

Manažment v teórii a praxi

on-line odborný časopis
o nových trendoch
v manažmente

<http://mtp.euke.sk/>

PHF EU
ISSN 1336-7137

ročník 17, 2021
číslo 4

Manažment v teórii a praxi

on-line odborný časopis o nových trendoch v manažmente

ISSN 1336-7137

Odborné zameranie

Zámerom časopisu je vytvoriť priestor pre autorov z vedecko-výskumných a vzdelávacích inštitúcií, ako aj pre autorov z podnikovej praxe, ktorí sa chcú podeliť so svojimi výsledkami výskumov, skúsenosťami, postrehmi. Časopis publikuje odborné recenzované príspevky, analýzy, komentáre a diskusie z oblasti podnikového manažmentu, manažmentu organizácií verejnej správy, strategického riadenia podniku, personálneho manažmentu, manažmentu výrobného procesu, manažmentu zmien, manažmentu kvality, organizačnej kultúry, manažmentu znalostí, vzdelávania, informačného manažmentu, informačných systémov a technológií v riadení a pod.

REDAKCIA

Redakčná rada

Dr. h. c. prof. RNDr. Michal TKÁČ, CSc.

prof. Ing. Petr DOUCEK, CSc.
prof. Ing. Bohuslava MIHALČOVÁ, PhD., PhD., EUR ING.
prof. Ing. Michal PRUŽIŇSKÝ, CSc.
doc. Ing. Emília DUĽOVÁ SPIŠÁKOVÁ, PhD.
doc. Ing. Peter MESÁROŠ, PhD.
doc. JUDr. Ing. Michal RADVAN, Ph.D.
doc. Ing. Bc. Petr SUCHÁNEK, Ph.D.
doc. Ing. Michal TKÁČ, PhD.

Šéfredaktorka

doc. Ing. Cecília Olexová, PhD.

Redaktorka 4/2021

Ing. Miroslava Barkóciiová

Vydavateľ a adresa redakcie

Ekonomická univerzita v Bratislave
Podnikovohospodárska fakulta so sídlom v Košiciach, Katedra manažmentu
Tajovského 13, 041 30 Košice, Slovenská republika
tel.: +421 55 722 31 11 fax: +421 55 623 06 20
<http://www.euke.sk> <http://mtp.euke.sk>

Dostupnosť

URL: <http://mtp.euke.sk>

Grafický návrh a redakčné spracovanie on-line

Ekonomická univerzita v Bratislave
Podnikovohospodárska fakulta so sídlom v Košiciach, Katedra manažmentu

Jazyk vydania a periodicita

Redakcia prijíma na publikovanie príspevky v slovenskom, českom a anglickom jazyku.
Všetky príspevky sú recenzované.
Časopis vychádza štvrťročne.
Ďalšie vydanie: marec 2022.

Časopis neprešiel jazykovou úpravou.
Redakcia nenesie zodpovednosť za obsahovú a jazykovú stránku.

OBSAH 4/2021

PREDPOKLADY PRE MANAŽÉRSKU PRÁCU <i>Martin MIZLA</i>	4
RODOVÉ ROLY A JUDAIZMUS <i>Luboš SOCHA</i>	14
RODOVÉ ROLY A ISLAM <i>Luboš SOCHA</i>	21
RODOVÝ ROZDIEL Z HĽADISKA DÔCHODKOVÉHO SYSTÉMU <i>Zuzana KUDLOVÁ</i>	28
RODOVÉ ROZDIELY PRI PRÁCI NA DOBU URČITÚ <i>Barbora GONTKOVIČOVÁ – Emília DULOVÁ SPIŠÁKOVÁ</i>	34
SOCIÁLNO-EKONOMICKÉ DOPADY NA TRHU PRÁCE POČAS PANDÉMIE COVID-19 <i>Lenka ŠTOFOVÁ – Petra SZARYSZOVÁ</i>	41
NÁSTROJ PRO HODNOCENÍ PODPORY ZDRAVÍ A BEZPEČNOSTI NA PRACOVÍŠTÍCH RODINNÝCH VÝROBNÍCH PODNIKŮ <i>Petra HORVÁTHOVÁ – Kateřina MOKRÁ</i>	49
SPRÁVA Z PODUJATÍ „TÝŽDEŇ VEDY A TECHNIKY NA SLOVENSKU 2021 – PREDNÁŠKY NA PHF EU V KOŠICIACH“ <i>Cecília OLEXOVÁ</i>	63

Číslo 4/2021 je zamerané na prezentovanie čiastkových výsledkov riešenia projektu VEGA č. 1/0363/20 Ekonomické súvislosti podielu žien na manažérskych pozíciách v podnikoch Slovenskej republiky.

PREDPOKLADY PRE MANAŽÉRSKU PRÁCU

PREREQUISITES FOR MANAGEMENT POSITION

Martin MIZLA

ABSTRAKT

Častou vnútornou dilemou pracovníkov na rôznych úrovniach manažovania v podniku je hodnotenie vlastného potenciálu riešenia problémov spojených s manažovaním druhých, ale aj seba samého. Práca manažéra nestojí len na výbere správnych metód a nástrojov v správnom čase. Je tiež o psychike a o osobnej filozofii, ktorá sa prejavuje v pochopení cyklickosti a cyklickej kauzality javov, podmienenosti štruktúry a existujúcich podmienok, poznání a pochopení systémových zákonitostí a nakoniec v dopadoch vlastných vykonaných aktivít.

Kľúčové slová: manažerstvo, manažérska práca, kauzálne cykly, sociálna inteligencia

ABSTRACT

A frequent internal dilemma of employees at various levels of management in a company is the evaluation of one's own potential for solving problems connected with the management of others, but also oneself. The work of a manager is not just about choosing the right methods and tools at the right time. It is also about the psyche and personal philosophy, which manifests itself in understanding the cyclicity and cyclical causality of phenomena, the conditionality of structure and existing conditions, knowledge and understanding of systemic laws, and finally in the impacts of one's own activities.

Key words: management, management work, causal loops, social inteligency

JEL KLASIFIKÁCIA: M12, M14

ÚVOD

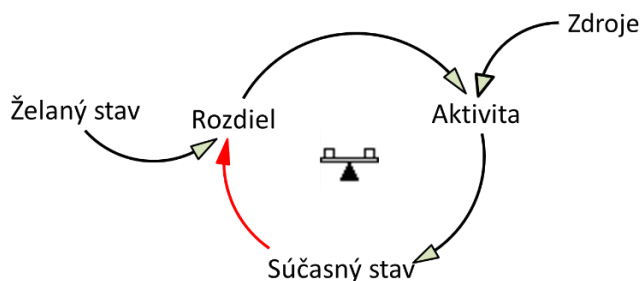
Častou vnútornou dilemou pracovníkov na rôznych úrovniach v podniku je hodnotenie vlastného potenciálu riešenia problémov spojených s manažovaním druhých, ale aj seba samého. Jednoducho povedané, čo je potrebné na to, aby osoba bola výkonným manažérom. Manažment patrí medzi sociálne vedy a Overland (2019) upozorňuje, že v sociálnych vedách osobnostné predpoklady ovplyvňujú predpovedaný priebeh konania osôb a možno ich modelovať pomocou kauzálnych cyklov pomocou zvolených premenných. Premennými v kauzálnych cykloch sú vonkajšie podmienky v podniku a spoločnosti ako aj vnútorné osobnostné predpoklady osôb - manažérov. Podmienky a predpoklady možno chápať aj ako určitú vlastnosť (t.j. premennú), vďaka ktorej možno niečo dosiahnuť, napr. podmienky a predpoklady potrebné na obsadenie určitej pracovnej pozície. Takýmito podmienkami a predpokladmi môže byť napr. sociálna inteligencia, pohlavie, vek, vzdelanie, sociálna a rodová politika, podniková kultúra apod.

1 MANAŽOVNIE A PRÁCA MANAŽÉRA

Najvšeobecnejšie chápanie manažovania je spájané s dosahovaním cieľov, ktoré sú vopred formulované a následne aj naplánované. Napríklad Yukl (2002) manažovanie charakterizuje ako proces interakcie medzi manažérom a podriadenými za účelom

ovplyvňovania správania podriadených tak, aby spoločnými silami dosiahli ciele organizácie. Na to slúžia okrem uvedeného plánovania aj organizovanie, rozhodovanie, kontrola a motivovanie.

Dosahovanie cieľov organizácie ako jej budúceho želaného stavu nie je automatické. Nestačí teda len určiť ciele a očakávať ich samozrejme naplnenie, ale je potrebné manažovaním uvedomelo prekonávať prekážky, ktoré tomu bránia. Japonské teórie manažovania hovoria o základných piatich oblastiach prekážok (5 M), na ktoré sa manažovanie má prioritne sústrediť: pracovníci (man), stroje (machine), suroviny (material), metódy (method) a meranie (measurement). Možno k tomu ešte dodať peniaze (money), manažovanie samotné (management) a často býva súčasťou aj externé prostredie (mother nature). Možno konštatovať, že cieľ je želaným stavom, ku ktorému manažéri vedú svoju organizáciu rôznymi aktivitami upravujúcimi súčasný stav, v ktorom sa organizácia nachádza. Aktivity sú ohraničované spomenutými prekážkami prejavujúcimi sa obmedzenými zdrojmi. Tento stav je zjednodušene vyjadrený na obrázku 1 pomocou modelu kauzálnych cyklov.



Obrázok 1: Model kauzálnych cyklov realizovania zmeny v organizácii

Zdroj: vlastné spracovanie

Je nevyhnutné si tiež uvedomiť, že síce na najvyššej úrovni môže existovať jedna vízia (želaný stav), ale jej konkretizovanie a rozpracovanie vedie k vytvoreniu viacerých cieľov v rôznych oblastiach podniku na jeho nižších úrovniach manažovania. Limitujúcou podmienkou sú zdroje organizácie (napr. financie, technológie, pracovníci atď.), ktorých veľkosť nezávisí od počtu cieľov. Obmedzenosť zdroja a koordinovanie paralelných aktivít vyvoláva stresujúce situácie u manažérov a vytvára zvýšené nároky na vhodné osobné a osobnostné charakteristiky manažérov.

2 OSOBNOSŤ MANAŽÉRA

Manažovanie je zosobnené v pracovnej pozícii manažéra, ktorý podľa Krauta et al. (2008) je pracovníkom, ktorého úlohou je prijímať rozhodnutia a viesť ostatných. Pre manažéra ako osobu je potrebné, aby mal vhodné vedomosti, zručnosti a skúsenosti prepojené s osobnými vlastnosťami. Možno predpokladať, že to umožní manažérovi nájsť cestu k výkonnosti a k úspechu.

Oblasť rozhodnutí manažéra možno z pohľadu teórie manažmentu veľmi jednoducho charakterizovať ako klasické rozhodnutia kto, čo, kde, kedy, prečo a ako urobí, t.j. akú aktivitu z vyššie spomínaných paralelných aktivít vykoná. Manažér má mať teda nejaké vhodné spôsobilosti.

Manažérske spôsobilosti sa podľa Prokopenka a Kubra (1996), Donnellyho a kol. (1997) delia na technické, tvrdé (hard) a behaviorálne, mäkké (soft). Z pohľadu manažérskych spôsobilostí Hroník (2008) uvádza podsystemy: (i) osobnosť (kto), (ii) manažérska

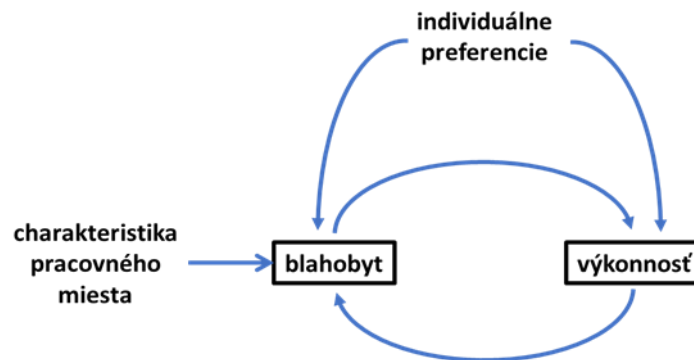
technológia (čo), (iii) manažérska vízia (prečo), (iv) odbornosť (kde), a (v) sociálno-psychologický aspekt (ako, s kým).

Prijímanie rozhodnutí manažéra môže byť založené na exaktných dátach a dôkazoch spracovaných kvantitatívnymi metódami alebo založené na kvalitatívnych metódach, laterálnom myslení, intuícii a apod. Vedenie ostatných, teda podriadených pracovníkov, popri vedomostiach, zručnostiach a skúsenostiach, závisí aj od vzťahov k podriadeným prejavujúcim sa štýlmi vedenia ľudí. Každý zo základných štýlov vedenia ľudí má svoje pozitíva aj negatíva a o ich vhodnosti/ nevhodnosti nemožno všeobecne hovoriť. Ich vhodnosť závisí predovšetkým od osobnosti manažéra, podnikovej kultúry, postojev podriadených a vonkajších podmienok.

Zosúladovanie jednotlivých cieľov v rámci existujúcich limitovaných zdrojov často vyúsťuje do konfliktov. Riešenie konfliktov tak, aby boli minimalizované negatívne stránky a uprednostňované pozitívne aspekty je jednou z dôležitých kompetencií manažérov. Aj tu možno nájsť rôzne prístupy k riešeniu konfliktov a štýly vedenia pracovníkov vychádzajúce z profesionálneho poznania situácie i podriadených a súčasne z osobnosti manažéra: (i) prispôsobovanie, (ii) ignorovanie problému, (iii) hľadanie kompromisu, (iv) konkurovanie a (v) spolupráca.

Ďalšou oblasťou predpokladov manažérskej práce sú osobné aspirácie pracovníkov (manažérov). Vodcovskú aspiráciu definuje Singer (1991) ako osobný záujem dosiahnuť vodcovskú pozíciu a vôľu prijať ponuku takejto pozície. Osobné aspirácie idú ruka v ruku s existujúcimi možnosťami a podmienkami v organizácii, pričom možno očakávať stotožnenie sa pracovníka s organizáciou v miestnych spoločenstvách. Existuje štúdia (Fritz, 2017) s neúplnými dátami skúmajúca či stotožnenie sa s organizáciou je dôležitejšou pre aspiráciu na vyššie manažérske pozície u žien alebo u mužov. Očakávania o tom, že ženy budú mať pre svoje silnejšie sociálne cítenie aj vyššie osobné aspirácie sa v tejto štúdii preukázali. Rovnako sa čiastočne potvrdil predpoklad, že ženy vo vyšších manažérskych pozíciách aj s transparentnou identifikáciou sa so „svojou“ organizáciou synergicky vyvolávajú vodcovské aspirácie u iných žien.

Model predpokladov manažérskej výkonnosti sa pokúsili zostaviť Hosie a Hannif (2008). Vychádzali zo svojho modelu (obrázok 2), v ktorom individuálne preferencie sú zastúpené vekom, všeobecnými duševnými schopnosťami, pozitívnymi a negatívnymi dopadmi, osobnosťou, pracovnými vedomosťami a emocionálnou inteligenciou. Predpoklady výkonnosti zastupujú kontextuálna a pracovná výkonnosť. Warrov Vitamínový model (Warr, 1987) je obsahom charakteristiky pracovného miesta, teda podporný dohľad, príležitosť osobnej kontroly (autonómia), príležitosť na medziľudský kontakt (kvantitatívne a kvalitatívne interakcie medzi zamestnancami), externe generované ciele (napr. dopyt po práci, požiadavka na úlohu, zodpovednosť za úlohu), dostupnosť peňazí, rozmanitosť (úloh/zamestnaní), príležitosť na využitie zručností, fyzické zabezpečenie, transparentnosť okolia (používanie zásad a konzistentných postupov), vážena sociálna pozícia (význam úlohy, zmyslupnosť práce). Blahobyt vo svojom modeli charakterizovali ako pocitovú pohodu, vnútornú spokojnosť s prácou, stres a citový záväzok. Model predpokladov manažérskej výkonnosti v prvom rade upriamuje pozornosť na vzájomné vzťahy a interakcie medzi jednotlivými jeho identifikovanými prvkami - premennými. Model poukazuje na vzájomné vzťahy a interakcie medzi jednotlivými jeho identifikovanými prvkami.



Obrázok 2: Model predpokladov výkonnosti manažérov

Zdroj: Hosie a Hannif (2008), upravené

Medzi predpoklady manažérskej práce je zaraďovaná aj inteligencia, ktorá je definovaná rôzne, napr. ako "všeobecná schopnosť jedinca vedome zamerať svoje myslenie na nové požiadavky, je všeobecnou duševnou schopnosťou adaptácie na nové úlohy a podmienky života" (Stern, 1912). Vo všeobecnosti sa jedná o schopnosť jednotlivca spájať súvislosti, logicky uvažovať, myslieť abstraktne, učiť sa a pamätať si, tvoriť. Rôzni autori vytvorili modely viacerých typov inteligencie, spomenieme len Sternberga (2003) a jeho Triarchickú teóriu inteligencie, podľa ktorej sa inteligencia skladá z troch častí: (i) analytická inteligencia na riešenie problémov už vyskytujúcich sa aj v minulosti, (ii) kreatívna inteligencia na originálne riešenia nových typov problémov a (iii) praktická inteligencia na riešenie sociálnych problémov a problémov každodenného života. S iným delením prišiel Thorndike (1920, 1936) na (i) abstraktnú inteligenciu pre verbálne a symbolické myslenie, (ii) mechanickú inteligenciu na ovládanie tela a predmetov a s (iii) sociálnu inteligenciu na komunikovanie s ľuďmi a orientovaní sa v sociálnych vzťahoch.

Emočnú inteligenciu Goleman (1995) chápe ako "schopnosť vyznať sa sám v sebe i v ostatných, vnútornú motiváciu a zvládanie vlastných emócií i emócií cudzích." Určil aj jej prvky:

- sebauvedomovanie - uvedomovanie si a porozumenie vlastným emóciám,
- sebaregulácia - zvládanie vlastných emócií a impulzov,
- sociálne zručnosti - umenie a zručnosť v medziľudských vzťahoch,
- empatia - vnímavosť k emóciám iných,
- motivácia - schopnosť sám seba motivovať.

Emočná inteligencia je podľa týchto poznatkov najmä o ovládaní vlastných emócií o schopnosti usmerňovať pocity iných jedincov.

Sociálnu inteligenciu Vernon (1933) chápe ako všeobecnú schopnosť poradiť si s ľuďmi, čo zahŕňa poznanie záležitostí spoločnosti a pohotové reakcie na ich zmeny, ako aj vcítenie sa do nálad a vlastností ľudí. Inými slovami povedané, je to o takte a zdravom rozume. Jedná sa tak o schopnosť chápať a zvládať iných ľudí v medziľudských vzťahoch, o schopnosť komunikovania a vytvárania vzťahov na báze empatie a asertivity, teda obsahuje intrapersonálne a interpersonálne prvky. Z pohľadu predpokladov za dôležité možno považovať verbálne a neverbálne komunikačné zručnosti, poznanie sociálnych pravidiel a rolí, schopnosť načúvať, pochopenie emočných schém vlastných aj iných jedincov, prispôsobivosť na rôzne sociálne prostredia, usmerňovanie vlastného obrazu a dojmu na iných jedincov. Ukazuje sa, že v dnešnom pretechnizovanom digitálnom svete bude vzrastať význam sociálnej inteligencie pri riešení ne-rutinných úloh, ktoré si budú vyžadovať komplexné kritické myslenie, kreatívne riešenie problémov a tímovú prácu.

Emocionálna aj sociálna inteligencia vytvárajú zásadný rozdiel medzi úspešnými a priemernými lídrami. Zatiaľ čo technická inteligencia je relatívne stála, emocionálnu a sociálnu inteligenciu možno zvyšovať vekom – možno sa ju učiť a naučiť, teda časom sa obe zlepšujú. Ak by sme ich mali predsa len rozlíšiť, potom emocionálna inteligencia je viac o prítomnosti a sociálna inteligencia je viac o budúcnosti a o spoločnom vychádzaní. Obe sú tak pre prácu manažéra zásadné.

Vrátíme sa k štúdiám o psychickom stave manažérov ako tých, ktorí prijímajú rozhodnutia a vedú ostatných. Napr. Kraut et al. (1989) tvrdia, že manažéri sú často ohrození psychickými výkyvmi. Palmer (2019) vo svojej štúdií toto tvrdenie upresňuje tak, že 31 % manažérov má určitý stupeň stanovenej psychickej diagnózy. Peterson et al. (2020) konštatujú, že manažment je jednou z najčastejšie postihnutých pracovných pozícií samovraždami.

Možno očakávať, že súčasná pandémia Covidu-19 s nárokmi na prijímanie netradičných strategických aj operatívnych rozhodnutí o znižovaní rozpočtu, prepúšťaní pracovníkov, t.j. znižovaní zdrojov, a o budúcnosti podnikov celkovo tlak na psychiku manažérov ešte zvyšuje. Psychické zdravie manažérov počas pandémie Covid-19 skúma napríklad jedna z prvých štúdií Graf-Vlachy, Sun a Zhang (2020). Autori v štúdií odhalili niekoľko rizikových faktorov: úzkosť, ustaranosť, depresia a úlohy nad rámec povinností a tieto rizikové faktory korelovali s nevyhnutnosťou prepúšťania v organizácii v percentách pracovníkov a pracovnou pozíciou manažéra v hierarchii organizácie. Z výsledkov tejto štúdie vyberáme len niekoľko záverov:

1. Vrcholoví manažéri sú menej úzkostliví, no na druhej strane ich viac trápí znižovanie stavu pracovníkov.
2. Manažéri s väčším zaťažením úlohami nad rámec povinností boli úzkostlivejší, ustaranejší aj depresívnejší.
3. Nebol zistený rozdiel medzi pracovníkmi na manažérskych pozíciách z pohľadu pohlavia.

3 NIEKOTRÉ KAUZALITY VPLÝVAJÚCE NA MOTIVÁCIU MANAŽÉROV

Práca manažéra nestojí len na výbere správnych metód a nástrojov v správnom čase. Je tiež o psychike a o osobnej filozofii, ktorá sa prejavuje v pochopení cyklickosti a cyklickej kauzalite javov, podmienenosti štruktúry a existujúcich podmienok, poznani a pochopení systémových zákonitostí a nakoniec v dopadoch vlastných vykonaných aktivít.

V krátkodobom horizonte možno využívať rôzne ukazovatele na meranie čohokoľvek, napr. aj tie, ktoré sú uvedené vyššie. Príkladom je sledovanie závislosti dvoch premenných pohlavie → plat. Z niektorých sledovaných ukazovateľov možno vytvoriť trendy a sledovať ich priebeh v čase (napr. počet žien na manažérskych pozíciách, výška príjmov zamestnaných žien, pomer príjmov mužov a žien a pod.) Niektoré ukazovatele sa však časom nemusia meniť (napr. vzdelanie). Možno ich však využiť pri zisťovaní rôznych závislostí.

Tradičná analýza býva viac zameraná na „tvrdé“ (hard) faktory ako na „mäkké“ (soft) faktory. Mäkké faktory však sú rovnako dôležité ako tvrdé faktory pri využití systémového prístupu, lebo môžu podstatne ovplyvniť správanie sa systému a jeho výkonnosť. V takomto prípade existuje postupnosť poznávania na stále abstraktnejších úrovniach:

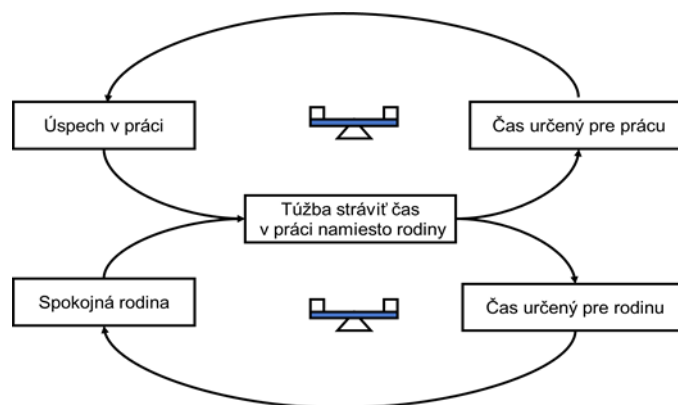
udalosti → vzorce správania → systémové súvislosti → mentálne modely.

V ďalšom texte je prezentovaná pokus poodhaliť niektoré práve také systémové zákonitosti, ktoré vedú k marginalizácii žien v podniku na pozíciách manažériek. Na znázornenie dynamických systémových zákonitostí použijeme diagramy kauzálnych cyklov.

Dilema priorit práca – rodina

Dve aktivity – zamestnanie a domácnosť – súťažia o limitované zdroje alebo podporu – v tomto prípade čas. Čím je jedna aktivita úspešnejšia, tým získava väčšiu podporu, hoci ohrozuje druhú. Čím je viac času venovaného zamestnaniu, tým viac a viac ďalšieho času si zamestnanie následne vyžaduje a zostáva ho stále menej na domácnosť, čo vytvára napätú situáciu medzi partnermi a následný stres. Platí to aj opačne - viac času pre domácnosť znamená menej času vyčleneného pre zamestnanie a menší úspech v ňom (obrázok 3).

Táto zákonitosť vyplýva predovšetkým z tradičného chápania rodiny, v ktorom úlohou ženy je starostlivosť o výchovu detí a domácnosť. Riešením je zmena tohto tradičného chápania v spoločnosti, v podniku manažermi a medzi rodinnými partnermi.



Obrázok 3: Dilema práca vs. rodina

Zdroj: vlastné spracovanie

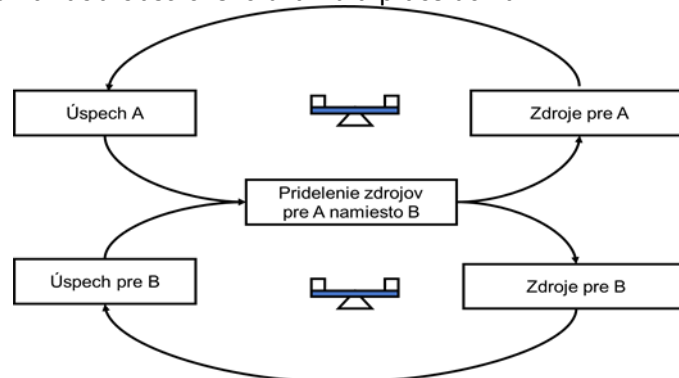
Rovnosť príležitostí

Dve osoby A a B s úplne rovnakými charakteristikami (vzdelanie, vedomosti, skúsenosti, vek, ambície atď.) nevedomky sa uchádzajú o limitovaný počet príležitostných úloh, ktoré im umožnia získať nové zručnosti, zvyšujú ich profesionalitu v danej oblasti a umožňujú získať užitočné sociálne kontakty. Ak v prípade výskytu takejto úlohy jedna z osôb (napr. B) nie je v tom čase prítomná pri jej pridelení z rôznych príčin, úloha je pridelená prítomnej druhej osobe (napr. A). Čím je osoba A úspešnejšia pri pridelení takýchto úloh, tým získava viac skúseností a kompetencií pri riešení podobných úloh, väčšiu dôveru nadriadených a následne vyššiu pracovnú pozíciu a vyšší príjem. Druhá osoba (B) tak vo svojom vývoji oproti prvej zaostáva a stáva sa priemerným pracovníkom. Toto platí pre osoby rovnakého aj rôzneho pohlavia.

V prípade žien materské povinnosti vytvárajú situáciu nemožnosti účasti pri pridelení akýchkoľvek úloh v zamestnaní. Ak je dĺžka materskej dovolenky napr. pri dvoch deťoch päť rokov, potom za tento čas muž získa viac praktických skúseností a kompetencií ako má žena pri návrate do zamestnania po materskej dovolenke. K tomu sa pridružuje aj rýchly pokrok, čím v niektorých pracovných pozíciách sú vedomosti a zručnosti ženy spred odchodu na materskú dovolenku zastarané a prestáva tak byť konkurentom muža (obrázok 4).

Táto zákonitosť vyplýva predovšetkým z prirodzenej úlohy ženy a tradičného chápania rodiny, v ktorom úlohou ženy je starostlivosť o výchovu detí a domácnosť. Riešením je dohoda medzi rodinnými partnermi o striedaní sa na materskej dovolenke, čo už naša legislatíva dovoľuje, a na strane spoločnosti a organizácie vedomé politické pretláčanie pozitívnej diskriminácie žien. Za úvahu stojí aj zamestnanie žien počas materskej dovolenky na čiastkový

úväzok, čím žena zostane v profesionálnom aj sociálnom kontakte s organizáciou. Ideálna by už potom bola kombinácia čiastkového úväzku a práce doma.

