

Krise otevřela nový prostor pro diskriminaci

Podle zprávy ILO „Equality at work: The continuing challenge“ se množí stížnosti na diskriminaci v oblasti práce a zaměstnávání, která v období zhoršených ekonomických podmínek získala na variabilitě a jejíž důvody se znásobily. V období útlumu ekonomiky není na antidiskriminaci a práva pracovníků kladen dostatečný důraz. Výtah z tohoto materiálu přináší nejdůležitější zjištění.

Úsporná opatření a krácení rozpočtových výdajů na politiku zaměstnanosti, inspekci práce a financování institucí zaměřených na podporu rovnosti a nediskriminace mohou vážně omezit jejich schopnost diskriminaci a nerovnému zacházení předcházet a bránit a mohou rovněž ohrozit výsledky úsilí v této oblasti dosažené v předchozím období. Podle zprávy se objevují nové formy diskriminace v práci, přičemž ani na dosavadní se zatím nepodařilo úspěšně reagovat.

Autoři zprávy uvádějí několik zásadních zjištění:

- Přestože bylo v posledních desetiletích dosaženo pokroku na poli genderové rovnosti, stále existují rozdíly v odměňování práce mužů a žen, jejichž mzda dosahuje v průměru jen 70–90 % mzdy mužů.
- I když byla v posledních letech zaváděna flexibilní pracovní schémata umožňující skloubit práci a péči o rodinu, pořád se běžně vyskytuje diskriminace z důvodu těhotenství a mateřství.
- Také sexuální obtěžování zůstává na pracovním místě a nejčastěji jsou mu vystaveni mladí, finančně závislí, osamělé nebo rozvedené ženy a migranti, z mužů pak mladí, gayové a členové etnických a rasových menšin.
- Rovněž rasismus je stále aktuální. Bariéry bránící rovnému přístupu na trh práce je třeba stále odstraňovat, zvláště pro osoby afrického a asijského původu, původní obyvatelé a etnické menšiny a ze všeho nejvíce pro ženy z těchto skupin.
- Migrující pracovníci se setkávají s diskriminací v přístupu k zaměstnání a mnozí také v zaměstnání, a to včetně přístupu k systémům sociálního zabezpečení.
- Zvyšující se počet žen a mužů rovněž zažívá diskriminaci z důvodu víry, přičemž diskriminace z důvodu politického přesvědčení se obvykle projevuje ve veřejném sektoru, kde se odlišné politické přesvědčení může stát faktorem ovlivňujícím přístup k zaměstnání.
- Jak dokazuje nízká míra zaměstnanosti osob se zdravotními postiženími, i diskriminace z tohoto důvodu dosud přetrvává.
- Také osoby s HIV/AIDS jsou vystaveny diskriminaci, pokud je na toto onemocnění zavedeno povinné testování nebo testování za podmínek, které nejsou skutečně dobrovolné a důvěrné.
- V EU 64 % dotazovaných očekávalo, že ekonomická krize povede k větší věkové diskriminaci na trhu práce.
- V omezeném počtu průmyslově vyspělých zemí se začala objevovat diskriminace související s životním stylem, zvláště v souvislosti s kouřením a obezitou.

Diskriminace migrujících pracovníků a z důvodu rasy

Podle odbornice ILO Lisy Wong není nárůst rasové diskriminace v tomto období žádným překvapením, protože etnické minority jsou vystaveny diskriminaci na trhu práce a v oblasti vzdělávání a zdravotní péče i v době, kdy se ekonomice daří.

Minority mohou být také výrazně hůře postiženy úspornými opatřeními přijímanými ke snížení zadlužení států, zvláště dotýkají-li se sociálních služeb a integračních programů. Stávají se také častěji cílem rasistické rétoriky politických extrémistů, což přispívá k další diskriminaci. I když důvody vedoucí k rasové diskriminaci a sociálně ekonomické exkluzi jsou známe, k jejich sledování na národní úrovni chybějí přesná data i jasná definice důvodů diskriminace. K tomu chybějí lidské, finanční i technické zdroje.

Jedním z indikátorů diskriminace v oblasti práce je míra nezaměstnanosti, která ukazuje, že určité rasové minority byly současným ekonomickým poklesem postiženy zvláště těžce. Například data z USA ukazují výrazné rozdíly podle toho, zda se jedná o Afro-Američany nebo bělochy či jiné minority. I v Brazílii je jejich nezaměstnanost vyšší, i když rozdíly nejsou tak výrazné.

