chartu, která v čl. 16 státy zavazuje „... zajistit nezbytné podmínky pro plný rozvoj rodiny“ a „... podporovat ekonomickou, právní a sociální ochranu rodinného života takovými prostředky, jako jsou rodinné dávky, daňová opatření, poskytování bydlení pro rodiny, dávky novomanželům, a jinými vhodnými prostředky“. Posuďme, do jaké míry se tak stalo.

Stát ve své rodinné politice v rámci této první oblasti, která je zaměřena na podporu standardních fungujících rodin, zpravidla nabízí rodině pět hlavních typů podpory:

- A) pomoc rodiče,
- B) ekonomickou podporu rodiny formou dětského přídatku a sociálního příplatku,
- C) ekonomickou podporu rodiny formou rodičovského příspěvku,
- D) podporu při náhlých událostech (porodné, pohřebné),
- E) ekonomickou dostupnost služeb, zejména zdravotních a školských.

III. A)

Mateřství začalo být vnímáno jako sociální událost¹⁶ teprve ve 20. století. Předtím byly dávky nemocenského pojištění poskytovány jen tehdy, pokud těhotná žena nebo matka byla nemocná. Dávky v mateřství jako samostatné, od nemocenského oddělené dávky, zavedla jako první Itálie v roce 1910 a v roce 1923 ji následovalo Španělsko²⁰. Předcházelo tomu uznání potřeby chránit zaměstnané ženy v době těhotenství²¹. Po druhé světové válce se samostat-

né dávky v mateřství staly pravidelnou součástí sociálního pojištění²².

Dávky v mateřství jsou cílené na zdraví ženy a jsou ve většině evropských zemí poskytovány v rámci nemocenského pojištění, ze kterého vzešly oddělením od nemocenského.

Positivní na vládní reformě dávek nemocenského pojištění v těhotenství a mateřství je, že se odstranila sporná pozitivní diskriminace tzv. osamělé ženy spočívající v poskytování prodloužené mateřské dovolené. Protože nárok nebyl transparentně definován a důsledně kontrolován, byl masově zneužíván. Sociální situaci skutečně osamělých žen-matek lze cíleněji a uspokojivěji řešit dávkami státní sociální podpory a hmotné nouze.

Lze však úspěšně namítat, že tento restriktivní krok není doprovázen rozvojem sociálních služeb pro ženy, aby ty, které prokáží, že jsou skutečně osamělé a podporu potřebují, mohly být zaměstnány. V tomto směru máme příklady sociálních služeb pro osamělé matky v Evropě i u nás již z poloviny 20. století – denní a týdenní jesle, domy pro matky s dětmi atd. Tyto služby však nejsou koordinovány a postupně upadaly. Zákon o sociálních službách se soustřeďuje na potřeby zdravotně postižených a znevýhodněných osob a koordinace kompetencí a činností MPSV s ministerstvy zdravotnictví a školství ve prospěch matek a novorozeňat obecně, a osamělých žen zvláště, je velmi nesystematická. Chybí koordináční činnost buď jednoho z odpovědných ministerstev, nebo příslušné rady vlády. Toto České republice vytýkají mimo jiné i mezinárodní kontrolní orgány.

III. B)

Ekonomická podpora rodin s dětmi je v Evropské unii důležitým tématem, protože rodiny s více dětmi patří mezi kategorie velmi ohrožené sociálním vyloučením. Platí to i pro Českou republiku, jak konstatuje analýza Českého statistického úřadu. Česká republika sice patří v Evropské unii k zemím s nízkou mírou tzv. příjmové chudoby, přesto však tento problém existuje a je zvlášť citlivý právě u domácností s dětmi. Pod hranicí příjmové chudoby se podle statistik²⁴ v ČR nachází přibližně 44 procent nezaměstnaných, necelých sedm procent důchodců, ale i více než 29 procent rodin se třemi a více dětmi. Podle analytika ČSÚ Václava Kupky představuje hranice příjmové chudoby v ČR čistý průměrný roční příjem na člena domácnosti 85 714 korun, tedy asi 7143 korun měsíčně. Z celkového počtu obyvatel ČR bylo v roce 2005 téměř deset procent lidí pod hranicí příjmové chudoby, tedy asi milion Čechů, což bylo o 54 000 lidí méně než o rok dříve. Je to také méně než v EU, kde průměr za všechny členské státy činil 16 procent lidí pod hranicí chudoby²⁵. Chudoba rodin se nejčastěji řeší rodinnými dávkami (pozitivní dávky) a daňovými úlevami (negativní dávky).

Ekonomická podpora rodiny formou dětského přídatku a sociálního příplatku je institucí, která vznikla po první světové válce. Vyvinula se ve třech variantách:

- 1) **model „mzdového příplatku“** vznikl jako první. Začátkem 20. let 20. století se v Belgii zaměstnavatelé dohodli, že vytlačí z mezd sociální aspekty tím, že zavedou rodinné přídatky a o náklady na ně se podělí formou sociálního pojištění. Tak vzniklo rodinné pojištění omezené jen na zaměstnance. Tento model zavedli fašisté na Slovensku v roce 1941 a nacisté v protektorátu v roce 1944. Po válce byl v ČR uplatněn v roce 1945 zákonem o přídávkách na děti²⁷. Platil po celou dobu komunismu, kdy nárok na přídavek měli jen zaměstnanci po odpracování 20 směn. Tuto funkci dodnes plní rodinné přídatky v některých evropských a asijských státech.
- 2) **model „propopulační dávky“** zavedla poprvé francouzská vláda začátkem 30. let 20. století, když se snažila řešit pokles natality zavedením ekonomické stimulace porodnosti. V polovině třicátých let následovalo Švédsko²⁸. Vznikly systémy univerzálních rodinných dávek. Model „propopulační dávky“ se neosvědčil. Výzkumy v padesátých a šedesátých letech minulého století prokázaly, že počet dětí v rodině je determinován především životní úrovní rodin, kterou malé propopulační dávky výrazně neovlivní. U nás propopulační model vyzkoušel Gustav Husák v roce 1970 a následný „baby boom“ měl velmi krátkou životnost. Jeho následky však pocítujeme nepříznivě i dnes. Z tohoto modelu se však zrodila v poslední třetině 20. století myšlenka „negativní rodinné dávky“ formou univerzální (paušální) daňové úlevy pro rodiny se závislými dětmi.
- 3) **model „univerzálního příplatku“** na všechny děti navrhl Beveridge ve své zprávě (1942) a jako první tento model uplatnila Velká Británie. Tento model se ukázal málo účinný, protože poskytované dávky byly příliš malé a pro nízkopříjmové rodiny nedostatečné a pro ostatní rodiny neznamenaly výraznou podporu.
- 4) **model „sociálního příplatku“** pro nízkopříjmové rodiny vznikl v 60. letech 20. století v Irsku, v době vysoké nezaměstnanosti. Vláda tehdy přeměnila univerzální přídatky na děti²⁹ na sociální příplatek nízkopříjmovým rodinám ke mzdě, aby se vyplatilo pracovat i za nízké mzdy. Tak vznikl solidaritní redistributivní model. Tento model byl v ČR zaveden v roce 1995 zákonem o státní sociální podpoře. Model „sociálního příplatku“ je smysluplný jen tehdy, udrželi-li se rovnováha mezi příjemci a plátcí (zpravidla daňoví poplatníci), tedy když počet oprávněných rodin nepřevyšuje příjmový medián ve společnosti. Zpřísnění podmínek nároku na dětské přídatky je rozumné, jestliže odstraňuje asymetrii mezi těmi, kdo berou, a těmi, kdo platí na tyto přídatky. Snížení počtu rodin s nárokem na přídavek na dítě a na sociální příplatek lze proto považovat za legitimní systémové opatření ke zvýšení účinnosti modelu sociálního příplatku. Myšlenku cílení přídávky na dítě by mohla podpořit i praxe některých států EU, kde se dětské přídatky poskytují jen do 18 let věku

a poté se studujícím nabízejí sociální stipendia, která už nejsou příjemnou rodinou, ale studenta. Mohou být alternativně nebo doplněna o možnost požádat o bezúročnou „sociální studijní půjčku“ („hypotéka“ na studia podobně jako hypotéka na bydlení), podmíněnou dobrým prospěchem a splatnou měsíčními splátkami po dobu až 10 let po skončení studií. Tím by se vytvořil nový model cílené sociální podpory, motivující zvýšení vzdělanosti národa.

Při hledání komplexního řešení bychom si měli být vědomi, že podle Českého statistického úřadu (2003) byly průměrné roční výdaje domácnosti na jedno dítě něco přes 76 tisíc Kč ročně. Od roku 2003 se životní náklady zvýšily, a tak by dnes mohlo jít už o devadesát tisíc Kč i více. To je i pro rodinu, kde rodiče s dvěma průměrnými platy vydělávají dohromady cca půl milionu Kč ročně, vysoká zátěž.

Evropské státy používají k podpoře rodin tři sady nástrojů: (1) pozitivní přídatky na děti, někdy kombinované s (2) daňovými úlevami, tedy „negativními“ rodinnými přídatky a (3) poskytováním poukázek nebo služeb místo peněžních dávek především tam, kde poskytování peněz neplní funkci cílené v prospěch dětí.

Pozitivní přídatky na děti mají doplnit příjem rodin. Daňové úlevy podporují především střední třídu a motivují ji k vyšším výdělkům; u nízkých příjmových skupin jsou „úspory“ na daních příliš malé a zcela nedostatečné ke krytí potřeb spojených s výchovou a vzděláním dětí. Proto se v Evropě kombinují obě metody. Negativní daň lze uplatnit i pro nízkopříjmové rodiny za podmínky, že odpočty budou prováděny měsíčně, a pokud by daňová úleva nedosahovala určité nominální výše, stát by rodině rozdíl doplácet.

„Negativní“ rodinné přídatky lze poskytovat jako (1) paušální odpočet od daňového základu nebo (2) cíleně jako odpočet prokazatelných nákladů na vzdělání a zdravotní péči, vynaložených ku prospěchu dítěte, s možným stropem celkových úlev stanovených buď pevnou částkou, nebo procentem z příjmů. V poslední daňové reformě se v ČR uplatnil přístup první. Je otázkou, zda by nebylo smysluplnější změnit systém daňových úlev a cílit je na podporu vzdělání a zdraví dítěte. Tento přístup byl motivoval rodiny k větší podpoře vzdělání dětí.

V soudobé Evropě se do popředí dostávají i témata související s péčí o invalidní děti a staré a invalidní rodiče. Praxe ukazuje, že prodloužená ochrana (do 7 let dítěte) v systému státních sociálních podpor je pro podporu rodinné péče o invalidní děti nedostatečná. Roste tak tlak na jejich umístění mimo rodinu.

V této souvislosti snad stojí za zmínku i skutečnost, že v rodinách rostou i jiné náklady – ty spojené s péčí o invalidní rodiče. Se stárnutím obyvatelstva roste počet starých rodičů a prarodičů, kteří potřebují pomoc jiné osoby; odhaduje se, že v Evropě se jejich počet v nejbližších dvaceti letech asi zdvojnásobí³⁰. Praxe ukazuje, že pro stát je lacinější podporovat péči rodin o invalidní příbuzné, než stavět a provozovat

domovy a jiné vhodné instituce. Tento problém plně neřeší ani zákon o sociálních službách, protože dostatečně nerozlišuje finanční podporu domácí péče od nákupu sociálních služeb z příspěvku na péči. I to je evidentně téma pro další etapu reformy rodinné politiky.

III. C)

Ekonomická podpora rodiny formou rodičovského příspěvku má své kořeny v Československu a Maďarsku z konce šedesátých let 20. století. Myšlenka poskytnout ženám „mateřský důchod“ (jak se tehdy dávalo v odborných kruzích říkalo) v době, kdy chtějí pečovat o dítě, místo dřívějšího odchodu do důchodu byla vyslovena na mezinárodní konferenci v Praze³¹. Maďarská delegace využila tohoto podnětu a zavedla jako první v Evropě mateřský příspěvek (1968). V tehdejší ČSFR byl zaveden v roce 1970. Základní myšlenkou bylo dát ženám právo volby mezi umístěním dítěte do jeslí a péčí o ně v domácím prostředí do 3 let jeho věku. V roce 1990³⁴ byla dávka změněna na rodičovský příspěvek, a to ze dvou důvodů: (1) zrovnoprávnit rodiče v péči o dítě a (2) vytvořit alternativu k zaměstnání, tedy k dávkám v nezaměstnanosti, protože asi polovinu nezaměstnaných tvořily ženy s malými dětmi a soukromí zaměstnavatelé se báli jejich silné sociální ochrany garantované zákoníkem práce. Proto byla dávka nastavena jako 70 % příjmů zaměstnaných osob do 35 let (sociální mzda). Vláda však na popud ministerstva financí nahradila původně relativně stanovenou dávku pevnou sazbou.