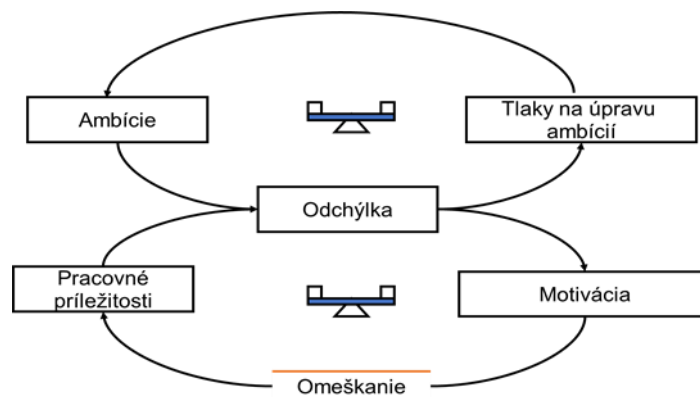


Obrázok 4: Rovnosť príležitostí
 Zdroj: vlastné spracovanie

Znižovanie ambícií

Osoba začína pracovný život s ambíciami a životnou víziou. Tomu venuje svoju energiu, svoj čas a stanovuje si osobné kariérne ciele. Zmenou pracovných podmienok (napr. povýšenie kolegu a ponechanie osoby na existujúcej pozícii; zaradenie na inú, menej významnú pracovnú pozíciu po návrate z materskej dovolenky) a životných podmienok (napr. založenie rodiny; príchod detí; vek; choroby) postupne sa ambície a tým aj kariérne ciele danej osoby znižujú a môžu prejsť až do pracovnej apatie („robím len to, čo musím a nič viac“) bez aktívneho prístupu. To platí pre osoby rovnakého aj rôzneho pohlavia. U žien tu možno vidieť súvislosť s vyššie uvedenými zákonitostami – starostlivosť o rodinu a zároveň dlhú materskú dovolenku. Navyše možno k týmto súvislostiam pridať aj zvyšovanie priemerného veku prvého pôrodu a starostlivosť o malé deti do neskorého stredného veku matiek (obrázok 5).

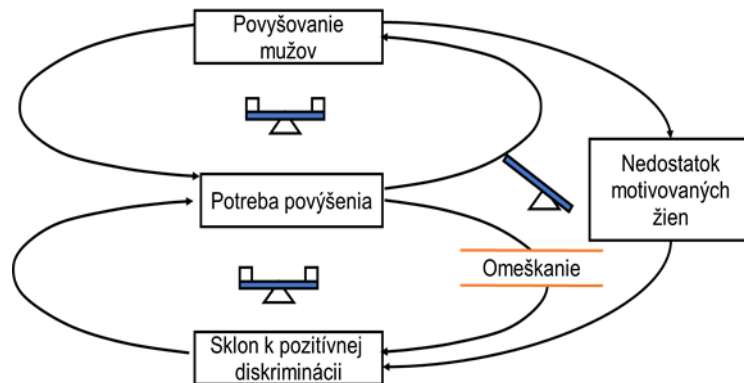
Táto zákonitosť vyplýva predovšetkým zo sociálneho tlaku na zakladanie rodiny v neskorom veku s odôvodnením, že buď je potrebné najprv poznať „život“ alebo z túžby budovať kariéru hneď po ukončení školy. Riešením je vracanie sa k prvotným ambíciám a udržiavanie alebo aj zvyšovanie úrovne svojich cieľov.



Obrázok 5: Znižovanie ambícií
 Zdroj: vlastné spracovanie

Strata zdrojov a vytvorenie závislosti organizácie

Použitie krátkodobého riešenia na korekciu problému, čo má okamžité viditeľné pozitívne výsledky. Čím sa tieto krátkodobé opatrenia používajú viac a viac, tým sa používa menej základných dlhodobých nápravných riešení. Po určitom čase schopnosť prijatia základných riešení môže atrofovať alebo môže byť priam nemožná, čo vedie k upevňovaniu dôvery v symptomatické (príznačky) riešenia. V prípade, že zo systémových dôvodov spomenutých vyššie výsledkom v organizácii sú úspešní muži a na druhej strane neúspešné a demotivované ženy, potom v organizácii dôjde k nedostatok vhodných žien na vymenovanie do vyšších riadiacich pozícií aj napriek ochote manažmentu tak urobiť (obrázok 6).



Obrázok 6: Strata zdrojov
Zdroj: vlastné spracovanie

ZÁVER

Z uvedeného možno konštatovať, že existuje mnoho predpokladov úspešnej manažérskej práce a mnoho ich bolo uvedených. U jednotlivých autorov neexistuje jednotný názor a každý z nich uprednostňuje čiastkovú oblasť podľa svojho profesionálneho zamerania, čo je pochopiteľné. Pomôcť si môžeme Šuleřom (2002), ktorý popisuje pri formovaní osobnosti manažéra tri základné faktory: (i) biologické, (ii) sociálne a (iii) kultúrne. Ako súčasť osobnosti manažéra a základ pre jeho správanie považuje hodnoty, postoje, schopnosti, vedomosti, skúsenosti a zručnosti.

Vo všeobecnosti možno triediť predpoklady na: (i) kariérne zručnosti, pracovné skúsenosti (knowing how), (ii) interné a externé siete kontaktov (knowing whom), (iii) kauzalitu a jej využitie (knowing why).

Príspevok bol riešený v rámci projektu VEGA č. 1/0363/20 Ekonomické súvislosti podielu žien na manažérskych pozíciách v podnikoch Slovenskej republiky.

LITERATÚRA

- DONNELLY, J.L., 1997. Management. GRADA Publishing, a.s., 824 s., ISBN 978-80-7169-422-9
- FRITZ, C., VAN KNIPPENBERG, D., 2017. Gender and leadership aspiration: the impact of organizational identification. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 38, No. 8, p. 1018-1037, Emerald Publishing Limited, ISSN 0143-7739, DOI 10.1108/LODJ-05-2016-0120.
- GOLEMAN, D., 1995. Emotional Intelligence. New York : Bantam, 352 p., ISBN 055380491X.
- GRAF-VLACHY, L., SUN, S., ZHANG, S.X., 2020. Predictors of managers' mental health during the COVID-19 Pandemic. *European Journal of Psychotraumatology*, Vol. 11, No. 1, DOI: 10.1080/20008198.2020.1834195.
- HOSIE, P., HANNIF, Z.N., 2008. A model of predictors of managers performance. p. 10-20, <https://ro.uow.edu.au/commpapers/1912>
- HRONÍK, F., 2008. Manažerská integrita. Brno : Motiv Press, 149 s., ISBN 978-80-904133-0-6.
- KRAFT, A.I. et al., 1989. The role of the manager: What's really important in different management jobs. *Academy of Management Executive*, Vol. 3, No. 4, p. 286-293.
- OVERLAND, I., 2019. The geopolitics of renewable energy: Debunking four emerging myths. *Energy Research & Social Science*. No. 49, p. 36-40. ISSN 2214-6296, DOI:10.1016/j.erss.2018.10.018.
- PALMER, S., 2019. Managers more likely to be diagnosed with a mental health condition than other employees. *People Management*, <https://www.peoplemanagement.co.uk/news/articles/managers-more-likely-diagnosed-mental-health-condition-other-employees#gref>.
- PETERSON, C, et al. 2020. Suicide Rates by Industry and Occupation — National Violent Death Reporting System, 32 States, 2016. *Morbidity and Mortality Weekly Report*, Vol. 69, No. 3, January 24, 2020.
- PROKOPENKO, J., KUBR, M. a kol., 1996. Vzdělávání a rozvoj manažerů. Grada, 632 s.
- SINGER, M. 1991., The relationship between employee sex, length of service and leadership aspirations: a study from valence, self-efficacy and attribution perspectives. *Applied Psychology*, Vol. 40, No. 4, pp. 417-436.
- STERN, W., 1914. [1912 (Leipzig: J. A. Barth, original German edition)]. Die psychologischen Methoden der Intelligenzprüfung: und deren Anwendung an Schulkindern [The Psychological Methods of Testing Intelligence]. *Educational psychology monographs*, No. 13. Baltimore : Warwick & York. ISBN 9781981604999.
- STERNBERG, R. J., 2003. Giftedness According to the Theory of Successful Intelligence. In N. Colangelo & G. Davis (Eds.), *Handbook of Gifted Education*, Boston MA : Allyn and Bacon, p. 88-99.
- ŠULEŘ, O. 2002. Zvládáte své manažerske role? Computer Press, 200 s., ISBN 8072267027.
- THORNDIKE, R.L., 1920. Intelligence and its use. *Harper's Magazine*, No. 140, p. 227-235.
- THORNDIKE, R.L., 1936. Factor analysis of social and abstract intelligence. *Journal of Educational Psychology*, No. 27, p. 231-233.
- VERNON, P.E., 1933. Some characteristics of the good judge of personality. *Journal of Social Psychology*, No. 4, p. 42-57.
- WARR, P., 1987. Work, Unemployment, and Mental Health. Clarendon Press : Oxford, 361 p., ISBN 0198521588.
- YUKL, G.A., 2002. Leadership in Organizations. Prentice Hall: National College for School Leadership, ISBN 0132771861.

INFORMÁCIE O AUTOROVI

doc. Ing. Martin Mizla, PhD.

Katedra manažmentu

Podnikovohospodárska fakulta so sídlom v Košiciach

Ekonomická univerzita v Bratislave

Tajovského 13, 041 30 Košice

e-mail: martin.mizla@euba.sk

RODOVÉ ROLY A JUDAIZMUS

GENDER ROLES AND JUDAISM

Luboš SOCHA

ABSTRAKT

Článok sa zaoberá problematikou rodových stereotypov v Judaizme. Stručne charakterizuje základné zdroje judaizmu. Postavenie žien je potom rozoberané z hľadiska týchto zdrojov, ktoré sú uplatňované v židovskom náboženstve a jeho praxi. Zameriava sa, v historickom kontexte, na možnosti náboženského vzdelávania žien, ich postavenia v manželstve a s tým súvisiacou problematikou domáceho násillia.

Kľúčové slová: Judaizmus, náboženstvo, rodové stereotypy, rabín, Talmud, Tóra

ABSTRACT

The article deals with the issue of gender stereotypes in Judaism. It briefly characterizes the basic sources of Judaism. The position of women is then analyzed in terms of these resources, which are applied in the Jewish religion and its practice. In the historical context, it focuses on the possibilities of religious education of women, their position in marriage and the related issue of domestic violence.

Key words: Judaism, religion, gender stereotypes, rabbi, Talmud, Torah

JEL KLASIFIKÁCIA: I39

ÚVOD

Problematika rodovej rovnosti je aktuálnou témou dneška. Mnohé organizácie a inštitúcie sa zaoberajú touto problematikou a mapujú úroveň a oblasti, v ktorých dochádza k znevýhodňovaniu žien v rámci pohlaví. Skúmajú faktory, ktoré vytvárajú podmienky a prostredie pre diskrimináciu žien či už v oblasti vzdelávania, pracovných príležitostí, kariérneho rastu, finančnej nezávislosti apod. a ich sociálne a spoločenské dopady. Pretože súčasný svet je dominantne formovaný monoteistickými náboženstvami, ktorých zdrojom je Judaizmus, zameriame sa na základné texty o ktoré sa opiera a pozrieme sa, aké postavenie má žena v tomto náboženskom systéme.

1 JUDAIZMUS

Judaizmus vznikol v 2. tisícročí p.n.l. Za jeho zakladateľa je považovaný patriarcha Abrahám. Podľa židovskej tradície ním bola na hore Sinaj uzatvorená zmluva medzi Izraelitmi a Bohom. Je hlavnou postavou popisovanou v Tóre a Tanachu. Judaizmus vidí svoj pôvod v druhom Abrahámovom synovi, Izákovi, ktorého mal so svojou prvou manželkou Sárrou už v pokročilom veku.

Jedným z hlavných textov judaizmu je Tanach a Talmud. Hebrejská biblia Tanach, ktorú kresťania označujú ako Starý Zákon, opisuje vzťah Izraelitov s Bohom od ich najskorších dejín. Skladá sa z dvadsiatich štyroch kníh, ktoré sa nachádzajú v:

- Tóra ("učenie, inštrukcie" - 5 kníh), známe tiež ako Pentateuch alebo ako "päť kníh Mojžišových" (Genesis, Exodus, Levitikus, Numbers, Deuteronomy),

- Nevi'im ("proroci" - 8 kníh), zahŕňa knihy, ktoré pokrývajú čas od vstupu Izraelitov do izraelskej krajiny až do babylonského zajatia Judy ("obdobie prorociev"),
- Ketuvim ("Spisy" - 11 kníh).

Tóra obsahuje príbehy, právne a etické vyhlásenia. Súhrnne sú tieto zákony zvyčajne nazývané ako biblický zákon, niekedy označované aj ako Mojžišov alebo sinajský zákon.

Z písomnej a ústnej Tóry bol odvodený súbor židovských náboženských zákonov – Halakhah (The editors of encyclopaedia britannica, 2021). Je založený na biblických prikázaniach „Mitzvot“, následných talmudských a rabínskych zákonoch, zvykoch a tradíciách. "Halakhah" určuje nielen náboženské praktiky a praktiky viery, majetkové, civilné i trestné právo, ale aj rad aspektov každodenného života, ako napr. "čo človek robí, keď sa ráno prebudí, čo môže a nemôže jesť, čo môže a nemôže nosiť, ako sa upravovať, ako podnikáť, koho si môže vziať, ako dodržiavať sviatky a šabat, ako zaobchádzať s Bohom, inými ľuďmi a zvieratami." Základom Halakhah je teda nemenných 613 prikázaní, ktoré Boh dal židovskému ľudu v Tóre a ktoré sú židia povinní dodržiavať (Judaism 101, 2021).

Talmud je ústredným textom rabínskeho judaizmu. Je zbierkou ústnych tradícií - Mišna a má formu zapísaných výrokov a poučiek (tana'im) s komentárom Gemara, čo je diskusia nad Mišnou a súvisiacimi tanaistickými spismi (Milton, 2019). Talmud je teda tvorený súborom učení a komentárov k Tóre, ktoré tvoria základ židovského náboženského práva a židovskej teológie. Talmud obsahuje učenie a názory tisícov rabínov z rôznych období židovskej histórie na najrôznejšie témy, vrátane Halakhy, židovskej etiky, filozofie, zvykov, histórie, folklóru a ďalších, ktoré židovská tradícia považuje za smerodajné. Talmud je základom všetkých kódexov židovského práva a bol takmer vo všetkých židovských komunitách stredobodom židovského kultúrneho života. Bol základom všetkého židovského myslenia a aspirácií a slúžil tiež ako sprievodca pre každodenný život židov (Shurpin, 2021).

Pôvodne sa židovská tradícia odovzdávala ústne z jednej generácie na druhú. Rabíni vykladali a debatovali o Tóre a diskutovali o hebrejskej Biblii. Orálna Tóra bola predávaná ako ústna tradícia až do zničení Druhého chrámu na chrámovej hore v Jeruzaleme v roku 70 n.l. a následného rozvratu židovských sociálnych a právnych noriem. Systém ústneho odovzdávania židovskej tradície nemohol byť zachovaný a preto sa začal rabínsky diškurs zaznamenávať písomne (My jewish learning, 2021). Korpus rabínskeho práva a etiky v Mišne a neskôr v Talmude bol dokončený približne o 700 rokov. Bol ustanovený kalendár, sviatky a všetky rituály boli prispôbené tak, aby mohli byť riadne vykonávané aj bez Chrámu a vlastného štátu, na akomkoľvek mieste, v akejkoľvek dobe. Výroky učencov boli postavené na nižšiu úroveň, ako výroky Biblie. V princípe je možné o výrokoch a učení rabínov polemizovať, ale o výrokoch Biblie sa polemizovať nedá. Toto je princíp, ktorý si judaizmus udržal dodnes.

Judaizmus sa tak stal niečím, čo prestupuje každým okamihom života človeka vyznávajúceho židovskú vieru, od ranného prebudenia až do doby, keď ide spať. Modlitebné služby sú aj keď malou, ale dôležitou súčasťou židovského náboženstva.

2 GENDEROVÉ ROLY V JUDAISME

Aj keď judaizmus tvrdí, že Boh má mužské aj ženské vlastnosti, čo by malo poukazovať na rodovú rovnosť, existuje medzi judaizmom a feminizmom hlboký konflikt, ktorý siaha od verejného života k životu súkromnému (Rickman, 2021).

V celej židovskej histórii je len veľmi málo prípadov žien, ktoré sa dokázali presadiť v prostredí, kde je dôraz kladený na narodenie a rodovú líniu synov, nie dcér. Boli to napr. Miriam, ktorá je spolu so svojimi bratmi Mojžišom a Aaronom považovaná za jednu z osloboditeľiek Detí Izraela. Deborah sa ako žena stala sudcom. Do zoznamu 55 biblických prorokov bolo zahrnutých sedem žien a pod. Postavenie žien však bolo také, že sa nemohli zúčastniť rozpráv ani diskusií, neboli rabínskymi komentátormi, tvorcovia rozhodnutí, teológmi, mystikmi ani filozofmi. Záležitosti týkajúce sa žien boli diskutované praktikami mužov, zvyčajne v textoch písaných mužmi a pre mužov (Raphael, 2021).

V minulosti sa život židovských žien prísne riadil židovským zákonom. Židovské postoje k ženským schopnostiam, vhodným činnostiam a právnym vzťahom vo vzťahu k mužom vyplynuli z androcentrickej literatúry rabínskeho hnutia. Predstavy mudrcov o žene a jej hodnote boli veľmi negatívne. Ich predstavy pravdepodobne viac súviseli s víziou ideálu, ktorý bol samozrejme zameraný na mužov. Na ženy sa uplatňoval jeho opak. Rabínska legislatíva zabezpečila vylúčenie žien z ústredných rolí vo verejnom živote, bohoslužbe, štúdiu a komunálnom vedení.

Judaizmus uznáva, že ten, kto niečo robí, pretože je mu to prikázané, je považovaný za osobu s väčšími zásluhami ako ten, kto niečo robí, pretože sa tak rozhodol sám. Prikázania, ktoré boli dané židovskému ľudu, sú považované za privilegium a čím viac prikázaní je človek povinný dodržiavať, tým je privilegovanější. Pretože ženy neboli nútené vykonávať toľko prikázaní ako muži, sú ženy považované za menej privilegované. Toto nižšie postavenie žien bolo vytvorené rabínmi, ktorí ich oslobodili od pozitívnych, časovo viazaných prikázaní, ako sú formálne modlitebné služby (Judaism 101, 2021), ktoré ukladali vykonávanie stanovených náboženských či rituálnych činností v konkrétnom čase či dobe. Zdôvodnené to bolo jednak tým, že domáce povinnosti ženy ako manželky a matky sú tak dôležité, že ich nemožno odložiť, aby tak mohli byť splnené stanovené prikázania v konkrétnom čase. Táto výnimka z hľadiska vykonávania požadovaných prikázaní nie je zákazom z hľadiska ich vykonávania, ale tým, že nie sú povinné znižujú úlohu žien vo verejnom živote.

Ženy teda boli oslobodené od povinností spojených s chrámovou službou a obeťami kvôli rabínskej interpretácii niekoľkých veršov v Leviticus, odkazujúcich na benei Yisrael. Tieto činnosti boli interpretované genderovo, aby sa z nich ženy vyčlenili. Zabránenie ženám ich účasti na rituáloch viedlo k vážnemu obmedzeniu ich duchovného prejavu. Akákoľvek činnosť, ktorá bola zakázaná nežidovi, bola zakázaná aj židovskej žene, pretože v súvislosti s chrámovú službou bola táto prirovnávaná k cudzincovi.

Z hľadiska interpretácie Talmudu, boli ženy vychovávané a učené, aby zakúšali seba samé ako nečisté, nebezpečné a menejhodnotné z dôvodu ich obmedzení a výluk. Tzn., že v judaizme je uplatňovaná prísna diferenciácia pohlavia v náboženských záležitostiach a každodenných náboženských povinnostiach, v obliekaní a tiež v sexuálnych rolách (Perez, 2021). Napríklad vo všetkých ortodoxných synagógach sa muži modlia oddelene od žien a ženy sú odsunuté do galérie synagógy.

Rodové hierarchie sú zakorenené v židovskom myslení tak, že ortodoxní židovskí muži sú povinní každý deň ďakovať Bohu za to, že z nich neurobil modloslužbu, otroka alebo ženu. Židovské ženy majú ďakovať Bohu za to, že boli stvorené v súlade s Božou vôľou.

V súlade s konceptom zahkor (spomienka), čo je hlavný princíp tradičných židovských praktík a učení, zapisovatelia židovských udalostí svojím zvláštnym spôsobom eliminovali ženy zo svojich zápisov a rozpustili ich minulosť v rámci obecného historického diškurzu (Perez, 2021). Stopy súkromných a verejných činov žien v niekoľkých málo zachovaných záznamoch dokazujú, že aj napriek svojmu pohlaviu sa dokázali spoločensky presadiť. Napr. vdova Doňa Grácia Mednej Naši (1510–1568) sa aj napriek tomu, že bola ženou, dokázala vďaka svojmu obrovskému rodinnému bohatstvu presadiť v ťažkej antisemitskej dobe 16. storočia v európskom obchode a bankovníctve. Musela utečiť pred inkvizíciou z Portugalska do Talianska. Bola známa svojimi patronátmi a filantropickými aktivitami. Zostala verná židovskej komunite, ktorú štedro financovala.

2.1 Vzdelanie

V judaizme náboženské vzdelávacie príležitosti pre dievčatá a ženy zjavne nie sú rovnaké ako pre mužov. Napriek tomu sa rodové nerovnosti líšia podľa spoločenského a ekonomického postavenia žien, geografickej polohy a historického obdobia. Štúdium Tóry je neoddeliteľnou súčasťou židovskej praxe. Ženy sú oslobodené od štúdia Tóry z toho dôvodu, že sú oslobodené od činov, ktoré je ich otec povinný urobiť pre svojho syna, a to je učiť svojho

syna Tóru. Aj keď nie všetci mužskí Židia študovali Tóru, snaha o štúdium definovala postavenie muža v židovskej spoločnosti.

Bolo len málo príkladov žien, ktoré študovali Tóru, čo naznačuje, že normatívne k tomu neboli povzbudzované, ale skôr sa im bránilo študovať a tým sa museli obmedziť len na svetské aktivity (Perez, 2021).

Ženy v pravoslávnych komunitách tiež nie sú povolané k tomu, aby recitovali požehnanie sprevádzajúce spievanie časti Tóry alebo čítali z Tóry samotnej, pretože to by poškodzovalo dominantné postavenie mužov.

Náboženské vzdelávacie inštitúcie v súčasnej dobe ponúkajú pokročilejšie židovské vzdelanie aj ženám stať sa napr. Obhajkyňa iných žien u náboženských súdov, najmä v prípadoch rozvodu. Možnosť vzdelávania umožnilo ženám tiež konať modlitebné obrady, aj keď skromnosť vyžaduje, aby boli konané iba pre iné ženy.

2.2 Manželstvo

V hebrejčine manželstvo (kiddushin) znamená posvätenie a manželská sexualita je znamením a symbolom zmluvy lásky medzi Bohom a Izraelom. Vyhýbať sa manželskému zväzku (celibát) nie je považované za sväté, ako je to v niektorých iných náboženstvách. Naopak, je to považované za neprirodzené.

Žena sa môže stať manželkou tromi spôsobmi – peniazmi, zmluvou alebo pohlavným stykom. Spravidla sú všetky tri tieto podmienky splnené. Uzatvorenie manželstva prebieha v dvoch etapách. Prvá je zasnúbenie (kiddushin), kedy žena prijme peniaze, zmluvu alebo sexuálne vzťahy ponúkané budúcim manželom. Ako náhle je kiddushim dokončený, žena sa stáva právoplatnou manželkou muža (Mishnah Kiddushin, 2021). Talmud uvádza, že ženu je možné získať len s jej súhlasom.

V tradičnom judaizme je primárna rola ženy byť poslušná manželka, matka, správkyňa domácnosti. Judaizmus veľmi rešpektuje dôležitosť tejto úlohy a duchovný vplyv, ktorý má žena na svoju rodinu. Talmud hovorí, že keď si zbožný človek vezme zlú ženu, stáva sa zlým, ale keď si zlý človek zoberie zbožnú ženu, stáva sa zbožným. Dieťa židovskej ženy a pohanského muža je židovské kvôli duchovnému vplyvu matky; ale dieťa židovského muža a nežidovskej ženy židovské nie je (Judaism 101, 2021).

Pretože manželstvo podľa židovského práva je v zásade súkromnou zmluvnou dohodou medzi mužom a ženou, nevyžaduje sa pri jeho uzatváraní prítomnosť rabína ani žiadneho iného náboženského úradníka.

Manželstvo nie je inštitút len, alebo dokonca primárne určený za účelom plodenia. Tradičné zdroje uznávajú, že prvoradým poslaním manželstva je spoločnosť, láska a intimita. Žena nebola stvorená nevyhnutne len k plodeniu, ale aj preto, že "nie je dobré, aby bol človek sám" ako je uvedené v Gen 2:18.

Podľa Tóry a Talmudu bolo mužovi dovolené vziať si viac ako jednu manželku, ale žena si nemohla vziať viac ako jedného muža. Hoci bola polygamia povolená, nikdy nebola bežná. Minimálny vek pre uzatvorenie manželstva podľa židovského práva je 13 rokov pre chlapcov, 12 pre dievčatá. Talmud ale odporúča, aby sa sobáš uzatváral vo veku 18 rokov, alebo niekde medzi 16 a 24 rokmi.

Manžel je zodpovedný za poskytovanie jedla, oblečenia a sexuálneho uspokojenia svojej manželke, ako aj čohokoľvek ďalšieho, čo je uvedené v manželskej zmluve „ketubah“. Manželský sex je považovaný za právo ženy, nie za právo muža. Muž nemôže prinútiť svoju manželku k pohlavnému styku, ani nesmie svoju manželku akokoľvek zneužívať. Muži nemajú právo bezdôvodne biť alebo týrať svoje manželky.

Manželské a rodinné právo uprednostňovalo muža pred ženami. Muž sa napr. mohol kedykoľvek rozviesť, ak sa tak rozhodol, ale žena sa nemohla s manželom rozviesť bez jeho súhlasu. Aj dnes ortodoxné židovské právo dáva iba mužom právo začať rozvod, pretože to boli oni, ktorí vytvorili manželské puto, „ketubah“.

Kým požiadavky na ženskú skromnosť (tzniut) sa môžu z určitého pohľadu interpretovať ako prostriedok kontroly ženskej sexualita, tradičný židovský postoj k sexu nie je prudérny. Pravoslávny judaizmus samozrejme ukladá sexuálnej túžbe jasné morálne obmedzenia a jeho uspokojenie je výhradne heterosexuálne a manželské, potešenie je však legitímne a žiaduce. Rabínske zákony "Onaho" (sexuálne práva žien) stanovujú náboženskú povinnosť manžela poskytovať manželke pravidelné sexuálne uspokojenie. Manželka má nárok na sexuálne potešenie bez ohľadu na to, či je plodná, tehotná alebo postmenopauzálna (Perez, 2021).

2.3 Domáce násilie

V rabínskej literatúre "responsa" sa k domácej násilii nachádza rad postojov. Aj keď v tejto literatúre existujú zdroje, ktoré vyhlasujú, že je domáce násilie nezákonné, existujú aj iné, ktoré to za určitých okolností ospravedlňujú. Bezdôvodné bitie manželky je nezákonné a zakázané všetkými. Rabínske zdroje sa všeobecne zhodujú, že "dobré manželky" si bitie nezaslúžia. Postoj rabínskych zdrojov k násilii voči "zlým manželkám", ktoré sa nesprávajú tak, ako by sa dobré ženy mali správať, je však ambivalentný a občas je sankcionované, ak je to za účelom trestu alebo ich výchovy.