I když v posledním desetiletí byly učiněny některé kroky k odstranění rasové diskriminace, nebylo dosaženo téměř žádného pokroku. V řadě evropských zemí, např. v Bulharsku, Irsku či ve Finsku, existují programy zaměřené na romskou populaci, je jich však málo. Podle European Roma Rights Centre (ERRC) je v Evropě rasová diskriminace Romů stále běžná a přispívá k jejich sociálnímu vyloučení a chudobě. Mnozí z nich jsou nevzdělaní a nezaměstnaní, žijí segregovaně a v nekalitních formách bydlení. Nedostatek vzdělání, odbornosti a pracovní zkušenosti je pak velkou bariérou jejich uplatnění na trhu práce. I když existují různé programy zaměřené na změnu této situace, není jich dostatek a nejsou dostatečně propojeny.

Objevují se znovu úvahy, zda by v případě diskriminace nepomohla afirmativní opatření, případně zavedení kvót. Podle odborníka Paula Abella však na pracovním místě afirmativní opatření nefungují. V majoritě vyvolávají negativní emoce, zatímco podporovaná minorita se cítí být stigmatizována. V případech, kdy už byla taková opatření přijata, jako např. v Jihoafrické republice, však varuje před jejich předčasným ukončením, protože by se snadno mohlo stát, že dosažené výsledky by byly ztraceny. Podle jeho názoru však bude v budoucnu nutná větší diverzita, zvláště

vzhledem k demografickým trendům v evropských zemích, kde populace rychle stárne. Například již nyní jsou si stavební firmy vědomy toho, že v budoucnu budou jejich zaměstnanci nutně evropského původu.

Tvrdá data o rasové diskriminaci je velmi těžké získat, často jsou jejich zdrojem jen oznámení ze strany diskriminovaných. Takové údaje mohou být indikátorem určitých trendů, jsou však příliš závislé na osobní interpretaci toho, co se událo. Také údaje o stížnostech na diskriminaci v zaměstnání a zaměstnávání mohou být jen indikativní, i když v tomto případě jich není nedostatek. Např. v roce 2009 bylo 45 procent stížností přijatých belgickým Centre for Equal Opportunities and Opposition to Racism rasově motivovaných, z toho 36,5 % se týkalo přístupu k zaměstnání a 56,1 % pracovních podmínek. Australská Human Rights Commission uvádí podobné údaje. Francouzská Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE), která se zaměřuje na potírání diskriminace a podporu rovnosti, hlásila, že rasová diskriminace zůstává hlavním důvodem podávání stížností na diskriminaci.

Problém takových údajů spočívá v tom, že v určitém kontextu může nárůst stížností indikovat pozitivní vývoj v chápání a lepší porozumění tomu, co diskriminace je, nebo rostoucí důvěru v efektivnost odpovědných institucí a orgánů či mohou být indikátorem úplně jiných faktorů. Např. v USA hlásila Equal Opportunity Employment Commission (EOEC) v roce 2010 rekordní počet stížností rasové diskriminace na pracovišti, což podle její mluvčí Justine Lisser může spíše odrážet těžké ekonomické období než nárůst rasové diskriminace jako takové, protože za situace, kdy lidé hůře shánějí práci, spíše podávají stížnosti na diskriminaci. Nedostatek dat jednak ztěžuje monitoring diskriminace, jednak odůvodňuje neaktivitu při jejím omezování.

Migrující pracovníci patří ke skupinám nejvíce postiženým ekonomickým poklesem, protože jsou často zaměstnáváni ve stavebnictví nebo v oblasti turistického ruchu, které bývají zasaženy jako první. V těžkých ekonomických časech se podle experta ILO Patricka Tarana stávají subjektem těžší diskriminace a současná krize není výjimkou. Dochází k napadání migrujících pracovníků, jako např. v Jihoafrické republice v roce 2008, kdy bylo zabito 60 zahraničních migrantů a okolo 10 000 jich zůstalo bez domova. V Rosarnu v Itálii bylo během nepokojů zraněno 53 migrujících pracovníků a 1000 jich bylo posláno do deportačních center. Takovéto jednání ohrožuje

soudržnost společnosti a demokratická pravidla soužití. Proto je nutné situaci rychle řešit, zejména prosazováním antidiskriminační legislativy.