Nesystémovými zásahy do koncepce této dávky došlo k tomu, že přestala plnit svoji funkci v systému nástrojů rodinné politiky. Byla degradována na univerzální příspěvek po zvolenou dobu a jako taková se stala v systému státní rodinné politiky nadbytečnou. Podporu rodin s malými dětmi lze stejně dobře, ne-li účinněji, zajistit jinými dávkami rodinné politiky nebo úlevami na daních. Tuto dávku pravděpodobně čeká v dohledné době další reforma.

Možná, že by bylo smysluplným a vhodným řešením transformovat rodičovský příspěvek na dávku rodinám s invalidním dítětem, pokud by byla poskytována na základě rozhodnutí posudkové komise do 18 let věku dítěte a poté by byla vystřídána invalidním důchodem podle zákona o důchodovém pojištění jako dosud.

Jiným řešením by mohlo být poskytnout tuto dávku všem rodičům malých dětí do jednoho nebo dvou let věku, aby se rodina adaptovala na změny v rodinném rozpočtu, spojené s narozením dítěte³⁵. Tím by se rodičovskému příspěvku dala racionální role v systému rodinné politiky.

III. D)

Podpora rodin při náhlých událostech, jmenovitě při porodu a úmrtí v rodině, má svůj význam, zejména pro nízkopříjmové rodiny. V reformě překvapilo nahrazení univerzálního pohřebného a jeho přeměna na cílenou dávku definovanou tím, kdo zemřel.

Pohřebné³⁶ je jedna z nejstarších dávek. Vznikla již v Římě za císaře Augusta. Byla

jednou z hlavních dávek cechů za středověku. Jejím smyslem bylo pomoci rodině nést náklady spojené s úmrtím jejího člena. Transformaci pohřebního z univerzální dávky na dávku cílenou (výrazné zúžení definice oprávněných osob) lze uvítat jako smysluplný počin, systémově zapadající do modelu rodinných přídávků jako dávek sociálních (viz výše). Avšak dávka by měla být definována jako příspěvek pozůstalým rodinným příslušníkům, kteří sdíleli společnou domácnost se zemřelým, aby se vyrovnali s mimořádnými náklady, vyvolanými pohřbem, nikoliv tím, kdo zemřel. Ten, kdo zemřel, mohl být z movité rodiny. Těmito zvýšenými náklady jsou ohroženy především nízkopříjmové rodiny, proto lze tuto dávku dále omezit jen na nízkopříjmové rodiny, které mají nárok na přídavek na dítě. Alternativou by mohlo být zrušení pohřebního a jeho nahrazení možností odpočtu nákladů na pohřeb od základu pro výpočet daně z příjmů (do určité výše), podobně jako prostředky vynaložené na penzijní připojištění.

Naopak porodné je celkem mladá dávka a v Evropě nepříliš rozšířená. U nás vzniklo porodné v roce 1948 v podmínkách poválečného přidělového hospodářství jako věcná dávka národního pojištění³⁷; poskytovaly se pleny a dětské oblečení. V roce 1953, při měnové reformě, která ukončila přidělové hospodářství, byla tato věcná dávka přeměněna na peněžní ekvivalent. Byla stanovena nominálně a nevalorizovala se, čímž ztratila svůj původní smysl. Není-li pravidelně valorizovaná, aby si zachovala svůj reálný obsah, její význam klesá. Dnešní porodné zdaleka nekryje mimořádné nezbytné náklady rodiny spojené s narozením dítěte. Nabízí se otázka, zda ji nenahradit plošným nárokem na přídavek na dítě v prvním roce jeho věku, podobně jako je tomu u pozůstalostních dávek v důchodovém pojištění³⁸. Je i možnost sloučit porodné s transformovaným rodičovským příspěvkem v prvním roce dítěte.

III. E)

Největší problémy působí nízkopříjmovým rodinám ekonomická dostupnost služeb, zejména bydlení, zdravotnictví a školství. Zatímco bydlení je řešeno v systému sociálních nástrojů příspěvkem na bydlení, reformy ve zdravotnictví a školství nejsou citlivé k nízkopříjmovým rodinám se závislými dětmi. Nedávají jim stejné příležitosti jako ostatním dětem. I v tomto případě platí, co již bylo zmíněno výše, totiž, že koordinace činnosti kompetentních ústředních úřadů i reformem, ve kterých převažují makroekonomické pohledy a podceňují se pohledy makrosociální, je nedostatečná.

MPSV ve svém Akčním plánu na podporu rodin s dětmi pro období 2006–2009³⁹ předpokládá kooperaci s těmito ministerstvy, ale zkušenost z minulých let nás přesvědčila, že taková kooperace, ponechaná na vůli úředníků, je velmi těžkopádná, ne-li neplodná. Kritizoval to i kompetentní orgán OSN⁴⁰ v roce 2003, ale mnoho se od té doby nezměnilo.

IV. Na závěr

Na závěr ještě obecnou poznámku, která se týká všech částí, o kterých byla řeč: reforma veřejných financí odstranila pravidelnou valorizaci dávek státní sociální podpory. Historická zkušenost však učí, že dávky v nominálních hodnotách ztrácí svůj reálný obsah, nejsou-li indexovány podle růstu cen⁴¹. Nedostatečná valorizace učinila např. z rodičovského příspěvku či z porodného a pohřebního směšné dávky, které neplní původně zamýšlené a slíbené úlohy. Je pochopitelné, že valorizace je výzvou pro státní rozpočet, avšak současně efektivním „tlumičem“ sociálního napětí ve společnosti, zvláště když jde o dávky dobře cílené na nízkopříjmové skupiny obyvatelstva. Je to otázka sociální udržitelnosti systému nástrojů sociální politiky v podmínkách volného trhu.

Z uvedeného je patrné, že MPSV a vláda ČR se svou reformou rodinné politiky vydaly pozitivním směrem, a to ke zvýšení efektivity vynakládání prostředků v rámci celospolečenské solidarity s rodinami se závislými dětmi. Reforma, má-li být skutečně komplexní, bude muset zasáhnout i další oblasti státní rodinné politiky, zejména ve vztahu k problémovým rodinám a ochraně ohrožených a opuštěných dětí. Svou Národní zprávou o rodině (2004) a následnými odbornými konferencemi, jakož i svým Akčním plánem na podporu rodin s dětmi pro období 2006–2009 vykročilo MPSV správným směrem. Chvályhodná tedy byla odborná příprava reformních kroků.

Nastal však čas reforem a přeměny plánů v novou skutečnost. Přitom autoři reforem nesmí, aby metamorfóza byla úspěšná, pustit ze zřetele komplexnost a systémovost, tedy makrosociální aspekty. Ty lze cílením na reálné sociální potřeby a skutečné potřebné klienty dobře sladit i s aspekty makroekonomickými.

1 V odborné literatuře je mnoho pojetí rodiny. Známe pojetí dle Durkheima, Wolframa, Müllera, Freienfelsa, Langmaiera a M. Kňourové, J. Odehnala a dalších. Pracovní budeme vycházet z pojetí Ministerstva práce a sociálních věcí, které je nejširší. Rodina je chápána jako celek rozličných konstelací takové formy života, která obsahuje minimálně dvougenerační soužití dětí a rodičů, má trvalý charakter a vykazuje pevné vazby mezigenerační a vnitrogenerační solidarity (*Národní zpráva o rodině*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004.).

2 Karl Gunnar Myrdal byl spoluautorem studie (1934), která navrhovala, aby stát převzal úkoly rozpadající se rodiny. Soudobá švédská státní sociální politika tedy začala jako reakce na rozpad rodiny a pokles porodnosti. Podrobnosti viz Potůček, Martin. *Sociální politika*. Praha: Slon, 1995, s. 15-16.

3 Státní rodinná politika je pojem užší než veřejnoprávní politika a než rodinná politika, která zahrnuje i prorodinnou politiku nestátních subjektů (církve, atd.). Státní rodinná politika zabezpečuje realizaci lidských práv tam, kde diferencovaný přístup jednotlivých veřejnoprávních korporací (krajů, obcí, atp.) je nežádoucí, tedy tam, kde jednotný přístup k řešení srovnatelných státem uznaných problémů všech rodin je rozhodující.

4 První etapa reformem byla provedena zákonem č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů. Od 1. ledna 2008 tak dochází k řadě významných změn. Vláda plánuje tři etapy sociálních reforem (viz www.mpsv.cz).

5 To lze demonstrovat na následujícím příkladu: sociální pojištění dělníků zavedené v ČR v roce 1926 bylo reformováno v letech 1929, 1936 a po fašistické okupaci v letech 1946, 1948. V roce 1956 bylo nahrazeno sociálním zabezpečením podle sovětského vzoru, které bylo opět mnohokrát reformováno, naposledy v roce 1988, těsně před sametovou revolucí roku 1989. Blíže viz Mimra, Stanislav. *Systém nemocenského, invalidního a starobního pojištění dělníků*. Praha: Ústředí nemocenských pojišťoven, 1936 nebo Preis, František. *Hmotné právo československého sociálního pojištění*. Praha: Ústředí nemocenských pojišťoven, 1936.

6 V krátké úvaze se nelze zabývat všemi aspekty rodinné politiky, které EU podporuje. Rodinná politika je věcí jednotlivých států. Orgány EU především podporují ty aspekty, které souvisejí s rovnými příležitostmi, politikou začleňování a bojem proti vyloučenosti, které má právo ovlivňovat.

7 Podle čl. 10 Ústavy (ve znění 2002) jsou vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se zákon.

8 Pakt OSN o občanských a politických právech, 1966, čl. 23.

9 Pakt OSN o ekonomických, sociálních a kulturních právech, 1966, čl. 10.

10 Toto právo bylo deklarováno již v roce 1924 v Ženevské Deklaraci práv dítěte Společnosti národů a znovu v roce 1959 OSN v Deklaraci o právech dítěte, která předcházela Úmluvě o právech dítěte, přijaté OSN v roce 1989.

11 Viz Deklaraci práv dítěte, přijatou Valným shromážděním Organizace Spojených národů 20. listopadu 1959.

12 Preambule Úmluvy o právech dítěte, 1989.

13 Navazuje na přes 2 tisíce let starou péči o sirotky, kterou nejprve poskytovala církev a později stát formou péče v sirotčincích. I instituce adopcje je známá přes 2 tisíce let. Avšak systematická státní péče o opuštěné a znerovnoprávněné děti se skutečně datuje až od konce 19. století (viz Tomeš, Igor. *Sociální politika, teorie a zahraniční zkušenost*. Praha: Socioklub, 2001).

14 Na počátku 20. století František Josef I zřídil fond na podporu chudých rodin, nemanželských a osiřelých dětí, se kterým hospodařily útvary péče o mládež při okresních soudech. Viz Tomeš, Igor. *Sociální správa*. Praha: Portál, 2002, s. 39.

15 Ústavní zákon č. 3/1993 Sb. viz Tomeš, Igor. Člověk, občan a lidská práva. In Janků, Martin a kol. *Základy práva pro posluchače neprávnických fakult*. 2. přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2006.

16 Autor má na mysli dílčí nesystémová populističká opatření, kterými před volbami vlády bojovali o voliče.

17 Volně interpretováno v internetové stránce MPSV.

18 Název článku je „Právo rodiny na sociální, právní a hospodářskou ochranu“.

19 Sociální události jsou ekonomické důsledky životních událostí, které společnost uznala a je ochotná kompenzovat nebo při nich poskytnout podporu (podrobněji viz Tomeš, Igor. *Sociální politika, teorie a zahraniční zkušenost*. Praha: Socioklub, 2001).

20 Mezinárodně bylo těhotenství a mateřství jako samostatná sociální událost uznáno až v roce 1952 Úmluvou mezinárodní konference práce č. 102 o minimálních standardech sociálního zabezpečení, (část VIII, mateřské dávky, články 46 až 52).

21 Hned po svém založení Mezinárodní organizace práce přijala Úmluvu o ochraně mateřství (*Maternity Protection Convention*), č. 3/1919, jež byla revidována v roce 1952 Úmluvou č. 103. ČR ratifikovala úmluvu 3, nikoliv úmluvu 103.

22 Právo těhotné ženy a matky na zvláštní ochranu v průběhu přiměřeného období před a po narození dítěte je upraveno v čl. 10 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, 1966. Také viz Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 102 z roku 1952 o sociálním zabezpečení (minimální standardy).

23 Viz zpráva Výboru OSN pro práva dítěte (CRC/C/15/Add.201, druhé zasedání) vydaná u nás jako příloha 2 k usnesení vlády České republiky ze dne 10. září 2003 č. 898.