Za "zlú manželku" je považovaná tá, ktorá si neplní povinnosti po nej vyžadované židovskými zákonmi, chová sa neskromne alebo preklína svojich rodičov, alebo rodičov manžela. Talmudskí učenci, ako napr. Paltoi ben Abaya, Zemah ben Paltoi, Yehudai ben Nahman a ďalší radia mužom, aby uplatnili bitie ako výchovný prostriedok voči manželke, ktorá sa nejakým spôsobom previnila, pretože sú zodpovední za jej výchovu. Rabíni, ktorí ospravedlňujú domáce násilie, považujú trestanie manželky za súčasť celkových "povinností" manžela za účelom jej výchovy a preto z tohto pohľadu je domáce násilie prípustné a prijateľné. Napr. Samuel ha-Nagid, učenec z 11. storočia. vo svojej knihe Ben Mishlei radí mužovi, ako si poradiť so svojou dominantnou manželkou: "Udri svoju ženu bez váhania, ak sa ťa pokúsi ovládnuť ako muž a zdvihne hlavu príliš vysoko. Nie syn môj, nie si manželkou svojej ženy, zatiaľ čo tvoja žena bude manželkou svojho manžela!" Základom jeho slov je, že ideálna žena je tá, ktorá je podriadená a zlá žena je tá, ktorá je vzdorovitá (Graetz, 2021). Rabín Moše ben Majmon (Maimonides) píše vo svojom Kódexe Mishneh Tora, ktorý je prvou ucelenou systematizáciou židovského náboženského práva, že "bit' zlú manželku je prijateľná forma dosiahnutia a upevňovania disciplíny. Aj keď rabín Joseph ben Ephraim Caro súhlasí s Maimonidesom, že manželkine povinnosti sú tak dôležité, že ju manžel môže udrieť, ak ich odmietne plniť, tak v Beit Yosef uvádza, že sa nejedná o vzdorovitú manželku, ak uteká pred násilnickým manželom. Manžel ju musí buď ctiť viac ako seba, alebo sa s ňou rozviest' a zaplatiť jej peniaze z manželskej zmluvy.

Rabín Simeon patrí medzi veľa rabínov, ktorí sa úplne stavajú proti "právu" manžela trestať svoju manželku a považujú domáce násilie za dôvod k rozvodu. Hoci v súčasnej dobe takmer žiadne rabínske authority neschvaľujú násilie na ženách s cieľom ich výchovy, mnohí stále nedovoľujú nútený rozvod, aby oslobodili obeť tohto domáceho násilia.

Fyzické týranie sa vyskytuje častejšie v tých kultúrach, kde majú muži kontrolu nad rozvodom a kde manželova rodina kontroluje vdovské veno.

2.4 Svedectvo

Obzvlášť bolestivou otázkou rozdielu medzi mužmi a ženami je spoľahlivosť svedectva. Ženy nie sú považované za spoľahlivé svedkyne, ak sú potrební dva kóšer svedkovia, napríklad v oblasti menových otázok, hrdelných zločinov a sexuálnych zločinov. Pokiaľ ale ide o otázky zákazov, kde sa verí jednému svedkovi, verí sa aj žene. Svedectvo ženy je považované za spoľahlivé, keď svedčí o niečom, čo by bolo dokázané aj iným spôsobom, a to aj bez svedka (Meacham, 2021).

2.5 Obliekanie a sakrálny priestor

Halakhah ohľadom skromnosti a komunitných zvykov taktiež stanovuje obliekanie žien. Od žien sa očakáva, že budú nosiť rukávy siahajúce aspoň po lakeť, blúzky alebo šaty bez výstrihu a sukne dostatočne dlhé na to, aby zakryli kolená v sede (Jewish Virtual Library, 2021).

V určitých prípadoch môžu byť povolené nohavice, ak ženy pracujú v poľnohospodárskych oblastiach alebo vykonávajú také činnosti, kde by sukňa bola menej skromná. Toto je výnimka. Ak však tieto činnosti nevykonáva, nosí sukne.

Okrem toho je považované za porušenie skromnosti, keď vydatá žena má v prítomnosti iných mužov, než svojho manžela, nezakryté vlasy.

Veriaci jednotlivých náboženských vyznaní sa stretávajú pravidelne na spoločných bohoslužbách. Veriaci hlásiaci sa k židovskej viere navštevujú Synagógu. V prípade spoločných bohoslužieb musia byť podľa židovského zákona muži a ženy počas modlitby oddelení. Zvyčajne je to múrom alebo oponou zvanou mechitzah, respektíve je ženám vyhradené miesto na balkóne. Dôvodom je, aby myseľ nebola pri modlitbe rozptyľovaná. Táto separácia vedie k tomu, že ženy často majú v synagóge horšie miesto (Rosenthal, 2021). Zákony sexuálnej segregácie v bohoslužbách sa od konca tretieho storočia bežnej éry zintenzívnili a v pravoslávnych komunitách sú stále v rôznej miere dodržiavané.

ZÁVER

Aj v judaizme, ktoré predstavuje najstaršie monoteistické náboženstvo uplatňované dnes na Zemi, sa stretávame v rámci rodových rolí s preferenciou dominancie mužov. Vylúčenie žien z rôznych komunitných a komunálnych aktivít a teda ich diskriminácia sa opiera o androcentrickú interpretáciu zdrojov, ktoré tvoria základné piliere judaizmu. Úroveň diskriminačného postavenia žien sa menila v historickom kontexte doby a geopolitických vplyvov. V súčasnosti, pod vplyvom rôznych feministických hnutí, sú mnohé tradičné prístupy k postaveniu a roly ženy v konkrétnom sociálno spoločenskom prostredí prehodnocované. Ženy majú väčšie možnosti vzdelávať sa v oblastiach, ktoré im boli v minulosti odopierané a uplatniť sa aj v profesiách, v ktorých v minulosti dominovali len muži. Tak ako sa mení dnešný svet, tak sa mení aj postavenie žien v ňom, čomu okrem iného napomáhajú aj globalizačné trendy a technologický pokrok.

Príspevok bol riešený v rámci projektu VEGA č. 1/0363/20 Ekonomické súvislosti podielu žien na manažérskych pozíciách v podnikoch Slovenskej republiky.

LITERATÚRA

- GRAETZ, N. *Wifebeating in Jewish Tradition*. [online]. [cit. 2021-09-12]. Dostupné na: <<https://jwa.org/encyclopedia/article/wifebeating-in-jewish-tradition>>
- JEWISH VIRTUAL LIBRARY. *Issues in Jewish Ethics: Women's Dress*. [online]. [cit. 2021-09-12]. Dostupné na: <<https://www.jewishvirtuallibrary.org/women-s-dress>>
- JUDAISM 101. *Halakhah: Jewish Law*. [online]. [cit. 2021-08-15]. Dostupné na: <<https://www.jewfaq.org/halakhah.htm#Sources>>
- JUDAISM 101. *The Role of Women*. [online]. [cit. 2021-09-16]. Dostupné na: <<https://www.jewfaq.org/wom>>
- MEACHAM, T. *Právne-náboženský status židovské ženy*. [online]. [cit. 2021-09-12]. Dostupné na: <<https://jwa.org/encyclopedia/article/legal-religious-status-of-jewish-female>>

- MILTON, M.,A. *What is the Talmud?* [online]. [cit. 2021-08-25]. Dostupné na: <<https://www.christianity.com/wiki/bible/what-is-the-talmud.html>>
- MISHNAH KIDDUSHIN. [online]. [cit. 2021-09-16]. Dostupné na: <https://www.sefaria.org/Mishnah_Kiddushin.1?lang=bi+en.htm>
- MY JEWISH LEARNING. *The Written Torah and the Oral Torah*. [online]. [cit. 2021-08-25]. Dostupné na: <<https://www.myjewishlearning.com/article/the-formation-of-the-oral-torah/>>
- PEREZ, R.A. *Jewish Tradition, Gender and Women*. [online]. [cit. 2021-09-16]. Dostupné na: <<https://www.encyclopedia.com/social-sciences/encyclopedias-almanacs-transcripts-and-maps/jewish-tradition-gender-and-women>>
- RAPHAEL, M. *Gender And Religion: Gender And Judaism*. [online]. [cit. 2021-09-16]. Dostupné na: <<https://www.encyclopedia.com/environment/encyclopedias-almanacs-transcripts-and-maps/gender-and-religion-gender-and-judaism>>
- RICKMAN, D. *Does Judaism discriminate against women?* [online]. [cit. 2021-08-25]. Dostupné na: <<https://www.theguardian.com/commentisfree/belief/2009/jun/10/judaism-women-feminism-orthodox>>
- ROSENTHALL, W.A. *Women in the Synagogue*. [online]. [cit. 2021-09-12]. Dostupné na: <https://lifeofthesynagogue.library.cofc.edu/?page_id=387The+Role+of+Women>
- SHURPIN, Y. *What Is the Talmud? Definition and Comprehensive Guide*. [online]. [cit. 2021-08-15]. Dostupné na: <https://www.chabad.org/library/article_cdo/aid/3347866/jewish/What-Is-the-Talmud-Definition-and-Comprehensive-Guide.htm>
- THE EDITORS OF ENCYCLOPAEDIA BRITANNICA. *Halakhah*. [online]. [cit. 2021-08-15]. Dostupné na: <<https://www.britannica.com/topic/Halakhah>>

INFORMÁCIE O AUTOROVI

Doc. Ing. Luboš Socha, PhD. et PhD.

Ústav letecké dopravy

Fakulta dopravní

ČVUT

Horská 3, 128 03 Praha

e-mail: sochalub@fd.cvut.cz

RODOVÉ ROLY A ISLAM

GENDER ROLES AND ISLAM

Luboš SOCHA

ABSTRAKT

Článok sa zaoberá problematikou rodových stereotypov v islame. Rozoberá z historického kontextu postavenie žien v moslimskom svete. Vychádza pri tom zo základných zdrojov islamu, ktorými sú predovšetkým posvätný text Koránu a Sunny, ale aj Hadis Ijma, Qiyas. Interpretácia celého radu pokynov, ktoré majú islamské ženy v Koráne a Hádisochoch, bola utváraná historickým kontextom, kedy boli písané. To malo vplyv aj na definovanie rodových rolí a uplatňovanie rodovej rovnosti.

Kľúčové slová: islam, náboženstvo, rodové stereotypy, Korán, moslim,

ABSTRACT

The article deals with the issue of gender stereotypes in Islam. It analyzes the position of women in the Muslim world from a historical context. It is based on the basic sources of Islam, which are primarily the sacred text of the Qur'an and Sunnah, but also Hadith Ijma, Qiyas. The interpretation of a series of instructions held by Islamic women in the Qur'an and the Hades was shaped by the historical context in which they were written. This also had an impact on the definition of gender roles and the application of gender equality.

Key words: Islam, religion, gender stereotypes, Quran, Muslim

JEL KLASIFIKÁCIA: I39

ÚVOD

Postavenie žien je v dnešnej dobe predmetom rôznych diskusií. Zahŕňa rôzne problémy týkajúce sa vzdelávania žien, zdravia matiek, ekonomickej nezávislosti, ich rolí v rodine, komunitách, uplatnenia sa na trhu práce. Rôzne spoločenské normy upierajú ženám právo na vzdelanie, zdravotné služby, ekonomické príležitosti, politickú účasť. Pretože súčasný svet je dominantne formovaný monoteistickými náboženstvami, je potrebné sa na túto problematiku pozerat' aj v kontexte týchto náboženských tradícií. Za zakladateľa skupiny monoteistických náboženstiev, judaizmu, kresťanstva a islamu, je považovaný patriarcha Abrahám. Tieto tri hlavné abrahámske náboženstvá vidia svoj pôvod v prvých dvoch Abrahámových synoch. Pre židov a kresťanov je to jeho druhý syn Izák, ktorého mal so svojou prvou manželkou Sárrou už v pokročilom veku. Pre moslimov je to jeho starší syn Izmael, ktorého porodila jeho slúžka Hagar. V judaizme, ktorý vznikol v 2. tisícročí p.n.l., je teda Abrahám zakladateľom zmluvy medzi Hebrejcami a Bohom. Pre kresťanstvo, ktoré vzniká v 1. storočí n.l. predstavuje Abrahám duchovného predka všetkých veriacich, židov i nežidov a pre islam, ktorý vzniká v 7. storočí n.l. Abrahám predstavuje článok v reťazci prorokov, ktorý začína Adamom a vrcholí Mohamedom.

V rámci týchto systémov viery je islam najmladším náboženstvom. Moslimské rodiny sú pomerne početné a preto odborníci predpokladajú, že v priebehu tohto storočia sa islam stane najrozšírenejším náboženstvom na svete. Dnes sa k islamu hlási zhruba okolo 1 mld. 300 mil. ľudí, pričom väčšina moslimov nie sú svojim etnickým pôvodom arabmi, pretože tých

je len okolo 300 mil. (Kropáček, 2021). Z hľadiska posúdenia historického kontextu rodovej nerovnosti sa zameriame na základné texty, o ktoré sa islam opiera a pozrieme sa, aké postavenie má žena v tomto náboženskom systéme.

1 ISLAM

Islam vzniká v roku 610, prebudením Mohameda v jeho 40 rokoch ako proroka, v mesiaci ramadán. Vtedy Mohamed rozjímal nad dvomi problémami, ktoré sa stali kľúčovými pre vznik islamu. Prvý okruh problémov bol, že židia a kresťania majú písmo a Arabi nič také nemajú a druhým problémom bolo, že je potrebný nejaký nový impulz, ktorý by zastavil rozklad kmeňových zriadení, kde sa prestali dodržiavať prísne etické príkazy, ktoré boli dôležitou kostrou morálky v kmeňoch. Mohamed mal pri svojom rozjímaní Božie zjavenie a prijal prvé verše Koránu. Aj keď si ho Boh vyvolil za proroka, vždy bol považovaný za človeka. Mohamed sa pri šírení Božieho slova domnieval, že židia mu budú rozumieť, pretože hlásal jediného Boha, ale vysmievali sa mu, pretože nepoznal Tóru. Mohamed si vtedy uvedomil, že zakladá nové náboženstvo, ktoré by sa malo odlišovať od judaizmu a kresťanstva. Preto bol určený smer pre modlitbu Mekka a nie Jeruzalem, duchovný vrchol týždňa stanovil na piatok, kedy má každý moslim povinnosť zúčastniť sa na piatočnej poludňajšej modlitbe (židia – sobota(šabat), kresťania – nedeľa (z mŕtvych vstanie)) a zaviedol Azán, zvolávanie veriacich k spoločnej modlitbe ľudským hlasom prostredníctvom Muezina (židia – baraní roh (šafar), kresťania – zvony). Zjavenie, ktorého bol Mohamed nositeľom skončilo jeho smrťou v roku 632. Vtedy už celý arabský polostrov uznával Mohameda ako proroka. Po jeho smrti nastúpil do funkcie 1. Kalif, ako nástupca posla božieho (Kropáček, 2021).

Islam tak nadväzuje na židokresťanstvo, čo znamená, že židokresťania boli židia, ktorí dodržiavali mojžišský zákon (obriezka, dietetické predpisy a ďalšie príkazy židovstva), ale oproti ortodoxnému judaizmu verili aj v Ježiša ako ďalšieho proroka, ktorý nadväzuje na líniu starozákonných prorokov. V islame sa prorokom nazýva každý, ku ktorému Boh hovoril priamo.

Písmena s,l,m zo slova islam, ktoré tvoria slovo salám znamenajú mier. Samotné slovo Islam znamená podrobenie sa vôli božej, božím príkazom. Tzn., že islam znamená podrobenie sa vôli božej a v súvislosti s tým dosiahnutie mieru, pokoja, ktoré toto náboženstvo má svojim veriacim prinášať.

Primárnym zdrojom islamu je posvätný text Koránu, ktorý bol spísaný ako kanonický text 15 rokov po Mohamedovej smrti. Korán predstavuje ústne prezentované posolstvá proroka Mohameda. Je rozdelený na 114 súr (kapitol) a 6237 veršov (Korán). Ďalším zdrojom islamu sú Sunny, ktoré predstavujú súbor výrokov a činov proroka Mohameda. Hlavný prameň pre Sunny tvoria Hadisy, pričom Hadis je jedna takáto správa o výroku alebo činu Mohameda. Ďalšími zdrojmi islamu sú Ijma, čo predstavuje, podľa náboženského práva Šaria, božie vedenie pri nejednoznačnom výklade koránu a Hadisov. V tomto prípade je uplatňovaný konsenzus islamských učencov. Pokiaľ konsenzus nebol dosiahnutý, hľadá sa podľa náboženského práva, božie vedenie v zdroji Qiyas (analogické uvažovanie) (Study Lecture Notes, 2021). Formou zdieľania nejakých informácií môže byť napríklad Fatva, čo je nábožensko - právne stanovisko k nejakej významnej politickej či celospoločenskej udalosti alebo odpoveď na konkrétny dotaz žiadateľa. Fatvy sú často distribuované, orálne alebo písomne moslimskými duchovnými širokým masám v miestnom jazyku a popisujú aj správanie, roly a práva žien v súlade s náboženskými požiadavkami. Fatvy sú teoreticky nezáväzné, ale väčšina moslimských veriacich ich často praktizuje. Fatvu je oprávnený vydávať právny znalec muftí, pri použití základných prameňov islamského práva (Korán, Sunna, konsenzus Ijma a analógia Qiyas) (Krejčová, 2018). Systém islamského náboženského práva Šaria je výklad Koránu a Sunny. Zaoberá sa vzťahom človeka k Alahovi a vzťahom človeka k človeku. Až sekundárne sa začala uplatňovať vo vzťahu človeka a spoločnosti, ako je napríklad v oblasti trestnou právnych záležitostí. Zjednodušene by sa dalo povedať, že korán je výkladom Starého zákona, Sunny sú výkladom Koránu a činov Mohameda a Šaria je výkladom týchto výkladov.

Islam spolu s judaizmom je náboženstvom ortopraxe, čo je životná cesta zákazov a príkazov. Je 5 základných príkazov, ktoré moslim musí plniť. Každodenne robiť šahádu – vyznanie viery a modliť sa 5x denne v stanovených časoch pri dodržaní určených pravidiel. Raz za rok prispieť na charitu asi 2,5 % z toho, čo za ten rok získal a držať 30 dňový pôst v mesiaci ramadán. Raz za život vykonať púť do Mekky v 12. mesiaci islamského kalendára. Ďalšie príkazy sa týkajú prakticky každej oblasti života moslima.

2 GENDEROVÉ ROLY V ISLAME

Podobne ako kresťanstvo, aj islam vo svojich počiatkoch znamenal posun smerom k oslobodeniu a rovnosti žien, pretože predchádzajúce arabské kultúry ženám také slobody, ktoré im ponúkal islam neumožňovali. Postavenie žien v islamskom svete v minulosti ovplyvňovali rôzne zdroje a faktory, ktoré hrali dôležitú úlohu pri definovaní sociálneho, duchovného a kozmologického postavenia žien v priebehu islamskej histórie. Jedná sa predovšetkým o posvätný text Koránu a Sunny, ale aj Hadis Ijma, Qiyas. Medzi ďalšie faktory, ktoré mali vplyv na postavenie islamských žien patria pred islamské kultúrne tradície, sekulárne zákony, ktoré sú v islame prijímané, pokiaľ neodporujú islamským predpisom, náboženské autority. Islamské ženy majú v Koráne a Hadisoch celý rad pokynov, ktorých interpretácia a ich aplikácia bola utváraná historickým kontextom moslimského sveta v dobe, kedy boli písané.

Rodové roly v islame sú zafarbené dvoma koránovými pravidlami, ktoré sú popísané v Surah al Ahzab (Quran),

- duchovná rovnosť medzi ženami a mužmi,
- ženy majú ilustrovať ženskosť a muži mužnosť.

Dôraz, ktorý islam kladie na ženskú a mužskú polaritu má za následok oddelenie sociálnych funkcií. Všeobecne platí, že dominantná sféra pôsobenia ženy je sféra domácnosti a rodiny a zodpovedajúcou sférou pôsobenia muža je vonkajší svet. Korán venuje moslimským ženám, ich rolám, povinnostiam a právam, okrem Súry 4 so 176 veršami s názvom An-Nisa „Ženy“, celý rad ďalších veršov (Korán).

Tak ako bolo spomenuté, islamská viera uvádza, že v očiach Boha by si muži a ženy mali byť rovní a malo by im byť umožnené modliť sa spolu, zúčastňovať sa obchodných transakcií a vzdelávať sa. Jedným z mnohých príkladov tohto prístupu je, že aj jedna z Mohamedových manželiek, Aisha, hrala významnú rolu v medicíne, histórii a rétorike. Učenec z 12. storočia Ibn Rushd tvrdil, že ženy sú vo všetkých ohľadoch rovnocenné mužom a majú rovnaké schopnosti, aby zažiarili ako oni (Harhash, 2021).

2.1 Vzdelanie

Korán priamo prikazuje všetkým moslimom, aby vyvinuli úsilie pri hľadaní poznania, bez ohľadu na ich biologické pohlavie. Povzbudzuje moslimov, aby čítali, rozmyšľali, rozjímali a učili sa. Mohamed sám podporoval vzdelávanie ako mužov, tak aj žien. Vyhlásil, že hľadanie znalostí je náboženskou povinnosťou zaväzujúcou každého moslimského muža a ženu. Rovnako ako muž tak aj každá žena má morálnu a náboženskú povinnosť hľadať vedomosti, rozvíjať svoj intelekt, rozširovať svoj rozhľad, rozvíjať svoj talent a potom využívať svoj potenciál v prospech svojej duše a svojej spoločnosti. Veľa žien v moslimskom svete v priebehu doby využilo túto príležitosť a získavalo toľko vzdelania, ktoré im zákon dovoľoval. Mohli si zvoliť akúkoľvek oblasť znalostí, ktorá ich zaujímala. Pretože islam vníma ženy predovšetkým ako manželky a matky, bolo zvlášť zdôrazňované získavanie znalostí v oblastiach, ktoré patria k týmto sociálnym rolám (Haifaa, 1998). Historicky hrali niektoré moslimské ženy dôležitú úlohu pri zakladaní mnohých náboženských vzdelávacích inštitúcií, ako napríklad založenie Fatimy al-Fihri mešity al-Karaouine v roku 859, z ktorej sa neskôr stala Univerzita al-Karaouine. V islamskom zlatom veku ženy mohli študovať a získavať aj náboženské postavenie,

kvalifikovať sa ako ulama (učene, znalec islamu) alebo ako náboženské učiteľky, čo potvrdzuje sunnitský učenec z 12. storočia Ibn Asakir (Haifaa, 1998).

V súčasnej dobe je jedným z aktuálnych problémov riešenie diskriminácie žien vo vzdelávaní, čo odznelo aj na virtuálnom workshope Organizácie islamskej spolupráce dňa 10. septembra 2020 (OIC, 2021).

2.2 Manželstvo

V islame je manželstvo základným prvkom rodinného života a spoločnosti a teda islamu. Islamské právo a prax uznávajú rozdiely medzi pohlaviami čiastočne tým, že ženy v manželskom živote priznávajú samostatné práva a povinnosti. Ženy si musia v manželstve plniť predovšetkým svoje manželské a materské povinnosti, zatiaľ čo muži sú finančnými a administratívnymi správcami svojich rodín (Islamicstudies, 2021). Výroky z Koránu v časti An-Nisa, 34-35 dáva mužovi právo na poručníctvo alebo nadradenosť nad rodinnou štruktúrou, aby sa zabránilo rozporom medzi manželmi. Pokiaľ by sa chcela žena napr. zamestnať, musí mať súhlas svojho manžela. Pritom jej pracovné povinnosti v zamestnaní nesmú mať vplyv jej dôležitú rolu matky a manželky (Ayatollah Alozma Jannaati, 2021).

Manželstvo sa ustanovuje prostredníctvom zmluvy medzi mužom a ženou. Manželská zmluva je potvrdená prijatím daru „Mahra“ nevestou, čo potvrdzuje súhlas nevesty so sobášom. Mlčanie ženy, keď je predstavená svojmu manželovi, sa považuje za súhlas (Moslim). Žena môže slobodne navrhnúť manželstvo mužovi, ktorý sa jej páči, buď ústne, alebo písomne.

V rámci samotnej manželskej zmluvy má nevesta právo stanoviť si vlastné podmienky, týkajúce sa manželstva a aj rozvodu. Okrem toho musia byť presne špecifikované a zapísané vena, ktoré žena dostáva, jedno pre manželstvo a druhé pre prípad rozvodu. Veno „Mahr“ je výlučným vlastníctvom manželky. Doktrína Fiqh hovorí, že majetok ženy je držaný výlučne v jej mene a nemôže si ho privlastniť ani jej manžel, brat alebo otec (Elias, 2019).

Muslimský muž a žena nespájajú po uzavretí manželstva svoju právnu identitu a tým pádom nemajú právo na žiadny spoločne zdieľaný manželský majetok. Všetky príjmy, ktoré žena po svadbe získa zo zamestnania alebo podnikania si môže ponechať a nemusí prispievať na rodinné výdaje. Dôvodom je, že ako náhle je manželstvo naplnené, výmenou za sexuálnu podriadenosť (tamkin) má žena nárok na výživné. Tzn., že chod domácnosti a fungovanie celej rodiny finančne zabezpečuje manžel.

V islame sa žena môže rozviesť so svojím manželom len za určitých podmienok. Je ich veľa a zahŕňajú zanedbávanie, finančné nepodporovanie, impotenciu, odpadlivosť, šialenstvo, nebezpečnú chorobu alebo iné defekty v manželstve. K rozvodu môže dôjsť aj po vzájomnej dohode. Stačí, keď obe strany vyjadria s rozvodom svoj súhlas. Tým rozvod vstúpi do platnosti. Na rozdiel od pomerne obmedzených podmienok rozvodu, ktoré má žena k dispozícii, umožňuje islam muslimskému manželovi sa jednostranne rozviesť so svojou ženou zapudením manželky (talaq), bez uvedenia príčiny.

Islamské právo umožňuje polygamii, ale neodporúča ju. Muslimský muž môže byť ženatý so štyrmi manželkami súčasne, ale požaduje sa, aby zaobchádzal so všetkými manželkami rovnako. Preto sa klasickí islamskí učitelia domnievali, že je lepšie sa polygamii úplne vyhnúť.

V minulosti bolo globálnym fenoménom, že sa manželské zväzky uzatvárali u dievčat už v detskom veku. Podľa dvoch sunnitských Hadisov, Sahih Bukhara a Sahih Moslima, sa Mohamed oženil s Aišou, svojou treťou manželkou, keď jej bolo šesť rokov, a ich manželstvo sa naplnilo, keď dosiahla vek deviatich alebo desiatich rokov (Malik, 2018). Šaria považuje Mohamedove praktiky za základ islamského práva. Preto islam tradične povoľuje aj sobáše dievčat v nižšom veku, spravidla pri dosiahnutí pohlavnej dospelosti, tzn. aj vo veku menej ako 12 rokov.

2.3 Sexuálne vzťahy

Islam sa nepozerala na sex len ako na akt plodenia ako kresťanstvo, ale považuje sexuálne vzťahy za jedno z najvyšších potešení. Už od raných čias sa v islame praktizujú rôzne metódy antikoncepcie. Moslimskí právnici sa všeobecne zhodujú, že antikoncepcia a plánovanie rodiny nie sú Šariou zakázané a používanie antikoncepčných prostriedkov je povolené, ak oba manželia súhlasia. V súlade s tým islamský svet historicky generoval významné diela erotickej literatúry. Existuje citát z Hadis, "Pre dvoch, ktorí sa milujú, nie je nič lepšie ako manželstvo" (Sunan).

Manželstvo a pohlavný styk z hľadiska súfizmu nie je iba prejavom ľudskej podstaty človeka, ale je univerzálnou silou produktivity, ktorá sa nachádza na každej úrovni existencie. Sex v manželstve je najvyšším príkladom svedectva a odhalenia Boha v plnej kráse (Murata, 1992). Ibn Arabi, ktorý je všeobecne uznávaný ako "najväčší z duchovných majstrov" povedal, že pre mužov je sex so ženou príležitosťou prežívania najväčšieho Božieho sebapoňatia. Najintenzívnejšie a najdokonalejšie rozjímanie o Bohu je prostredníctvom žien a najintenzívnejším spojením je manželský akt.

Sexuálny styk v islame nie je mužom a ženám povolený počas rituálneho pôstu a po celú dobu púti do Mekky. Moslimská žena sa tiež musí zdržať sexu počas menštruácie, po pôrode, pri zdravotných problémoch a v období iddah, tzn. po rozvoze alebo ovdovení.

Korán odsudzuje promiskuitu a niekoľko jeho veršov sa priamo dotýka nezákonného pohlavného styku aj s predpísaným trestom.

2.4 Svedectvo

V prípade poskytnutia svedectva má v islamskom práve svedectvo muža dvojnásobnú váhu ako svedectvo ženy a to aj v rodinných sporoch. Táto diskriminácia žien sa opiera o súru 2:282 v Koráne, ktorá označuje dve ženy ako náhradu za jedného muža vo veciach vyžadujúcich svedkov. V niektorých prípadoch svedectvo žien nemusí byť vôbec akceptované (Halil, 2016).

2.5 Domáce násilie

Niektorí učenci tvrdia, že islamské právo umožňuje a podporuje domáce násilie na ženách opierajúce sa o verš 4:34 Koránu. V ňom je uvedené, že pokiaľ má muž podozrenie na „nushuz“, tzn. že žena je voči nemu nelojálna, neposlušná, vzdorovitá alebo sa zle správa, má ju napomenúť, vzdať sa jej vo svojej posteli a dokonca ju môže biť aby ju vychovával, ale nie tak, aby jej to spôsobilo nejaké trvalé zranenie. A pokiaľ svojho manžela počúva, ten nemá hľadať dôvody, aby jej ubližoval.

