

Rodinná politika v praxi českého cukrovarnictví

FAMILY POLICY IN CZECH SUGAR INDUSTRY PRACTICE

Rudolfína Duxová – Provozně ekonomická fakulta České zemědělské univerzity v Praze

Tento článek vznikl jako výstup kvalitativního výzkumu, jehož cílem bylo zhodnotit, jakým způsobem je v českém cukrovarnictví uplatňována rodinná politika. Předmětem výzkumu byla jednak rodinná politika firemní, tedy vůči zaměstnancům cukrovarů a potřebám jejich rodin, a zároveň rodinná politika regionální, tedy aktivity cukrovarů realizované ve spolupráci s okolními obcemi pro místní obyvatele.

V Česku je v současnosti v činnosti sedm cukrovarů patřících z pohledu majetkové struktury pěti cukrovarnickým společnostem, kterými jsou Tereos TTD, a. s. (vlastní cukrovary České Meziříčí, Dobruška a balicí centrum Mělník), Moravskoslezské cukrovarny, s. r. o. (vlastní cukrovary Hrušovany a Opava), Cukrovar Vrbátky a. s., Hanácká potravinářská společnost, s. r. o. (vlastní cukrovar Prosenice) a Litovelská cukrovarna a. s. (cukrovar Litovel). Všechny působí v místech, kde je výroba cukru tradičním průmyslovým odvětvím s historií dlouhou až více než 190 let (1, 2–6).

Metodologie výzkumu

Výše zmíněné cukrovarnické společnosti byly osloveny se žádostí o zapojení do výzkumu mapujícího činnost cukrovarů v oblasti rodinné politiky vůči zaměstnancům i obyvatelům

Obr. 1. Pro cukrovarny je typický sezonní, kampaňový provoz



v lokalitách, kde cukrovarny působí. Nejprve byl v listopadu 2023 rozeslán všem cukrovarům na jejich veřejně dostupné emailové kontakty email s žádostí o provedení rozhovoru, který byl v případě spolupráce ze strany cukrovarnických společností následně uskutečněn. Ty společnosti, které na email nereagovaly, byly následně osloveny telefonicky a pokud ani tak autorka výzkumu nezískala žádný kontakt na relevantní osobu, byly po třech týdnech všechny zbývající cukrovarny osloveny opětovně, tentokrát se žádostí o méně časově náročné vyplnění výzkumného dotazníku, čímž autorka získala další původní údaje.

Provedený kvalitativní výzkum byl realizován metodami polostrukturovaných rozhovorů a dotazníkového šetření. Struktura rozhovoru i dotazníku byla totožná – shodně obsahovaly deset otevřených otázek, které postupně mapovaly personální poměry v cukrovarrech a jejich aktivity vůči zaměstnancům v oblasti podpory flexibilních forem práce, prorodinných benefitů, vstřícnosti vůči rodinné situaci zaměstnanců, ale i způsoby řešení specifických podmínek sezónnosti jejich práce. Další skupina otázek se věnovala mapování spolupráce cukrovarnických společností s obcemi či regiony, kde působí, a také spolupráci s místními vzdělávacími institucemi či zájmovými sdruženími.

Pro účely tohoto výzkumu se podařilo získat údaje ze všech českých cukrovarů kromě jediného, od něž byly informace dohledány z veřejně dostupných zdrojů. Na základě uvedených metodologie lze konstatovat, že výstupy z provedeného výzkumného šetření rodinné politiky mezi českými cukrovarnickými společnostmi jsou relevantní.

Specifika cukrovarnického průmyslu

Cukrovarnický průmysl je specifický nerovnoměrným rozložením množství práce v průběhu roku. Největší objem práce cukrovarny zažívají během tzv. cukrovarnické kampaně, tedy v období od sklizně cukrové řepy po její zpracování vedoucí k výrobě cukru. Kampaň začíná v září a trvá v závislosti na množství zpracovávané řepy 4–5 měsíců. Zbytek roku probíhají v provozech opravy a údržba zařízení, souběžně pokračuje prodej vyrobeného cukru.

Co se týká majetkové struktury, ta se u českých cukrovarů značně různí. Některé cukrovarny jsou součástí velkých nadnárodních koncernů s jasně zavedenými systémy v oblasti personální i rodinné politiky (6), jiné jsou naopak rodinnými firmami, které nemají svou personální politiku a praxi jasně systematizovanou, ale k zaměstnancům přistupují v rodinném duchu a snaží se jim vycházet vstříc (7, 9).