- 24 Viz zprávy ČSÚ.
- 25 Viz výsledky šetření ČSÚ uveřejněných v Hospodářských novinách 20. 2. 2008.
- 26 Viz *General problems of social insurance. Studies and Reports Series M, Social Insurance No.1.* Geneva: ILO, 1925.
- 27 Zákon č.154 ze dne 22. prosince 1945, o rodinných přídavcích některých osob pojištěných pro případ nemoci.
- 28 Viz Potůček, Martin. *Sociální politika.* Praha: Slon, 1995, s. 15-16.
- 29 Irská vláda zavedla univerzální přídavky po 2. světové válce podle Beveridgem navrhovaného systému, realizovaného ve Velké Británii.
- 30 Tímto problémem se zabývala odborná konference svolaná lucemburskou vládou v době jejího předsednictví (září 2005). Upozorňuje na to studie, kterou vypracovali Kerschen, N. (coordinator), Hajdu, J. - Igl, G. - Joël. M.-E. - Knipscheer, K. and Tomeš, I. „*Long-term care for older people*“.
- 31 Viz Sborník mezinárodní konference k dalšímu vývoji sociálního zabezpečení, pořádané Karlovou univerzitou (právníckou fakultou) a sponzorované Státním úřadem sociálního zabezpečení Praha, nákladem SÚSZ, 1966.
- 32 Myšlenka vytvořit alternativu k jeslím vyšla ze semináře o rodinné politice, který organizovala Socialistická akademie (viz sborník Matějček – Dunovský - Tomeš, 1963).
- 33 Později nesystémově prodloužena na 4 roky, ač odborníci poukazovali na to, že dítě by se ve 4 letech mělo naučit komunikovat se svými vrstevníky.
- 34 Zákon č. 382/1990 Sb., o rodičovském příspěvku.
- 35 Byla by to obdoba univerzálních pozůstalostních důchodů, které se ze stejného důvodu vyplácejí po dobu jednoho roku všem pozůstalým.
- 36 Není pravda, že pohřebné není rozšířená dávka, jak tvrdí MPSV. Je ale schováno v různých systémech pod různými názvy a má různé tvary.
- 37 Srov. Zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění.
- 38 Důchody se vyplácejí plošně v prvním roce po smrti „živitele“, od jehož nároku se důchod odvíjí.
- 39 Viz www.mpsv.cz, část rodina.
- 40 Zpráva Výboru OSN pro práva dítěte (CRC/C/15/Add. 201, druhé zasedání), vydaná u nás jako příloha 2 k usnesení vlády České republiky ze dne 10. září 2003, č. 898.
- 41 Viz Tomeš, Igor. K úloze dávek jako nástroje sociální politiky. In Mareš, Petr a kol. *Dávky sociálního*

státu. Brno: Masarykova Universita, Fakulta sociálních studií, 2001.

Literatura:

- Atkinson, Anthon B. - Micklewright, John. *Economic Transformation in Eastern Europe and the Distribution of Income.* Cambridge: Cambridge Press, 1992.
- Barr, Nicholas. *The Economics of the Welfare State.* London: Weidenfeld and Nicolson, 1993.
- Barr, Nicholas. *Labour markets and Social Policy in Central and Eastern Europe.* Washington: World Bank, 2005.
- Huntington, Samuel P. *Střet civilizací.* Praha: Rybka Publisher, 1996.
- General problems of social insurance. Studies and Reports Series M, Social Insurance No. 1.* Geneva: ILO, 1925.
- International Labour Conventions and Recommendations.* Geneva: ILO, 1964.
- Jindřich, Alois - Linhart, Břetislav. *Národní pojištění.* Praha: Právnícké knihkupectví a nakladatelství V. Linhart, 1948.
- Kerschen, Nicole (coordinator) et al. *Long-term care for older people* Luxembourg: Ministerstvo hospodářství a práce, 2006.
- Knapp, V. K teoretickým problémům rodinného práva. *Právník*, 1996, č. 2.
- Mimra, Stanislav. *Systém nemocenského, invalidního a starobního pojištění dělníků.* Praha: Ústředí nemocenských pojišťoven, 1936.
- Možný, I. *Sociologie rodiny.* Praha: Sociologické nakladatelství, 2002.
- Potůček, Martin. *Sociální politika.* Praha: Slon, 1995.
- Preis, František. *Hmotné právo československého sociálního pojištění.* Praha, Ústředí nemocenských pojišťoven, 1936.
- Sborník mezinárodní konference k dalšímu vývoji sociálního zabezpečení, pořádané Karlovou univerzitou (právníckou fakultou) spolu se Státním úřadem důchodového zabezpečení. Praha: SÚDZ, 1966.
- Tomeš, Igor. *Sociální politika, teorie a zahraniční zkušenost.* Praha: Socioklub, 2001.
- Tomeš, Igor. *K úloze dávek jako nástroje sociální politiky.* In Mareš Petr et al. *Dávky sociálního státu.* Brno: Masarykova Universita, Fakulta sociálních studií, 2001.
- Tomeš, Igor. *Sociální správa.* Praha: Portál, 2002.
- Tomeš, Igor - Koldinská, Kristina. *Sociální právo Evropské unie.* Praha: C.H.Beck, 2003.

Tomeš, Igor. *Člověk, občan a lidská práva.* In Janků Martin et al. *Základy práva pro posluchače neprávnických fakult.* 2. přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2006.

Výrost, Ji. *Aplikovaná sociální psychologie.* Praha: Portál, 1998.

Walse, Domonique van de - Nead, Kimberly. *Public Spending and the Poor, Theory and Evidence.* Washington: World Bank, 1995.

Citované právní předpisy:

- Zákon č. 221/1924 Sb. z. a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří
- Zákon č. 154 ze dne 22. prosince 1945, o rodinných přídavcích některých osob pojištěných pro případ nemoci
- Zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění
- Zákon č. 382/1990 Sb., o rodičovském příspěvku, ve znění novel
- Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění novel
- Zákon č.108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění novel

Citované mezinárodní smlouvy, ratifikované ČR, a další dokumenty:

- Deklarace práv dítěte Společnosti národů, Ženeva, 1924.
- Deklarace OSN o právech dítěte, 1959.
- Pakt OSN o občanských a politických právech, 1966.
- Pakt OSN o ekonomických, sociálních a kulturních právech, 1966.
- UN Declaration on Social and Legal Principles relating to the Protection and Welfare of Children, with special reference to Foster Placement and Adoption Nationally and Internationally, 1986.
- Úmluva o právech dítěte, OSN, 1989, viz č.104/1991 Sb.
- Zpráva Výbor OSN pro práva dítěte (CRC/C/15/Add.201, druhé zasedání) vydaná u nás jako příloha 2 k usnesení vlády České republiky ze dne 10. září 2003 č. 898.

Použitý internetový zdroj:

- www.mpsv.cz
<http://www.mvcr.cz/sbirka/index.html>
<http://www.ilo.org/ilolex/>
<http://www.unhcr.ch/html/intlinst.htm#cov>

Autor je profesorem a jako právník se celoživotně zaměřil na sociální politiku.

Historie vývoje sociálního a zdravotního pojištění na našem území

Martin Holub

(Dokončení)

Období po převratu v únoru 1948

Po převratových událostech v únoru 1948 došlo i k mnoha změnám v oblasti národního pojištění, které byly inspirovány sovětskými vzory. Byly přijaty dva stěžejní zákony, zákon č.102/1951 Sb., o přebudování národního pojištění, a zákon č. 103/1951 Sb., o jednotné preventivní a léčebné péči. Nejdůležitější změnou bylo oddělení důchodového pojištění od jednotného národního pojištění a zřízení Státního úřadu důchodového zabezpečení (SUDZ), který důchodové pojištění spravoval pomocí svých organizačních složek v krajích a okresech. SUDZ fungoval až do roku 1957, kdy se orgánem sociálního zabezpečení (zároveň tím i úřadem zajišťujícím důchodové zabezpečení) stal Státní úřad sociálního zabezpečení (SUSZ). V roce 1968 vzniklo na základě zákona č. 53/1968 Sb., o změnách v organizaci a působnosti některých ústředních

orgánů, Ministerstvo práce a sociálních věcí, které mělo vykonávat působnost v oblasti sociálního zabezpečení, do té doby připadající SUSZ. O dávkách důchodového pojištění rozhodovala vnitřní organizační složka SUSZ Správa důchodů v Praze, ze které v roce 1969 vznikl Úřad důchodového zabezpečení v Praze.

Dalším zásadním prvkem, který de facto zrušil zdravotní pojištění (tak jak ho chápeme dnes), bylo zrušení věcného plnění z nemocenského pojištění. Zdravotní péče začala být poskytována státem, když zákon č. 103/1951 Sb., o jednotné preventivní a léčebné péči, stanovil povinnost státu zabezpečovat plynulou, soustavnou a hodnotnou péči o člověka. Tato péče byla řešena v rámci zavedených zdravotních obvodů. Závody musely ze svých prostředků zřizovat a udržovat závodní zdravotnická zařízení, o jejichž provoz (pořizování zdravotnických přístrojů, léků, nákladů na personál

aj.) se staral stát. Vznikly též ústavy národního zdraví a v roce 1952 byla oddělena hygienická a protiepidemiologická péče.

Správu a financování nemocenského pojištění převzalo Revoluční odborové hnutí (ROH). Vrcholným orgánem nemocenského pojištění se stala Ústřední rada odborů (ÚRO), která měla přehled nad veškerými finančními prostředky. Příjmy a výdaje nemocenského pojištění byly rozpočtovány ze státního rozpočtu a Ústřední národní pojišťovna (společně s okresními národními pojišťovnami) podléhala dozor odbořových orgánů. K 1. 7. 1953 byla Ústřední národní pojišťovna (včetně okresních národních pojišťoven) zrušena a v Ústřední radě odborů vzniklo nové samostatné oddělení Ústřední národní pojišťovny, které ji nahradilo.

Samotné provádění nemocenského pojištění bylo přesunuto do závodů, kde byla prováděna veškerá agenda spojená

s výpočtem a výplatou nemocenských dávek, jakož i veškeré činnosti spojené s pojištěním a kde o nárocích pojištěnců rozhodovaly odborové orgány. Zákonem č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, byla přebudována dávková soustava nemocenského pojištění a nově definovány věcně i peněžité dávky nemocenského pojištění, okruh pojištěných osob a podmínky nároku na dávky nemocenského pojištění. V tomto období byla v rámci „politiky zatlačování soukromého sektoru“, zejména v zemědělství, opuštěna zásada univerzality pojištění pro všechny pracovníky - z nemocenského pojištění byli vyjmuti samostatně hospodařící občané. Zákon č. 54/1956 Sb. též změnil stanovení výše denní nemocenské, která začala záviset na získané době zaměstnání a její výše se v závislosti na tom pohybovala od 60 do 90 % průměrné mzdy, avšak za první tři dny pracovní neschopnosti náležela nemocenská pouze ve výši 50 až 70 % průměrné mzdy. V oblasti nemocenského pojištění pak byla v roce 1958, po složitém vývoji organizační struktury orgánů nemocenského pojištění, zavedena byrokratická soustava krajských a okresních odborových rad (správ nemocenského pojištění).

V 60. letech byl nejvýznamnější přijatou právní normou zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, kde byla zakotvena bezplatnost zdravotnických služeb pro všechny občany státu a jejich poskytování ve státních zdravotnických zařízeních. V roce 1966 byla též přijata vyhláška č. 42/1966 Sb., o léčebně preventivní péči, která částečně suplovala tehdejší léčebný řád. Další změny v oblasti sociálního pojištění přineslo federální uspořádání státu. Správa nemocenského pojištění se stala účelovým zařízením ROH (vyhláška č. 178/1968 Sb.), v České republice vznikla Česká správa nemocenského pojištění a společným orgánem federace se stala Ústřední správa nemocenského pojištění. V 70. letech došlo na základě zákonů č. 133/1970 Sb. a č. 129/1975 Sb. k novému organizačnímu uspořádání důchodového zabezpečení. Nejnižší organizační složkou se staly v České republice národní výbory, podřízené nově vzniklému českému Ministerstvu práce a sociálních věcí (na základě zákona č. 53/1968 Sb., o změnách v organizaci a působnosti některých ústředních orgánů) a Úřadu důchodového zabezpečení, a vrcholným orgánem bylo Federální ministerstvo práce a sociálních věcí.