Z mnohých autentických tradícií je zrejmé, že samotný Prorok sa nestotožňoval s myšlienkou ubližovania alebo bitia svojej ženy. Podľa inej tradície zakazoval bitie akejkoľvek ženy slovami: "Nikdy nebite služobníčky Božie" (Elias, 2014).

Právna doktrína mnohých islamských národov, v úcte k právu Šaria, odmietla stíhať prípady domáceho násilia.

2.6 Obliekanie a sakrálny priestor

Aj v islame je skromnosť (Haya) náboženským predpisom a podľa Mohameda ústredným znakom islamu. Korán prikazuje mužom aj ženám, aby sa obliekali skromne a nevystavovali svoje telá, ale skutočná interpretácia na jednej strane a vykonávanie tohto pravidla sa značne odlišujú.

V kontexte islamských žien Korán v súre 24:31 hovorí o zakrytí ženských "ozdôb" pred všetkými cudzími okrem rodiny. Všetky ortodoxné školy predpisujú ženám pokrývanie tela na verejnosti. Žiadny z tradičných právnych systémov však v skutočnosti nestanovuje, že ženy musia nosiť závoj.

Podobne ako židia sa musia moslimovia pred modlitbou v mešite uviesť do stavu rituálnej čistoty. Dôležitá je čistota odevu. Pokrývka hlavy, ktorá je u mužov v judaizme striktno vyžadovaná a v kresťanstve zasa odmietaná je v islame tolerovaná. Obuv je chápaná v islame ako nečistá, preto nesmie byť modliaci sa moslim obutý (Kropáček, 2021).

Hoci ženám nie je bránené, aby vstupovali do mešít, je celkom nezvyčajné vidieť ženy, aby sa modlili v mešitách. Modlitby ženy väčšinou vykonávajú doma. Keď sa ženy zúčastňujú modlitby pri verejných bohoslužbách v mešite, sú zvyčajne sprevádzané svojim manželom alebo inými ženami. V mešite by mali byť oddelené od ostatných prítomných mužov. Ženy musia byť tiež vhodne oblečené, inak môžu byť pokarhané.

ZÁVER

Genderová nerovnosť je jednou z deštruktívnych síl, s ktorými sa súčasné náboženstvá, teda aj islam, musia vysporiadať. Aj keď Korán deklaruje duchovnú rovnosť medzi ženami a mužmi, nájdeme v jeho veršoch aj výroky, kedy je zjavne preferovaná nadradenosť mužov nad ženami. Faktom je, že interpretácia rolí, z hľadiska pohlavia stanovených v Koráne, sa v rôznych kultúrach odlišovali. Práva moslimských žien neboli vždy dodržiavané v súlade s tým, čo bolo uvádzané v Koráne a to v závislosti na sile miestnych patriarchálnych zvykov. V súčasnej dobe mnohé islamské feministky, ktoré usilujú o genderovú rovnosť žien a mužov v osobnej aj verejnej sfére, svoje argumenty, z hľadiska interpretácie náboženských textov, zakladajú na islame a jeho učení. Cieľom týchto aktivít nie je reformácia islamu ako náboženstva, ale podporovať rovnosť pohlavia v sekulárnej spoločnosti.

Príspevok bol riešený v rámci projektu VEGA č. 1/0363/20 Ekonomické súvislosti podielu žien na manažérskych pozíciách v podnikoch Slovenskej republiky.

LITERATÚRA

- AYATOLLAH ALOZMA JANNAATI. *Selected Rulings*. [online]. [cit. 2021-09-09]. Dostupné na: <<http://www.jannaati.com/eng/?page=6>>
- ELIAS, A.A. 2014. *Faith in Allah*. [online]. [cit. 2021-08-15]. Dostupné na: <<https://www.abuaminaelias.com/prophet-never-beat-women-servants/>>
- ELIAS, A.A. 2019. *"Hadith on Marriage: Wife must consent to her marriage"*. Abu Amina Elias. Retrieved November 13, [online]. [cit. 2021-08-15]. Dostupné na: <<https://abuaminaelias.com/dailyhadithonline/2012/09/15/wife-consent-nikah/>>
- HAIFFAA, A.J. 1998. *The Rights of Women in Islam: An Authentic Approach*. London: Macmillan Press Ltd. p. 144. ISBN 0-333-73458-0. [online]. [cit. 2021-08-15]. Dostupné na: <<https://hostnezt.com/cssfiles/islamiat/The%20Rights%20of%20Women%20in%20Islam.pdf>>
- HALIL, H. 2016. *The Testimony of Women in the Qur'an*. In: Al-Bayan: Journal of Qur'an and Hadith Studies. Volume 14: Issue 1. ISSN: 2232-1950 [online]. [cit.2021-08-10]. Dostupné na: <https://www.academia.edu/26011336/The_Testimony_of_Women_in_the_Qur%CA%B Ean>
- HARHASH, N. *Ibn Rushd's (Averroes)' views on women*. [online]. [cit. 2021-09-12]. Dostupné na: <<https://ibn-rushd.net/wp/en/2015/02/01/nadia-harhash/>>
- ISLAMICSTUDIES. *Súra An-Nisa 4: 34-35*. [online]. [cit. 2021-08-15]. Dostupné na: <<https://www.islamicstudies.info/tafheem.php?sura=4&verse=34&to=35>>

- KORÁN. *Doba vzniku veršů a súr.* [online]. [cit. 2021-08-25]. Dostupné na: <<https://www.koranoislamu.cz/doba-vzniku-versu-a-sur/>>
- KORÁN. *Struktura Koránu.* [online]. [cit. 2021-08-25]. Dostupné na: <<https://www.koranoislamu.cz/struktura-koranu/>>
- KREJČOVÁ, L. 2018. *Autorita v Islámu. Encyklopedie Migrace.* [online]. [cit. 2021-08-25]. Dostupné na: <<https://www.encyclopediaofmigration.org/autorita-v-islam/>>
- KROPÁČEK, L. *Světová náboženství: Islám.* [online]. [cit. 2021-10-02]. Dostupné na: <https://www.youtube.com/watch?v=U3wYehrGI4k&ab_channel=filmexporthomevideo>
- MALIK, U.F. 2018. *The Age of Aisha.* [online]. [cit. 2021-08-15]. Dostupné na: <<https://yaqeeninstitute.org/faraz-malik/the-age-of-aisha-ra-rejecting-historical-revisionism-and-modernist-presumptions>>
- MURATA, S. 1992. *The Tao of Islam: A Sourcebook on Gender Relationships in Islamic Thought.* Albany, NY: State University of New York Press. p. 193. ISBN 978-0-7914-0914-5. [online]. [cit. 2021-08-15]. Dostupné na: <<https://media.oaipdf.com/pdf/ba405cff-cf52-498e-b38f-440ea1d39163.pdf>>
- MUSLIM, S. *The Book of Marriage.* [online]. [cit. 2021-08-15]. Dostupné na: <<https://sunnah.com/muslim/16/80>>
- OIC. *OIC Rejects Stereotyping and Discrimination against Women in Science and Technology.* [online]. [cit. 2021-08-25]. Dostupné na: <https://www.oic-oci.org/topic/?t_id=23848&t_ref=14174&lan=en>
- QURAN. *Surah al Ahzab (33:35).* [online]. [cit. 2021-09-12]. Dostupné na: <<https://quran.com/33/35?translations=20,85,95,18,101,22,21,19,84>>
- STUDY LECTURE NOTES. *Sources of Islamic Law.* [online]. [cit. 2021-08-25]. Dostupné na: <<http://studylecturenates.com/sources-of-islamic-law-primary-and-secondary-sources-of-islamic-law/>>

INFORMÁCIE O AUTOROVI

Doc. Ing. Luboš Socha, PhD. et PhD.

Ústav letecké dopravy

Fakulta dopravní

ČVUT

Horská 3, 128 03 Praha

e-mail: sochalub@fd.cvut.cz

RODOVÝ ROZDIEL Z HĽADISKA DÔCHODKOVÉHO SYSTÉMU

GENDER DIFFERENCE IN TERMS OF THE PENSION SCHEME

Zuzana KUDLOVÁ

ABSTRAKT

V roku 1957 v Rímskej zmluve bol etablovaný princíp rovnakého odmeňovania mužov a žien. Rôznorodosť odmeňovania však pretrváva dodnes. V tomto príspevku poukážeme na rodový mzdový rozdiel, ktorý sa vyskytuje v jednotlivých povolaniach na Slovensku. Vplyv výšky mzdového rozdielu sa odráža následne v dôchodkovom systéme, ktorý bol k roku 2021 aktualizovaný. Porovnáme zmeny, ktoré zapríčiňujú rodovú rozdielnosť dôchodkov na Slovensku.

Kľúčové slová: dôchodkový systém, Slovenská republika, rodové rozdielnosti, mzda, odmeňovanie

ABSTRACT

In 1957, the principle of equal pay for men and women was established in the Treaty of Rome. However, the diversity of remuneration persists to this day. In this article we will point out the gender pay gap, which occurs in individual professions in Slovakia. The impact of the wage gap is subsequently reflected in the pension system, which was updated to 2021. We will compare the changes that cause gender differences in pensions in Slovakia.

Key words: pension system, Slovak Republic, gender differences, wage, remuneration

JEL KLASIFIKÁCIA: K38

ÚVOD

Diferenciácia žien a mužov v oblasti odmeňovania sa prejavuje v nerovnosti na trhu práce a tiež v diskriminácií, ktoré je odzrkadlené v životoch žien. Príčiny v podobe priamej diskriminácie, podceňovaní práce žien, segregácie na trhu práce, tradícií a stereotypov a harmonizácie pracovného a súkromného života sú častým javom v reálnom živote. Sú navzájom popretkávané a veľmi komplikované. Ich včasné odhalenie je jedným z primárnych bodov, ktoré sa rieši takmer po celom svete. Existuje mnoho dokumentov, ktoré usmerňujú odstránenie týchto rodových rozdielov v spoločnostiach.

Slovenská republika je jednou zo zmluvných strán záväzných multilaterálnych medzinárodných zmlúv ako je Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien, ktorý bol podpísaný v roku 1979 a v roku 1999 podpísaný Opčný protokol k Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien. Ukotvenie rodovej nerovnosti na Slovensku sa nachádza v Antidiskriminačnom zákone a v Zákonníku práce.

Na rodovú rozdielnosť poukazuje aj Európska únia, ktorá túto rodovú rozdielnosť osadila do Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva a následne doplnila do Lisabonskej zmluvy.

1 ROZDIELNOSŤ PRÍLEŽITOSTÍ

Narodením dieťaťa vzniká rôznorodosť požiadaviek. Rodová odlišnosť spočíva v delení pohlavia na mužské a ženské. Práve dievčatá (ženy) začínajú vnímať rozdiely, ktoré spočívajú v podobe rôznych faktorov. Tým najzásadnejším je práve biologický, ktorý na základe stavby

tela rozdeľuje pohlavie. Medzi ďalšie faktory, ktoré ich budú ovplyvňovať po celý život sú práve tradície a stereotypy, neskôr vzdelanie, kariéra, mzda a dôchodok.

1.1 Mzdová nerovnosť

Pojem gender pay gap (GPG) pochádza z anglického jazyka. Mnoho autorov sa venuje rodovým rozdielom v oblasti mzdy. Prednáška autorky Barošovej (2009) vzťahujúca sa k rodovým mzdovým rozdielom poukazuje na boj za rodovú rovnosť prospešnú pre spoločnosť, ale aj jednotlivé organizácie, ktorá môže prinášať výhody nie len pre zamestnancov ale aj pre zamestnávateľov.

Príčiny mzdových rozdielov vychádzajú z už spomínaných faktorov a budú popísané na obrázku 1.



Obrázok 1: Príčiny mzdových rodových rozdielov
Zdroj: vlastné spracovanie.

Zameriame sa na diskrimináciu odmeňovania na pracovisku, ktorá môže byť v podobe priamej a nepriamej diskriminácie. Čo sa týka priamej diskriminácie – ide o ohodnotenie žien a mužov na pracovisku za presne rovnakú prácu. V prípade nepriamej diskriminácie vnímame iné ohodnotenie mužov a žien na pracovisku za prácu rovnakej hodnoty, ktorá sa môže líšiť od prirovnávanej práce. Príkladom môže byť lepšie platený muž, ktorý vykonáva prácu s kapitálom a menej platená žena, ktorá sa stará o ľudí.

1.2 Minimálne mzdové nároky v roku 2021

Od 1. januára 2021 sa začali meniť pravidlá, ktoré upravujú minimálne mzdové nároky zamestnancov. Výška minimálneho mzdového nároku zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou na Slovensku sa ustanovila ako súčet rozdielu medzi sumou mesačnej minimálnej mzdy určenej na rok 2021 a sumou mesačnej minimálnej mzdy určenej na rok 2020 a súčinu sumy mesačnej minimálnej mzdy určenej na rok 2020 a koeficientu minimálnej mzdy za príslušný stupeň náročnosti práce.

Tabuľka 1: Minimálny mzdový nárok zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou

stupeň	Koeficient minimálnej mzdy	Minimálny mzdový nárok v roku 2020	Minimálny mzdový nárok v roku 2021
1	1,0	580	623
2	1,2	696	739
3	1,4	812	855
4	1,6	928	971
5	1,8	1 044	1 087
6	2,0	1 160	1 203

Zdroj: Národný inšpektorát práce

Tento rodový mzdový rozdiel sa podieľa na výške základnej mzdy, ale aj pri ostatných zložkách mzdy. Nakoľko muži dosahujú vyššiu základnú mzdu vrátane prémie a odmien, ženy naopak prevyšujú pri náhradách mzdy.

Rozdiel medzi mužmi a ženami v mzdách na Slovensku zaraďujeme k jedným z najvyšších v rámci Európskej únie. Podľa štatistiky Eurostatu v roku 2018 priemerné hodinové zárobky rodových mzdových rozdielov činil až 19,4 %.

2 DÔCHODKOVÁ NEROVNOSŤ

Európska komisia a Výbor pre sociálnu ochranu každé 3 roky vykazujú správu o priemernosti dôchodkov na Slovensku. V správe podávajú informácie o súčasných a budúcich dôchodkov, ktoré pomáhajú prekonávať chudobu v starobe a obstaranie príjmu pre mužov a ženy počas trvania dôchodku.

Celosvetové porovnanie dôchodkov vykazuje veľké rozdiely medzi jednotlivými krajinami a tiež skupinami obyvateľstva. Vzhľadom na starostlivosť o rodinu, domácnosť a materstvo, ženy vykazujú menší príjem oproti mužom, nakoľko sa im ukracuje z počtu odpracovaných hodín, čo vedie k následnému nižšiemu dôchodku (posledný údaj vykazoval nižší dôchodok žien až o 37 % oproti mužom).

2.1 Výška dôchodkov žien a mužov na Slovensku

Odchod do dôchodku je téma, na ktorú sa prihliada až tesne pred jej završením. Mnoho mužov a žien sa tak začnú zaujímať o jeho výšku až tesne pred jeho obdobím. Oproti minulému roku sa zmenili pravidlá dôchodkového veku. Namiesto tabuľky, ktorú určoval odchod do penzie sa zaviedol automat, ktorý nám určí presnú výšku dôchodkového veku na päť rokov dopredu.

Od 1. januára sa dôchodkový systém na Slovensku upravil a stanovil sa tak dôchodkový vek každého poistenca. Ženy tak získali menšiu výhodu v podobe zníženia veku odchodu na dôchodok z dôvodu faktora – počet vychovaných detí. Problém, ktorý mal upraviť situáciu žien narodených 1958 až 1960 je tak vyriešený. Nájde sa v ňom aj zastropovaný dôchodkový vek určený na 64 rokov. Do úvahy zobrali aj mužov, ktorí vykonávali starostlivosť o dieťa.

Osoba, ktorá odpracuje viac ako 40 rokov má nárok na poberanie starobného dôchodku. Z dôvodu starostlivosti o dieťa, materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky, ktoré negatívne vplývali na dôchodok sa upravil tak spôsob výpočtu starobných dôchodkov, ktorý nebude znevýhodňovať rodičov, ale naopak vek odchodu kompenzovať a zrovnoprávniť. Do úvahy sa berie vek dieťaťa, ktorý dovŕši 3 roky.

V tabuľke č. 2 si vieme vypočítať rok odchodu do dôchodku na základe dátumu narodenia a počtu detí. Samostatnú tabuľku na výpočet odchodu mužov do dôchodku na základe veku a počtu odchovaných detí nájdeme na internetovej stránke Sociálnej poisťovni, ktorá je platná od 1. januára 2021.

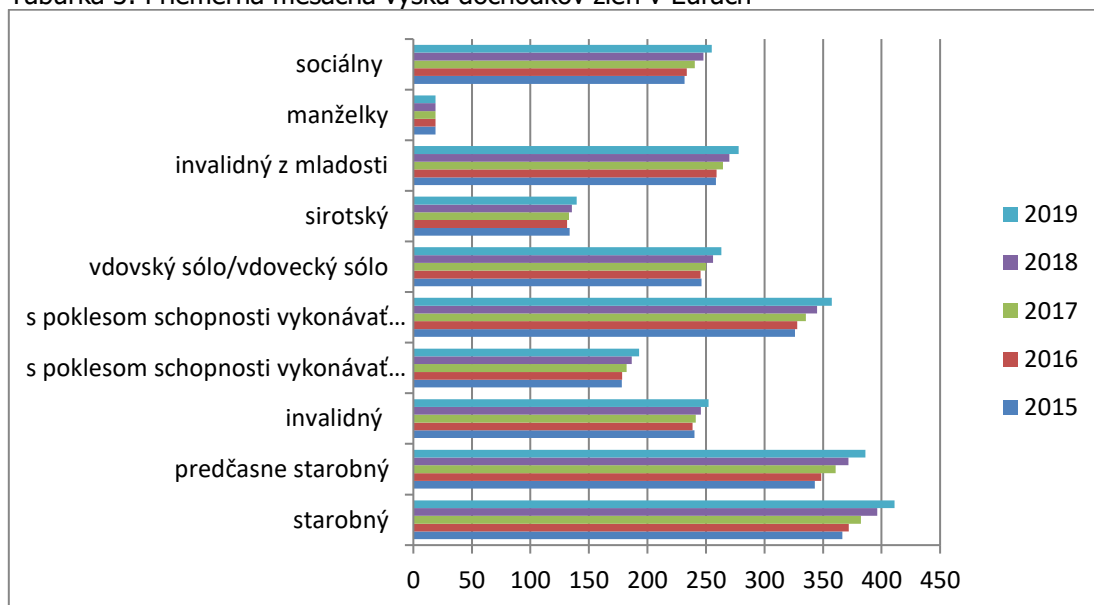
Tabuľka 2: Dôchodkový systém na Slovensku platný od 1. januára 2021

rok narodenia	Muž	Žena				
		Žena	Žena 1 dieťa	Žena 2 deti	Žena 3 alebo 4 deti	Žena 5 a viac deti
1943 a skôr	60 rokov	57 rokov	56 rokov	55 rokov	54 rokov	53 rokov
1944	60 rokov 9 mes.	57 rokov	56 rokov	55 rokov	54 rokov	53 rokov
1945	61 rokov 6 mes.	57 rokov	56 rokov	55 rokov	54 rokov	53 rokov
1946	62 rokov	57 rokov	56 rokov	55 rokov	54 rokov	53 rokov
1947	62 rokov	57 rokov 9 mes.	56 rokov	55 rokov	54 rokov	53 rokov
1948	62 rokov	58 rokov 6 mes.	56 rokov 9 mes.	55 rokov	54 rokov	53 rokov
1949	62 rokov	59 rokov 3 mes.	57 rokov 6 mes.	55 rokov 9 mes.	54 rokov	53 rokov
1950	62 rokov	60 rokov	58 rokov 3 mes.	56 rokov 6 mes.	54 rokov 9 mes.	53 rokov
1951	62 rokov	60 rokov 9 mes.	59 rokov	57 rokov 3 mes.	55 rokov 6 mes.	53 rokov 9 mes.
1952	62 rokov	61 rokov 6 mes.	59 rokov 9 mes.	58 rokov	56 rokov 3 mes.	54 rokov 6 mes.
1953	62 rokov	62 rokov	60 rokov 6 mes.	58 rokov 9 mes.	57 rokov	55 rokov 3 mes.
1954	62 rokov	62 rokov	61 rokov 3 mes.	59 rokov 6 mes.	57 rokov 9 mes.	56 rokov
1955	62 rokov 76 dní	62 rokov 76 dní	62 rokov 76 dní	60 rokov 3 mes.	58 rokov 6 mes.	56 rokov 9 mes.
1956	62 rokov 139 dní	62 rokov 139 dní	62 rokov 139 dní	61 rokov	59 rokov 3 mes.	57 rokov 6 mes.
1957	62 rokov 6 mes.	62 rokov 6 mes.	62 rokov	61 rokov 6 mes.	60 rokov	58 rokov 3 mes.
1958	62 rokov 8 mes.	62 rokov 8 mes.	62 rokov 2 mes.	61 rokov 8 mes.	60 rokov 9 mes.	59 rokov
1959	62 rokov 10 mes.	62 rokov 10 mes.	62 rokov 4 mes.	61 rokov 10 mes.	61 rokov 4 mes.	59 rokov 9 mes.
1960	63 rokov	63 rokov	62 rokov 6 mes.	62 rokov	61 rokov 6 mes.	60 rokov 6 mes.
1961	63 rokov 2 mes.	63 rokov 2 mes.	62 rokov 8 mes.	62 rokov 2 mes.	61 rokov 8 mes.	61 rokov 3 mes.
1962	63 rokov 4 mes.	63 rokov 4 mes.	62 rokov 10 mes.	62 rokov 4 mes.	61 rokov 10 mes.	61 rokov 7 mes.
1963	63 rokov 6 mes.	63 rokov 6 mes.	63 rokov	62 rokov 6 mes.	62 rokov	61 rokov 11 mes.
1964	63 rokov 8 mes.	63 rokov 8 mes.	63 rokov 2 mes.	62 rokov 8 mes.	62 rokov 2 mes.	62 rokov 2 mes.
1965	63 rokov 10 mes.	63 rokov 10 mes.	63 rokov 4 mes.	62 rokov 10 mes.	62 rokov 4 mes.	62 rokov 4 mes.
1966 a neskor	64 rokov	64 rokov	63 rokov 6 mes.	63 rokov	62 rokov 6 mes.	62 rokov 6 mes.

Zdroj: Sociálna poisťovňa

Na základe údajov z rokov 2015 až 2019 sme zostavili priemernú mesačnú výšku dôchodkov žien na Slovensku, v ktorej nájdeme jednotlivé druhy dôchodkov ako napríklad sociálny, starobný, invalidný, predčasne starobný, vdovský/vdovecký, sirotský a pod. v nasledujúcich tabuľkách vyobrazíme ich pomer podľa rodových rozdielov vo výške jednotlivých už spomínaných druhov dôchodku.

Tabuľka 3: Priemerná mesačná výška dôchodkov žien v Eurách

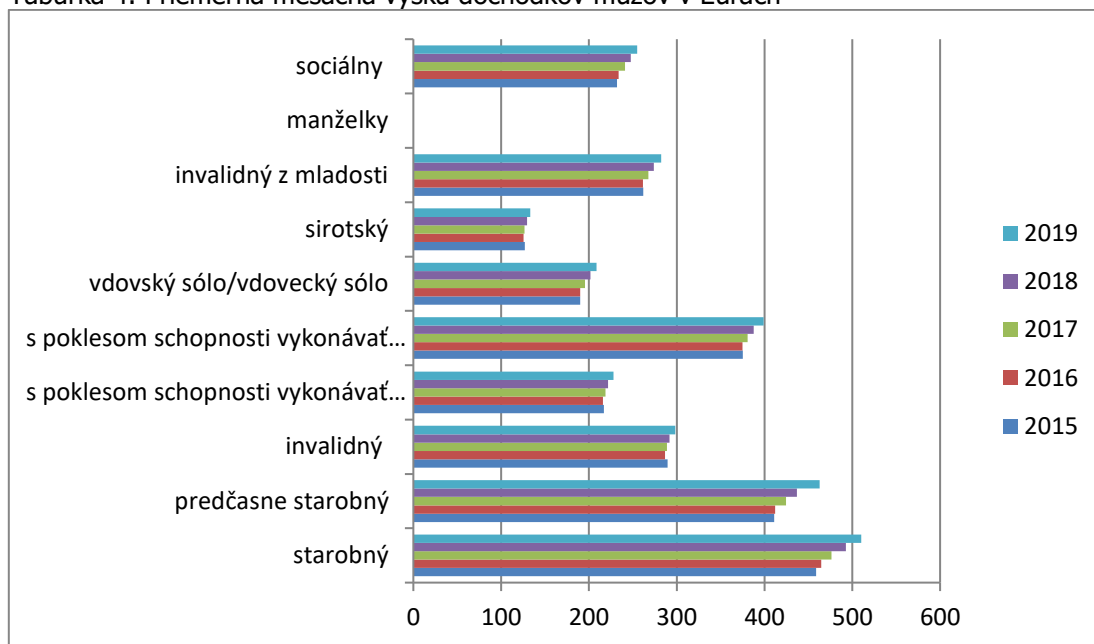


Zdroj: vlastné spracovanie na základe Sociálnej poisťovne

Najpočetnejšiu skupinu poberateľiek dôchodku - žien zaznamenávame v starobnom dôchodku, za ním nasledoval predčasne starobný, s poklesom schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť nad 70 % a invalidný z mladosti. Naopak najnižšiu účasť na dôchodku u žien zaznamenávame v manželkách.

V tabuľke 4 je znázornená priemerná mesačná výška jednotlivých druhov dôchodku u mužov v Eurách.

Tabuľka 4: Priemerná mesačná výška dôchodkov mužov v Eurách



Zdroj: vlastné spracovanie na základe Sociálnej poisťovne

Pri porovnaní tabuliek č. 3 a 4 môžeme konštatovať, že v oblasti starobného dôchodku ženy v roku 2019 dosahovali v priemere o 100 Eur nižšiu výšku dôchodku (muži dosahovali v tomto roku starobný dôchodok vo výške 505,67 Eur a ženy vo výške 406,98 Eur). Druhým najrozšírenejším druhom dôchodku bol predčasne starobný dôchodok, ktorý predstavoval rozdiel medzi pohlaviami vo výške 76,80 Eur - u žien činil výšku 386,10 Eur a u mužov vo výške 462,90 Eur.

ZÁVER

Nakoľko spoločnosť vníma rodové odlišnosti vo viacerých faktoroch ako sú stereotypy, kariérny rast, vzdelanie a príjmy, málo článkov poskytuje pohľad aj na nastavenie rodového dôchodkového systému. Dôchodkový systém na Slovensku sa od 1. januára 2021 upravil, a tak zvýhodnil ženskú populáciu v oblasti výchovy dieťaťa. V tomto príspevku sme sa zamerali na rodovo mzdový rozdiel z dôvodu diskriminácie na trhu práce, ktorý sa začne prejavovať v 25. roku života jedinca a pretrváva až do dôchodku.

Príspevok bol riešený v rámci projektu VEGA č. 1/0363/20 Ekonomické súvislosti podielu žien na manažérskych pozíciách v podnikoch Slovenskej republiky.

LITERATÚRA

- BAROŠOVÁ, M.: Rodový mzdový rozdiel na trhu práce, Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2009, dostupné na internete (14.10.2021):
http://www.sspr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/prezentacie/Barosova/Rodovy_mzdovy_rozdiel.pdf
- Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, 2019, dostupné na internete (19.10.2021):
https://hsr.rokovania.sk/data/att/166144_subor.pdf
- Sociálna poisťovňa, 2021, dostupné na internete (19.10.2021):
<https://www.socpoist.sk/dochodkove-poistenie-qcg/48006s>

INFORMÁCIE O AUTOROVI

Ing. Zuzana Kudlová, PhD.

Katedra finančného riadenia podniku
Podnikovohospodárska fakulta v Košiciach
Ekonomická univerzita v Bratislave
Tajovského 13, 041 30 Košice
e-mail: zuzana.kudlova@euba.sk

RODOVÉ ROZDIELY PRI PRÁCI NA DOBU URČITÚ

GENDER DIFFERENCES IN TEMPORARY WORK

Barbora GONTKOVIČOVÁ – Emília DULOVÁ SPIŠÁKOVÁ

ABSTRAKT

Využívania dočasných zamestnancov na rozdiel od stálych zamestnancov má rôzne dôvody. Môže ísť o krátkodobé a ad hoc stratégie, ale aj dlhodobé a starostlivo plánované stratégie. Podobne aj dôsledky práce na dobu určitú možno posudzovať z viacerých hľadísk – z pohľadu pracovníkov, zamestnávateľa a trhu práce. Cieľom príspevku je analyzovať mieru zamestnanosti na dobu určitú na Slovensku a poukázať na existujúce rodové rozdiely v danej oblasti.