Podle něj je však třeba zlepšit pracovní podmínky nejenom pro migrující pracovníky, ale také pro ohrožené skupiny občanů v zemích zaměstnávajících migranty. Stejný názor má i Madeleine Sumption z Migrant Policy Institute ve Washingtonu, podle níž je jednou z častých výhrad proti migrujícím pracovníkům to, že přijímají práci za nižší mzdu a ovlivňují tak negativně pracovní podmínky v hostitelské zemi. Ekonomové se podle ní shodují v tom, že z dlouhodobého hlediska má imigrace malý, ale pozitivní dopad na mzdy a zaměstnanost, protože přispívá k růstu ekonomiky. Pro určitý segment pracovní síly, zhruba pro 10 procent nejnižší vydělávajících, však znamená mírně nižší růst mezd a větší konkurenci v boji o pracovní místa.

Podle poznatků tohoto institutu má další rok vzdělání daleko větší vliv než negativní dopady zaměstnávání imigrantů, a je proto důležité přijímat opatření zaměřená na vzdělávání, rozvoj pracovní síly a rekvalifikace nebo na flexibilnější formy zaměstnávání, které jsou v dlouhodobém horizontu efektivnější než snaha bránit imigraci a přijímat antiimigrační legislativu.

Podle Claire Courteille z International Trade Union Confederation (ITUC) je rovněž důležité zaměřit se na to, jak s migrujícími pracovníky zacházejí zaměstnavatelé. Měli by mít nárok na stejné sociální zabezpečení, zdravotní služby, mzdy a právo vstoupit do odborů. Princip stejného zacházení s migrujícími pracovníky by se měl stát základem migrační politiky. Pokud nebudou migrantům zaručena stejná práva, povede to k sociálnímu dumpingu, protože zaměstnavatelé upřednostňují levnější práci. Pokud nebudou schopni najmout pracovníky za nižší než obvyklou mzdu, domácí pracovní síly se nebudou cítit migranty ohroženy a poklesne i diskriminace. Patříčné prosazování právní úpravy rovného zacházení by mělo zaměstnavatele odrazovat od najímání ilegálních migrantů, jejich využívání a od ilegální migrace obecně. Vzhledem k tomu, že v Evropě jsou hranice hodně propustné, ilegální migraci stejně nelze účinně bránit (např. většina stavebních dělníků v Bruselu je ilegálních). Zastává také názor, že jednou z cest, jak omezovat diskriminaci, je zaměřit se na pozitivní přínos imigrantů. Nejsou jen zdrojem levné pracovní síly, přinášejí také podnikatelský zápal a schopnosti.

Tento postoj podpořil i Michael Hüther z Institute for the German Economy (IW), když IW oznámil, že v příštích dvou letech do Německa pravděpodobně přijde 800 tisíc migrujících pracovníků ze střední a východní Evropy, což představuje výrazný skok oproti dřívějšímu vládnímu odhadu zhruba 280 000. Řekl, že tento příliv je nutný k podpoře ekonomického růstu v době rostoucího nedostatku nabídky vhodných profesí. Německé odbory žádají opatření, která

by zabránila mzdovému dumpingu a unfair konkurenci pro nejméně kvalifikované německé pracovníky včetně minimální mzdy.

Národní ekonomiky jsou ovlivňovány různými vzájemně si konkurujícími zájmy. Ze strany zaměstnavatelů je zájem jak o pracovníky s co nejvyšším vzděláním a kvalifikací, tak o nízko placenou pracovní sílu. Domácí pracovní síla chce ochranu proti sociálnímu dumpingu. Vlády situaci ovlivňují v závislosti na svých politických postojích a politickém cyklu. Prosazování antidiskriminačních opatření a legislativy bez toho, aby se bral ohled na to, jakou roli migrující pracovníci hrají v určitých segmentech národních ekonomik, jen hraje do rukou demagogů.

Diskriminace žen

Další oblastí je diskriminace žen v zaměstnání. Podle Global Report on Discrimination vydané ILO v roce 2011 jsou ženy nadále diskriminovány na pracovišti, a to v oblasti dostupných prací, odměňování, benefitů, pracovních podmínek a přístupu k řídicím pozicím. Podle posledních dat žije celosvětově v chudobě 829 milionů žen, zatímco mužů jen 522 milionů. Poslední nezávislé výzkumy provedené v Evropě a Asii také ukázaly, že z nejrůznějších důvodů jen velmi málo žen během své kariéry dosáhne pozice ve vyšším managementu nebo v podnikových radách.