Tyto změny směrem od systému jednotného národního sociálního pojištění k socialistickému pojetí zdravotnictví a sociálního zabezpečení nebyly pro český sociální systém přínosem. Rozpočtový systém financování zdravotnictví byl neustálým terčem kritiky, znepřehlednění sociálních fondů vytvářených z odvodů z mezd vedlo k zpretrhání vazeb léčebné péče a pojištění. Nikdo neměl představu, jaká „část“ z jeho daní jde na financování zdravotnictví, a vzhledem k tomuto neprůhlednému systému financování docházelo k neustálému zhoršování situace ve zdravotnictví. Státem plně hrazené zdravotnictví vedlo mimo jiné k tomu, že lidé ztratili odpovědnost za vlastní zdraví. Celková organizace a způsob říze-

ní zdravotnictví, založený na centrálním přístupu bez prvku odbornosti, vedl k neefektivnímu využívání prostředků v tomto resortu a k plýtvání (rozsáhlý administrativní aparát, neexistující kontrola léčebné péče, umělé vytváření drahých oborů aj.). Jelikož zdravotnictví bylo řízeno národními výbory, které postrádaly potřebné odborníky, byl často veliký rozdíl ve vybavenosti jednotlivých zdravotnických zařízení.

Období 90. let 20. století

Po listopadu 1989 došlo opět ke sloučení nemocenského pojištění a důchodového zabezpečení. Došlo ke sloučení Úřadu důchodového zabezpečení v Praze, České správy nemocenského pojištění a Správy nemocenského pojištění svazu českých a moravských výrobních družstev v jednu instituci - Českou správu sociálního zabezpečení (ČSSZ). Vrcholným orgánem sociálního zabezpečení se stalo Ministerstvo práce a sociálních věcí a územními orgány ČSSZ se staly okresní správy sociálního zabezpečení, které vznikly z původních okresních správ nemocenského pojištění.

V letech 1990–1992 byla odstraněna diskriminace OSVČ v důchodovém systému a zrušeny byly také preferenční skupiny. V roce 1993 bylo zavedeno pojistné jako zvláštní platba mimo daňový systém a následně v roce 1996 byl zaveden zvláštní účet důchodového pojištění jako součást státních finančních aktiv. Nový zákon o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb. byl přijat po velkých odborných a politických diskusích v roce 1995 a na svou dobu byl velmi pokrokový (z pohledu transformujících se ekonomik). V roce 1997 došlo k prvnímu omezení náhradních dob pojištění. Další významnou změnou bylo přijetí zákona č. 42/1994 Sb. (o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením), který zavedl prvek vlastní odpovědnosti do důchodového systému ČR.

Nemocenské pojištění bylo stále upraveno zákonem č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění, který byl mnohokrát novelizován. V dubnu 2006 byl schválen nový zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, který měl účinnost od 1. 7. 2007, avšak jeho účinnost byla koncem roku 2006 o rok odložena. Mezi základní principy nového systému nemocenského pojištění patřily:

- zabezpečení ekonomicky aktivních občanů krátkodobými peněžitými dávkami ve vybraných krátkodobých situacích,
- jednotnost systému s tím, že účast v něm bude povinná pro zaměstnance a dobrovolná pro OSVČ,
- omezení solidarity mezi osobami s vyššími a nižšími příjmy (posílení pojistných prvků),
- omezení solidarity mezi zaměstnavateli částečnou (postupnou) privatizací systému,
- posílení ochranných prvků systému před jeho zneužíváním,
- příjmy z pojistného a výdaje na dávky budou v zásadě vyrovnané,
- na finančním zabezpečení zaměstnance v době trvání pracovní neschopnosti se budou podílet i zaměstnavatelé,

- systém bude respektovat mezinárodní závazky.

V oblasti zdravotního pojištění došlo k největší změně v roce 1991 přijetím zákona č. 548/1991 Sb., který upravoval zejména následující: odstranil monopol státu na poskytování zdravotní péče, zdůraznil princip svobodné volby lékaře, stanovil závazně, z čeho bude zdravotnická péče hrazena (pojištění, přímá úhrada, ze státního rozpočtu, od jiných subjektů), vymezil prostor pro systém samostatného zdravotního pojištění a vymezil prostor pro činnost komor. Asi vůbec nejvýznamnější změnou v oblasti zdravotního pojištění se stal přechod z přímého financování zdravotnictví ze státního rozpočtu na systém hrazení lékařské péče ze zdravotního pojištění, který byl zakotven v zákoně č. 550/1991 Sb., o všeobecném zdravotním pojištění. Tento vykazoval mnoho nedokonalostí a k 1. 1. 1997 byl nahrazen novým zákonem o veřejném zdravotním pojištění č. 48/1997 Sb., který staré předpisy v oblasti zdravotního pojištění zrušil. Původní zákon o všeobecném zdravotním pojištění z roku 1991 byl doplněn zákonem č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, který byl mnohokrát novelizován ve snaze přiblížit režim zdravotního pojištění pojištění sociálnímu. Současně se zákonem o všeobecném zdravotním pojištění z roku 1991 byl přijat i zákon č. 551/1991 Sb., o Všeobecné zdravotní pojišťovně, která se tak stala monopolní institucí na poli výběru zdravotního pojištění a proplácení následné lékařské péče. Zákonem č. 280/1992 Sb. byl umožněn vznik nových, tzv. zaměstnaneckých pojišťoven (resortních, oborových, podnikových). Dalším důležitým krokem ve vývoji porevolučního zdravotní péče bylo přijetí zákona č. 160/1992 Sb., o zdravotní péči v nestátních zdravotnických zařízeních, který umožnil vznik nových nestátních zdravotnických zařízení.

Literatura:

- Holub, M. *Analýza nepřispěvkových dob v ČR a doporučení pro jejich sledování a evidenci*. Praha: VÚPSV, 2004.
- Holub, M. - Pollnerová, Š. *Relace důchodu ke mzdě*. Praha: VÚPSV, 2004.
- Kopřivová, J. *Historie a současnost nemocenského pojištění v ČSFR*. In *Informační zpravodaj č. 2*. Praha: VÚPSV, 1992.
- Krebs, V. et al. *Sociální politika*. Praha: ASPI, 2005. ISBN 80-7357-050-5.
- Papeš, Z. et al. *Ke koncepci zdravotního pojištění*. Praha: ÚSLOZ, 1991.
- Vostatek, J. *Sociální a soukromé pojištění*. Praha: Codex, 1996.
- Vojkůvka, V. *Analýza vývoje zdravotnictví v ČR do roku 2000*, (online) [cit. 20-10-2007] dostupné z: http://osz.cmkos.cz/CZ/Z_tisku/Bulletin/03_2000/analiza_zdravotnictvi.html.
- Česko *Zákon o národním pojištění*. Praha: Nakladatelství práce, 1950.
- ČSSZ, *80 let sociálního pojištění*. Praha, 2004, (online) [cit. 26-10-2007] dostupné z: http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/5572A3BE-22CD-46 D3-A31F-2BA0076 C1C63/0/publikace_80letSP.pdf.
- Interní podklady VÚPSV.
- MPSV *Sociální pojištění – důchodové pojištění a nemocenské pojištění*. Praha: MPSV, 2002. ISBN 80-86552-19-5.

Autor je pracovníkem VÚPSV.

Sociální nemocenské pojištění můžeme mít

Jaroslav Vostatek

Při posuzování ústavnosti zákona o stabilizaci veřejných rozpočtů Ústavní soud zrušil nově zavedenou karenční dobu v nemocenském pojištění zaměstnanců. Argumentace soudu vychází zejména z přesvědčení, že toto nemocenské pojištění nemá sloužit ke krytí deficitu státního rozpočtu. V osobním stanovisku soudkyně Wagnerové se dokonce argumentuje usnesením německého ústavního soudu z roku 2000, v němž se zdůrazňuje zásada ekvivalence mezi pojistným a dávkami sociálního pojištění. Ústavní soud při svém rozhodování fakticky vycházel z toho, že české nemocenské pojištění zaměstnanců je sociálním pojištěním. Systém sociálního pojištění se opírá o dvě základní zásady: zásadu ekvivalence a zásadu sociální solidarity, které mají - modelově - stejný význam; žádná z nich nedominovala. Jedním z typických rysů sociálního pojištění je existence výdělkového stropu, který se používá jak při vyměrování pojistného sociálního, tak i peněžitých dávek sociálního pojištění: pojistné sociálního nemocenského pojištění se určuje z výdělku až do výše stropu a nemocenské se vypočítává z výdělku až do výše téhož stropu. V Česku sociální pojištění nemáme - jak z ekonomického, tak i z právního hlediska. Zásada sociální solidarity zcela dominuje na úkor zásady ekvivalence. Tzv. nemocenské pojištění zaměstnanců není sociálním pojištěním. Autor navrhuje reformu, jíž by se přešlo k systému sociálního nemocenského pojištění. Doporučuje přitom využít karenční dobu až 4 týdny s tím, že zaměstnanci by měli možnost sociálního nemocenského připojištění kratší či nulové karenční doby u nositele sociálního pojištění, nebo obdobného soukromého nemocenského připojištění u soukromé pojišťovny. Připojistit své zaměstnance by mohli i zaměstnavatelé. Sociální nemocenské pojištění v Česku sice nemáme, ale mít můžeme.

Ústavní soud při posuzování ústavnosti zákona č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů, zrušil karenční dobu 3 dny v nemocenském pojištění, která byla tímto zákonem zavedena. To doslova šokovalo většinu komentátorů, o dotčených politických ani nemluvě. Čekalo se možná leccos, ale zrovna toto ... vítězství skupiny 43 poslanců pod vedením V. Filipa... Emoce již poněkud opadly a my se zde pokusíme ukázat, co vedlo či mohlo vést Ústavní soud k jeho rozhodnutí, samozřejmě z čistě odborného hlediska. A rovnou předesílám, že se nám vymstila výrazná nesystémovost řešení celé příslušné sociálně politické problematiky.

Verdikt Ústavního soudu

„Podle názoru Ústavního soudu je ... zrušení poskytování nemocenského za prvé tři dny pracovní neschopnosti je v rozporu ... s právem na přiměřené hmotné zabezpečení při nezpůsobilosti k práci. Změna ... odebrání všem zaměstnancům v pracovní neschopnosti ... nárok na nemocenské dávky po dobu prvních tří dnů pracovní neschopnosti... Jedná se o poněkud pohodlný až svévolný postup ze strany státu, který kvůli neurčitému počtu zneužívatelů nemocenských dávek plošně postihuje všechny kategorie zaměstnanců. Výsledkem je stav, kdy převážná většina zaměstnanců zůstává, po dobu prvních tří dnů pracovní neschopnosti, bez jakýchkoliv prostředků, zatímco jejich povinnost platit pojistné zůstala nedotčena. Nedotčena samozřejmě zůstala i jejich povinnost platit tzv. regulační poplatky, vyhledají-li lékařskou pomoc. Je nepřipustné, aby stát pouze vyžadoval splnění povinností ze strany zaměstnanců (v daném případě plnění pojistného) a nedbal přitom ochrany jejich zájmů, postihne-li je zmíněná událost

v podobě pracovní neschopnosti. Došlo tak k porušení práv zaměstnanců, které dosahuje ústavněprávní dimenze. Systém nemocenského pojištění by neměl sloužit ke krytí deficitu státního rozpočtu.“

Uvedená argumentace má některé zbytečné slabiny, které mohou být snadným terčem komentátorů. Nemocenské se vyplácí, obdobně jako mzda, s časovým zpožděním zhruba 5–30 dnů - takže není korektní hovořit o tom, že převážná většina zaměstnanců zůstává - kvůli zavedení karenční doby 3 dny - bez jakýchkoliv prostředků. A navíc ještě tito chudáci musí platit regulační poplatky při vyhledání lékařské pomoci! Faktické zhoršení finanční situace nemocného zaměstnance, oproti stavu před změnou zákona, je pouze v rozsahu maximálně jednodenního příjmu. A takový dodatečný výpadek příjmu je jistě únosný prakticky pro všechny zaměstnance.

Základní odborné pozadí verdiktu Ústavního soudu je však - podle mého názoru - zřejmě jiné. Projevuje se v již citované tezi, podle níž by nemocenské pojištění nemělo sloužit ke krytí deficitu státního rozpočtu. To je zjevně stručným závěrem z diskusí vedených v této souvislosti mezi jednotlivými soudci Ústavního soudu. Svědčí o tom odlišné stanovisko soudkyně E. Wagnerové k nálezu; toto publikované stanovisko jde ve výkladu účelu a zásad nemocenského (a sociálního) pojištění podstatně dále, je podstatně důslednější v odmítnutí zákona o stabilizaci veřejných rozpočtů.