Výstupy výzkumného šetření

Interní prorodinná politika českých cukrovarů

První část otázek v provedených výzkumných rozhovorech a dotaznících se věnovala personální politice českých cukrovarů, pod kterou můžeme zařadit právě i jejich interní prorodinnou politiku (11).

Ve všech cukrovarech má většina zaměstnanců dlouhodobé pracovní smlouvy, a to jak zaměstnanci v provozu, tak i v administrativě a ve vedení společností. Většina českých cukrovarů má mezi 100 a 200 stálými zaměstnanci, Moravskoslezské cukrovarny, s. r. o., v součtu 300 stálých zaměstnanců (10) největší český výrobce cukru, společnost Tereos TTD, a. s., má dokonce 500 stálých zaměstnanců (8). K tomuto počtu navíc cukrovary najímají tzv. kampaňové zaměstnance, kteří jsou zaměstnáni pouze po dobu řepné kampaně a dostávají každoročně smlouvy na dobu určitou, zhruba na 4–5 měsíců (od září do ledna až února), které jsou každoročně uzavírány opakovaně. Jako kampaňové zaměstnance cukrovary využívají nejčastěji bývalé zaměstnance cukrovarů, kteří jsou již v penzi, většina z nich se na kampaň každoročně vrací (10). Cukrovary využívají i zaměstnance z Úřadů práce, nicméně toto obsazování míst je pro ně složité (7).

Společnosti mají převážně stabilní týmy zaměstnanců, nepotýkají se s výraznou fluktuací, ta se pohybuje u všech obdobně kolem 3–5 % (7, 8). Většina zaměstnanců pracuje v cukrovarech déle než 15 let.

Genderové složení zaměstnanců je v českých cukrovarech podobné, zhruba ze dvou třetin převažují zaměstnanci muži, kteří pracují převážně v samotné výrobě. Ženy pak převažují v úseku balení a v administrativních pozicích. Dle věkové struktury jsou zaměstnanci cukrovarů převážně seniornější. V managementu jsou ženy zastoupeny maximálně ze 40 % (8).

Dle průzkumu, který si udělala společnost Tereos TTD, má 70 % jejich zaměstnanců práci do 10 km od svého bydliště a 60 % dokonce do 5 km od bydliště, což lze rozhodně označit také za benefit představující pro zaměstnance časovou úsporu jejich mimopracovního času. Zároveň tím lze konstatovat, že většina stálých i kampaňových zaměstnanců cukrovarů jsou místní obyvatelé z okolí cukrovarů, což z cukrovarů činí významné místní zaměstnavatele v regionech, kde působí.

Klíčovým problémem, se kterým se naše cukrovarnictví potýká, je skutečnost, že cukrovarnictví v České republice není učebním oborem, proto si cukrovary musejí z většiny své pracovníky vychovat sami. Proto nabízejí brigády pro středoškolské a vysokoškolské studenty a spolupracují se středními a vysokými školami na stážích.

Pracovněprávním standardem v českých cukrovarech je práce na hlavní pracovní poměr (10). Nabídka flexibilních forem práce vychází především z povahy práce v daném úseku cukrovaru. Ve výrobě obvykle flexibilní či zkrácené pracovní úvazky nabízené nejsou, protože je zde nastaven směnný provoz. Po dobu řepné kampaně se v cukrovarech pracuje nepřetržitě na dvousměnný provoz ve 12hodinových směnách. V administrativních pozicích flexibilita pracovních úvazků obvykle umožněna je. Zástupci cukrovarů uvádějí, že pracovníci po rodičovské dovolené se do jejich provozů vrací a pokud o flexibilní úpravu pořádají a je to možné, bývá jim vyhověno (8). Žádný z respondentů nenabízí pro své zaměstnance sdílená pracovní místa. Během covidového období

Obr. 2. Nabídka spolupráce studentům vybraných učebních oborů



se cukrovarnické společnosti naučily pracovat i s home office, ale dnes tento způsob práce dle vlastního vyjádření berou spíše jako výjimečné řešení (8).