Kľúčové slová: práca na dobu určitú, rodová medzera, zamestnanosť, flexibilita

ABSTRACT

There are various reasons for using temporary staff as opposed to permanent staff. These can be short-term and ad hoc strategies, but also long-term and carefully planned strategies. Similarly, the consequences of temporary work can be assessed from several perspectives - from the perspective of employees, employers, and the labour market. The aim of the contribution is to analyse the temporary employment rate in Slovakia and to point out to the existing gender differences in this area.

Key words: Temporary work, gender gap, employment, flexibility

JEL KLASIFIKÁCIA: J16, J21

ÚVOD

Významný nárast počtu pracovníkov vo flexibilných zamestnaneckých vzťahoch počas posledných desaťročí v krajinách po celom svete možno spájať so silnými konkurenčnými tlakmi, ktoré sú charakteristické pre súčasný trh. Vyššia flexibilita pracovného trhu smeruje k oslabeniu modelu zamestnania na celý život spravidla na dobu neurčitú, s pevne danou pracovnou dobou. V súlade s týmto trendom sú štandardné formy práce často nahrádzané menej tradičnými spôsobmi, resp. flexibilnými formami zamestnania a organizácie pracovnej doby (Dekker, van der Veen, 2015).

Vyššiu pružnosť práce možno doceliť použitím, tzv. atypických pracovných pomerov v podobe pracovných zmlúv na dobu určitú alebo kratší pracovný čas, delené pracovné miesto či príležitostnú prácu, ale aj dobre zvolenými zamestnaneckými výhodami, ktoré umožňujú zamestnancom dosiahnuť primeranú rovnováhu medzi prácou a voľným časom (Dugasová, Tkáčová, 2012). Zamestnanci, no častejšie ženy, ich využívajú zväčša z osobných dôvodov, ako je starostlivosť o deti, domácnosť či opatrovníctvo, štúdium a pod., nakoľko im tieto aktivity neumožňujú vykonávať štandardnú prácu na plný úväzok. Tieto atypické pracovné pomery im ponúkajú možnosť efektívnejšie a lepšie zorganizovať pracovný život a zosúladiť ho s osobným životom.

1 PRÁCA NA DOBU URČITÚ AKO FLEXIBILNÁ FORMA PRÁCE

Práca na dobu určitú môže zlepšiť zosúladowanie pracovných miest na trhu práce, skrátiť čas a náklady na hľadanie zamestnania a ponúknuť prechod k trvalému zamestnaniu. Naproti tomu stoja potenciálne riziká, ako je vylúčenie zo štandardných zamestnaneckých výhod a z vnútorného trhu práce organizácie (vrátane odbornej prípravy a kariérnych ciest), neistota zamestnania a miezd a segregácia do cyklu nepredvídateľných udalostí a neistota pracovných podmienok (Burgess, Connell, 2004). Skúmanie trendov vo flexibilných formách zamestnania, konkrétne výhodám a potenciálnym rizikám práce na dobu určitú, sa venuje viacero štúdií. Kým v minulosti boli dočasní pracovníci najímaní, aby zastávali nízkokvalifikované, administratívne pozície, teraz ich možno nájsť v profesionálnych a technických povolaniach, v učiteľstve či v ošetrovateľských profesiách (Booth, Francesconi, Frank, 2000).

Bolhaar a kol. (2018) skúmal trendy v poskytovaní rôznych druhov pracovných zmlúv v Holandsku od začiatku 21. storočia. Zistil, že podniky využívajú zmluvy na dobu určitú na riešenie zmien v dopyte, aby boli schopné zohľadniť volatilitu rizika výroby a dopytu po výrobkoch. V dôsledku globalizácie a technologických zmien sa tak dopyt po pracovnej sile stal flexibilnejším. Z pohľadu zamestnávateľa svoju úlohu zohráva aj nákladové hľadisko. Pre podniky je drahšie najímať pracovníkov na dobu neurčitú z dôvodu prísnych právnych predpisov na ochranu zamestnania (najmä v porovnaní s ochranou pracovníkov na dobu určitú) a iných nákladov spojených so zmluvami na dobu neurčitú. Z toho vyplýva, že inštitucionálne stimuly sa podieľajú na tom, že dopyt po pracovnej sile a časť ponuky práce majú tendenciu uprednostniť flexibilné pracovné vzťahy (Bolhaar a kol., 2018).

Berson (2018) skúmal postavenie francúzskych pracovníkov zamestnaných na dobu určitú a neurčitú. Jeho zistenia poukazujú na dôležitosť využívania verejných politík na podporu prechodu z dočasného zamestnania na trvalé zamestnanie a na zníženie duality trhu práce. Práca na dobu určitú môže mať pre pracovníkov negatívne dôsledky na ich profesionálnu kariéru. Štúdiá poukázala aj na rozdiely v odmeňovaní medzi stálymi a dočasnými pracovníkmi.

Rozdiely v preferenciách pracovníkov v oblasti flexibility sú obzvlášť veľké medzi mladšími a staršími pracovníkmi. Mladší pracovníci dávajú prednosť dočasným zamestnaniam, zatiaľ čo starší pracovníci uprednostňujú prácu na dobu neurčitú. Súvisí to hlavne s ich averziou k neistote, ale tiež zodpovednosťou a potrebou zabezpečiť seba a rodinu (Lo Presti, Callea, Pluviano, 2018).

Práca na dobu určitú môže mať negatívne dôsledky na investície zamestnávateľov do ľudského kapitálu, čo sa prejaví v nižšej miere odbornej prípravy na pracovisku u pracovníkov, ktorí sú zamestnaní na dobu určitú (Felgueroso, 2018). Barbieri a Cutuli (2018) analyzovali taliansky trh práce vzhľadom na typy pracovných zmlúv a zistili, že dočasné zamestnanie slúži skôr ako skríningový nástroj na prepustenie najmenej produktívnych pracovníkov ako na výber najproduktívnejších pracovníkov. Menšiu šancu na prácu na dobu neurčitú majú najmä mladí pracovníci a pracovníci s relatívne nízkou úrovňou produktivity.

Využívanie dočasných pracovníkov sa kedysi považovalo za „prestávku“, keď stáli zamestnanci neboli k dispozícii, či už kvôli chorobe alebo dovolenke. To sa však zmenilo. Firmy využívajú zamestnancov na dobu určitú ako súčasť svojej konkurenčnej stratégie na zlepšenie výsledkov a vyhnutie sa nespravodlivým nárokom na prepustenie, ak musia byť zamestnanci prepustení (Connell, Burgess, 2002).

Rodové diferencie naprieč pracovným trhom sú dlhodobou predmetom záujmu. Pozornosť je upriamená hlavne na problematiku rodových nerovností, skleneného stropu či rodovej mzdovej medzery. Aj v prípade atypických pracovných pomerov však existujú rodové rozdiely. Práve ženy sú častejšie zamestnávajúce na kratší pracovný čas, či na dobu určitú. Tieto atypické pracovné pomery im ponúkajú možnosť efektívnejšie a lepšie zorganizovať pracovný život a zosúladiť ho s osobným životom.

Štúdie zistili, že ženy so staršími deťmi vo veku 5 až 18 rokov, s vyšším vzdelaním, najčastejšie v profesijnom/ technickom/ učiteľskom zamestnaní a pracujúce vo verejnom sektore majú výrazne vyššiu pravdepodobnosť, že budú mať zmluvy na dobu určitú (Booth, Francesconi, Frank, 2000).

Flexibilné formy práce síce umožňujú ženám nestratiť kontakt s pracovným svetom, avšak ich pracovný čas je kratší, čo môže v konečnom dôsledku znížiť ich možnosti získavania skúseností, presadenia sa a kariérneho postupu.

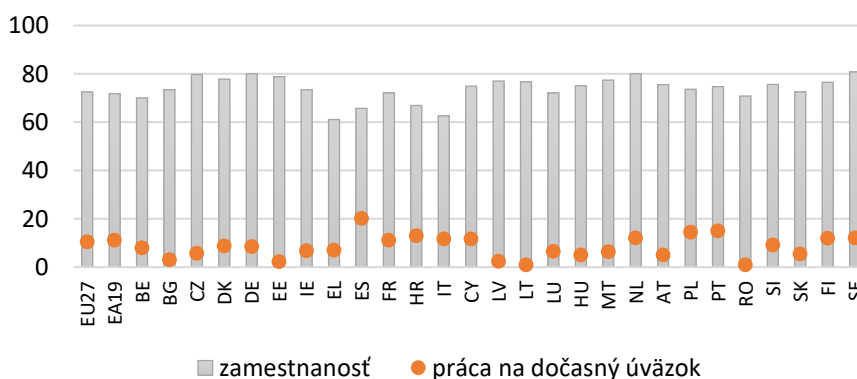
Pravdepodobnosť, že po ukončení dočasného pracovného pomeru zostane zamestnanec pracovať u toho istého zamestnávateľa na dobu určitú je pri oboch pohlaviach približne na rovnakej úrovni (Booth, Francesconi, Frank, 2000).

2 PRÁCA NA DOBU URČITÚ V ČLENSKÝCH ŠTÁTOCH EÚ

Formy a typy dočasného zamestnania sa v jednotlivých krajinách a odvetviach líšia podľa zamestnaneckých predpisov, potrieb a stratégií využívania pracovnej sily (Burgess, Connell, 2004).

Pracovné zmluvy na dobu určitú, ktoré dávajú pracovníkom krátky horizont zabezpečenia príjmu, sa od veľkej recesie stali čoraz častejšie. Európska komisia uznala, že celkový trend od roku 2006 naznačuje rastúce využívanie nedobrovoľných zmlúv na dobu určitú. Nevýhodou tohto typu kontraktu sú často nižšie mzdy, neistota v zamestnaní a menšia šanca na povýšenie. V priebehu životného cyklu sa podiel flexibilných pracovných zmlúv znižuje medzi všetkými skupinami a všetkými sociálnymi skupinami, ale predovšetkým medzi vysokoškolsky vzdelanými osobami a mužmi (Bolhaar, de Graaf-Zijl, Scheer, 2018).

Obrázok 1 znázorňuje hodnoty úrovne celkovej zamestnanosti a zamestnanosti na dočasný úväzok v krajinách EÚ v roku 2020. Najvyššiu hodnotu pozorujeme v prípade Španielska, kde má pracovnú zmluvu na dobu určitú každý piaty zamestnanec. Nasledujú krajiny ako Portugalsko (15 %) a Poľsko (14,4 %). Priemerná hodnota v krajinách EU27 pritom dosahuje 10,5 % a o niečo vyššiu hodnotu pozorujeme v prípade krajín Eurozóny (EA19).



Obrázok 1: Práca na dočasný úväzok v EÚ (2020; v %)

Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov z Eurostat.

Najnižšiu mieru zamestnanosti tohto typu pracovného pomeru vykazuje Rumunsko (0,9 %) a Litva (1 %). Hodnoty pod úrovňou 3 % dosahuje aj Grécko (2,2 %) a Lotyšsko (2,4 %). Slovensko tiež patrí medzi krajiny, kde práca na dočasný úväzok nie je bežná a v roku 2020 bola miera zamestnanosti na úrovni 5,4 %. Podobné hodnoty dosiahli aj zvyšné dve krajiny V4 – Česko (5,7 %) a Maďarsko (5,1 %).

Výrazné rozpätie medzi členskými štátmi EÚ, pokiaľ ide o tendenciu mať zmluvy na určitý čas, môže aspoň do určitej miery odzrkadľovať vnútroštátne postupy, ponuku

pracovnej sily a dopyt po nej, posúdenia zamestnávateľa týkajúce sa prípadného rastu/poklesu, ako aj jednoduchosť prijímania a prepúšťania zamestnancov (Eurostat, 2021).

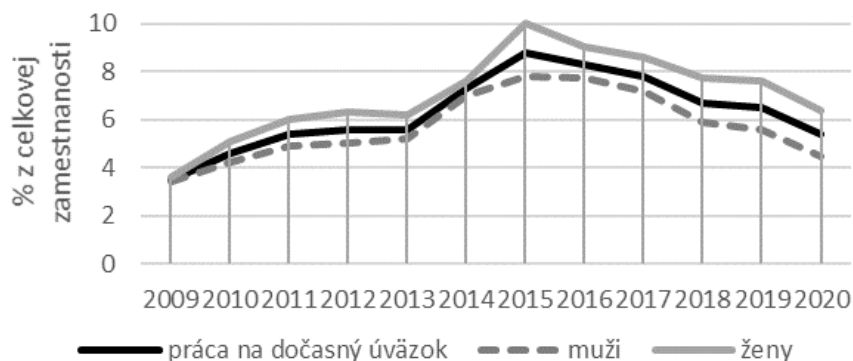
3 PRÁCA NA DOBU URČITÚ NA SLOVENSKU

Právna úprava pracovného pomeru na dobu určitú je upravená v § 48 a nasl. zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších právnych predpisov (ďalej len „Zákonník práce“). V praxi rozlišujeme pracovný pomer uzatvorený na dobu určitú a pracovný pomer uzatvorený na dobu neurčitú. Pracovný pomer uzatvorený na dobu určitú má trvanie, ktoré je vymedzené priamym časovým údajom, napr. počtom týždňov, mesiacov; uvedením konkrétneho kalendárneho dňa, napr. dátumom; alebo inak, napr. obdobím trvania dohodnutých prác, ktoré majú prechodný charakter (zástup zamestnanca počas čerpania materskej dovolenky).

Dĺžku trvania pracovnej zmluvy na dobu určitú je možné predĺžiť a pracovnú zmluvu je možné uzavrieť aj opätovne. Zamestnávateľ je však limitovaný maximálnym množstvom predĺžení, ale aj celkovou maximálnou dobou trvania pracovného pomeru na dobu určitú.

Ako už bolo vyššie uvedené, tento typ pracovnej zmluvy na Slovensku je skôr zriedkavý. Obrázok 2 nám približuje vývoj zamestnanosti na dočasný úväzok v kontexte rodovej nerovnosti.

V priebehu sledovaného obdobia rokov 2009-2020 sme zaznamenali celkový nárast (+ 1,9 %). Na začiatku sledovaného obdobia, v roku 2009, pritom pozorujeme minimálne hodnoty. Vrchol zamestnanosti na dobu určitú dosiahlo Slovensko v roku 2015 (8,8 %), pričom v danom roku pracovala na dočasný úväzok každá desiatu žena. Percento mužov sa pohybovalo na úrovni 7,8 %. Od roku 2015 hodnoty sledovaného ukazovateľa mierne klesajú. V roku 2020 celková miera zamestnanosti na dobu určitú bola 5,4 %. Medzi pohlaviami existovali rozdiely, pretože muži pracujúci na dočasný úväzok predstavovali 4,5 % a ženy 6,4 %.



Obrázok 2: Práca na dočasný úväzok na Slovensku (2009-2020; v %)

Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov z Eurostat

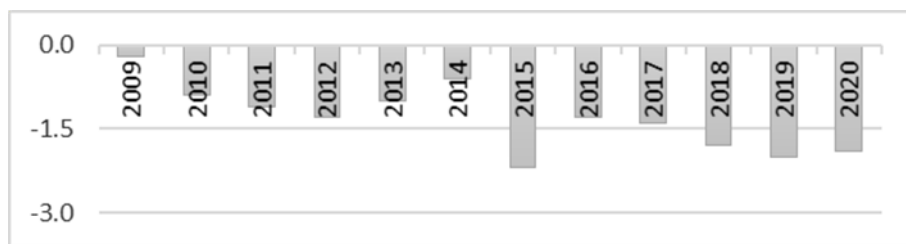
Celkovo je vývoj zamestnanosti na dobu určitú pri porovnaní mužov a žien pomerne rovnaký. Potvrzuje to aj hodnota korelačného koeficienta, ktorý je na úrovni 0,9516.

Počas celého sledovaného obdobia malo pracovnú zmluvu na dobu určitú viac žien ako mužov. Na presnejšiu kvantifikáciu rodových rozdielov použijeme rodovú medzeru, ktorá sa počíta nasledovne:

$$\text{Rodová medzera} = U_m - U_ž, \quad (1)$$

kde U_m predstavuje hodnotu ukazovateľa v kategórii muži a $U_ž$ hodnotu ukazovateľa pre kategóriu ženy. Kladná rodová medzera znamená, že v sledovanom ukazovateli dosahujú

muži vyššiu hodnotu. Naopak záporná rodová medzera nás informuje, že v ukazovateli zaznamenali vyššiu hodnotu ženy.



Obrázok 3: Rodová medzera v zamestnanosti na dočasný úväzok na Slovensku (2009-2020)
Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov z Eurostat

Na Obrázku 3 pozorujeme zápornú rodovú medzeru počas celého obdobia rokov 2009-2020. V rokoch 2009, 2010 a 2014 bola rodová medzera v zamestnanosti na dočasný úväzok pod úrovňou 1 %. Najvyššiu hodnotu -2,2 % sme zaznamenali v roku 2015. Od roku 2018 pozorujeme nárast rodových diferencií blížiacich sa k hodnote 2 %. Aj keď v roku 2020 došlo k miernemu medziročnému poklesu. Možno to vysvetliť nárastom nezamestnanosti v dôsledku pandémie COVID-19.

Vzhľadom na celkovú nízku mieru zamestnanosti na Slovensku možno považovať rodové rozdiely za pomerné výrazné.

Pandémia COVID 19 sa v dôsledku dlhotrvajúcich lockdownov rozvinula do hlbokjej hospodárskej recesie po celom svete a následne do sociálnej krízy, ktorá ovplyvnila pracovné a životné podmienky všetkých ľudí. Dopady celosvetovej pandémie COVID-19 postihli viac ženy ako mužov, čím poukázali na medzery v rodovej rovnosti na pracovnom trhu (WEF, 2021). Pravdepodobnosť prepustenia, či odchodu zo zamestnania bola a je v prípade žien vyššia ako u mužov (Javorcik, 2021). Pracovníci na dobu určitú sú a boli vystavení vyššiemu riziku nepredĺženia pracovného pomeru a strate nezamestnania ako pracovníci na dobu neurčitú. Celkové dopady pandémie však bude možné analyzovať a skúmať až s istým časovým odstupom.

ZÁVER

V oblasti práce na dobu určitú v posledných rokoch zaznamenávame nové trendy. Zamestnávateľia využívajú dočasných pracovníkov z rôznych dôvodov, od tradičnej úlohy vyplňania nedostatku pracovnej sily až po strategické motívy súvisiace s vyrovnávaním sa s neistotou na trhu s výrobkami a službami. Tento druh pracovného pomeru prináša zamestnancom aj isté nevýhody, pretože dočasní pracovníci spravidla nemajú dostatočný prístup k vzdelávaniu, zamestnaneckým benefitom, kvalitnému pracovnému prostrediu či k možnosti kariérneho postupu.

Medzi členskými krajinami existujú značné rozdiely v podiele pracovníkoch na dočasný úväzok. Rozdiel medzi Španielskom a Rumunskom atakuje hodnotu 20 %. Možno to zdôvodniť rozdielnou legislatívnu úpravou v jednotlivých štátoch.

Z pohľadu Slovenska má zamestnanosť na dobu určitú stúpajúcu tendenciu. Tento trend bol v roku 2020 mierne spomalený, čo môžeme zdôvodniť ako dôsledok pandémie COVID-19.

Vývoj podielu mužov a žien s pracovnou zmluvou na dobu určitú je veľmi podobný, avšak na Slovensku takto pracuje dlhodobo viac žien ako mužom. Dôvodom je najčastejšie zladenie starostlivosti o rodinu a prácu, či opatrovníctvo. Záporná rodová medzera sa však v posledných rokoch zväčšila. Odstraňovanie rodových rozdielov nielen na pracovnom trhu a zamestnanosti ostáva pre Slovensko výzvou.

Príspevok vznikol v rámci riešenia projektu VEGA č. 1/0363/20: Ekonomické súvislosti podielu žien na manažérskych pozíciách v podnikoch Slovenskej republiky.

LITERATÚRA

- BARBIERI, P. - CUTULI, G. 2018. Dual labour market intermediaries in Italy: How to lay off "lemons" - Thereby creating a problem of adverse selection. In: *De Economist*, 2018, vol. 166, no. 4, pp. 477-502.
- BERSON, C. 2018. Fixed-term contracts and labour market duality in France. In: *De Economist*, 2018, vol. 166, no. 4, pp. 455-476.
- BOLHAAR, J. - de GRAAF-ZIJL, M. - SCHEER, B. 2018. Three perspectives on the Dutch growth of flexible employment. In: *De Economist*. Springer, vol. 166, no.4, pp. 403-432.
- BOOTH, A.L., FRANCESCONI, M., FRANK, J. 2000. *Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?* IZA Discussion Papers, No. 205, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn. 43 p.
- BURGESS, J., CONNELL, J. 2004. International aspects of temporary agency employment: an overview. In: Burgess, J, Connell, J (eds) *International Perspectives on Temporary Agency Work*. London: Routledge, pp. 1-23.
- CONNELL, J., BURGESS, J. 2002. In search of flexibility: Implications for temporary agency workers and human resource management. In: *Australian Bulletin of Labour*, vol. 28, no. 4, pp. 272-283
- EUROSTAT. 2021. Štatistika zamestnanosti [online]. 2021 [cit. 2021-07-20]. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/sk&oldid=269913>
- DEKKER, F. - van der VEEN, R. 2015. Modern working life: A blurring of the boundaries between secondary and primary labour markets? In: *Economic and Industrial Democracy*, 2015, pp. 1-15.
- DUGASOVÁ, B. - TKÁČOVÁ, A. 2012. Benefits for employees. In: *POSTER 2012: proceedings of the 16th International scientific student conference: Prague, May 17, 2012*. - Prague: Czech Technical University in Prague, 2012. ISBN 978-80-01-05043-9, p. 1-5.
- FELGUEROSO, F. et al. 2018. The surge in short-duration contracts in Spain. In: *De Economist*, 2018, vol. 166, no. 4, pp. 503-534.
- INANC, H. 2018. Unemployment, Temporary Work, and Subjective Well-Being: The Gendered Effect of Spousal Labor Market Insecurity. In: *American Sociological Review*, vol. 83, no 3, pp. 536-566.
- JAVORCIK, B. 2021. *How the glass ceiling survived the pandemic*. [online]. [cit. 2021-10-18]. Dostupné na: <<https://www.politico.eu/article/how-the-glass-ceiling-gender-inequality-survived-the-coronavirus-pandemic/>>
- LO PRESTI, A. - CALLEA, A. - PLUVIANO, S. 2018. To Be or Not to be Temp? An Analysis of the Moderating Role of Motives for Accepting Temporary Employment. In: *Canadian Journal of Administrative Sciences*. December 2018, pp. 1-33.
- WEF. 2021. *Global Gender Gap Report 2021*. [online]. [cit. 2021-05-07]. Dostupné na: <http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf >
- Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce

INFORMÁCIE O AUTOROCH

doc. Ing. Barbora Gontkovičová, PhD.

Katedra obchodného podnikania
Podnikovohospodárska fakulta so sídlom v Košiciach
Ekonomická univerzita v Bratislave
Tajovského 13, 041 30 Košice
e-mail: barbora.gontkovicova@euba.sk

doc. Ing. Emília Duľová Spišáková, PhD.

Katedra ekonómie
Podnikovohospodárska fakulta so sídlom v Košiciach
Ekonomická univerzita v Bratislave
Tajovského 13, 041 30 Košice
e-mail: emilia.dulova.spisakova@euba.sk

SOCIÁLNO-EKONOMICKÉ DOPADY NA TRHU PRÁCE POČAS PANDÉMIE COVID-19

SOCIO-ECONOMIC IMPACTS ON THE LABOUR MARKET DURING THE COVID-19 PANDEMIC

Lenka ŠTOFOVÁ – Petra SZARYSZOVÁ

ABSTRAKT

Európska stratégia pre rovnosť žien a mužov v období 2020-2025 uvádza, že v EÚ sa nerovnosť žien a mužov stále nevyhodnocuje, najmä s ohľadom na mimoriadnu udalosť COVID-19. Väčšina krajín reagovala opatreniami sociálneho dištancovania a výrazne obmedzila ekonomické a ďalšie činnosti. Autori príspevku približujú kľúčové aspekty, s ktorými sa ženy počas prebiehajúcej pandémie COVID-19 stretávajú. Mnohé z týchto dôsledkov ovplyvňujú ako ženy, tak aj mužov, avšak je potrebné venovať osobitnú pozornosť zmenšovaniu existujúcich rodových rozdielov a neprispievať k ich prehĺbovaniu.

Kľúčové slová: trh práce, zamestnanosť, rodová nerovnosť, rodová medzera, koronavírus

ABSTRACT

The European Strategy for Equality between Women and Men 2020-2025 states that inequalities between women and men are still not being evaluated in the EU, especially in the light of the COVID-19 emergency. Most countries have responded with social distance measures and severely curtailed economic and other activities. The authors describe the key aspects that women face during the ongoing COVID-19 pandemic. Many of these consequences affect both women and men, but special attention needs to be paid to reducing existing gender gaps and not contributing to their deepening.

Key words: labour market, employment, gender inequality, gender gap, coronavirus

JEL KLASIFIKÁCIA: P35, P43, R23

ÚVOD

Súčasná opatrenia proti pandémie koronavírusu COVID-19 majú jednoznačné dôsledky na trh práce na Slovensku, ako aj vo svete a je viac ako pravdepodobné, že povedú až ku globálnej recesii. Ekonomovia často upozorňujú na to, že v časoch ekonomických kríz strácajú zamestnanie hlavne muži, pretože je postihnutá priemyselná výroba, stavebníctvo a ďalšie odbory s tradičnou prevahou mužov. Ak si ale chceme vziať poučenie z predchádzajúcej ekonomickej krízy, treba brať do úvahy vplyv vlády, ktorá nakoniec rozhoduje aké skupiny obyvateľov dôsledky krízy pocítia najviac. Typicky je zachraňovaný automobilový priemysel. Úsporné opatrenia sa na druhú stranu dotknú napr. miezd v štátnej správe, školstve a pod., kde pracuje viac žien. Na ženy tiež viac dopadnú škrtky či zmrazenie sociálnych dávok, pretože sú častejšie na materskej a rodičovskej dovolenke. Takže v dôsledku je vplyv krízy na ženy v porovnaní s mužmi väčší (Coskun – Dalgic, 2020). Dôkazy však naznačujú, že pandémia koronavírusu pravdepodobne ovplyvní zamestnanosť žien viac ako mužov, a to na základe prieskumov v 129 krajinách (ILO, 2020) a analýz modelov zamestnanosti v krajinách OECD (2020). Napríklad nezamestnanosť žien sa v USA zvýšila viac ako u mužov, taktiež vo Veľkej

Británii (Blundell a kol., 2020), Austrálii, Kolumbii, Kanade, Japonsku a v Južnej Kórei (ILO, 2020). Pretože ženy v globále zarábajú menej ako muži, sú už finančne zraniteľnejšie voči strate zamestnania, čo platí najmä pre ženy, ktoré sú samo žiteľkami rodiny.

Pandémia COVID-19 nielenže odhalila hlboko zakorenené rodové nerovnosti, ale prispela aj k prehĺbeniu rozdielov, pretože ženy boli zasiahnuté touto situáciou najviac. Očakáva sa, že recesia spôsobená COVID-19 bude stáť napr. subsaharskú Afriku od 37 do 79 miliárd (World Bank, 2020). Ženy sú už v nevýhode a sú najviac postihované vzhľadom na povahu ich zamestnania a ich úlohu väčšinouj opatrovatelky. Mnoho žien je tak nútených odísť z práce, zlyhávajú v podnikaní alebo sú vystavené dlhšiemu obdobiu neplatennej starostlivosti. Uvedené skutočnosti zosilňujú rodové nerovnosti a ak sa má rodová priepasť preklenúť aspoň v období do roku 2025, rôzni aktéri zložení z verejného a súkromného sektora musia svoju súčasnú účasť rozšíriť nad rámec svojich modelov.