E. Wagnerová v závěrečném odstavci svého stanoviska uvádí: „Z odpovědi místopředsedkyně Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR při ústním jednání však spíše vyplývá, že nemocenské a sociální pojištění považuje za jakési 'dávky', patrně skrytou daň a tento názor, jak se zdá z informací z dostupných veřejných zdrojů, má být ještě legislativně posilován. Že jde

o nepřijatelnou tendenci, je nasnadě z důvodů uvedených shora, neboť zrušením principu pojistného a jeho nahrazení dávkami poskytovanými pečovatelským státem, by se odpovědnost jednotlivců za sebe samé zcela eliminovala, a s ní by se také vytratila i lidská důstojnost. 'Hospodaření' státu s prostředky vybranými na zdravotním a sociálním pojištění způsobem, který popsali při ústním jednání zástupci navrhovatelů, který spočívá ve vyvádění těchto prostředků z použití k účelu, na který byly od jednotlivých osob - pojištěnců vybrány, a jejich následné použití v řádu miliard k různým jiným účelům, je nejen nezodpovědné a nežádoucí, jak správně poznamenává stanovisko většiny, nýbrž je, dle mého názoru, ve frapantním rozporu se základním strukturálním i materiálním znakem našeho ústavního pořádku, totiž se zákonem libovůle (čl. 2 odst. 2 Listiny). Libovůli sledávám v tom, že stát dle vlastní úvahy zachází s, co do účelu, 'cizími' penězi, tedy s penězi vybranými od jednotlivých osob za účelem krytí jejich možných příštích pojistných dávek. Dochází-li k podobnému jednání na úrovni občanské společnosti, je také jedním státem sankcionováno jako zpronevěra.“

Bez zajímavosti není to, že E. Wagnerová se při své argumentaci odvolává i na německý ústavní soud: „O tom, jak přísně je v evropských státech posuzována ekvivalence plnění z titulu pojištění, svědčí např. rozhodnutí německého Spolkového ústavního soudu z 24. 5. 2000... Za protiústavní byla prohlášena ta ustanovení sociálního zákoníku, která umožňovala, aby jednorázově vyplacené příjmy (např. tzv. Urlaubsgeld [příspěvek na dovolenou] nebo Weihnachtsgeld [vánoční příspěvek]) sloužily za základ pro výpočet příspěvku na sociální pojištění bez toho, že by byly také zohledněny v základu pro výpočet dávek, jako jsou

podpora v nezaměstnanosti (*Arbeitslosengeld*) nebo dávky nemocenského (*Krankengeld*). Toto nepromítá zvýšených částek zaplacených na pojistném dle soudu odporovalo příkazu rovnosti před zákonem, který je obsažen v čl. 3 odst. 1 Základního zákona, a proto byla vyslovena neslučitelnost napadených ustanovení se Základním zákonem. Naše Listina sice právo na rovnost před zákonem explicitně negarantuje, avšak toto právo je garantováno čl. 26 Paktu o občanských a politických právech, který je jako součást ústavního pořádku rovněž referenčním měřítkem pro Ústavní soud (Pl.ÚS 36/01).“

Německý sociální zákoník obsahuje kompletní úpravu německého sociálního pojištění, všech jeho odvětví. Tím je, v rámci možností, dosaženo i jednotné koncepce všech odvětví sociálního pojištění. Ve vztahu k nám je ze všeho nejdůležitější to, že v Německu jde o skutečné sociální pojištění. Na rozdíl od nás, kde sociální pojištění máme jen jako slangový výraz, aniž bychom se kdy (od roku 1948) přihlásili k jeho zásadám. Ve světě ovšem nejsme zdaleka jediní, kteří takto „volně“ používají termínu sociálního pojištění (patří sem např. i USA).

Dvě základní zásady sociálního pojištění

Z ekonomického hlediska se sociální pojištění opírá o dvě základní zásady: zásadu ekvivalence a zásadu solidarity. Zásadou (sociální) solidarity se má na mysli uplatnění sociálních, redistribučních hledisek v sociálním pojištění. Zásadou ekvivalence se rozumí uplatňování kalkulačních postupů obvyklých v soukromém pojištění - jak ve vztahu k jednotlivým pojištěným, tak i ve vztahu k celku, pokud jde o úhradu nákladů. Modelově se v sociálním pojištění mají obě základní zásady uplatnit vyváženě. Přitom se má na mysli jejich uplatnění v rámci systému sociálního pojištění jako celku, nikoliv „za každou cenu“ odděleně v jednotlivých odvětvích sociálního pojištění. Součástí celkově „vyváženého“ uplatnění obou zásad může tak být (resp. je) vyšší míra uplatnění solidarity u zdravotní péče a vyšší míra uplatnění ekvivalence ve starobním pojištění.

Uplatnění dvou základních zásad v sociálním pojištění je zásadní odlišností tohoto modelu zejména od výrazně neoliberálních modelů, kde ve veřejném systému sociálního zabezpečení není prostor pro ekvivalenci, kde se výhradně uplatňuje solidarita, resp. redistribuční hledisko. Český stát by se měl jasně „rozhodnout“, jaký systém chce - zda sociální pojištění, nebo jen státní zaopatření chudých, případně doplněné povinným soukromým pojištěním.

Volba sociálního pojištění a s ním spojené zásady ekvivalence má zásadní dopad i na celou strukturu veřejných příjmů: jen na bázi zásady ekvivalence má smysl mít „pojistné sociálního pojištění“ jako specifickou složku daňového systému. Bez sociálního pojištění nemá pojistné sociálního pojištění žádný smysl, důvod pro svou exi-

stenci. Totéž platí i pro výrazy typu pojistné důchodového pojištění nebo nemocenské pojištění. Pojištění je buď soukromé, nebo sociální a v obou případech je pojistné cenou za pojištění. To se týká i nemocenského pojištění: to je buď sociální, nebo soukromé - jiná varianta není. Použitím přídatného jména „veřejný“ v podstatě jen vneseme chaos do terminologie, protože veřejné pojištění lze chápat pouze jako synonymum veřejně-právního pojištění, tj. pojištění provozovaného veřejně-právní pojišťovnou. Pojištění provozované takovou pojišťovnou může být buď sociální, nebo soukromé - takže jsme tam, kde jsme byli.

Není účelem sociálního pojištění uměle omezovat soukromé pojištění, to se projevuje mj. v existenci výdělkového stropu v sociálním pojištění. Výdělkový strop je buď hranicí (povinného) zařazení do systému sociálního pojištění, nebo „jen“ stropem pro placení pojistného sociálního pojištění - výdělky nad strop nepodléhají této daňové povinnosti. V obou případech se obvykle umožňuje dobrovolná účast na jinak povinném sociálním pojištění, resp. dobrovolné sociální připojištění. Toto připojištění má smysl jen v těch zemích, ve kterých se používá „opravdový“ systém sociálního pojištění, tj. stojící na obou základních zásadách sociálního pojištění.

Výdělkový strop se v sociálním pojištění používá nejen při výpočtu pojistného sociálního pojištění, ale i při výpočtu dávek. Zásadně se přitom jedná o jeden a tentýž strop - pro oba účely musí být částka limitující výši pojistného i výši základu pro výpočet dávek. Alespoň v rámci jednoho odvětví sociálního pojištění. Žádné jiné (např. redukční) hranice se v modelu sociálního pojištění - pro tyto účely - nepoužívají.

Doprovodným rysem existence „opravdového“ sociálního pojištění je nejen pojistné sociálního pojištění jako takové, ale i celý odpovídající systém financování. V původním, „Bismarckově“ systému sociálního pojištění se měly vytvářet plnohodnotné rezervy, analogicky soukromému pojištění. U nás byl „plnoúhradový“ systém financování v tomto smyslu naposledy zakotven do zákona o národním pojištění v roce 1948. Později se nejen u nás, ale i v kapitalistických zemích se systémem sociálního pojištění převážně přešlo k „průběžnému“ systému financování, při němž se sazby pojistného sociálního pojištění plynule přizpůsobují nákladům na sociální pojištění v daném období (a naopak). Dnešní sociální pojištění pracuje pouze s výkyvovými rezervami, v nemocenském pojištění si pod tím představme např. rezervu pro případ epidemie.

Pro úplnost je třeba dodat, že sociální pojištění se člení na odvětví; jedním z odvětví je i nemocenské pojištění. Stejně tak se člení i pojistné - a výše uvedené principy financování se uplatňují v jednotlivých odvětvích sociálního pojištění samostatně. Lze to vyjádřit také tak, že jedno odvětví sociálního pojištění „nedotuje“ jiné odvětví - nedochází k žádnému „přerozdělování“ mezi nimi.

Sociální nemocenské pojištění

Po tomto výkladu teorie a praxe sociálního pojištění se již obnažuje „jádro pudla“ v rozhodnutí našeho Ústavního soudu. Je jím (jeho) hypotéza, že naše „veřejné“ nemocenské pojištění je pojištěním sociálním. Pro tuto hypotézu však nevidím žádnou oporu ani v ústavě, ani v zákoně o nemocenském pojištění zaměstnanců. Jistým krokem v tomto směru je pouze zavedení výdělkového stropu u pojistného sociálního a zdravotního pojištění od letošního roku - na úrovni čtyřnásobku průměrné mzdy. Výdělkový strop má své místo pouze v systému sociálního pojištění, musí se přitom uplatnit i při výpočtu dávek. Naším liberálům mohu sdělit, že M. Friedman před několika desítkami let tvrdě zkritizoval americké pojistné sociálního pojištění (označované zkratkou payroll tax) s jeho proporcionální sazbou za to, že sazba není progresivní. Podle logiky, že (jakákoliv) daň z příjmů má mít progresivní sazbu, jinak je nespravedlivá.

Důsledné řešení problému nastoleného Ústavním soudem má v teoretické (a nejen teoretické) rovině dvě varianty: buď se přihlásit k modelu sociálního pojištění (a zahájit jeho realizaci), nebo jít cestou, kterou shodou okolností - nestačil do všech důsledků dokončit předchozí komunistický režim: důsledně vymýt slovo pojištění ze zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců, ze zákona o důchodovém pojištění atd. Ke druhé variantě patří i zrušení pojistného na sociální zabezpečení, pojistného na všeobecné zdravotní pojištění; systémový smysl samozřejmě nemá ani „příspěvek na státní politiku zaměstnanosti“. Druhá varianta je řešením neoliberálním (s nízkou úrovní dávek, popř. i bez existence nemocenského pojištění - jako v USA), případně komunistickým (s vysokou úrovní dávek, na které komunistický systém ovšem nikdy neměl peníze). První varianta je řešením „středovým“, také lze říci „středoevropským“, přijatelným pro hlavní politické síly v naší zemi.

Optimálním řešením problému, „poněkud nešikovně“ nastoleného Ústavním soudem, je podle mého názoru transformace „nemocenského pojištění zaměstnanců“ na sociální nemocenské pojištění. Chce to pár propočtů a zavedení je reálné ještě letos.

Co je třeba ihned změnit, aby bylo možno hovořit o prvním kroku k sociálnímu nemocenskému pojištění u nás? V první řadě jde o výpočet dávky v nemoci, „kde to všechno (u Ústavního soudu) začalo“. Současně řešení je velmi komplikované: používají se dvě redukční hranice (550 Kč a 790 Kč denně), navíc se průměrný výdělek krátí na 90 % a 60 % (nad 790 Kč denně na 0 %) a sazby nemocenského jsou diferencovány podle délky trvání pracovní neschopnosti na 60 %, 66 % a 72 %, karenční doba 3 dny. Výdělkový strop bychom v sociálním pojištění mohli stanovit např. na úrovni 150 % (posledního známého) všeobecného vyměřovacího základu v důchodovém pojištění (20 050 Kč), do této výše 150 % * 20 050 Kč = 30 075 Kč by se tedy všechny výdělky započítávaly pro účely výpočtu nemocen-

ského řekněme od 1. 1. 2009 plně, nad tuto hranici by se nebraly na zřetel. Od 1. 1. 2009 se stejným způsobem vypočtený výdělkový strop uplatní i při výpočtu pojistného.

Sazby nemocenského v sociálním nemocenském pojištění by se mohly od 1. 1. 2009 pohybovat v rozmezí 75 %–90 % vyměřovacího základu (výdělek do výše stropu) s tím, že nemocenské bude podléhat dani z příjmů, jak je ve světě obvyklé.

Sazby pojistného v sociálním nemocenském pojištění lze diferencovat podle délky karenční doby - podle zásad pojistné matematiky. Nositel sociálního nemocenského pojištění (zatím ČSSZ) by takto mohl nabídnout až 3 sazby, např. bez karenční doby, dále s karenční dobou 3 dny a 4 týdny. Nejdelší karenční doba by byla „povinná“, kratší doby by měly charakter dobrovolného sociálního připojištění. Zaměstnanci

nebo zaměstnavatelé by si mohli sjednat i soukromé připojištění kratší karenční doby, popř. by zaměstnavatel mohl poskytovat nemocenské či mzdu po dobu nemoci ze svého.