Mezi českými cukrovary se však nacházejí i takové, které ani na těch pozicích, kde to povaha práce umožňuje, nevycházejí zaměstnancům vstříc a nabízejí výhradně práci na plný úvazek. To je pro cukrovary administrativně i organizačně nejjednodušší cesta, nicméně s ohledem na skutečnost, že cukrovary jsou významní lokální zaměstnavatelé, by bylo určitě vhodné, aby všechny české cukrovary ve své personální politice vůči zaměstnancům začaly nabízet možnost flexibilního zaměstnání. Zvýšilo by to dostupnost pracovního uplatnění v cukrovarech pro ty skupiny místních obyvatel, které flexibilitu zaměstnání potřebují, například pro rodiče malých dětí či osoby pečující o člena rodiny a bylo by to významným krokem ze strany cukrovarů na podporu místních rodin.

Výzkum dále ukázal, že cukrovary nenabízejí svým zaměstnancům další opatření pro možnost harmonizace pracovního a rodinného života, jako například firemní dětské skupiny pro rodiny zaměstnanců. Dětskou skupinu však v žádném českém cukrovaru nezřizují, a to s odvoláním na bezpečnost práce či absenci zájmu ze strany zaměstnanců (8). V tomto případě se dle názoru autorky jedná o začarovaný kruh. Pokud cukrovarnické společnosti neučiní kroky pro to, aby zaměstnání nabídkou flexibility práce a dalších opatření personální politiky vstřícných vůči svým zaměstnancům zvýšily atraktivitu a dostupnost práce v cukrovarech i mladším lidem a jejich životním potřebám, nebudou se u nich tito lidé o zaměstnání ucházet. Zároveň by společnosti měly brát zřetel na výrobní povahu, fyzickou náročnost a směnný provoz práce části pozic, díky nimž lze práci v cukrovarnictví hodnotit jako poměrně náročné pracovní odvětví. A proto by v zájmu cukrovarů mělo být zapojit dostatek mladších a fyzicky zdatných pracovníků. Právě pro tuto skupinu pracovníků mohou být flexibilní pracovní podmínky a prorodinné benefity důležitým aspektem hodnocení atraktivitu pracovních pozic (16).

Benefity jsou formou podpory, kterou české cukrovary svým zaměstnancům nabízejí ve větší míře a kterou též můžeme označit za prorodinnou podporu. Například skupina Tereos TTD nabízí svým zaměstnancům týden dovolené navíc, kartu zdraví, příspěvky při životních a pracovních jubileích, příspěvek na rekreaci dětí, příspěvek na dovolenou a na Vánoce, příspěvek při narození dítěte či příspěvek při nástupu do 1. třídy. Pro děti svých zaměstnanců každoročně nabízí tři turnusy příměstského tábora a Mikulášskou nadílku. Dle vyjádření společnosti Tereos TTD získávají jejich pracovníci benefity v souhrnné výši kolem 60 tis. Kč ročně. Skupina Agrana (10) využívá cafeteria systém, tedy nabídku benefitů, z nichž si každý zaměstnanec může vybrat dle svých preferencí benefit pro sebe nebo své rodinné příslušníky, přičemž nabídka sahá od vzdělávání, přes zdravotní péči až po sportovní aktivity a rekreaci. Zároveň pořádá pro své zaměstnance a jejich rodiny firemní zájezdy (15). V dalších cukrovarech je nabídka benefitů značně užší, např. cukrovar Prosenice (Hanácká potravinářská společnost, s. r. o.) nabízí zaměstnancům pouze dovolenou navíc a vitamíny (7).

Souhrnně lze personální prorodinná opatření hodnotit velice pozitivně, nicméně i širší nabídka benefitů mezi českými cukrovarnickými společnostmi stále není standardem.

Závěrem této kapitoly lze konstatovat, že prorodinná opatření personální politiky v řadě českých cukrovarnických společností rozhodně zatím nenaplnily svůj potenciál a v této oblasti existuje prostor k významnému rozvoji. Řada opatření ve prospěch lepšího pracovního i osobního života zaměstnanců by mohla být v českých cukrovarech zavedena i přesto, že je v nich povaha práce v průběhu roku specifická, i přesto, že se jedná o výrobní závody, a i přes seniornější věk stávajících zaměstnanců. Mnoho z potenciálně realizovatelných opatření nepředstavuje pro cukrovary ani nutnost významných investic, nicméně pozitivní dopady pro zaměstnance by byly významné (17). Cukrovary by mohly být vnímány a hodnoceny jako vstřícnější zaměstnavatelé, což by jim bezpochyby přineslo větší počet kvalitnějších uchazečů o zaměstnání (14).

Obr. 3. Cukrovary umožňují veřejnosti exkurze do svých provozů



Externí prorodinná politika českých cukrovarů

Druhou zkoumanou oblastí v rámci provedeného výzkumu byla spolupráce cukrovarů v oblasti rodinné politiky s municipalitami (18), tedy s obcemi a regiony v místech, kde cukrovary působí.