1 VPLYV PANDÉMIE NA RODOVÚ NEROVNOSŤ

Postavenie žien do centra úsilia o obnovu je kľúčovou súčasťou ambícií tzv. „budovania lepšieho modelu“. To znamená podporovať kvalitu života dievčat a žien a posilniť rozvojové krajiny v dosahovaní nielen cieľa 5, ale aj širšej agendy OSN do roku 2030. Skúsenosti z minulých pandémií poukazujú, že uprednostňovanie žien v kríze podporuje rodovú rovnosť a zlepšuje celkové zdravie obyvateľstva (Lewin – Rasmussen, 2020). Jasnou hrozbou je skutočnosť, že bez uplatňovania rodového hľadiska v boji proti pandémii COVID-19 rozvojové krajiny boj síce vyhrajú, ale v horšom prípade vojnu prehrajú. Je tak načase, aby „dobrá kríza nevyšla nazmar“. Keďže kríza COVID-19 zhoršuje rodové nerovnosti, poskytuje tiež príležitosť darcom, finančným inštitúciám rozvoja (MFI) a multilaterálnym rozvojovým bankám (MDB), aby boli všetci rodovo citliví a zohrávali vedúcu úlohu pri podpore rodovej rovnosti (Boone a kol., 2020).

Mnoho povolání v prvej línii postihnutých koronavírusom neprimerane ovplyvňuje ženy. Učiteľky, opatrovatelky a sestry sú prevažne ženy. V celej EÚ sú za starostlivosť o deti zodpovedné predovšetkým ženy a domáce vzdelávanie má pravdepodobne v rodinách rodové dôsledky (Al Hajjar – McIntosh, 2010). Strata zamestnania má vplyv na kariéru spomalením alebo brzdením príležitostí na kariérny postup, a to rovnako platí najmä pre ženy (Brand, 2006). Strata zamestnania taktiež znižuje budúci príjem, počas recesie má na budúce príjmy ešte väčší kumulatívny účinok ako strata zamestnania v iných obdobiach a tieto efekty sú čoraz výraznejšie, čím je miera nezamestnanosti pri strate zamestnania vyššia (Davis – Von Wachter, 2011). Pandémia spôsobila na celom svete rýchlu a bezprecedentnú stratu pracovného času (ILO, 2020). V skutočnosti sa predpokladá, že ide o najhlbšiu globálnu recesiu od druhej svetovej vojny (World Bank, 2020). Preto je pravdepodobné, že jednotlivci, ktorí počas pandémie prišli o prácu, zažijú podstatný pokles budúcich zárobkov. Dopadmi budú postihnuté ženy, ktoré nielenže zarábajú menej ako muži, ale na základe výskumu v Európe tiež nahromadili menej bohatstva (Schneebaum a kol., 2018). Okrem toho sa mužské živobytie zotavilo z predchádzajúcich pandémií rýchlejšie než ženské. Tieto zistenia naznačujú, že pandémia poškodí príjmy a pokrok žien viac ako mužov, čím sa prehĺbi rodová nerovnosť.

Očakáva sa, že malé podniky budú znášať hlavnú časť ekonomických nákladov pandémie (ILO, 2020). Zvlášť zraniteľné sú pravdepodobne malé podniky vo vlastníctve žien. Napriek tomu, že ženské spoločnosti boli počas recesie v roku 2008 odolnejšie, predovšetkým preto, že podniky vlastnené ženami sa v mnohých krajinách zameriavajú na služby ako zdravotníctvo, osobná starostlivosť a vzdelávanie (OECD, 2020), pandémia sa zamerala najmä na podniky zahrňajúce služby, napríklad tie, ktoré poskytujú ženy (Bartik a kol., 2020). Americké majiteľky malých podnikov v USA okrem toho uvádzajú v dôsledku krízy COVID-19 väčšie finančné starosti v porovnaní s mužskými majiteľmi (Badal – Robison, 2020). V dôsledku toho tak majú menší kapitál ako malé podniky, ktoré vedú muži. Celosvetovo ženy

predstavujú iba menšinu výkonných riaditeľov, podnikateľov a majiteľov malých podnikov (Adema a kol., 2014) a pandémie tieto čísla pravdepodobne ešte zníži.

1.1 Náklady na rodovú nerovnosť

Rodová nerovnosť je ľudsky a morálne nesprávna. Niekoľko pracujúcich žien a/alebo mnoho žien pracujúcich menej hodín nielenže prináša všetkým ženám nízke príjmy, ale tiež znižuje produktívnu kapacitu národov. V globálnom meradle stoja rodové rovnosti svet zhruba 160,2 bilióna dolárov ročne (Wodon – de la Brière, 2018).

Nízke mzdy žien vo všeobecnosti spôsobujú neschopnosť zabezpečiť rovnako dobrú kvalitu života svojim závislým osobám v porovnaní s mužmi. Ukázalo sa, že rodová nerovnosť tiež oslabuje stratégie zmiernenia zmeny klímy a adaptácie na ňu, a to ohrozuje potenciál realizácie cieľov Parížskej dohody. Najmä ženy predstavujú 43 % celkovej poľnohospodárskej pracovnej sily (UNDP, 2019).

Banky sa tiež vzdávajú významného potenciálu generovania zisku tým, že nefinancujú ženy v podnikaní. Sú zaujatí voči financovaniu mužov podnikateľov z dvoch hlavných dôvodov: (a) muži majú zábezpeku na zabezpečenie pôžičky a (b) banky majú predstavu, že muži sú schopnejší dlhodobo splácať svoje úvery. V dôsledku toho obmedzujú svoj trhový podiel iba na malú časť celej populácie. Stereotypy, ktoré diskriminujú ženy v oblasti poskytovania úverov, v súčasnosti stoja ženy v MSME približne 1,7 miliardy USD v úveroch. Dôkazy však ukazujú, že ženy majú menšiu pravdepodobnosť nesplácania svojich pôžičiek ako muži. Napríklad v roku 2018 bol podiel žien na nesplácaných pôžičkách 3,0 %, zatiaľ čo u mužov 4,9 % (IFC, 2019). Úloha starostlivosti o chorých a ľudí so špeciálnymi potrebami spočíva tiež výlučne na ženách. Ak sa ocení súčasná minimálna mzda, všetky tieto práce s neplatenou starostlivosťou stoja svet približne 10,8 bilióna dolárov.

1.2 Ohrozenie zdravia žien pri práci

Najdôležitejšími zamestnancami starostlivosti sú ženy (Robertson – Gebeloff, 2020). Na celom svete tvoria ženy väčšinu zdravotníckych pracovníkov, čo ich vystavuje zvýšenému riziku nákazy koronavírusom. Zdravotnícki pracovníci skutočne predstavujú asi 19 % tých, ktorí boli v USA infikovaní vírusom v dôsledku toho ženy tvoria väčšinu amerických zdravotníckych pracovníkov infikovaných koronavírusom (OECD, 2020). Celosvetovo sú ďalšími pracovníkmi základnej starostlivosti predovšetkým ženy upratovačky, administratívne asistentky pracujúce v nemocniciach a iných zdravotníckych zariadeniach, sociálne pracovníčky, asistentky osobnej starostlivosti, pokladničky a pracovníčky potravinových služieb v kritických maloobchodných zariadeniach, ktoré sú kvôli ich tesnej fyzickej blízkosti s inými vystavené zvýšenému riziku nakazenia koronavírusom (ILO, 2020).

Napriek tomu, že muži majú vyššie riziko úmrtia na túto chorobu, výskum čínskych zdravotníckych pracovníkov zistil, že pri kontrole povolania, rodinného stavu a ďalších premenných majú ženy a muži rovnakú pravdepodobnosť, že zažijú psychické problémy (Xing a kol., 2020). Štúdia talianskych zdravotníckych pracovníkov zistila u žien vyššiu úroveň úzkosti a posttraumatickej stresovej poruchy, hoci vedci nezahrnuli žiadne kontroly, ktoré by mohli zodpovedať za rodové rozdiely. V jednom národnom reprezentatívnom americkom prieskume väčšina zamestnancov, ktorí pokračovali v práci mimo svojich domovov, uviedla, že majú obavy z nákazy koronavírusom a tiež z vystavenia členov svojej domácnosti tejto chorobe. Tento strach spolu s nedostatkom ochranného odevu a vybavenia viedol pracovníkov v prvej línii k oddeleniu sa od rodiny a ostatných členov ich domácností (Glenza, 2020), čo vytvára ďalšiu izoláciu a stres. Prevaha žien ako zdravotníckych pracovníčok zvyšuje ich riziko narušenia duševného zdravia.

Ďalšou kategóriou pracovníkov základnej starostlivosti sú tí, ktorí poskytujú služby v oblasti učenia a duševného zdravia. Po celom svete sú väčšina týchto terapeutov, sociálnych pracovníkov a učiteľov gramatiky, učiteľov základných a stredných škôl ženy (ILO, 2020).

Zamestnanci v týchto profesiách boli doteraz chránení pred stratou zamestnania a mohli pracovať z domu. Rýchla zmena práce z triedy na prácu online priniesla pre týchto zamestnancov ďalší súbor výziev. Napríklad jedna americká reprezentatívna štúdia učiteľov zistila, že väčšina z nich nemala značné skúsenosti s online vyučovaním, čo sa ukázalo ako vážna prekážka pri vykonávaní ich práce. Pri komplikovaní záležitosti uviedli, že zodpovednosť za starostlivosť o deti alebo starších príbuzných sťažuje vyváženie rodinných potrieb a práce a že sa stretávajú so študentmi, ktorí sú úzkostliví alebo majú depresiu, a preto musia tráviť viac času, osloviť ich a zaujať ich. Odborníci v oblasti duševného zdravia nepochybne čelia podobným výzvam, rovnako ako sa zaoberajú novými etickými problémami, ako je ochrana anonymity a dôvernosti klientov pri práci online (Greenbaum, 2020).

Prevalencia žien ako základných pracovníčok ich vystavuje väčšiemu riziku stresu, vyhorenia a zhoršeného duševného zdravia. V kombinácii s vyššou mierou nezamestnanosti žien a zvýšenými domácimi povinnosťami nie je prekvapujúce, že ženy uvádzajú väčšiu emocionálnu tieseň ako muži. Na základe národných reprezentatívnych údajov v USA viac žien ako mužov uvádza, že sa aspoň nejaký čas cítia nervózne, nervózne alebo na okraji (61/49 %) a skleslo, depresívne alebo beznádejne (48/41 %). Iné národné reprezentatívne prieskumy odhalili väčšie problémy s duševným zdravím u žien ako u mužov v Kambodži, Maldivách, Nepále, Pakistane, na Filipínach a v Thajsku (OECD, 2020). Psychologické problémy súvisiace s ochorením COVID-19 u zamestnancov, ktorí zostávajú na trhu práce, obzvlášť dôležitých pracovníkov, pravdepodobne prispievajú k zníženiu produktivity a zhoršenej výkonnosti, čo môže obmedziť príležitosti na budúce zvyšovanie plátov a kariérny postup.

2 ZMENY V PRÁCI NA DIAĽKU POČAS PANDÉMIE

Relatívne veľká časť zamestnancov a zamestnankýň začala svoju prácu vykonávať z domova. Schopnosť pracovať z domu zvyšuje produktivitu a spokojnosť zamestnancov, aj keď môže tiež vyvolávať pocity izolácie a osamelosti (Choudhury a kol., 2020).

Dopady práce na diaľku však závisia od pohlavia a rodičovského stavu zamestnancov. Výskumy vo Švédsku poukazujú na časový tlak počas práce na diaľku. Ženy a rodičia detí uvádzali väčší časový tlak ako muži a bezdetné páry. Tieto prieskumy však neskúmali, ako trávia účastníci svoj čas, ani neodhalili, prečo mali ženy menej času počas práce na diaľku ako muži, ale vzhľadom na rodový rozdiel v starostlivosti o deti v domácnosti je pravdepodobné, že ženy pracujúce z domu majú väčšie ťažkosti s vyvážením rodinných a pracovných povinností. Na podporu tohto vysvetlenia americká experimentálna štúdia denníka odhalila, že práca na diaľku zvýšila čas, ktorý ženy a muži strávili vykonávaním starostlivosti o deti a domácich prác, a znížil rodový rozdiel v starostlivosti o deti, tiež zvýšil rodový rozdiel v čase strávenom s deťmi, v domácich prácach a pracovnom čase (Lyttelton a kol., 2020). Tieto výsledky sú v súlade so zisteniami uvedenými o dopadoch pandémie na starostlivosť o deti. Bez ohľadu na to, či sú muži doma kvôli práci z domova alebo kvôli pandémie, práca z domu zvyšuje ich starostlivosť o deti a iné povinnosti v domácnosti. Ženy však naďalej robia viac ako muži a častejšie narúšajú a skracujú pracovný čas, aby sa mohli venovať svojim deťom, čo by mohlo znížiť ich výkon a produktivitu v porovnaní s mužmi.

Napriek tomu je práca z domu počas COVID-19 náročnejšia ako inokedy. Vzhľadom na pandémiu pracovníci zdieľajú svoje pracovné prostredie s rodinou alebo spolubývajúcimi, a tým im môže chýbať súkromie a môžu mať problém udržať rovnováhu medzi súkromným a profesionálnym životom. Ľudia pociťujú zvýšenú úzkosť z ekonomiky, riziko straty zamestnania a šírenia koronavírusu. Tí, ktorí žijú sami, sa obzvlášť pravdepodobne budú cítiť osamelo. Rodičia, najmä matky, majú väčšiu zodpovednosť za starostlivosť o deti a tie, ako už bolo uvedené, skracujú pracovný produktívny čas. Navyše nie všetci zamestnanci uprednostňujú prácu z domu, aj keď majú túto možnosť, alebo v niektorých prípadoch nemajú na výber (Hickman – Saad, 2020).

Napriek tomu, ženy počas práce z domu častejšie uvádzajú, že sa pokúšajú nájsť rovnováhu medzi prácou a rodinou, muži uvádzajú, že pracujú z domu, pretože to uprednostňujú. Flexibilné pracovné podmienky môžu v skutočnosti uľahčiť tradičné rodové úlohy a obmedziť prístup žien k vysoko postaveným zamestnaniam.

Existuje však možnosť, že práca na diaľku by mohla mať úplne opačný účinok. V dôsledku toho môže zvýšená práca z domova zmeniť rodové úlohy, takže starostlivosť o deti zo strany otcov sa stane normatívnejšou. A ak áno, mohlo by to potenciálne znížiť rodový rozdiel, a to nielen v čase venovanom starostlivosti o deti, ale aj v prípade čerpania dovolenky, práce na čiastočný úväzok a využívania iných flexibilných pracovných podmienok na prispôbenie sa rodine, čím by sa znížila rodová nerovnosť v odmeňovaní a kariérom postupe (Miller, 2020).

Pandémia COVID-19 prehľbuje už existujúce rodové nerovnosti a zraniteľné miesta v sociálnych, politických a ekonomických systémoch. Generálny tajomník OSN António Guterres odporučil vládam, aby postavili ženy do centra úsilia o zotavenie sa z COVID-19 (OECD, 2020). Ženy predstavujú 70 % zdravých a sociálnych pracovníkov v čele boja proti COVID-19. To z nich robí veľmi zásadných v boji proti pandémie, ale zároveň ich vystavuje aj hrozbám. V európskych krajinách Taliansko a Španielsko predstavujú zdravotnícki pracovníci infikovaní koronavírusom 72 %, respektíve 66 %. COVID-19 rovnako vyvolal potrebu starať sa o starších a chorých, pretože sú náchylní na COVID-19, činnosť, ktorú väčšinou vykonávajú ženy. Zatvorenie škôl a domovov dennej starostlivosti rovnako znamená, že ženy vo formálnom sektore sú teraz zaťažené úlohou starostlivosti o deti (Durant – CokeHamilton, 2020). Tí, ktorí majú to šťastie pri práci na diaľku, by si neplatená starostlivosť vyžiadala čas ich platenej práce a priniesla by im nižšie mzdy. Uprednostnenie rodového prístupu v kríze i mimo nej si vyžaduje dostatočné financovanie, ktoré väčšina vlád krajín nemôže ponúknuť. Preto je potrebné, aby partneri zintenzívnili svoje rodovo inteligentné financovanie s cieľom pomôcť pozdvihnúť ženy, ktoré tvrdo zasiahla pandémia COVID-19. (Zgheib, 2020).

ZÁVER

Akonáhle sa uzná, že dopady COVID-19 majú významný rodový rozmer, všetky politické reakcie na pandémiu by mali zahŕňať rodovú perspektívu v súlade s prístupom mainstreamu pohlaví. Na riešenie rodových nerovnováh v zdraví, domácom živote a sociálno-ekonomickom postavení, ktoré pandémia ešte viac narušila, by medzinárodné a národné organizácie mali zvážiť potreby a požiadavky žien prostredníctvom rodovo vyváženého zastúpenia v rozhodovacích pozíciách.

Pandémia významne ovplyvnila aj rodovú rovnováhu života v domácej sfére, pretože bremeno neplatennej starostlivosti v domácnosti sa výrazne zvýšilo, či už pri pacientoch s COVID-19, nesúvisiacich s ochorením COVID-19, pacientom, ktorým bolo odložené lekárske ošetrovanie; a starším ľuďom, ktorí sú odkázaní na dobrovoľnú starostlivosť. Pretože sú v období pandémie školy zatvorené a starí rodičia sa nemôžu starať o deti kvôli riziku vystavenia vírusu, povinnosti starostlivosti o deti boli prenechané výlučne rodičom, čo predstavuje veľkú výzvu práve pre osamelých rodičov. Uvažovanie o pohlaví je nevyhnutné, pretože takú zvýšenú záťaž môžu neúmerne niesť ženy ako neplatené rodinné opatrovatelky. Najnovší európsky prieskum kvality života ukázal, že v Európe stále prevládajú tradičné rodové normy, ktoré od žien očakávajú, že budú opatrovatelkami, a rozdelenie času venovaného domácim prácam a starostlivosti o deti je v súlade s týmito normami. OECD (2020) ďalej zistila, že ženy v priemere denne strávia doma o dve hodiny viac ako muži. Platilo to dokonca aj pre progresívne krajiny v škandinávskom regióne, kde ženy stále vynakladali na prácu v domácnosti v priemere o hodinu viac ako muži denne.

Pandémia COVID-19 podporila hypotézu, že práca na diaľku vytvára príležitosti na posun k rodovo neutrálnejšej distribúcii domácej práce (EK, 2020). EÚ v skutočnosti tvrdí, že muži, ktorí pracujú z domu, by mohli viac prispievať k práci v domácnosti a k opatrovatelským

povinnostiam, pretože by zamestnaným ženám pomáhali viac sa sústrediť na svoju prácu. K takémuto správaniu však pravdepodobne dôjde iba v progresívnejšie krajinách s rovnosťou pohlaví, s vyšším vzdelaním a emancipáciou žien. Skoré údaje o ekonomickej situácii žien v pandémie z krajín navyše neposkytujú dôvod na to, aby sme očakávali rýchlu a výraznú zmenu hlboko zakorenených rodových noriem. Vzhľadom na to, že európske vlády uľahčujú opatrenia súvisiace s blokovaním, ILO tvrdí, že ženy budú s väčšou pravdepodobnosťou pokračovať v práci z domu, zatiaľ čo muži sa vrátia do svojich kancelárií. Viac ako 10 % európskych žien v prieskume Medzinárodnej organizácie práce (ILO, 2020) uviedlo, že sú práceneschopné kvôli svojim povinnostiam starať sa o deti doma. To bude len ďalej zhoršovať rodovú nerovnosť práce a môže to mať dlhodobé a rodové negatívne vplyvy na ich postavenie na trhu práce ako skupiny obyvateľstva a ich individuálnu kariéru.

Príspevok bol riešený v rámci projektu VEGA č. 1/0363/20 Ekonomické súvislosti podielu žien na manažérskych pozíciách v podnikoch Slovenskej republiky.

LITERATÚRA

- ADEMA, W. a kol. 2014. Enhancing women's economic empowerment through entrepreneurship and business leadership in OECD countries. In OECD Publishing, Paris. [online]. 2014, [cit. 2021-10-06]. Dostupné na internete: <www.oecd.org/gender/Enhancing%20Women%20Economic%20Empowerment_Fin_1_Oct_2014.pdf>.
- AL HAJJAR, S. – MCINTOSH, K. 2010. The first influenza pandemic of the 21st century. *Ann. Saudi Med.* 2010, 30, 1–10.
- BADAL, S. – ROBISON, J. 2020. Stress and worry rise for small-business owners, particularly women. [online]. 2020, [cit. 2021-10-05]. Dostupné na internete: <www.gallup.com/workplace/311333/stress-worry-rise-small-business-owners-particularly-women.aspx>.
- BARTIK, A. W. a kol. 2020. How are small businesses adjusting to COVID-19? Early evidence from a survey. Working paper [26989]. National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA. [online]. 2020, [cit. 2021-10-07]. Dostupné na internete: <www.nber.org/papers/w26989>.
- BLUNDELL, R. D. a kol. 2020. COVID-19 and inequalities. Institute for Fiscal Studies, London. [online]. 2020, [cit. 2021-10-05]. Dostupné na internete: <www.ifs.org.uk/publications/14879>.
- BONIOL, M. a kol. 2019. Gender equity in the health workforce: Analysis of 104 countries. Geneva: World Health Organization. Health Workforce Working Paper 1.
- BOONE, L., A. a kol. 2020. Building back better: enhancing equal access to opportunities for all. OECD ECOSCOPE. 21 July.
- BRAND, J. 2006. The effects of job displacement on job quality: findings from the Wisconsin longitudinal study. In *Research in Social Stratification and Mobility*, Vol. 24 No. 3, pp. 275–298.
- CHOUDHURY, P. a kol. 2020. Work from anywhere: the productivity effects of geographic flexibility", working paper [19-054], Harvard Business School, Harvard University. [online]. 2020, [cit. 2021-10-07]. Dostupné na internete: <www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=55312>.
- COSKUN, S. – DALGIC, H. 2020. The emergence of procyclical fertility: the role of gender differences in employment. Working paper [142/2020], University of Mannheim, Mannheim, Germany. [online]. 2020, [cit. 2021-10-04]. Dostupné na internete: <

- <https://www.crctr224.de/en/research-output/discussion-papers/discussion-papers#DP142>>.
- DAVIS, S. J. – VON WACHTER, T. 2011. "Recessions and the costs of job loss", *Brookings Papers on Economic Activity*, Vol. 2011 No. 2, pp. 1-72.
- DURANT, I. – COKE-HAMILTON, P. 2020. COVID-19 requires gender-equal responses to save economies. 1 April 2020. Geneva: United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD).
- GLENZA, J. 2020. US medical workers self-isolate amid fears of bringing coronavirus home. *The Guardian*. [online]. 2020, [cit. 2021-10-05]. Dostupné na internete: <www.theguardian.com/world/2020/mar/19/medical-workers-self-isolate-home-fears-coronavirus>.
- GOEDDE, L. a kol. 2019. *Winning in Africa's Agricultural Market*. New York: McKinsey & Company.
- GREENBAUM, Z. 2020. Continuing education: ethical guidance for the COVID-19 era. *Monitor on Psychology*, Vol. 51 No. 4, pp. 35-38.
- HICKMAN, A. – SAAD, L. 2020. Reviewing remote work in the US under COVID-19. Gallup, 22 may. [online]. 2020, [cit. 2021-10-05]. Dostupné na internete: <<https://news.gallup.com/poll/311375/reviewing-remote-work-covid.aspx>>.
- IFC. 2019b. *Banking on Women. Business Case Update #2: Lower NPLs for Women-Led SMEs*. Washington, DC: International Finance Corporation.
- ILO. 2020. *ILO monitor: COVID-19 and the world of work, third edition*", Geneva. [online]. 2020, [cit. 2021-10-06]. Dostupné na internete: <www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_743146/lang-zh/index.htm>.
- LEWIN, R. S. – RASMUSSEN, A. T. 2020. COVID-19: the gendered impacts of the outbreak. *The Lancet*. 6 March 2020. [online]. 2020, [cit. 2021-10-04]. Dostupné na internete: <[https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(20\)30526-2/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(20)30526-2/fulltext)>.
- LYTTELTON, T. a kol. 2020. *Gender Differences in Telecommuting and Implications for Inequality at Home and Work*, Yale University, New Haven, CT.
- MILLER, C. C. 2020. Nearly half of men say they do most of the home schooling. 3 % of women agree. *New York Times*. [online]. 2020, [cit. 2021-10-06]. Dostupné na internete: <www.nytimes.com/2020/05/06/upshot/pandemic-chores-homeschooling-gender.html>.
- OECD. 2020. *Building Back Better: A Sustainable, Resilient Recovery after COVID-19. OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*. Paris. The Organisation for Economic Co-Operation and Development.
- OECD. 2020. Gender wage gap. [online]. 2020, [cit. 2021-10-05]. Dostupné na internete: <<https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>>.
- ROBERTSON, C. – GEBELOFF, R. 2020. How millions of women became the most essential workers in America. *New York Times* [online]. 2020, [cit. 2021-10-07]. Dostupné na internete: <www.nytimes.com/2020/04/18/us/coronavirus-women-essential-workers.html?smid=nytcore-ios-share>.
- SCHNEEBAUM, A. a kol. 2018. "The wealth gap across European countries", *Review of Income and Wealth*, Vol. 64 No. 2, pp. 295-331.
- SME Finance. 2020. MSME financing gap. [online]. 2020, [cit. 2021-10-05]. Dostupné na internete: <Online Database>.
- UNDP. 2019. *Beyond income, beyond averages, beyond today: Inequalities in human development in the 21st century*. New York: United Nations Development Programme. *Human Development Report 2019*.
- WODON, Q. T. – DE LA BRIÈRE, B. 2018. *The Cost of Gender Inequality - Unrealized Potential: The High Cost of Gender Inequality in Earnings*. Washington, DC: World Bank Group. *Women in Development and Gender Study*.

- WORLD BANK. 2020. Pandemic, recession: the global economy in crisis. Washington, DC. [online]. 2020, [cit. 2021-10-06]. Dostupné na internete: <www.worldbank.org/en/publication/global-economic-prospects>.
- XING, J. a kol. 2020. Study of the mental health status of medical personnel dealing with new coronavirus pneumonia. Plos One, Vol. 15 No. 5. [online]. 2020, [cit. 2021-10-07]. Dostupné na internete: <<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0233145>>.
- ZGHEIB, N. 2020. EBRD and EU extend strong support for women in business in Morocco during coronavirus pandemic. 9 April 2020. London: European Bank for Reconstruction Development.

INFORMÁCIE O AUTOROCH

Ing. Lenka Štofová, PhD.

Katedra manažmentu
Podnikovohospodárska fakulta so sídlom v Košiciach
Ekonomická univerzita v Bratislave
Tajovského 13, 041 30 Košice
e-mail: lenka.stofova@euba.sk

Ing. Petra Szaryszová, PhD.

Katedra manažmentu
Podnikovohospodárska fakulta so sídlom v Košiciach
Ekonomická univerzita v Bratislave
Tajovského 13, 041 30 Košice
e-mail: petra.szaryszova@euba.sk

NÁSTROJ PRO HODNOCENÍ PODPORY ZDRAVÍ A BEZPEČNOSTI NA PRACOVÍŠTÍCH RODINNÝCH VÝROBNÍCH PODNIKŮ

THE TOOL FOR HEALTH AND SAFETY PROMOTION EVALUATION IN FAMILY MANUFACTURING FIRMS WORKPLACES

Petra HORVÁTHOVÁ – Kateřina MOKRÁ

ABSTRAKT

Problematika hodnocení podpory bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v malých a středních, velmi často rodinných podnicích v České republice je v současnosti, mimo jiné v souvislosti s koronavirovou pandemií, velmi aktuálním tématem. Cílem článku je vytvořit dotazník, který by byl schopen měřit úroveň podpory bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti, byl by vhodný pro české rodinné výrobní podniky a pomohl tak definovat aktivity, jejichž realizace by vedla ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců. Dotazník byl vytvořen na základě teoretických předpokladů, zejména modelu zdravého pracoviště dle World Health Organization, a také ověřen metodou kvalitativního výzkumu focus group a odborníky z praxe. Ve finálním dotazníku jsou obsaženy jak identifikační otázky, tak otázky a KPIs týkající se předmětné oblasti.

Klíčová slova: zdraví, bezpečnost, podpora, rodinný podnik, hodnocení, dotazník

ABSTRACT

The issue of workplace health and safety promotion evaluation in small and medium-sized, very often family-owned companies in the Czech Republic is currently, among other things, a hot topic in the context of the coronavirus pandemic. The aim is to create a questionnaire that would be able to measure the level of workplace health and safety promotion suitable for Czech family manufacturing firms and thus help to define activities, of which implementation would lead to improvement of health and safety of employees. The questionnaire was developed on the basis of theoretical assumptions, in particular the World Health Organization's healthy workplace model, and was also validated by qualitative focus group research and by practitioners. The final questionnaire includes both identification questions and KPIs related to the subject area.