Lze se domnívat, že karenční doba 4 týdnů je pro většinu zaměstnanců únosná. Pomocí takto stanovené karenční doby lze definovat základní potřeby v případě pracovní neschopnosti, které by měl zajistit stát formou sociálního nemocenského pojištění. Pojistné vypočtené pro tuto karenční dobu bude jen zlomkem dnešního pojistného. Do zákona připišeme každoroční verifikaci sazby pojistného. To určitě uspokojí i Ústavní soud. A my budeme mít jasnou koncepci zabezpečení zaměstnanců v pracovní neschopnosti.

Na sociální nemocenské pojištění mohou navázat další odvětví sociálního pojištění.

Pokusme se o to, stojí to za to; je to osvědčený model. Řadu věcí přitom můžeme udělat lépe než naši sousedé; konkrétně mám na mysli především podstatně zjednodušení placení pojistného zaměstnancem a zaměstnavatelem. I v Rusku tohle mají lepší než my nebo Němci.

Literatura:

Text nálezu ve věci Pl ÚS 2/08 - návrh na zrušení zákona o stabilizaci veřejných rozpočtů, oblast sociálního zabezpečení [online]. Brno: Ústavní soud ČR, 2008 [citováno 2008-06-29] Dostupné z: <http://www.concourt.cz/scripts/detail.php?id=586>.

Vostatek, Jaroslav. *Sociální a soukromé pojištění*. 1. vyd. Praha: Codex Bohemia, 1996. 601 s. ISBN 80-85963-21-3.

Autor je profesorem, působí na VŠFS a tématem nemocenského pojištění se zabývá dlouhodobě.

Informační servis čtenářům

Recenze:

Jak vysvětlit dynamiku sociální politiky a politického rozhodování s využitím různých koncepcí rozhodování

Jiří Winkler: *Teorie rozhodování a dynamika sociální politiky*.

Brno, Masarykova univerzita, 2007. 244 s. ISBN 978-80-210-4486-9

Změny sociálně ekonomických podmínek a jejich vliv na fungování sociálního státu představují v současnosti novou intelektuální výzvu jak pro tvůrce politických rozhodnutí, tak také pro sociálněvědní výzkum. Studie Jiřího Winklera se zaměřuje na možnosti výzkumu dynamiky sociálního státu a procesů sociální politiky v současných podmínkách evropské politické a ekonomické integrace, rozvoje postindustriálních výrobních technologií a vytváření nových kulturních forem individualizované společnosti. Prostředkem k pochopení současné dynamiky procesů sociální politiky se mu stalo studium různých koncepcí rozhodování. Autor si klade otázku, který z teoretických modelů rozhodování přináší úplnější vysvětlení a poznání změn současné sociální politiky, a uvažuje o možnosti integrace existujících konceptů do obecnějších modelů, které by byly schopny lépe vysvětlit realitu politického procesu v její komplexnosti. Cílem studie je posoudit vybrané teoretické koncepty rozhodování z hlediska jejich využití pro výzkum dynamiky politického procesu (tento cíl ovšem poněkud nestandardně formuluje pouze ve shrnutí, nikoliv v hlavním textu) a implicitně také rozpracování typologie těchto teorií rozhodování.

Čtenáře, který se otázkami teorie rozhodování systematicky nezabývá, překvapí širší teoretického rozpracování a koexistence množství odlišných přístupů v této oblasti. Naplnění uvedeného cíle tak klade mimořádně vysoké nároky jednak na odborné znalosti autora a jednak na jeho schopnost předat je čtenářům. Prvnímu z obou nároků autor zjevně dostal: do studie zahrnuje celou škálu teorií, konceptů

a modelů, které mají svůj základ v různých sociálněvědních disciplínách, zejména v ekonomii a sociologii, ale také například v psychologii, filozofii či politologii. Tyto přístupy nejen představuje z hlediska předmětu studia (kterým jsou vedle rozhodování také související fenomény poznání a hodnocení), ale diskutuje rovněž jejich omezení i vzájemné relace a přesahy. Nároky na předání znalostí a poznatků čtenářům nutně vedou k otázce, komu je kniha určena, kdo je oním čtenářem či čtenářkou. Vzhledem k zaměření titulu na dynamiku sociální politiky jsem zprvu očekávala, že směřuje nejen do akademické sféry, ale také k tvůrcům a realizátorům opatření sociální politiky. Po přečtení studie se však spíše přikláním k názoru, že dosah studie nepřekročí relativně úzký okruh teoreticky orientovaných badatelů. Kniha je totiž psána poměrně náročným jazykem a navíc ani logika výkladu není při čtení vždy zcela srozumitelná. To se týká zejména celkového směřování textu, v některých případech i členění jednotlivých kapitol. Potenciální přínos pro tvůrce a realizátory politik je přitom značný: práce rozkrývá širokou škálu dimenzí a otázek rozhodování, upozorňuje například na význam komplexity prostředí, kultury a jazyka, vztahy mezi jednotlivými subsystemy politiky, roli institucionálních pravidel atd. Umožňuje sebereflexi vlastního rozhodování a současně lepší porozumění rozhodování ostatních i fungování politických procesů obecně.

V úvodu tvořeném prvními dvěma kapitolami jsou charakterizována konceptuální východiska studie. V první kapitole jsou vymezeny základní charakteristiky rozhodování, pozornost je zaměřena na procesy poznávání a hodnocení a vzájemný vztah mezi nimi. Současně se autor zabývá identifikací analytického rámce pro studium dynamiky politického procesu. Za vhodný považuje přístup založený na interaktivním pojetí politického procesu, mezi jehož charakteristiky patří víceúrovňovost a schopnost sebe-referenční politického systému a představa neúčinné a málo efektivní historie. Ve druhé kapitole pak vymezuje teoretický rámec studie a osvětluje základní oblasti předkládané analýzy rozhodování. Jedná se o (1) otázku existence kauzálních struktur a procesů (zde představuje a diskutuje hypoteticko-deduktivní model a model historicko-generický), (2) otázku intencionality jednání (Weberovo pojetí účelové racionálního chování, fenomenologické přístupy E. Husserla a A. Schütze a interakcionistická perspektiva jednání G. H. Meada) a (3) otázku sebereferece sociálního systému a sociální dynamiky (teorie systému L. von Bertalanffyho, matematická teorie chaosu a teorie sebereferečních systémů N. Luhmanna).

Kapitoly tři až sedm jsou věnovány racionalistickému přístupu ke studiu rozhodování. V těchto kapitolách jsou nejprve představeny jednotlivé skupiny teorií. Začíná se převážně ekonomickými teoriemi formálně racionálního rozhodování (teorii cost-benefit rozhodování, teorií her, teorií veřejné volby, teorií zájmových skupin a ekonomickou teorií byrokracie). Následuje přehled behaviorálních teorií rozhodování, které mají rovněž základ v ekonomii, pozornost je však směřována zejména k procesům rozhodování v kontextu organizací. Jejich základem je Simonův koncept ohraničené

racionality - racionality, která je neúplná s ohledem na vysoký stupeň komplexnosti prostředí. Behaviorální teorie rovněž obrací pozornost k fenoménům, jako je intuitivní rozhodování (Kahneman a Tverski), ochota riskovat a význam neformálních vztahů pro řízení, fungování a stabilitu formálních organizací (Barnard). Z hlediska rozhodování ve veřejném sektoru považují za významné zařazení subkapitoly 4.4 „Neúplná racionalita a management znalostí“, a to zejména s ohledem na pozici, kterou management znalostí zaujímá v aktuálně uplatňovaném systému governance na úrovni EU i na nižších úrovních. Významné přitom je, že autor věnuje pozornost nejen teoretickým východiskům a charakteristikám tohoto přístupu, ale také jeho kritice vyjádřené např. J. Stiglitzem a T. D. Wilsonem. Pátá kapitola seznamuje čtenáře s teoriemi spontánní racionality, kterou formuloval A. von Hayek jako racionalitu, která je založena na „typech“ myšlenkových představ, jež určují lidské jednání dříve, než vstoupí do vědomého myšlení či než jsou slovně vyjádřeny. Značnou pozornost autor věnuje Schützově teorii smysluplného jednání a dále zmiňuje také inkrementalismus Ch. Lindbloma, který je založen na myšlence, že rozhodnutí nejsou přijímána podle jasně stanovených cílů, ale podle měnící se situace, a to v podobě postupných či marginálních změn. Následující kapitola je pojata jako analýza vědecké diskuse, ve které se střetávají zastánci tradičních racionalistických koncepcí rozhodování a zastánci širšího pojetí racionality, kteří zdůrazňují hodnotový základ racionálního jednání. Cílem této analýzy je identifikovat, zda tato diskuse směřuje k integraci či prohloubení diferenciace mezi stávajícími teoretickými přístupy v oblasti rozhodování. Autor identifikoval integrující snahy některých vědců

(např. Etzioniho), přesto však uzavírá, že žádná z vědeckých diskusí dosud nevedla k vytvoření integrální teorie jednání a rozhodování. Tento závěr představuje východisko pro sedmou kapitolu, v níž usiluje o ověření parciálního charakteru vysvětlení vybraných koncepcí rozhodování ve veřejné a sociální politice, a to na příkladech konkrétního sociálního programu (Vládní program podpory terénní práce v sociálně vyloučených komunitách). Vybranými teoriemi jsou (a) teorie ohraničené racionality rozhodování a chování H. Simona, (b) koncepce inkrementálního rozhodování Ch. Lindbloma a (c) koncepce rozhodování A. Schütze. Jednotlivá zjištění realizovaného evaluačního výzkumu uvedeného vládního programu J. Winkler interpretuje v kontextu zvolených koncepcí. Závěr o nemožnosti jejich integrace ovšem nepovažují na základě předložených argumentů za zcela přesvědčivý; v textu totiž podle svého názoru není patrné výraznější úsilí o jejich skutečné vzájemné propojení.

Následující dvě kapitoly jsou věnovány institucionálním teoriím rozhodování. Nejprve je podrobně představena koncepce institucionální analýzy a rozvoje E. Ostromové, jejíž základ tvoří koncept arény politického jednání jako oblasti, ve které je konstruováno jednání lidí. Každá taková oblast je určena specifickou situací a aktéry jednání a její charakteristiky jsou závislé na vnějším prostředí (např. na existujících pravidlech a hodnotách). Mezi charakteristické rysy koncepce institucionální analýzy a rozvoje patří její víceúrovňovost a důraz na evaluaci institucí. Na přístup E. Ostromové pak autor navazuje koncepcí institucionálního jednání J. Marche a oba přístupy také vzájemně porovnává, a to zejména v otázce tvorby a implementace pravidel rozhodování a jednání. Třetím z předkládaných pojetí

institucionálního rozhodování je teorie zpřesňované rovnováhy politických rozhodnutí, která se zaměřuje na vysvětlení projektů dynamických změn politiky na základě způsobu organizace vztahů mezi politickými institucemi („makropolitikou“) a aktéry rozhodování („mikropolitikou“). Na tuto koncepci pak autor navazuje případovou studii, v níž uplatňuje poslední zmiňovaný koncept při analýze významu a role lokálních programů v procesu politiky zaměstnanosti. Zařazení této případové studie považují za velmi přínosné, neboť ukazuje možnosti praktického využití institucionálně založeného přístupu při analýze vývoje vybraných opatření sociální politiky.

V závěru práce pak autor věnuje pozornost ekologickému přístupu v oblasti tvorby rozhodnutí a zejména zjištěním, která se vztahují k otázce integrovanosti teorií rozhodování a otázce jejich objektivnosti. Po relativně rozsáhlé analýze různých přístupů k teorii rozhodování dospívá k následujícím konstatováním: (1) integrujícím prvkem současných teorií rozhodování - a to jak racionalistických, tak institucionálních - je teze, že rozhodování jednotlivců je závislé na jejich normativně hodnotové orientaci; (2) reflexe sociálního jednání a rozhodování je nutně neúplná, a to včetně všech jejich vědeckých forem; (3) výzkum rozhodování vede k potřebě věnovat pozornost široce pojatému prostředí, v němž se odehrává; (4) lidské jednání nelze dobře vysvětlit bez analýzy společenských norem důvěry a reciprocity jako předpokladů k dosažení kooperativních organizačních vztahů, nadřazených individuálně ne zcela racionálním výsledkům jednání. I na těchto organizačních formách politiky tedy závisí, zda proces sociální politiky bude účinný.

Miroslava Rákoczyová

Výběrové šetření o zdravotně postižených osobách v ČR

Výsledky šetření o zdravotně postižených osobách v České republice za rok 2007.

Praha, ČSÚ, 2008. 48 s. ISBN 978-80-250-1678-7

Jedním z klíčových úkolů státní sociální politiky je pomoc osobám se zdravotním postižením. K tomu je potřebný komplexní a konzistentní systém statistických informací, jenž v ČR chyběl, proto byl vládou jeho vybudováním v roce 2003 pověřen ČSÚ. Výsledkem je publikace „Výsledky šetření o zdravotně postižených osobách v České republice za rok 2007“, vydaná koncem června v řadě „Práce, sociální statistiky“.