Pozitivním zjištěním je, že všechny české cukrovary se samosprávami spolupracují, a to jak přímo s obcemi, ve kterých působí, tak i s okolními obcemi (20). Cukrovarnické společnosti se různými způsoby podílejí na podpoře místního kulturního a společenského života a finančně podporují lokální akce. Některé cukrovary podporují spolky, například Tereos TTD (8) se věnuje podpoře všech lokálních spolků ve všech lokalitách, kde působí. Spolupráce cukrovarnických společností s obcemi probíhá také v oblasti nábory zaměstnanců. Skupina Agrana podporuje municipalitu a lokální spolky především formou finančního nebo materiálního sponzoringu (10).

Unikátní rozsah spolupráce cukrovaru s obcí probíhá mezi společnostmi Tereos TTD s městem Dobruvice, kde má společnost centrálu a zároveň svůj hlavní provoz. Společnost s městem úzce spolupracuje již 30 let. Vyzdvihnout lze počín odkupu hospodářského dvora bývalého zámku od města, v němž bylo zřízeno Muzeum cukrovarnictví, lihovarnictví, řepařství a města Dobruvice (k tomu společnost založila neziskovou organizaci Dobruvická muzea, o. p. s.), do nějž od roku 2010 zavítá pravidelně 18 000 návštěvníků ročně. Polovinu z toho tvoří školní skupiny dětí z mateřských, základních i středních škol, pro které zde připravují ve spolupráci s okolními školami speciální edukační programy pro různé věkové skupiny dětí, ve kterých se věnují nejen oblasti zpracování cukru, ale i řadě dalších témat, jako historii města, historickým uměleckým stylům, archeologii, práci s odpady, zdravé výživě, lidským smyslem, hmyzu, nebo EU. Muzea pořádají i přednášky pro dospělé se zapojením externích odborníků na nejrůznější témata. K začátku řepné kampaně v říjnu pořádá společnost Tereos TTD v Dobruvici každoročně Cukrové slavnosti a během řepné kampaně také prohlídky závodu. V areálu muzeí se také pořádají různé sportovní závody, výstavy, společenské či hudební akce. Společnost podporuje lokální spolky v místech, kde působí. Finančně významnou pomocí pro obec Dobruvice ze strany společnosti Tereos TTD je vytápění místního domova důchodců a zdravotního střediska. Společnost dále na vlastní náklady nechala vybudovat dva obchvaty města, čímž eliminovala nadměrnou dopravu skrz město. Všechny tyto aktivity společnost dotuje souhrnně v řádu desítek milionů korun ročně (8). Tento způsob spolupráce mezi cukrovarem a obcí lze hodnotit jako ukázkový a bylo by skvělé, kdyby se představenými možnostmi spolupráce s municipalitami nechaly inspirovat i další české cukrovary.

Další oblastí externí rodinné politiky, které se některé cukrovary (7, 8, 10), věnují, je spolupráce se školskými zařízeními. A to i z toho důvodu, že cukrovarnictví jako specializovaný výuční obor v Česku neexistuje (jak již bylo zmíněno). Proto si cukrovary musejí své zaměstnance vychovávat a spolupráce se školami je v tomto aspektu pro ně velice potřebná. Cukrovary spolupracují už s místními mateřskými a základními školskými zařízeními, a to především materiálně, konkrétně nákupem výukových pomůcek (např. tablety) či finanční podporou investičních akcí (sportoviště). Většina cukrovarů nabízí pro školy exkurze, některé cukrovary (8, 10) také přednášky pro školy. Cukrovary (7, 8, 10), spolupracují se středními školami na stážích či praxích, a to především s okolními zemědělskými

či chemickými školami, odkud tak získávají i nové pracovníky. Společnost Tereos TTD (8) pak spolupracuje i s vysokými školami v oblasti výzkumu, vývoje a inovací (VŠCHT či ČZU).

Za překvapivé zjištění můžeme označit skutečnost, že se české cukrovary nepodílí na podpoře úpravy veřejných prostor v obcích, kde působí, výjimkou je společnost Tereos TTD a jejich Dobrovická muzea a dva vybudované obchvaty Dobrušky (8). Přitom estetický a promyšlený veřejný prostor, ve kterém se dá příjemně a smysluplně trávit volný čas, významně přispívá ke zvýšení kvality života občanů všech generací (19). Jde tedy o významnou lokální prorodinnou podporu, kterou by mohly cukrovary uskutečňovat a určitým způsobem tak kompenzovat zatížení prostoru obce vlastním výrobním podnikem (10).