Key words: health, safety, promotion, family firm, evaluation, questionnaire

JEL klasifikace: I12, J8, M12

ÚVOD

Nejdůležitějším zdrojem pro úspěšné fungování každého podniku, tedy i rodinného podniku, jsou jeho zaměstnanci, jeho lidské zdroje. Nikoli finanční zdroje, moderní a výkonná technologie či kvalitně zpracovaná strategie, ale lidé, efektivní pracovníci, hrají zásadní roli při dosahování výkonu a udržení stability každého podniku (Horváthová, 2011). V současné době si stále více a více podniků uvědomuje přínosy péče o tento nejdůležitější zdroj, který potřebují ke svému fungování. Mít motivovanou a zdravou pracovní sílu lze jistě považovat za hlavní konkurenční výhodu (WCHS, 2016). Možností, jak toho dosáhnout, je realizovat i aktivity

podpory zdraví na pracovišti, což vede k podpoře a udržení fyzického a duševního zdraví pracovníků (Stenbeck a Persson, 2006).

Vytvořením zdravého a bezpečného pracoviště se zlepšuje zdraví a bezpečnost zaměstnanců, čímž dochází ke snížení krátkodobé i dlouhodobé pracovní neschopnosti, roste pohoda zaměstnanců, zlepšují se vztahy a atmosféra na pracovišti, pracovní prostředí, snižuje se počet chorob souvisejících s prací a klesá počet pracovních úrazů. To vše přispívá k tomu, že se zlepšuje individuální výkon pracovníků, roste produktivita a tím i výkonnost celého podniku, dochází k růstu atraktivity podniku (EASHW, 2016; Lipšová a kol., 2005).

Podpora bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti je v České republice definována jako souhrn aktivit a opatření, jejichž smyslem není jen předcházet nemocem a úrazům, ale i zlepšit zdravotní stav jednotlivce i všech zaměstnanců (SZÚ, 2018). Těmito koordinovanými a komplexními aktivitami zaměstnavatel doplňuje povinný systém preventivní zdravotní péče (pracovnílékařské služby) při práci (Lipšová a kol., 2016).

Podpora bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti není v současnosti v České republice legislativně ukotvena ani daňově zvýhodněna, jedná se o dobrovolnou aktivitu. Mnoho českých zaměstnavatelů však již uznává její význam a tyto aktivity realizuje, nebo se na jejich realizaci připravuje (Lipšová a kol., 2016). Navíc, pandemie virové nemoci Covid-19 jasně ukázala, že zdraví je nejvyšší hodnotou lidského života a také hodnotou, která ovlivňuje úspěch podniku. Z hlediska HR oddělení firem bylo zvládnutí pandemie výzvou, která přispěla k většímu zájmu o danou problematiku a jistě vedla k lepší podpoře zdraví a bezpečnosti na pracovištích (Hejlová, 2021). Jako materiál pro oblast podpory zdraví a bezpečnosti na pracovišti se v České republice používají Kritéria kvality podpory zdraví na pracovišti – viz kapitola 1 (Lipšová a kol., 2005).

Na základě předchozích výzkumů provedených autorkami článku je známo, že problematice bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se v České republice věnují převážně větší podniky se zahraniční majetkovou účastí (Horváthová a kol., 2020). Jaká je ale situace v českých malých a středních, velmi často rodinných podnicích? Autorky článku předpokládají, že této problematice, nad rámec různých povinností v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci daných zákonem, není věnována taková pozornost. Problematika rodinných firem je velmi důležitá z hlediska rozvoje podnikatelského prostředí a tvorby HDP v České republice. Rodinné podniky jsou tedy pro hospodářský pokrok klíčové (Porfirio a kol., 2020; Sharma a kol., 2012).

Jak již bylo zmíněno výše, Kritéria kvality podpory zdraví na pracovišti jsou jen rámcovým materiálem, který je nutno pro konkrétní podmínky podniku vždy upravit, a navíc, nezahrnuje přesné zhodnocení podpory zdraví na pracovišti na základě jasných kritérií. Na základě výše uvedených fakt se proto autorky rozhodly zaměřit na jiný způsob hodnocení úrovně podpory bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na pracovištích rodinných firem působících v určitém sektoru národního hospodářství, a to na základě konkrétních a jasných otázek a kritérií, např. klíčových ukazatelů výkonnosti (dale jen KPIs; definice rodinného podniku byla schválena usnesením vlády České republiky ze dne 11. května 2020 č. 535).

Cílem článku je na základě teoretických poznatků v této oblasti vytvořit nástroj (dotazník), který by na základě jasných otázek a kritérií (KPIs) dokázal vyhodnotit úroveň podpory bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovištích rodinných firem v České republice a pomohl tak definovat aktivity, jejichž realizace by vedla ke zvýšení kvality bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců těchto firem. Zpracovatelský průmysl byl vybrán z důvodu jeho nejvyššího podílu na výrobě kapitálových statků.

V první části článku jsou představena teoretická východiska zpracované problematiky, tzn. nejen význam podpory bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a vymezení základních pojmů, ale také historie a současný stav podpory bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Jsou zde také představeny dva způsoby hodnocení podpory bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Další část se pak věnuje metodice vytvoření dotazníku, který je schopen měřit úroveň podpory

bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti v českých rodinných výrobních podnicích a který může být nápomocen při formulaci aktivit vedoucích ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců těchto podniků. V následující části je pak představen a v příloze uveden zpracovaný finální dotazník. Poslední část článku pak obsahuje krátké shrnutí a návrhy pro budoucí rozpracování řešené problematiky.

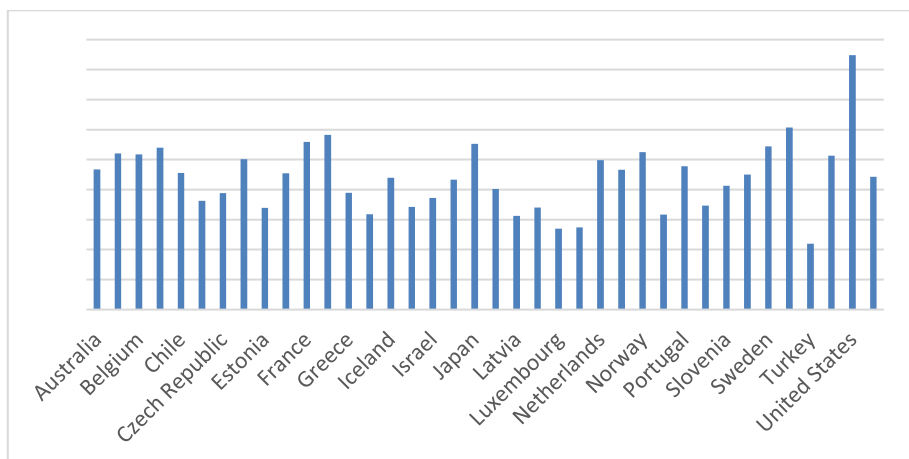
1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA

Zdraví je pro většinu lidí nejdůležitější hodnotou. Pro různé účely vznikla řada definic zdraví. Autorky se přiklánějí k definici Světové zdravotnické organizace (World Health Organization, dále jen WHO), která zdraví chápe jako stav úplné tělesné, duševní a sociální pohody; nejedná se tedy jen o absenci nemoci nebo jiné zdravotní porblémy (viz. preambule Ústavy WHO přijatá na Mezinárodní zdravotnické konferenci v New Yorku ve dnech 19. června – 22. července 1946; vstoupila v platnost 7. dubna 1948). Od roku 1948 nebyla tato definice změněna.

Existuje mnoho způsobů, jak podporovat zdraví a bezpečnost, například podporovat činnosti zvyšující zdraví a bezpečnost nebo podporovat omezování nezdravých a nebezpečných aktivit. Mezi klíčové faktory, které ovlivňují zdraví a bezpečnost lidí, lze zařadit příjem, sociální postavení, vzdělání, sociální a fyzické prostředí a pracovní podmínky (WHO, 2011).

Jedním z důvodů, proč je podpora bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti tak důležitá je skutečnost, že každý rok zemře v důsledku pracovních úrazů a nemocí z povolání přibližně dva miliony žen a mužů a lze předpokládat, že na celém světě se každoročně stane 270 milionů pracovních úrazů a je diagnostikováno 160 milionů nemocí z povolání (WHO, 2010). Přibližně 4 % světového hrubého domácího produktu je ztraceno v důsledku nákladů na úrazy, úmrtí a nemoci kvůli nepřítomnosti v práci, léčbě nemocí, invaliditě a odškodnění pozůstalých (ILO, 2005). Tyto údaje, které shromažďuje Mezinárodní organizace práce a Světová zdravotnická organizace, odrážejí pouze úrazy a nemoci, k nimž dochází na formálních, registrovaných pracovištích. V mnoha zemích je většina zaměstnanců zaměstnána neoficiálně v továrnách a podnicích, kde se o jejich pracovních úrazech a nemocech z povolání nevedou žádné záznamy, natož aby existovaly programy prevence úrazů a nemocí z povolání (WHO, 2010).

Nemoci a úrazy spojené s prací nejen že zatěžují zdravotní systém, ale odráží se i v běžných výdajích na zdravotnictví. V obrázku 1 můžeme vidět, jaký podíl hrubého domácího produktu za rok 2019 tvoří výdaje na zdravotnictví ve vybraných zemích z celého světa. Výdaje na zdravotnictví v České republice v roce 2019 činily 7,8 % hrubého domácího produktu (HDP).



Obrázek 1: Běžné výdaje na zdravotnictví (% HDP) v roce 2019

Zdroj: Zdravotní statistiky OECD (2021, s. 1)

V roce 2019 se v České republice, která má 10,7 mil. obyvatel, událo 44 552 pracovních úrazů, v roce 2020 pak 41 358, což je oproti předchozímu roku pokles o 8 %. Významným faktorem, který stojí za těmito daty, je bezesporu pandemie nemoci Covid-19 (ČSÚ, 2021b). Nemocí z povolání bylo v roce 2020 nově nahlášených 1 035, v roce 2019 pak 1 067 (SZÚ, 2021a). Náklady na zdravotní péči v České republice každoročně rostou, jak můžeme vidět v tabulce 1. V roce 2019 dosáhly 477,7 mld. Kč.

Tabulka 1: Náklady na zdravotní péči v České republice v letech 2015 až 2019

Rok	Absolutně – v běžných cenách			Základní poměrové ukazatele	
	Celkem (v mld. Kč)	meziroční změny (v mld. Kč)	(v %)	poměr k HDP (v %)	na 1 obyvatele (v Kč)
2015	353,3	2,9	0,8	7,6	33 512
2016	363,4	10,1	2,9	7,6	34 394
2017	388,2	24,8	6,8	7,6	36 660
2018	434,1	45,9	11,8	7,7	40 853
2019	477,7	43,6	10,0	7,8	44 775

Zdroj: ČSÚ (2021c, s. 1)

Pro všechny země, včetně České republiky, je velmi důležité, ale také náročné řešit důsledky nemocí, jako jsou ekonomické náklady a dlouhodobá ztráta lidských zdrojů v podnicích (WHO, 2010). Zkušenosti ukazují, že preventivní politika v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je přínosná jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele i orgány státní správy. A to je také důvod pro hledání účinných preventivních technik, které by pomohly předcházet pracovním úrazům a nemocem z povolání a zlepšovat výkonnost firem (ILO, 2005).

Zabezpečení zdravého pracoviště je tedy velmi aktuální téma. Pokud do vyhledávače Google zadáme spojení „zdravé pracoviště“, získáme přibližně 33 000 000 výsledků. Když se na některé z odkazů podíváme, zjistíme, že existuje spousta interpretací toho, co toto spojení znamená, najdeme různé modely, nástroje a informace o zdravém pracovišti i názory vědců, kteří se tomuto tématu věnují. Autorky článku se ztotožňují s definicí zdravého pracoviště, kterou formulovala WHO. "Zdravé a bezpečné pracoviště je pracoviště, na kterém zaměstnanci a vedoucí pracovníci spolupracují a využívají proces neustálého zlepšování k ochraně a podpoře zdraví, bezpečnosti a pohody zaměstnanců a udržitelnosti pracoviště tím, že na základě zjištěných potřeb zohledňují následující aspekty: otázky zdraví a bezpečnosti ve fyzickém pracovním prostředí; péči o zdraví; bezpečnost a pohodu v psychosociálním pracovním prostředí včetně organizace práce a kultury pracoviště; osobní zdroje zdraví a bezpečnosti na pracovišti a způsoby zapojení do komunity s cílem zlepšit zdraví a bezpečnost zaměstnanců, jejich rodin a dalších členů komunity" (WHO, 2010, s. 12).

Podporovat vytváření zdravého a bezpečného pracoviště, jinými slovy podporovat zdraví a bezpečnost na pracovišti, je jedním z hlavních úkolů zaměstnavatelů. Co tedy zahrnuje podpora bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti? Definic podpory zdraví můžeme najít mnoho. Jedna z definic, která již byla zmíněna výše, zní tak, že se jedná o souhrn aktivit a opatření, jejichž smyslem není jen předcházet nemocem a úrazům, ale i zlepšit zdravotní stav jednotlivce i celého podniku (SZÚ, 2018). V roce 1990 Výbor pro terminologii v oblasti zdravotnického vzdělávání (Joint Committee on Health Education Terminology) definoval podporu zdraví a prevenci vzniku onemocnění jako „souhrn všech účelných aktivit, jejichž cílem je zlepšit osobní a veřejné zdraví pomocí kombinování různých strategií, včetně kvalifikovaného používání strategií pro změnu chování, zdravotnické osvěty, opatření na ochranu zdraví, zjišťování rizikových faktorů, zlepšování a udržování zdraví“ (Chenoweth, 1998, s. 10). Autorky článku se přiklánějí k definici, na které se dohodli členové Evropské sítě

pro podporu zdraví na pracovišti (European Network for Workplace Health Promotion, dále jen ENWHP) v rámci Lucemburské deklarace o podpoře zdraví na pracovišti v Evropské unii: "Podpora zdraví a bezpečnosti na pracovišti je společným úsilím zaměstnavatelů, zaměstnanců a společnosti o zlepšení zdraví, bezpečnosti a pohody lidí při práci. Toho lze dosáhnout kombinací zlepšení organizace práce a pracovního prostředí; podporou aktivní účasti; podporou osobního rozvoje" (WHO, 2010, s. 12).

Cíle WHO a Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization, dále jen ILO) se vyvíjely, stejně jako různé trendy, jak zlepšit zdraví a bezpečnost zaměstnanců. Od roku 1950 začaly WHO a ILO spolupracovat ve Společném výboru ILO/WHO pro zdraví při práci (Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health), avšak podpora zdraví a bezpečnosti byla specificky spojena s pracovištěm relativně nedávno. V roce 1986 WHO iniciovala první světovou konferenci podpory zdraví uspořádanou v kanadské Ottawě. Z této konference vzešel klíčový dokument – Ottawská charta pro podporu zdraví (Ottawa Charter for Health Promotion). Tento dokument je obecně považován za dokument, který zavedl koncept podpory bezpečnosti a ochrany zdraví v dnešní podobě: „Proces, který lidem umožňuje zvýšit kontrolu nad svým zdravím a zlepšit ho“ (WHO, 1986). Dále legitimizoval potřebu meziodvětvové spolupráce a zavedl „přístup založený na nastavení“. Ten zahrnoval pracoviště jako jedno z klíčových prostředí pro podporu zdraví a bezpečnosti a také navrhoval pracoviště jako jednu z oblastí, kde je třeba vytvořit příznivé prostředí pro zdraví a bezpečnost (WHO, 2010). Po Ottawské konferenci následovala další mezinárodní jednání, a to v Adelaide (1988), v Sundsvallu (1991), v Jakartě (1997), v Mexiku (2000) a v Bangkoku (2005). V roce 1998 vznikl pod záštitou WHO program Zdraví 21 (Health 21 – Health for All in the 21st Century). Jedná se o dokument obsahující 21 zdravotních cílů. Jednotlivé členské země WHO si metody pro naplnění těchto přijatých cílů zvolí samy podle podmínek, v jakých se právě nachází (Holčík, 2010).

Jak je z výše uvedeného textu zřejmé, podpora bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti je pro WHO celosvětovou prioritou. V posledních letech se objevují další sdružení a formy ocenění pro podniky podporující bezpečnost a ochranu zdraví svých zaměstnanců, jako je například Globální centrum pro zdravé pracoviště (Global Centre for Healthy Workplaces) (Lipšová a kol., 2016).

Na evropské úrovni koordinuje aktivity na podporu bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti ENWHP a důležité informace a příklady dobré praxe lze nalézt také na internetových stránkách Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (European Agency for Safety and Health at Work) a v informačních materiálech (SZÚ, 2018). Základním dokumentem ENWHP je tzv. Lucemburská deklarace o podpoře zdraví na pracovišti v Evropské unii, podepsaná členskými organizacemi v roce 1997. Aktualizována byla později v roce 2005 (SZÚ, 2021b). Podle Lucemburské deklarace může podpora zdraví na pracovišti fungovat díky společné snaze zaměstnavatelů, zaměstnanců a celé společnosti o zlepšování zdraví a osobní pohody lidí činných v pracovním procesu. Tohoto cíle lze dosáhnout zlepšováním organizace práce a pracovního prostředí, podněcováním aktivní spoluúčasti zaměstnanců a podporou jejich osobního rozvoje (WHO, 2010).

V České republice se oblastí podpory bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zabývá Státní zdravotní ústav (dále jen SZÚ). Od 1. ledna 2006 působí SZÚ jako národní kontaktní pracoviště ENWHP a podílí se na organizaci Národní sítě podpory zdraví na pracovišti ČR. SZÚ slouží jako vědecká instituce, která přispívá k prevenci a kontrole nemocí v české populaci prostřednictvím výzkumu, monitorování, intervencí a spolupráce při tvorbě zákonů. SZÚ se rovněž podílí na evropských a celosvětových projektech, jejichž cílem je zlepšit zdraví a bezpečnost obyvatelstva i v jiných částech světa (SZÚ, 2021c).

Na zdraví, bezpečnost a pohodu zaměstnanců mohou mít závažný vliv společenské podmínky a prostředí; zdraví zaměstnanců má obrovský dopad na produktivitu a efektivitu podniků a společnosti jako celku. To je silnou motivací pro zaměstnance

i zamestnávatele, aby si práli vytvoriť zdravjšie pracoviská. A jak poznáme, co je efektívni a co ne (WHO, 2010)? Jak můžeme zhodnotit, že naše pracoviská je skutečně zdravým pracoviskem tak, abychom mohli tuto problematiku řídit, tedy v případě identifikovaných nedostatků mohli navrhnout a implementovat aktivity, které povedou k podpoře zdraví a bezpečnosti na pracoviskách? Můžeme řídit jen to, co dokážeme efektívne změřit.

Jak bylo zmíněno v úvodu tohoto článku, v České republice se jako materiál vhodný pro oblast podpory zdraví a bezpečnosti na pracoviskách používají Kritéria kvality podpory zdraví na pracoviskách, která v roce 1999 jako výsledek svého dvouletého projektu uveřejnila ENWHP. Tato kritéria mají sloužit jako pomoc a vodítko v plánování, uplatňování a hodnocení podpory zdraví a bezpečnosti na pracoviskách, například pro zamestnávatele, vedení podniku, pracovníky v oblasti podpory zdraví a bezpečnosti nebo externí auditory kvality (Lipšová a kol., 2016). Evropská Kritéria kvality podpory zdraví na pracoviskách však nejsou podrobným návodem, spíše jen obecným rámcem, v jehož mezích může být uskutečňována široká škála nejrozličnějších opatření k podpoře zdraví a bezpečnosti na pracoviskách. Různé podniky mají různé zdroje a požadavky, zejména u malých a středních firem (často rodinných) je vhodné obsah kritérií přizpůsobit organizačním možnostem konkrétního podniku. Kritéria popisují ideální podnik podporující zdraví a bezpečnost, který v reálném světě velmi pravděpodobně nebude existovat (Lipšová a kol., 2005).

Od roku 2007 jsou hodnotící kritéria zpracována odděleně pro velké a mikro, malé a střední podniky. Kritéria hodnotící velké podniky jsou rozdělena do osmi oblastí, kritéria pro mikro, malé a střední podniky (jakými jsou většinou rodinné podniky) jsou jednodušší a skládají se ze tří oblastí (Lipšová a kol., 2016).

První oblastí Kritérií kvality podpory zdraví na pracoviskách pro mikro, malé a střední podniky je leadership a zapojení, druhou oblastí jsou firemní procesy, třetí oblastí pak výsledky. Každá ze tří oblastí je popsána třemi či čtyřmi tvrzeními. Jednotlivá tvrzení pro všechny tři oblasti jsou uvedena v tabulce 2. Na základě těchto kritérií byl vytvořen Dotazník pro sebehodnocení (ukázka části dotazníku viz tabulka 3), který snadnou formou umožní získat orientační přehled o stavu ochrany a podpory zdraví a bezpečnosti v konkrétním podniku (Lipšová a kol., 2016). Stupně hodnocení A, B, C, D je možno nahradit údajem v procentech, což umožní pokroky v podpoře zdraví a bezpečnosti vyjádřit také číselně (Lipšová a kol., 2005). Určitým vyhodnocením procentních údajů pak získáme celkové zhodnocení úrovně podpory zdraví a bezpečnosti v daném mikro, malém a středním podniku (Lipšová a kol., 2016). Nejsou ale stanoveny žádné jasné otázky ani konkrétní kritéria (KPIs), na základě kterých by mohla být podpora zdraví a bezpečnosti na pracoviskách měřena.

Lze říci, že v literatuře a odborných článcích lze nalézt mnoho přístupů, informací, rámců a modelů týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví na pracoviskách. Po prostudování těchto zdrojů si autorky tohoto článku vybraly jako základ pro splnění cíle článku celosvětově známý Model zdravého pracoviska, který vypracovala WHO. Tento model je založen na čtyřech oblastech, na jejichž základě zaměstnavatel ovlivňuje zdraví a bezpečnost svých zaměstnanců a podniku jako celku z hlediska jeho efektivity, produktivity a konkurenceschopnosti. Tyto čtyři oblasti jsou následující: 1. fyzické pracovní prostředí, 2. psychosociální pracovní prostředí, 3. osobní zdroje zdraví na pracoviskách, 4. zapojení podniku do komunity. Tyto čtyři oblasti se týkají obsahu programu zdravého a bezpečného pracoviska, nikoliv procesu. Je důležité si uvědomit, že tyto čtyři oblasti nejsou oddělené celky, ale v praxi spolu souvisejí a vzájemně se překrývají. Z tohoto důvodu jsou na obrázku 2 znázorněny jako čtyři překrývající se kruhy (WHO, 2010).

Tabulka 2: Kritéria kvality podpory zdravia na pracovisti

Leadership a zapojení
<ul style="list-style-type: none"> Hlavními činiteli, kteří přispívají k úspěchu podpory zdraví na pracovišti v malých a středních podnicích, jsou majitelé podniku a/nebo vedoucí pracovníci, kteří jsou jim přímo podřízeni. Ti musí začlenit otázky zdraví na pracovišti do své každodenní manažerské praxe. Všichni zaměstnanci jsou v co největší míře zapojeni do plánovacích a rozhodovacích procesů v podnicích, zejména v otázkách organizace práce, rozvržení pracovní doby, pracovních podmínek a pracovních postupů. Příkladné chování vedoucích pracovníků – např. oceňování dobrých výsledků, ochota přijímat kritiku ze strany zaměstnanců, vhodné chování při konfliktech – zajišťuje dobrou pracovní atmosféru. Tam, kde existuje potenciál ke zlepšení – zejména v souvislosti s organizací práce – jsou iniciována opatření ke zlepšení a kontrolováno jejich provádění.
Firemní procesy
<ul style="list-style-type: none"> Dodržování zákonných požadavků týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a ochrany životního prostředí. Kromě zákonných požadavků jsou podle potřeby přijímána opatření k vytvoření zdravého pracovního prostředí a zaváděna opatření na podporu zdravějšího životního stylu zaměstnanců. Podnik se chová společensky odpovědně – jak vůči vlastním zaměstnancům, tak vůči regionu, ve kterém se nachází.
Výsledky
<ul style="list-style-type: none"> Spokojenost zaměstnanců s pracovními podmínkami a pracovním postupem. Zvýšená spokojenost zákazníků. Zlepšení zdravotního stavu zaměstnanců (měřeno klíčovými údaji o úrazech a absencích z důvodu nemoci). Lepší obchodní výsledky.

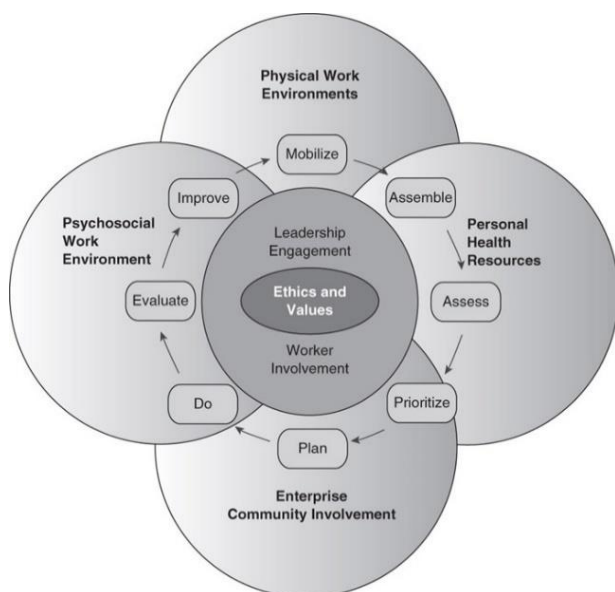
Zdroj: ENWHP (2001, s. 17-18)

Tabulka 3: Dotazník pro sebehodnocení – oblast výsledky

Je sledován zdravotní stav zaměstnanců v souvislosti s opatřeními podpory zdraví a bezpečnosti?	A	B	C	D
	Plně dosaženo	Významný pokrok	Určitý pokrok	Ještě nezačalo

Zdroj: Lipšová et al. (2016, s. 31)

Je třeba upřesnit, že ne každý podnik se zabývá každou z těchto čtyř oblastí po celou dobu. Je důležité tyto čtyři oblasti propojit s potřebami a preferencemi jednotlivých podniků (WHO, 2010). Příklady problémů, které se mohou vyskytnout v jednotlivých oblastech a které mohou ovlivnit fyzické a duševní zdraví zaměstnanců, jsou uvedeny v tabulce 4.



Obrázek 2: Model zdravého pracoviska dle WHO
 Zdroj: WHO (2010, s. 3)

Tabulka 4: Příklad problémů v jednotlivých oblastech

Fyzické pracovní prostředí
chemické (např. rozpouštědla, pesticidy, azbest, oxid uhelnatý, oxid křemičitý, tabákový kouř); fyzikální (např. hluk, záření, vibrace, nadměrné teplo, nanočástice); biologické (např. hepatitida B, malárie, HIV, plísňe, pandemické hrozby, patogeny přenášené potravinami nebo vodou, nedostatek čisté vody, toalet a hygienických zařízení); ergonomické (např. nadměrná síla, nepohodlné držení těla, opakování, zvedání těžkých břemen, nucená nečinnost/statické polohy); mechanické (např. nebezpečí spojené s jeřáby, vysokozdviznými vozíky); energetické (např. nebezpečí elektrického proudu, pády z výšky); řídicí (např. řízení po namrzlých cestách, za deště nebo v neznámých či špatně udržovaných vozidlech)
Psychosociální pracovní prostředí
špatná organizace práce; organizační kultura; řízení typu "příkaz a kontrola"; nedůsledné uplatňování a ochrana základních práv zaměstnanců; problémy se směnným provozem; nedostatečná podpora rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem; nedostatečné povědomí o řešení problémů duševního zdraví/nemoci; strach ze ztráty zaměstnání v souvislosti s fúzemi, akvizicemi, reorganizacemi nebo trhem práce/ekonomikou
Osobní zdroje zdraví na pracovišti
fyzická neaktivita může být výsledkem pracovní doby, nákladů na fitness zařízení nebo vybavení, nedostatečné flexibility v tom, kdy a jak dlouhé mohou být přestávky; špatné stravování může být důsledkem nedostatečného přístupu ke zdravým svačinám nebo jídlům v práci, nedostatku času na přestávky na jídlo, nedostatku lednic pro skladování zdravých obědů, nedostatku znalostí o zdravém stravování; pracovní prostředí může povolovat nebo umožňovat kouření; užívání nebo zneužívání alkoholu může být podporováno, tolerováno nebo umožněno praxí na pracovišti; špatná kvalita nebo malé množství spánku může být důsledkem stresu na pracovišti, pracovní zátěže nebo práce na směny; nemoci mohou zůstat nediagnostikované nebo neléčené v důsledku nedostupné a/nebo cenově nedostupné primární zdravotní péče; nedostatek znalostí nebo zdrojů pro prevenci pohlavně přenosných chorob může mít za následek vysokou míru infekce HIV nebo jiných krví přenosných pohlavních chorob

Zapojení podniku do komunity

špatná kvalita ovzduší v komunitě; znečištěné zdroje vody v komunitě; nedostatek odborných znalostí nebo vědomostí o zdraví nebo bezpečnosti v komunitě; nedostatečný přístup k primární zdravotní péči pro zaměstnance a jejich rodiny; nedostatek vnitrostátních nebo regionálních zákonů na ochranu práv žen nebo jiných zranitelných skupin; nedostatečná gramotnost zaměstnanců a jejich rodin; katastrofy v komunitě, jako jsou povodně, zemětřesení; nedostatek finančních prostředků pro místní neziskové podniky; vysoká úroveň infekce HIV v komunitě a malý přístup k cenově dostupným zdrojům prevence nebo léčby; nedostatek infrastruktury nebo bezpečnosti v komunitě, která by podporovala aktivní dopravu do práce a z práce a ve volném čase.