Na koncepci šetření se podílela meziresortní pracovní skupina pod vedením zástupců ČSÚ a ÚZIS (Ústavu zdravotnických informací a statistiky). Informace byly získány statistickým zjišťováním prostřednictvím praktických lékařů. Metodika šetření vychází z metodického manuálu OSN. Konzistentnost systému dat je založena na náhodném výběru respondentů (lékařů) a zdravotně postižených osob (jejich pacientů). Podkladem pro vyplnění dotazníku byla zdravotnická dokumentace vybraného pacienta, osobní pohovor nebyl vyžadován. Zjišťování se zúčastnila necelá čtvrtina (23,5 %)

z více než dvou tisíc oslovených praktických a dětských lékařů. Do závěrečného zpracování bylo zařazeno 10 645 řádně vyplněných dotazníků. Zjištěná data za výběrový soubor byla odpovídajícími statistickými metodami dopočtena tak, aby výsledky byly reprezentativní za celou ČR. Nejdůležitějším zjištěním je skutečnost, že v roce 2007 žilo v ČR 1 015 548 osob se zdravotním postižením, tj. 9,87 % z celkové populace ČR.

Ve zprávě EK z roku 2005 je podíl osob se zdravotním postižením v Evropě odhadován na 15,7 % obyvatel v produktivním věku, v jednotlivých zemích se pohybuje mezi 6 až 30 %. Šetření ČSÚ však zjišťovalo podíl v obyvatelstvu celkem, takže data podle uvedeného pramene nejsou plně srovnatelná. Starší pramen EU však odhaduje, že v roce 2000 počet osob se zdravotním postižením činil 10 % obyvatelstva EU. Tento údaj koresponduje s výsledky šetření ČSÚ.

Počet osob se zdravotním postižením závisí do značné míry na použité definici zdravotně postižené osoby. Respondenti závazně

vycházeli z definice vypracované na základě doporučení OSN: „Zdravotně postiženou je osoba, jejíž tělesné, smyslové a/nebo duševní schopnosti a duševní zdraví jsou odlišné od typického stavu pro odpovídající věk a lze oprávněně předpokládat, že tento stav potrvá déle než 1 rok. Odlišnost od typického stavu pro odpovídající věk musí být takového druhu a rozsahu, že obvykle způsobuje omezení nebo faktické znemožnění společenského uplatnění dané osoby.“

Kde to bylo možné, byla data o osobách se zdravotním postižením srovnávána s daty za populaci ČR celkem, a to zejména podle struktury, věku, vzdělání a rodinného stavu. Ukázalo se, že oproti celkové populaci je u osob se zdravotním postižením vyšší podíl osaměle žijících osob, což je třeba brát v úvahu při odhadu nároků na sociální služby. Věková struktura je charakterizována jako podíl zdravotně postižených osob v jednotlivých populačních ročnících, který s věkem výrazně roste, což se rovněž projevuje ve zvýšených nárocích na sociální a zdra-

vozní péči. Vzdělanostní struktura osob se zdravotním postižením je podstatně horší než u populace celku (47 % osob nad 15 let má pouze základní vzdělání), přestože nás vzdělávací systém zajišťuje přístup jak k hlavnímu vzdělávacímu proudu, tak ke speciálním programům.

Soubor byl podroben analýze rovněž podle typu, příčin, délky trvání, míry a důsledků zdravotního postižení. Jde o velmi důležité ukazatele, které však vyžadují vysoce odborný medicínský přístup.

Respondenti proto dostali podrobné metodické vysvětlivky, opírající se o Mezinárodní klasifikaci nemocí (MKN-10).

Socioekonomické ukazatele představují závěrečnou část dotazníku. Patří sem údaje o kompenzačních pomůckách, o bydlení (včetně pobytu v zařízeních sociální péče), o ekonomické aktivitě a o pobírání dávek sociální péče. Ekonomická aktivita osob se zdravotním postižením je ve srovnání s populací ČR výrazně nižší, což platí i pro další země EU.

Výběrové šetření ČSÚ o zdravotně postižených osobách přináší cenné údaje vedle toho, že se při zpracování vyskytly drobné nedostatky (např. se mluví o „léčebnách“ tam, kde jde o zařízení sociální péče, užívá se zrušený termín „bezmocnost“, ne zcela jasný je vztah mezi tabulkou 19 a 20). Práce však nesporně představuje průkopnický čin, svou úrovní srovnatelný s obdobnými publikacemi EU.

Ing. Anna Červenková, VÚPSV

Jak zajistit prostředky na činnost neziskových organizací

S názorem neziskových poskytovatelů sociálních služeb na způsob financování jejich činnosti a s jeho negativními dopady na rozsah a kvalitu jimi poskytovaných služeb seznámili veřejnost zástupci krizové skupiny neziskových poskytovatelů sociálních služeb na tiskové konferenci 4. června 2008. Současně zveřejnili svoji analýzu současného systému poskytování sociálních služeb, z níž vyplynulo, které skutečnosti z jejich pohledu nejvíce negativně ovlivňují podmínky pro jejich činnost. K obraně zájmů svých a svých klientů vytvořili následně ANEPOSS - Alianci neziskových poskytovatelů sociálních služeb, která provozuje i stejnojmenný webový portál. Jejím cílem je dosáhnout vytvoření přijatelných a udržitelných podmínek pro kvalitní a profesionální zajištění služeb potřebným a rovných podmínek na trhu sociálních služeb. Jak dokladovali, ze zveřejněných dat vyplývá, že zatímco ústavní zařízení, jejichž zřizovateli jsou v převážné míře kraje nebo obce, získala v plošném průměru dotaci ve výši

zhruba 90 % provozních nákladů, neziskové organizace se musely v průměru spokojit s dotací nepřesahující 30 % s tím, že se počítá s financováním jejich aktivit prostřednictvím projektů financovaných z programů Evropské unie. Do poloviny roku 2008 však nebyly vypsány téměř žádné projektové výzvy v rámci strukturální pomoci EU na období let 2007-2013, kterou zprostředkovává a rozděluje český stát. V současné době tak řada poskytovatelů bojuje s nedostatkem finančních prostředků, musí omezovat či rušit své aktivity a služby, propouštět personál, což má často velmi nepříjemné důsledky pro jejich klienty. Mnozí z nich například potřebují k tomu, aby se mohli začlenit do společnosti, případně uplatnit na trhu práce, dlouhodobý výcvik a trvalou podporu. Hrozí, že pro nedostatek financí přijde dosud vynaložené úsilí nazmar.

Vzhledem k tomu, že jsou neziskové organizace důležitou součástí demokratické společnosti a zásadním způsobem se podílejí na zajišťování veřejných služeb a veřej-

ně prospěšných činností, spojily neziskové organizace působící v nejrůznějších oblastech své síly. 17. července vystoupili zástupci tematické platformy NNO zaměřené na sociální a zdravotní služby, na veřejně prospěšné činnosti v oblasti rovných příležitostí, vzdělávání, lidských práv a kultury s následující výzvou: **„Vyzýváme zodpovědné činitele i relevantní státní orgány, jmenovitě všechna ministerstva, aby veřejnost co nejdříve jasně informovali o závazných termínech a programech čerpání strukturální pomoci pro neziskový sektor a umožnili tak neziskovému sektoru podílet se na veřejných službách a projektech přispívajících k rozvoji ČR. Zvláště pak vyzýváme k jasnému formulování priorit v podpoře neziskových organizací poskytujících sociální služby a k zajištění nástrojů pro naplňování těchto priorit.“**

Na média se pak obrátili s apelem, aby věnovala této problematice pozornost a stala se skutečným nástrojem veřejné kontroly politiky státu.

- Lí -

Sexualita mentálně postižených - II

Ve dnech 11.-12. prosince 2008 se bude v Hradci Králové konat již druhá celostátní konference k problematice sexuality mentálně postižených. Opět ji připravuje občanské sdružení ORFEUS ve spolupráci s katedrou sociální práce a sociální politiky Pedagogické fakulty Univerzity v Hradci Králové, na přípravě se budou podílet Sdružení pro podporu mentálně postižených a Společnost pro plánování rodiny a sexuální výchovu.

Konference bude rozdělena do tematických bloků, které budou věnovány úloze pomáhajících organizací, oblasti výchovy a vzdělávání, právním aspektům a praktickým zkušenostem poskytovatelů sociálních služeb v této oblasti. Jsou plánovány i některé doplňkové akce, např. promítání výukového animovaného filmu „O sexu...“, specializované workshopy, prodej odborné literatury apod.

Konference je určena pracovníkům státní správy a samosprávy, ústavů sociální péče, nestátních neziskových organizací a akademických pracovišť včetně studentů z výchovně zdravotní a sociální oblasti a příbuzných oborů.

Bližší informace včetně přihlášky v elektronické podobě bude možné nalézt na stránkách www.orfeus-cr.cz v sekci vzdělávání, v podsekcí sexualita mentálně postižených a konference 2008.

Novinky

v knižním fondu ČICSO

People at Work. Life, Power, and Social Inclusion in the New Economy. / DeVault, Marjorie L. [EDI]

New York, New York University Press 2008. - 344 s. - ISBN 978-0-8147-2003-5.

Using Software in Qualitative Research. A Step-by-Step Guide. / Lewins, Ann - Silver, Christina

Los Angeles, Sage 2007. - 288 s. - ISBN 978-0-7619-4923-7.

Riziko odlivu lékařů a odborníků IT/ICT z České republiky do zahraničí. / Vavřečková, Jana a kol.

Praha, VÚPSV 2007. - 100 s. - ISBN 978-80-87007-50-1.

Mezinárodní pracovní migrace v ČR. Bulletin č. 20. / Horáková, Milada - Macounová, Ivana

Praha, VÚPSV 2008. - 59 s. - ISBN 978-80-87007-86-0.

Život žen a mužů. Analýza dat z publikace Zaostřeno na ženy a muže 2007.

Praha, ČSÚ 2008. - 67 s. - ISBN 978-80-250-1685-5.

Analýza zahraniční zaměstnanosti v České republice; postavení cizinců na trhu práce a podmínky jejich ekonomické integrace. / Pořízková, Hana

Praha, VÚPSV 2008. - 76 s. - ISBN 978-80-87007-83-9.

Výsledky soutěže **NADěje pro změnu Ústavů** vyhlásilo občanské sdružení Quip - Společnost pro změnu 24. června 2008. Soutěž byla zaměřena na podporu deinstitucionalizace služeb pro lidi se zdravotním postižením a jejím smyslem bylo zvýšit kvalitu života lidí s postižením žijících v ústavech. Sleduje několik cílů: šířit příklady dobré praxe, podpořit pracovní týmy ústavů, v nichž už se změnami začali, a motivovat další ústavy a jejich zřizovatele k zahájení procesu deinstitucionalizace. Podmínkou účasti bylo zpracování projektu Plán prvních kroků potřebných pro vytvoření strategie transformace ústavu. Tři vítězné ústavy - Zahrada z Kladna, Vyšší Hrádek z Brandýsa nad Labem a Domov pod Lipami Smečno - získají možnost vyslat své pracovníky na zahraniční studijní cestu, vyškolení pracovního týmu a finanční příspěvek na realizaci prvních kroků vedoucích k deinstitucionalizaci služeb. Finanční část odměny vítězům věnoval Výbor dobré vůle - Nadace Olgy Havlové. Organizace soutěže byla financována Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR.

Více informací na: www.kvalitavpraxi.cz.

CEDEFOP (Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání) vydalo publikaci zaměřenou na hodnocení znalostí získaných mimo oficiální vzdělávací struktury **Validation of non-formal and informal learning in Europe: A snapshot 2007** [ISBN 978-92-896-540-3]. Podle názoru této instituce by měl být koncept hodnocení takto získaných znalostí založen na posouzení toho, co lidé znají, čemu rozumí a co jsou schopni vykonávat. Podstatné je vytvořit standardy, na něž by se všichni mohli spolehnout, aby hodnocení bylo srovnatelné s výstupy oficiálních vzdělávacích struktur. Oficiální uznání znalostí formou certifikátu zvyšuje perspektivy jednotlivců na trhu práce a společnosti umožňuje využít jejich znalostí ve svůj prospěch. Publikaci lze bezplatně stáhnout na adrese: http://www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/Bookshop/publication_details.asp?pub_id=493

Mzdy a mzdové systémy. / Tomší, Ivan
Praha, ASPI 2008. - 335 s. - ISBN 978-80-7357-340-9.

Statistická ročenka trhu práce v České republice 2007.

Praha, MPSV 2008. - 258 s. - ISBN 978-80-86878-64-5.