Ke zvýšení podílu žen na řízení a ve vedení podniků byla v posledních letech přijímána různá opatření. V Norsku zavedli v roce 2002 politiku kvót, podle níž musí mít všechny řídicí rady veřejných podniků do roku 2005 minimálně 40 procent žen. Pokud by toho nebylo dosaženo, může být podnik rozhodnutím soudu zrušen. V důsledku toho se podíl žen v kontrolních radách zvedl z 25 % v roce 2004 na 42 % v roce 2009. S cílem dosáhnout toho, aby byl dostatek kvalifikovaných žen připravených pro takovou činnost, Confederation of Norwegian Enterprises (NHO) připravila 18měsíční program Female Future (FF), během něhož jsou mladé Norky připravovány pro vedoucí pozice. Vzhledem k pozitivním výsledkům byly v Rakousku, Japonsku a Ugandě vytvořeny jeho národní varianty.

Také ve Francii letos přijali legislativu, která ukládá veřejně zapsaným podnikům dosáhnout do roku 2017 40procentní podíl žen v řídicích orgánech. Kvóty byly uzákoněny i v takových zemích, jako jsou Island, Nizozemsko nebo Španělsko. Potírat diskriminaci v práci se pomocí praktických návodů, vytvářením kodexů a šířením dobré praxe snaží také International Organisation of Employers (IOE). International Trade Union Confederation (ITUC) hájí zejména práva pracovníků, kteří jsou diskriminací nejvíce ohroženi, včetně žen, migrantů, rasových a etnických menšin, a to zejména rovné zacházení a odměňování.

Přes všechna tato opatření vedoucí k prolovení „skleněného stropu“ nejsou ženy reprezentativně zastoupeny ve vrcholných

řídicích a kontrolních orgánech. V podnicích obvykle nadále převažuje názor, že schopné ženy mají stejnou možnost dosáhnout nejvyšších pozic v podnicích jako muži. I když je jich málo, jejich počty pomalu stoupají. Proto je těžké přesvědčit nejvyšší management podniků tvořený převážně muži k tomu, aby přijali proaktivní opatření k posílení zastoupení žen v nejvyšších funkcích. Podle Ayomi Fernando z Employers' Federation of Ceylon (EFC) by se organizace měly zaměřit na to, co v jejich chodu brání tomu, aby ženy dosáhly nejvyšších pozic, a přijmout odpovídající opatření, která ženám umožní sladit pracovní a rodinné povinnosti. Susan Maybud, specialista ILO, preferuje používání termínu „afirmativní opatření“ před termínem „pozitivní diskriminace“. Afirmativní opatření chápe jako snahu podpořit povyšování žen, dát jim možnost prokázat své schopnosti a dokázat, že není nutné ženy držet na nižších pozicích a povyšovat jen muže.

Dokladem toho, že zastoupení žen ve vyšších pozicích je v některých zemích stále velmi nízké, jsou výsledky studie provedené Human Resources (HR) consulting and outsourcing firm Aon Hewitt India ve více než 200 indických podnicích, zaměřené na přijímání do zaměstnání, vedoucí pozice, rozvojové programy, rovnost v odměňování a HR praxi. Ženy tvoří téměř 40 % absolventů vysokých škol a zhruba 30 % nově přijatých pracovníků v některých oborech, např. v IT, zatímco ve výrobě a obchodě jen 10 %. Podíl žen však výrazně klesá na úrovni středního managementu (6–10 %) a na úrovni vyššího managementu už dosahuje méně než 3 %. Ve vedení podniků už jich je zastoupeno méně než 1 %.

Diskriminace kuřáků

V poslední době se vedou rovněž diskuze o tom, zda omezování kouření na pracovištích jen do vymezených prostor, případně screening uchazečů o práci s cílem zjistit, zda jsou kuřáci, lze považovat za diskriminaci. Podle názoru Andrewa Beana z HR konzultační agentury ze Ženevy je odmítání přijmout kuřáky do zaměstnání stejně jako odmítat je zaměstnat z důvodu jejich víry, životního stylu nebo politického přesvědčení.