Zdroj: vlastní zpracování na základě WHO (2010, s. 84-88)

2 METODIKA

Na začátku řešení problematiky bylo vybráno odvětví, na které se článek zaměřuje. Mezi odvětví, ve kterém rodinné podniky působí nejčastěji, patří zemědělství, obchod, doprava, potravinářství, stavebnictví a výrobní průmysl (Tharawat Magazine, 2016). Pro tento účel byl vybrán zpracovatelský průmysl z důvodu jeho nejvyššího podílu na výrobě kapitálových statků. Odhadem v České republice generují rodinné podniky 24 % hrubé přidané hodnoty vytvořené podniky a v tomto odvětví je v České republice zaměstnáno přibližně 27 % zaměstnanců (ČSÚ, 2021a).

Cílem článku je vytvořit dotazník, který by umožnil na základě jasných otázek a konkrétních kritérií (KPIs) vhodných pro mikro, malé a střední české rodinné výrobní podniky změřit úroveň podpory zdraví a bezpečnosti na pracovišti (i v době pandemie Covid-19) a pomohl tak definovat aktivity, jejichž realizace by vedla ke zlepšení kvality zdraví a bezpečnosti zaměstnanců těchto firem.

Autorky při práci na dotazníku vycházely z předpokladu, který identifikovaly na základě teoretických poznatků, a to že existence zdravého pracoviště má silný pozitivní vliv na předcházení pracovním úrazům a nemocem z povolání a na zlepšení výkonnosti podniku. Je tedy potřeba, aby rodinné podniky byly schopny zajistit svým zaměstnancům zdravé a bezpečné pracoviště.

V rámci tvorby dotazníku autorky vycházely z teoretických předpokladů, zejména z modelu zdravého pracoviště dle WHO a tabulky 4, přičemž vzaly v úvahu, že se jedná o dotazník pro rodinné výrobní podniky. Dále se autorky opíraly o závěry setkání s 38 majiteli a personalisty rodinných výrobních firem působících v Moravskoslezském kraji České republiky. Toto setkání bylo uspořádáno za účelem získání lepší představy o názorech manažerů a personalistů a uskutečnilo se v dubnu 2021.

Formulace jednotlivých otázek a KPIs pak byla ověřena metodou kvalitativního výzkumu focus group za účasti 16 zástupců budoucích respondentů (přibližně polovina z nich se účastnila předchozího setkání, druhá polovina byla oslovena z důvodu širšího pohledu na problematiku a její komplexnost) v dubnu 2021. Zjišťovalo se, jak účastníci focus group reagují na otázky dotazníku a vybrané KPIs, zda byly otázky dobře formulovány, zda otázkám a KPIs rozuměli a zda nabízené možnosti odpovědí byly vhodné. Na základě výstupů focus group byly dvě otázky mírně přeformulovány, jedna byla vypuštěna, jedna přidána a dva KPIs byly odstraněny. Výsledkem setkání focus group byl finální dotazník, který byl následně ověřen odborníky z praxe – odborníci se vyjádřili také k tomu, do jaké míry jednotlivé otázky a navržené odpovědi a KPIs popisují jednotlivé oblasti. Z celkového počtu 5 otázek a 2 skupin KPIs se pouze u jedné otázky příliš nelišil počet expertů, kteří ji považovali za podstatnou, a těch, kteří ji považovali za nepodstatnou a zbytečnou. Obsahová validita byla hodnocena také pomocí koeficientu obsahové validity (CVR). $CVR = [(E-(N/2))/(N/2)]$, kde je celkový počet odborníků a E je počet těch, kteří hodnotili předmět jako podstatný. CVR se

pohyboval v rozmezí 0,85 až 1,00 pro každé téma a 0,75 až 1,00 pro každou z položek. Dotazník je tedy možno z kvantitativního hlediska považovat za obsahově validní.

3 VÝSTUP

Konečný dotazník obsahoval 2 identifikační otázky, dále 5 otázek a 2 skupiny KPIs týkajících se předmětu průzkumu, kde respondenti vybírali pouze jednu možnost z předem definovaných odpovědí. Pět otázek zahrnutých do první oblasti se týkalo leadershipu a zapojení do oblasti podpory zdraví a bezpečnosti na pracovišti. Druhá a třetí oblast se týkala KPIs fyzického zdraví a bezpečnosti na pracovišti a duševního zdraví před a během pandemie Covid-19. Závěrečný dotazník, který obsahuje otázky a KPIs doporučené pro hodnocení podpory zdraví a bezpečnosti na pracovišti v českých rodinných výrobních podnicích (viz příloha), lze na začátku použít jako nástroj pro prosté hodnocení toho, jak je řízena a na základě jakých KPIs je sledována oblast podpory zdraví a bezpečnosti na pracovišti; při dalším využití mohou být jednotlivým KPIs přiřazeny odpovídající číselné hodnoty, jejichž sledování v čase může pak odhalit oblasti vhodné ke zlepšení na základě aplikace určitých opatření. Závěrečný dotazník byl pak použit k výzkumu, jehož výsledky budou publikovány v samostatném příspěvku.

ZÁVĚR

Tento článek se zabýval oblastí podpory zdraví a bezpečnosti na pracovištích rodinných výrobních firem v České republice. Teoretický základ této studie vychází z literatury; zahraniční literatura v této oblasti je velmi bohatá, česká literatura zabývající se touto problematikou je však velmi omezená. Proto bylo čerpáno především ze zahraničních zdrojů.

Metodologie výzkumu byla založena na pozitivisticko-objektivistickém přístupu, kdy autorky vycházely z teoretických předpokladů, zejména z modelu zdravého pracoviště dle WHO. Jako ověřovací metody byly použity jak kvalitativní metoda výzkumu focus group, tak ověření odborníky z praxe.

Prvním krokem při řešení zkoumaného problému byla důkladná rešerše literatury, která vyústila v záměr tohoto článku, jimiž bylo vytvořit dotazník, který by na základě jasných otázek a kritérií dokázal zhodnotit úroveň podpory zdraví a bezpečnosti na pracovištích rodinných výrobních firem v České republice a pomohl tak definovat aktivity, jejichž realizace by vedly ke zlepšení kvality zdraví a bezpečnosti zaměstnanců těchto firem.

Další směřování výzkumu vidí autorky v zaměření se i na podniky z jiných odvětví, jelikož kritéria KPIs, na základě kterých se dá nejen hodnotit oblast podpory zdraví a bezpečnosti na pracovišti, ale i definovat aktivity, jejichž realizace by vedla ke zlepšení podpory a kvality zdraví a bezpečnosti zaměstnanců na pracovišti, jsou v různých odvětvích odlišná.

Příspěvek byl řešený v rámci projektu Studentské grantové soutěže SP 2021/56: Změna klíčových měřítek výkonnosti ve specifických oblastech podnikového Balanced Scorecard v kontextu pandemické situace.

Příloha Dotazník pro hodnocení úrovně podpory zdraví a bezpečnosti na pracovišti

A. *Leadership and participace v oblasti podpory zdraví a bezpečnosti na pracovišti*

1. Má Vaše organizace v písemné podobě zpracování strategii podpory zdraví a bezpečnosti na pracovišti?
Ano - Ne
2. Má Váš podnik etický kodex, jehož zásady podporují zdraví a bezpečnost na pracovišti?

- Ano - Ne
3. Má Váš podnik dostatek zdrojů (finančních, personálních, prostorových, dalšího vzdělávání atd.) pro podporu zdraví a bezpečnosti na pracovišti?
 Ano všech
 Ne, chybí nám zdroje.....
 4. Jsou opatření k podpoře zdraví a bezpečnosti na pracovišti integrována do již existujících struktur a postupů?
 Ano - Ne
 5. Jsou všichni zaměstnanci informováni o projektech podpory zdraví a bezpečnosti na pracovišti?
 Ano – Ne

B. KPIs fyzického zdraví a bezpečnosti a psychického zdraví na pracovišti před a během pandemie Covid-19

K vybraným ukazatelům fyzického zdraví a bezpečnosti a psychického zdraví na pracovišti doplňte vždy hodnotu z níže uvedené bodové škály v období před COVID-19 a během pandemie; případně uveďte vlastní ukazatel(e), který(které) v podnikové praxi využíváte.

Bodová škála:	1	2	3	4
---------------	---	---	---	---

- 1 – ukazatel nesledujeme
- 2 – ukazatel sledujeme, ale je pro nás málo významný
- 3 – ukazatel sledujeme, jeho význam je pro nás průměrný
- 4 – ukazatel sledujeme, je pro nás velmi významný

Fyzické zdraví a bezpečnost na pracovišti

Ukazatel	Přidělené body	
	Před pandemií (1.3.2019 - 29.2.2020)	Během pandemie (1.3.2020 - 31.2.2021)
Pracovní neschopnost		
Náklady spojené s náborem náhradního pracovníka při pracovní neschopnosti		
Náklady spojené se školením náhradního pracovníka při pracovní neschopnosti		
Pracovní úrazy (na pracovišti i v rámci home-office)		
Náklady na úrazové pojištění pracovníků		
Nemoci z povolání		
Náklady na ergonomické pracoviště		
Zdravotní stav		
Job related risk level		
Náklady na fyzické zdraví pracovníků (zdravotní péče, programy)		
Vlastní ukazatel(e)		

Psychické zdravie na pracovíšti

Ukazateľ	Pridelené body	
	Pred pandemií (1.3.2019 - 29.2.2020)	Během pandemie (1.3.2020 - 31.2.2021)
Psychické problémy*		
Přesčasové hodiny		
Práce na směny		
Konflikty na pracovíšti		
Pracovní pohoda na pracovíšti		
Školení zaměřená na psychické zdravie (např. školení zvládání stresu, prevence syndromu vyhoření apod.)		
Programy/benefity zdravého životního stylu		
Náklady na psychické zdravie pracovníků		
Vlastní ukazatel(e)		

* duševní tíseň (demoralizace, depresivní nálada, úzkost, syndrom vyhoření, stres) nebo zhoršení existujících duševních problémů způsobené tlakem na vysoký výkon s nízkou úrovní kontroly či možnosti rozhodování, nebo nesouladem mezi duševním úsilím vynaloženým na práci a získanou odměnou (uznání, ocenění, respekt atd. a finanční odměna) nebo nerovnováhou mezi pracovním a rodinným životem apod.

LITERATURA

- CHENOWETH, D. H. 1998. *Worksite health promotion*. Champaign: Human Kinetics. ISBN 978-1578512669.
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (ČSÚ). 2021a. *Česká republika od roku 1989 v číslech - aktualizováno 14.5.2021*. [online]. [cit. 2021-06-25]. Dostupné na internetu: <<https://www.czso.cz/csu/czso/ceska-republika-od-roku-1989-v-cislech-aktualizovano-1452021>>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (ČSÚ). 2021b. *Pracovní neschopnost pro nemoc a úraz v České republice - za rok 2020*. [online]. [cit. 2021-06-19]. Dostupné na internetu: <<https://www.czso.cz/csu/czso/pracovni-neschopnost-pro-nemoc-a-uraz-v-ceske-republice-za-rok-2020>>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (ČSÚ). 2021c. *Výsledky zdravotnických účtů ČR - 2010–2019. Celkové výdaje na zdravotní péči*. [online]. [cit. 2021-06-20]. Dostupné na internetu: <<https://www.czso.cz/csu/czso/vysledky-zdravotnickych-uctu-cr-m6hwrlzbbw>>
- EEUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (EASHW). 2016. *Přínosy podpory zdravie na pracovíšti*. [online]. [cit. 2021-06-19]. Dostupné na internetu: <https://eguides.osha.europa.eu/all-ages/CZ_cs/p%C5%99%C3%ADnosy-podpory-zdrav%C3%AD-na-pracovi%C5%A1ti>
- EUROPEAN NETWORK FOR WORKPLACE HEALTH PROMOTION (ENWHP). 2001. *Criteria and Models of good Practice for Workplace Health Promotion in Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs)*. [online]. [cit. 2021-06-22]. Dostupné na internetu: <https://www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2018/10/26/6_-sme_mogp.pdf>
- HEJLOVÁ, E. 2021. Editorial. In *HR Forum*. ISSN 1212-690X, 2021, č. 2, s. 1.
- HOLČÍK, J. 2010. *Systém péče o zdravie a zdravotní gramotnost: k teoretickým základům cesty ke zdravie*. Brno: Masarykova univerzita. ISSN 978-80-210-5239-0.
- HORVÁTHOVÁ, P. a kol. 2020. Comparison of Human Resources Management in Non-Family and Family Businesses: Case Study of the Czech Republic. In *Sustainability*, ISSN 2071-1050, 2021 vol. 12, iss. 14, article no. 5493.
- HORVÁTHOVÁ, P. 2011. *Talent management*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011. ISBN 978-80-7357-665-3.

- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). 2005. *Facts on Safety at Work*. [online]. [cit. 2021-06-19]. Dostupné na internetu: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-dgreports/-/-dcomm/documents/publication/wcms_067574.pdf>
- LIPŠOVÁ, V. a kol. 2005. *Kritéria kvality podpory zdraví na pracovišti s komentářem*. [online]. [cit. 2021-06-20]. Dostupné na internetu: <<https://www.bozpinfo.cz/sites/default/files/imports/prilohy/9580.pdf>>
- LIPŠOVÁ, V. a kol. 2016. *Kritéria kvality podpory zdraví na pracovišti*. 2. přeprac. a dopl. vyd. Praha: Státní zdravotní ústav. ISBN 978-80-7071-359-4.
- ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD). 2021. *OECD Health Statistics 2020. Frequently Requested Data*. [online]. [cit. 2021-06-20]. Dostupné na internetu: <<https://www.oecd.org/els/health-systems/health-data.htm>>
- PORFIRIO, J. A. a kol. 2020. Family business succession: Analysis of the drivers of success based on entrepreneurship theory. In *Journal of Business Research*. ISSN 0148-2963, 2020, vol. 115, p. 50–257.
- SHARMA, P. a kol. 2012. 25 Years of Family Business Review: Reflection on the Past and Perspectives for the Future. In *Family Business Review*. ISSN 1741-6248, 2002, vol. 25, p. 5–15.
- STÁTNÍ ZDRAVOTNÍ ÚSTAV (SZÚ). 2021a. *Nemoci z povolání v České republice 2020*. [online]. [cit. 2021-06-19]. Dostupné na internetu: <http://www.szu.cz/uploads/NZP/Hlaseni_NzP_2020.pdf>
- STÁTNÍ ZDRAVOTNÍ ÚSTAV (SZÚ). 2021b. *Evropská síť podpory zdraví na pracovišti*. [online]. [cit. 2021-06-20]. Dostupné na internetu: <<http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/evropska-sit-podpory-zdravi-na-pracovisti?highlightWords=Lucembursk%C3%A1+deklarace+podpo%C5%99e+zdrav%C3%AD+pracovi%C5%A1ti>>
- STÁTNÍ ZDRAVOTNÍ ÚSTAV (SZÚ). 2021c. *Historie*. [online]. [cit. 2021-06-20]. Dostupné na internetu: <<http://www.szu.cz/historie?highlightWords=monitorov%C3%A1n%C3%AD+intervence>>
- STÁTNÍ ZDRAVOTNÍ ÚSTAV (SZÚ). 2018. *Podpora zdraví na pracovišti*. [online]. [cit. 2021-06-19]. Dostupné na internetu: <<http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/podpora-zdravi-na-pracovisti>>
- STENBECK, M. – PERSSON, G. 2006. Working life, work environment and health. In *Scandinavian Journal of Public Health*, [online]. 2006, vol. 34 [cit. 2021-06-23]. Dostupné na internete: <<https://doi.org/10.1080/14034950600677295>>
- THARAWAT MAGAZINE. 2016. *Economic Impact of Family Businesses - A Compilation of Facts*. [online]. [cit. 2021-06-24]. Dostupné na internetu: <<https://www.tharawat-magazine.com/economic-impact-family-businesses/economic-impact-family-businesses-2/>>
- WESTFIELD CONTRIBUTORY HEALTH SCHEME (WCHS). 2016. *Your guide to evaluating the return on employee health & wellbeing. Report. Sheffield: Westfield Contributory Health Scheme*. [online]. [cit. 2021-06-19]. Dostupné na internetu: <<https://www.westfieldhealth.com/docs/business-library/resource-toolkit/h-w-toolkit-evaluating-return.pdf>>
- WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). 2011. *Social determinants of health and health inequalities*. [online]. [cit. 2021-06-21]. Dostupné na internetu: <<https://www.canada.ca/en/public-health/services/health-promotion/population-health/what-determines-health.html#evidence>>
- WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). 2010. *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practice*. [online]. [cit. 2021-06-20].

Dostupné na internetu: <https://www.wheconomicimpacto.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf>
WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). 1986. *Ottawa Charter for Health Promotion*. [online].
[cit. 2021-06-20]. Dostupné na internetu:
<https://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0004/129532/Ottawa_Charter.pdf>

INFORMACE O AUTORECH

doc. Ing. Petra Horváthová, Ph.D., MBA

Katedra managementu
Ekonomická fakulta
VŠB-Technická univerzita Ostrava
Sokolská tř. 33, Ostrava 1, 702 00
Česká republika
e-mail: petra.horvathova@vsb.cz

Ing. Kateřina Mokrá, Ph.D.

Katedra managementu
Ekonomická fakulta
VŠB-Technická univerzita Ostrava
Sokolská tř. 33, Ostrava 1, 702 00
Česká republika
e-mail: katerina.mokra@vsb.cz

SPRÁVA Z PODUJATÍ

TÝŽDEŇ VEDY A TECHNIKY NA SLOVENSKU 2021 – PREDNÁŠKY NA PHF EU V KOŠICIACH

Počas Týždňa vedy a techniky na Slovensku v roku 2021 a pri príležitosti 70. výročia vzdelávania podnikových ekonómov na Podnikovohospodárskej fakulte EU v Bratislave so sídlom v Košiciach sa v dňoch 8. a 9. novembra 2021 uskutočnili prednášky spojené s diskusiou (online – MS Teams) vedené odborníkmi z praxe pre študentov predmetov Komunikačné a manažérske spôsobilosti a Vnútropodnikový controlling na PHF EU v Košiciach.



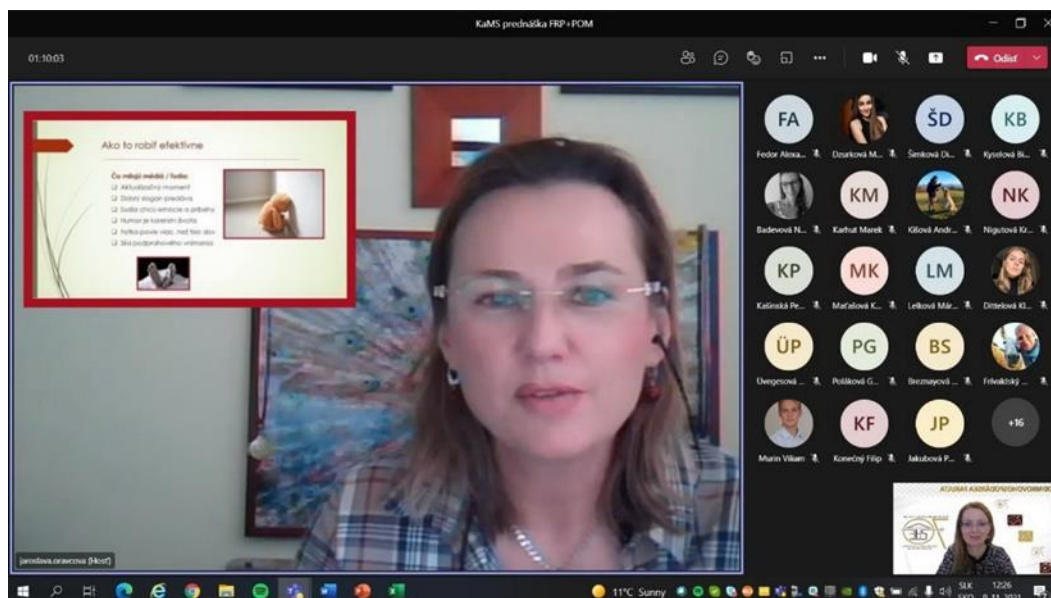
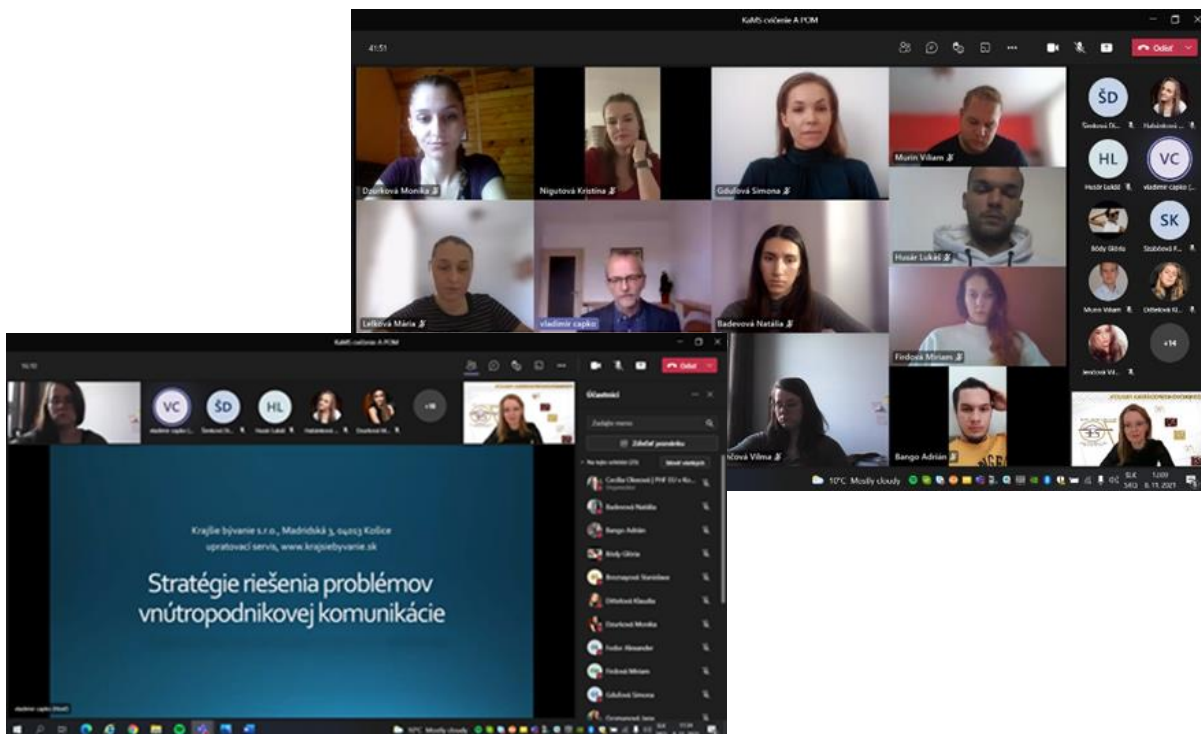
Dňa 8. novembra 2021 viedol prednášku „Stratégie riešenia problémov vnútropodnikovej komunikácie“ RNDr. Vladimír Capko, ktorý je majiteľom spoločnosti Krajšie bývanie, s. r. o. Počas prednášky boli odprezentované vybrané stratégie riešenia problémov komunikácie v podniku, ako aj ďalšie odporúčania vedúce k zlepšeniu komunikácie, napr. dodržiavanie morálnych pravidiel, dôslednosť v ťažiskových veciach a manažérske spôsobilosti. Prednáška vyvolala diskusiu študentov, ktorá bola zameraná na praktické skúsenosti s uplatňovaním odprezentovaných stratégií na zlepšenie komunikácie v praxi a na možné riešenia aktuálnych problémov v súvislosti s pandemiou Covid-19.

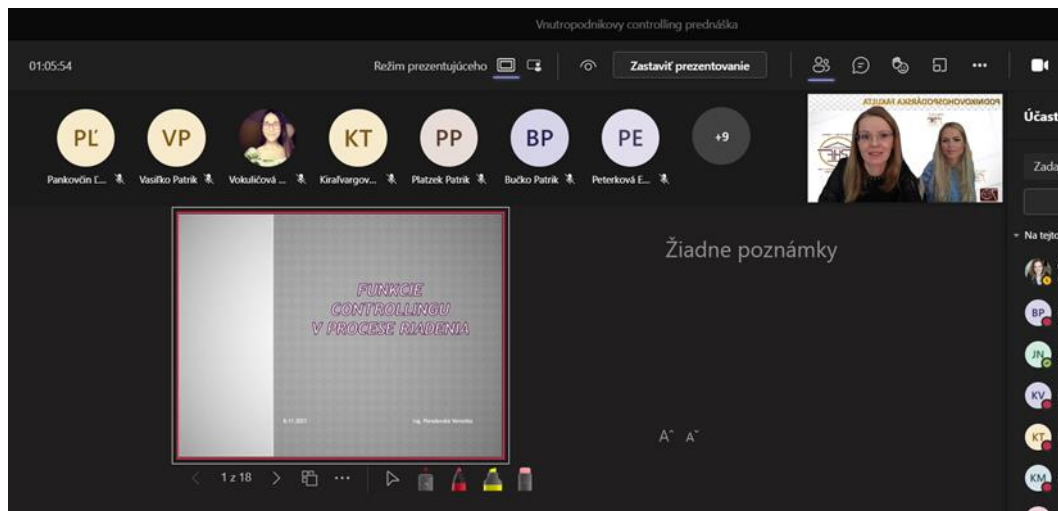
Dňa 9. novembra 2021 viedla prednášku „Komunikácia na sociálnych sieťach“ RNDr. Jaroslava Oravcová, PhD., PR manažérka na Lekárskej fakulte UPJŠ Košice. Obsahom prednášky boli komunikačné stratégie na sociálnych sieťach Facebook, Instagram, LinkedIn a Youtube z pohľadu oslošovania rozličných cieľových skupín. V diskusii, ktorú prednáška podnietila, boli témy týkajúce sa vhodnosti použitia humoru na propagáciu oficiálnych informácií v prípade inštitúcií ako napr. Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky, preferencie natívneho dosahu pred platenými formami, efektívnosti procesu tvorby príspevkov na sociálne siete a vhodnosť a spôsob reakcií na „hejty“.

Na obidvoch prednáškach bola súčasťou diskusie konfrontácia výsledkov riešenia projektu VEGA č. 1/0363/2020 „Ekonomické súvislosti podielu žien na manažérskych pozíciách v podnikoch Slovenskej republiky“, riešeného na Katedre manažmentu PHF EU so sídlom v Košiciach pod vedením prof. Ing. Bohuslavy Mihalčovej, PhD., PhD., EUR ING. a prístupov v praxi.

Prednáška určená pre študentov predmetu Vnútropodnikový controlling sa uskutočnila dňa 8. novembra 2021 s názvom „Funkcie controllingu v procese riadenia“. Prednášku viedla Ing. Veronika Poradovská, ekonomicko-personálna riaditeľka spoločnosti Betpres, s.r.o. Zameranie prednášky bolo na funkcie controllingu. Osobitná pozornosť bola venovaná nákladovému controllingu a jeho praktickej aplikácii v spoločnosti, vrátane diskusie k vybraným položkám kalkulačného vzorca.

Fotogaléria:





Uvedená správa je publikovaná v súvislosti s prezentovaním čiastočných výsledkov riešenia projektu VEGA 1/0363/20 Ekonomické súvislosti podielu žien na manažérskych pozíciách v podnikoch Slovenskej republiky.

doc. Ing. Cecília Olexová, PhD.

Katedra manažmentu
Podnikovohospodárska fakulta so sídlom v Košiciach
Ekonomická univerzita v Bratislave
Tajovského 13, 041 30 Košice
e-mail: cecilia.olexova@euba.sk