Oproti očekávání autorky se cukrovary až na výjimky (8) nevěnují osvětě a vzdělávání v oblasti zdravého životního stylu a rozumného užívání cukru. Samozřejmě z obchodního hlediska je v zájmu cukrovarů co největší zisk pramenící z co největšího množství prodaného cukru. Nicméně součástí moderního podnikání by v dnešní době měla přirozeně být vedle ziskové podnikatelské činnosti také společenská zodpovědnost společnosti, což by v případě cukrovarnického průmyslu z pohledu autorky mohla být právě osvěta ohledně zdravé výživy, která cukr nevyklučuje, nicméně vyžaduje jeho přiměřenou konzumaci (producenti cukru ostatně čelí skutečnosti, že veřejnost je masově ovlivňována mnoha různými polopravdami a mýty o tomto sladidlu, a proto je otevřená, pravdivá edukace velmi potřebná). Přibývá také obézních dětí a toto téma se stále častěji objevuje v médiích. Určitě i cukrovary by svým vlivem mohly pomoci zamezit rozšiřování nezdravých životních návyků u nejmladších generací. Proto i v této oblasti mají české cukrovary velký potenciál k rozvoji, který by měl rozhodně pozitivní vliv na jejich vnímání ze strany veřejnosti a zároveň by tato aktivita cukrovarů dle názoru autorky rozhodně znatelně neohrozila jejich podnikatelské zisky.

Závěr

Provedený kvalitativní výzkum ukázal, že přístup českých cukrovarů k uplatňování interní i externí prorodinné politiky i úroveň nabízených opatření jsou u většiny společností na podobné úrovni. Z řady pozitivně vybočuje společnost Tereos TTD, která nabízí výrazně větší škálu prorodinných aktivit pro své zaměstnance a má rovněž široce rozvinutou spolupráci s obcemi i své společensky prospěšné aktivity, čímž může být příkladem dobré praxe a inspirací pro ostatní české cukrovarnické společnosti.

Závěrem je třeba shrnout, že prorodinná personální politika i míra spolupráce s obcemi v podpoře rodin se v českých cukrovarnických společnostech v určité míře vykonává všude, nicméně ve většině společností má dosud nevyužití rezervy (12). Provedený výzkum ukázal, že pro ně bohužel tato oblast není prioritou. Větší zájem cukrovarů o rozvoj v této oblasti by mohl cukrovarnickým společnostem i při řádově nižších investicích přinést značný nárůst spokojenosti vlastních zaměstnanců s prací,

Obr. 4. Dobrovická muzea si prohlédlo již více než 200 000 návštěvníků



zlepšení kvality osobních životů zaměstnanců a tím i jejich větší celkovou spokojenost, která se následně zaměstnavateli vždy vrací ve formě lepších pracovních výsledků i personální stability podniku. Rozšíření spolupráce s obcemi, místními organizacemi a školami by zase cukrovarům mohlo přinést příznivější hodnocení jejich činnosti ze strany místních obyvatel a přispělo by ke zvýšení zájmu o spolupráci a případné zaměstnání (13). A konečně aktivity v oblasti edukace a zdravého životního stylu by cukrovarnické společnosti přivedly také na cestu společenské odpovědnosti, která představuje moderní přístup pro podniky ve 21. století (15).

Positivní je, že se v České republice již první cukrovarnická společnost, Tereos TTD, touto cestou vydala a může být inspirací pro ostatní. Je nepochybné, že možnosti nadnárodní společnosti a menších českých podniků jsou odlišné, ale každý si může najít svou cestu, pokud uvidí v rozvoji prorodinné politiky význam a určí si ji jako jednu ze svých priorit.

Souhrn

Článek je výstupem kvalitativního výzkumu mezi českými cukrovary, jehož cílem bylo zjistit, jakou interní a externí prorodinnou politiku cukrovary vedou. Článek představuje, jaká opatření a benefity pro harmonizaci pracovního a rodinného života cukrovary nabízejí svým zaměstnancům a jak cukrovary spolupracují ve stejné oblasti s municipalitami v místech, kde působí.

Klíčová slova: české cukrovarnictví, rodinná politika, prorodinná opatření, personální politika, benefity, flexibilní formy práce, spolupráce s obcemi.