Terénní šetření o sociálním a ekonomickém postavení osob samostatně výdělečně činných v ČR 2006. Analýza výsledků. / Baštyř, Ivo - Brachtl, Miloš - Vlach, Jan
Praha, VÚPSV 2007. - 85 s., příl. - ISBN 978-80-87007-85-3.

Flexicurity - hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice. / Nekolová, Markéta
Praha, VÚPSV 2008. - 72 s. - ISBN 978-80-87007-89-1.

Z domácího tisku

OSVČ v roce 2008.

In: Národní pojištění. - Roč. 39, č. 6 (2008), s. 39-40.:tab.

Přehled důležitých údajů za rok 2008: Oznamovací povinnost OSVČ ve vztahu k OSSZ. Kdy se považuje samostatná výdělečná činnost za vedlejší. Účast na důchodovém pojištění. Účast na nemocenském pojištění. Zálohy na pojistné na důchodové pojištění a pojistné na nemocenské pojištění. Přehled o příjmech a výdajích. Dávky poskytované z důchodového pojištění OSVČ. Dávky poskytované z nemocenského pojištění OSVČ.

Nárok na rodičovský příspěvek, je-li dítě přijato do mateřské školy, a výše úplaty za předškolní vzdělávání. / BAYEROVÁ, Monika
In: Právo a rodina. - Roč. 10, č. 6 (2008), s. 11-13.: -lit.

Výklad zákonné úpravy nároku na rodičovský příspěvek ve smyslu následujících právních předpisů: zákona č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře, který jako podmínku stanoví osobní celodenní řádnou péči o dítě; zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném

a jiném vzdělávání (školský zákon); a vyhlásky č. 142/2005 Sb., o předškolním vzdělávání. **Aktuální otázky realizace zákona o pomoci v hmotné nouzi.** / NIEDERLE, Petr
In: Národní pojištění. - Roč. 39, č. 6 (2008), s. 24-27.: -lit.

Podrobnější vysvětlení některých úprav, které přinesl zákon o pomoci v hmotné nouzi. Postup při uplatnění žádosti o poskytnutí levnějšího přiměřeného bydlení. Předložení dokladu o podlahové ploše bytu. Posuzování situace osob umístěných v terapeutických komunitách.

Systém kvality v sociálních službách.

In: Práce a sociální politika. - Roč. 5, č. 4 (2008), s. 4.:obr.

Informace o dvou projektech MPSV: Vzdělávání inspektorů kvality sociálních služeb pro těžce zdravotně postižené. Posudky ve věci dávek státní sociální podpory.

Oznamovací povinnost podle zákona o sociálně-právní ochraně dětí je často zanedbávána. / NOVOTNÁ, Věra

In: Právo a rodina. - Roč. 10, č. 5 (2008), s. 1-5.

Výklad uvedené problematiky ve smyslu zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí (SPOD), ve znění pozdějších předpisů. Zákon upravuje oznamovací povinnost zákonem vyjmenovaným subjektům a také opravňuje orgány sociálně-právní ochrany dětí od vyjmenovaných subjektů určitá sdělení požadovat. Doplněno příklady z praxe.

Ze zahraničního tisku

Whither EU Social Policy? An Account and Assessment of Developments in the Lisbon Social Inclusion Process. [Kam míří sociální politika Evropské unie? Účtování a hodnocení vývoje v lisabonském procesu sociálního začleňování.] / DALY, Mary

In: Journal of Social Policy. - Roč. 37, č. 1 (2008), s. 1-19.:tab., -lit.

Úvod. Sociální politika Evropské unie: pozadí historického vývoje. Proces sociálního

Implementing a long term e-skills strategy in Europe je název konference, která se bude konat v řeckém Thessaloníki 9.-10. října. Pořádá ji společně European Centre for the Development of Vocational Training - Cedefop (Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání) a Evropská komise ve spolupráci s e-Skills Industry Leadership Board. Cílem je mj. umožnit odborníkům z vládních kruhů, ICT průmyslu, sociálním partnerům a zástupcům z akademické sféry diskusi o nejlepších způsobech využití znalostí z oblasti informačních technologií ke zvýšení konkurenceschopnosti, růstu a vytváření pracovních míst. **Project Manager: Tormod Skjerve**, e-mail: tormod.skjerve@cedefop.europa.eu

začleňování v letech 2000-2006. Lisabonská strategie - vytýčené priority a cíle. Přístupy jednotlivých členských zemí k sociální politice. Snahy o řešení aktuálních problémů. Dosavadní výsledky. Shrnutí a závěry.

Social protection in the European Union. [Sociální ochrana v Evropské unii.]

In: Statistics in focus. - č. 45 (2008), s. 1-12.:obr., tab.

Souhrnný přehled o výdajích na sociální ochranu v r. 2005 v EU-27. Podíl výdajů na sociální ochranu jako % HDP. Výdaje na sociální ochranu v jednotlivých zemích na hlavu. Výdaje na sociální dávky podle jednotlivých kategorií jako % celkových sociálních dávek a jako % HDP. Systémy financování. Příjmy podle jednotlivých kategorií plátců příspěvků.

Personenbezogene Statistiken 2007. [Statistiky týkající se osob za rok 2007.] / HAYDN, Reinhard

In: Soziale Sicherheit. - Roč. 61, č. 3 (2008), s. 129-139.:obr., tab.

Rakouské statistické údaje o počtech zaměstnaných osob a pracovních poměrů, osob zaměstnaných v pracovním poměru velmi malého rozsahu a pojistných poměrů, volných pracovních smluv a pojistných poměrů, osob pobírajících důchod a zároveň výdělečně činných a důchodců a důchodů.

Domácí násilí na dětech, partnerech a seniorech

XIX. odborná konference v Pardubicích pořádaná MPSV ve spolupráci se SSP ČR a Pardubickým krajem

Termín konání: 3.-5. prosince 2008

Místo konání: Konzervatoř Pardubice, Sukova třída 1260

Tematické bloky a zaměření konference:

3. 12. - Obecné referáty a úvod do problematiky domácího násilí, systémová spolupráce zainteresovaných institucí
4. 12. - Praktická část - Ochrana osob ohrožených domácím násilím
5. 12. - Workshopy na témata: význam médií a publicita, národní systém ochrany před domácím násilím, domácí násilí na dětech, institut vykazání, zjišťování zneužívaných a týraných seniorů

Více informací: www.mpsv.cz,
www.sspcr.unas.cz,
www.pardubickykraj.cz

Workshop for Young Researchers pořádala ve dnech 25.-31. května 2008 v Grazu rakouská sekce European Institute of Social Security (Evropského institutu sociálního zabezpečení - EISZ) ve spolupráci s generálním sekretariátem EISZ. Cílem již šestého workshopu pro „mladé vědce“ bylo dát jim prostor k diskusi o jejich výzkumných tématech a seznámit je s metodologií a různými formami provádění výzkumu na poli mezinárodního srovnání v oblasti sociálního zabezpečení. Během 7 dní jim renomovaní zahraniční odborníci přednesli 5 dvouhodinových přednášek zaměřených na mezinárodní srovnání systémů sociálního zabezpečení z různých úhlů pohledu. Na jednotlivé přednášky tematicky navazovaly prezentace disertačních prací 13 doktorandů, které byly kriticky zhodnoceny přítomnými profesory a vybraným doktorandem a poté se rozvinula diskuse na dané téma. Za ČR se účastnil Martin Holub z VÚPSV, v. v. i., který prezentoval příspěvek o nepříspěvkových dobách v důchodovém systému ČR.

Women buy their way into management with lower salaries – p. 2

Women in the Czech Republic are not barred in any way from top management positions in companies. The decision to become a part of management is in essence a matter of a woman's "freedom to choose". However, from the supply and demand perspective, negotiating the value of their work often runs aground with concerns about the risk of being able to balance work life and private life, interrupting their professional careers, and competing against men in managerial positions. The source of these concerns is still existing gender behavioural stereotypes of both sexes. Women carry the greater share of the burden of caring for the family. Almost a half of women managers take care of the household themselves, which takes up 2-4 hours per day. The low level of earnings of women managers is not conducive to creating demand for commercial household-related services. The absence of such services, however, leads to women preferring "leisure time", which is then reflected negatively in assessment of their preparedness to do their job. Without the support of an accessible network of services for households from the public coffers, in particular childcare and senior care, discussion about equitable conditions at work for both sexes in management, especially in the private sector, is not possible. To decrease the amount of time that women need to spend caring for their children, it is necessary for there to be concurrent support from the family and the people around. It is not possible to expect significant help from the employer because the employer purchases the work of a manager and monitors that it is utilised 100%, calculating any risks into the amount of remuneration for the work. Women buy their way into management by offering work for a lower price compared to men. Significant salary differences between women and men show up in top management positions through the individual and confidential process of negotiating management agreements in the private sector. In the non-private sector, where salaries are regulated by legal regulations, the earning differential between the earnings of women and men does not deviate from the national average.

Keywords: gender, management, salary differences, career, family, leisure time

Age and antidiscrimination legislation of the European Union – p. 8

This article deals with the issue of age discrimination and European anti-discrimination legislation. The text briefly describes the reasons why age has become one of the main aspects of discrimination. The reasons are especially the greater significance of age in modern society and demographic aging. Under the effects of these two processes, a new ideology in modern society has appeared, i.e., the ideology of age and the special form of ageism arising from it. A specific manifestation of ageism is age discrimination, whose treatment in legislation is the topic of the second part of the text. Adequate regulations and policies at the Union level and the ways in which EU Member States are dealing with age discrimination are introduced: first, it is possible to implement the measure in question through an independent law that bars discrimination only based on age; second, it is possible to include the age aspect into a single antidiscrimination law or equal treatment law that deals with discrimination from its various aspects; and, third, it is possible to implement the age aspect into various laws separately. To illustrate these three approaches, three examples are provided: United Kingdom, Slovak Republic, and Czech Republic.

Keywords: age, age ideology, ageism and age discrimination, equal opportunities principle, antidiscrimination legislation and policies

On what motivates employers to hire immigrants – p. 14

The article deals with the issue of employing foreigners in the Czech Republic and is based on an analysis of data acquired through questionnaires and partially structured interviews with representatives of organisations in the Czech Republic that employ immigrants on a regular basis. The article focuses mainly on the motivation of employers to hire a foreign labour force, with the text being divided up into two parts: the first deals with hiring manual employees; the second focuses on filling non-manual jobs. It was found that by hiring foreigners, a large portion of employers are responding to the lack of a domestic labour force, but certain specifics apply to both groups, which differentiate them.

Keywords: international migration, job market, immigrants, employers, hiring of employees

Contemplating the current reform of family support – p. 11

Supporting families as the basic building blocks of society is at the centre of attention in modern society because the standing of families was weakened in the post-modern era. There is general consensus that there is a need to support those areas that need it the most (financial assistance, childcare, accessibility to education and healthcare). Differences arise in terms of the amount of emphasis on each area of support and the specific instruments to be used in implementing the support. The most effective appear to be a combination of instruments and, in the case of supporting a functioning family, which the author in his article has in mind in particular, the optimal use of the appropriate instruments and focusing all measures in favour of families with low income to allow the allotted funds to be used as effectively as possible and to provide benefits to those who need it most.

Keywords: family, social support, family policies, low-income families, state social support, allowances

We can have social sickness insurance – p. 27

When assessing the constitutionality of the Act on Stabilisation of Public Budgets, the Constitutional Court cancelled the newly implemented guard time in employee sickness insurance. Its arguments for doing so stem in particular from the conviction that this sickness insurance should not serve to cover a deficit in the state budget and that Czech employee sickness insurance is social insurance. The social insurance system is built upon two basic principles: equivalence and social solidarity, which have – in terms of being models – the same significant, i.e., neither predominates. In the Czech Republic, however, the principle of social solidarity is clearly predominant to the detriment of the principle of equivalence. Thus the so-called employee sickness insurance is not social insurance. The author proposes a reform that would lead to a transition to the system of social sickness insurance. At the same time, however, the author recommends making use of a guard time of four weeks, with the employee having the possibility of social sickness insurance with a shorter or zero guard time or sickness insurance similar to private sickness insurance from a private insurance company. Employers could also provide supplementary insurance to their employees. We may not have social sickness insurance in the Czech Republic, but we could.

Keywords: social insurance, sickness insurance, equivalence principle, social solidarity principle, social insurance premiums.

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 České informační centrum sociální ochrany VÚPSV (ČICSO). V rámci činnosti centra 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 Czech Information Centre for Social Protection (CICSP).

Kontakt:

Palackého nám. 4, Prague 2, 128 01, Czech Republic, tel. +420 224 922 381, fax +420 224 972 873, <http://www.vupsv.cz>

FÓRUM sociální politiky