Podle expertky ILO Lisy Wong klíčovým principem nediskriminace a rovnosti v práci je, že všechna rozhodnutí o zaměstnání dané osoby musí být založena na její schopnosti vykonávat danou práci. Pokud je však prokázáno, že kouření - včetně kouření mimo pracovní dobu a pracoviště - může negativně ovlivňovat vykonávání pracovních úkonů, pak je nepřijetí kuřáka v pořádku. Stejně tak je kouření platným důvodem k propuštění z práce, pokud škodí spolupracovníkům nebo jiným lidem, s nimiž se kuřák může dostat do styku během své práce. Odmítnutí přijmout pracovníka, protože ve svém volnu kouří, nebo jeho propuštění z téhož důvodu by však znamenalo diskriminaci a ne-

oprávněný zásah do jeho osobního života. Přesto v praxi k aplikaci určitých omezení dochází, např. Mezinárodní organizace práce (WHO) přijala v roce 2005 rozhodnutí o vyřazování kuřáků z řad žadatelů o práci, pokud neprojeví vůli s kouřením skončit. Odůvodňuje to tím, že WHO stojí v čele kampaně zaměřené na potírání kouření a musí zajistit, aby její principy byly uplatňovány ve všech aspektech její práce, tedy i při přijímání pracovníků.

Zákaz kouření ve veřejných prostorách však má i negativní ekonomické dopady, stěžují si zejména provozovatelé restaurací a podobných zařízení, kteří přišli o část své klientely.

Diskriminace z důvodu věku

Nedaří se omezovat ani diskriminaci z důvodu věku, přežívající stereotypy

mohou přímo ovlivňovat pracovní perspektivu starších osob, které jsou odmítány, žádají-li o práci, nebo nejsou z tohoto důvodu povyšovány. Podle Lisy Wong mohou být starší pracovníci částečně postiženi současnou ekonomickou krizí, i když v řadě států je platná legislativa zakazující přímou i nepřímou diskriminaci z důvodu věku a proběhly zde na toto téma rozsáhlé informační kampaně.

Vyšší počty hlášených případů diskriminace z důvodu věku mohou být dokladem jak vyšší incidence, tak vyšší informovanosti veřejnosti o právech starších lidí. Mezinárodní organizace práce věnuje zaměstnávání starších lidí pozornost už od 80. let, vypracovala v tomto směru doporučení, v němž hájí rovnost příležitostí a zacházení se staršími pracovníky, mj. v oblasti odborného školení, pracovních podmínek a pracovní kariéry. Doporučení bylo v poslední

době doplněno informačním materiálem, v němž jsou uváděna pozitiva zaměstnávání starších a mladších pracovníků.

Starší pracovníci nejsou homogenní masou, mají různé potřeby. Někteří pokračují v práci z ekonomických důvodů, jiní mají potřebu uplatnění, další už nejsou schopni pracovního uplatnění nebo jsou finančně zajištěni a mohou odejít do důchodu. Flexibilní pracovní doba a přízpůsobené podmínky umožní zaměstnavatelům využít pracovního potenciálu starších pracovníků a současně umožnit předávání zkušeností pracovníkům mladším. V řadě zemí také existují organizace zaměřené na vytváření možností zaměstnávání starších pracovníků. I někteří zaměstnavatelé již pochopili výhody jejich zaměstnávání a přizpůsobili tomu svou zaměstnavatelskou politiku.

Zdroj: www.ilo.org Zpracovala H. Lisá

Informační servis čtenářům

Sociální politika systematicky podle oborů

Igor Tomeš: *Obory sociální politiky*

Praha, Portál, 2011. 366 s. ISBN 978-80-7367-868-5

Nová kniha je třetí částí impozantní autorské trilogie věnované sociální politice, jejíž předchozí dva díly byly publikovány nakladatelstvím Portál v letech 2009 a 2010. První část představoval „Úvod do teorie a metodologie sociální politiky“ (viz recenzi J. Biskupa v FSP 3/210, s. 28) a druhou část, kde byl autor vedoucím širšího kolektivu, představovalo dílo „Sociální správa - úvod do teorie a praxe“, vydané v roce 2002 a potom znovu v přepracovaném vydání v roce 2010 (viz recenzi J. Biskupa v FSP 6/9009, s. 30). Nová kniha je unikátním kompendiem sociálních politik v širokém - v podstatě dokonce nejširším - slova smyslu. Její autor je u nás zjevně jediným, kdo je schopen takovou šíři problémů sám zvládnout.

Politiky v sociální oblasti představuje Igor Tomeš ve struktuře, která - jak zdůrazňuje - je autorská, nicméně (resp. právě proto) velmi logická pro jasný sled výkladu a zároveň pro pochopení sociální politiky jako „otevřeně uzavřeného“ systému, který je paprskovitě nasměrovaný a současně vnitřně provázaný. Měl by tedy nutně být také dobře vybalancovaný z hlediska aktérů, odpovědností a adresátů. I když autor prezentuje 21 vybraných okruhů jako nikoli vyčerpávajících celou oblast, lze si jen těžko představit další významné politiky, které by byly v tomto výčtu pomínuty. Po úvodní kapitole razící průřezové principy a cíle sociální politiky je každému z okruhů věnována samostatná kapitola.

Zkušený autor se zmočňuje složitěmu tématu se suverenitou a hlubokými zna-

lostmi, násobenými praktickými zkušenostmi z koncipování sociální legislativy v řadě zemí jihovýchodní Evropy a střední Asie, v Rusku, na Ukrajině a v Pobaltí. V tomto ohledu je studie jakožto učebnice výjimečná, protože jen málo pedagogů může využít praktických zkušeností z koncipování reformy sociálního systému. Výklad jde mnohde do velkých podrobností - i jako učebnice je text dosti náročný, což je samozřejmě třeba brát jako pozitivum. Teoretický výklad je prokládán drobnými sondami do historie, kde autor na příkladech ukazuje, jak hluboké kořeny má moderní sociální stát.

Zamýšleným cílovým čtenářem publikace je vysokoškolský student, nicméně kniha zajisté osloví širší okruh lidí zajímajících se o sociální problémy, minulá řešení a také osidla, která jsou nastavena odborníkům, kteří tyto politiky navrhnou, a samozřejmě i jejich realizátorům. Ti totiž často musí čelit vyvolaným reperkusím, které mohou být omezeně stavovské či generační, ale také masové a tedy výhodně využitelné v politickém zápolení v pozitivním i negativním smyslu. V tomto směru je neocenitelná hloubka znalostí autora, pokud jde o dlouhé dějiny sociální politiky, a jeho přímá zkušenost z designu a implementace politik v různých transformujících se zemích, kde navíc často šlo o koncipování zbrusu nového systému.

Kniha je rozdělena do sedmi velkých částí. Pojátkem výkladu je evropský sociální model, který stojí na principech rovnosti, důstojnosti, svobody, solidarity a participa-

ce. Vysvětlením těchto principů celá publikace také začíná. Dále pak autor pokračuje výkladem oborů sociální politiky podle předmětu (sociální události). Vychází z Beveridgeovy systematiky. Její autor redefinoval a rozšířil sociální odpovědnost státu vůči občanům ve směru od péče o chudé k rozvoji lidského potenciálu a podpoře aktivního života ve standardním sociálním prostředí.

Po vytčení obecných principů a cílů všech oborů sociální politiky jsou jednotlivé sekce věnovány oblastí zdraví, vzdělání, výdělečné práci, sociální bezpečnosti, opatřením proti zanedbanosti a podpoře národnostních menšin a migrantů, v dalším podrobném členění. Autor v názvu každé sekce používá příznačné slovo „úsilí“. Jde skutečně o úsilí, kdy na žádoucí z problémových oblastí neplatí jednoduchý a všeplatný recept, nýbrž v každé z nich je třeba hledat schůdné a navzájem provázané cesty, podle daných podmínek a měnící se situace. Výklad v jednotlivých konkrétních oborech dodržuje sled od pojmového aparátu přes právní rámec národní a mezinárodní, odpovědné instituce a organizace až k vybraným systémovým otázkám a problémům realizace.

V rozsahově omezené publikaci zahrnující tak rozsáhlou tematickou oblast nelze vždy hledat hloubkové sondy jednotlivých problémů sociální politiky, akcenty jsou spíše položeny na systémové a multidisciplinární pojetí - s preferencí práva a sociální politiky, avšak neopomíjející ani sociologické a ekonomické aspekty. Analýzy zdůrazňují vzájemné souvislosti a vazby