Prameny

1. *Agrana* (česká). Agrana, 2024, [online] <https://cz.agrana.com/agranainczechrepublic/agrana-v-cr>, cit. 17. 1. 2024.
2. *Korunní cukr. Značka skupiny Agrana*. Agrana Sales & Marketing GmbH, 2024, [online] <https://www.korunnicukr.cz>, cit. 17. 1. 2024.
3. *Tradice dobré kvality. Založeno 1870*. Cukrovar Vrbátky a.s., 2024, [online] <https://www.cukrovarvrbatky.cz/>, cit. 17. 1. 2024.

Obr. 5. Společnost Moravskoslezské cukrovary obdržela ocenění Zaměstnavatel roku 2024 za Jihomoravský kraj



4. Cukrovar Prosenice – rýže český cukrovar. Hanácká potravinářská společnost, s. r. o., 2024, [online] <https://www.hps.cz>, cit. 17. 1. 2024.
5. Litovelská cukrovarna. Tradiční výroba českého cukru. Litovelská cukrovarna, a. s., 2024, [online] <http://www.cukrovarna.cz>, cit. 17. 1. 2024.
6. Vytváříme svět, který chutná sladce. Tereos TTD, a. s., 2024, [online] <https://tereos-ttd.com>, cit. 17. 1. 2024.

7. Rozhovor s Yvetou Sommerovou, personalistkou Hanácké potravinářské společnosti, s. r. o., provedený 4. 12. 2023.
8. Rozhovor s Martinem Kolářem, generálním ředitelem společnosti Tereos TTD, a. s., a Radkou Hložkovou, právnickou společnosti Tereos TTD, a. s., provedený 15. 5. 2024
9. Dotazník vyplněný Václavem Řehákem, ředitelem společnosti Litovelská cukrovarna, a. s., 14. 12. 2023.
10. Dotazník vyplněný Beátou Němcovou, HR společnosti Moravskoslezské cukrovary, s. r. o., 8. 7. 2024.

Literatura

11. BLAŽEK, J.; UHLÍŘ, D.: *Teorie regionálního rozvoje: nástín, kritika, implikace*. Vydání třetí, přepracované a doplněné. Praha: Karolinum, 2020, 364 s., ISBN 978-80-246-4566-7.
12. BACCHI, C. L.: *Women, Policy and Politics. The Construction of Policy Problems*. London: SAGE Publications, 2008, 242 s., ISBN- 13: 978-0-7619-5675-4.
13. BRDEK, M.; JÍROVÁ, H.: *Sociální politika v zemích EU a ČR*. Praha: Codex Bohemia, 1998, 391 s., ISBN 80-85963-71-x.
14. HUDEČKOVÁ, H.; LOŠTÁK, M.; ŠEVČIKOVÁ, A.: *Regionalistika, regionální rozvoj a rozvoj venkova*. Praha: Česká zemědělská univerzita, 2006, 189 s., ISBN 80-213-1413-9j.
15. KUČAŘOVÁ, V. ET AL.: *Zpráva o rodině 2020*. Praha: VÚPSV, 2020, 251 s., ISBN 978-80-7416-379-1.
16. *Nová regionální politika*. Praha: DaDa, 2002, 91. s., ISBN 80-903064-1-1.
17. SINGLY DE, F.: *Sociologie současné rodiny*. Praha: Portál, 1999, 128 s., ISBN 80-7178-249-1.
18. SIROVÁTKA, T. (ED.): *Česká sociální politika na prahu 21. století: efektivnost, selbávání, legitimita*. Brno: Masarykova univerzita, Spisy Fakulty sociálních studií Brněnské univerzity, 2000, 236 s., ISBN 80-210-2307-4.
19. *Strategie rodinné politiky 2024–2030*. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 184 s., [online] <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Strategie+rodinn%C3%A9+politiky+2024-2030+%281%29.pdf/41ec19ff-e420-1907-d7ab-dfeaca44e643>.
20. WOKOUN, R.: *Regionální rozvoj: (východiska regionálního rozvoje, regionální politika, teorie, strategie a programování)*. Praha: Linde, 2008, 480 s., ISBN 978-80-7201-699-0.
21. WOKOUN, R. ET AL.: *Vývoj podpory regionálního rozvoje v Československu a v České republice*. Praha: Leges, 2022, 220 s., ISBN 978-80-7502-544-9.

ROZHLEDY

Antczak-Chrobot A., Wojtczak M.
Vliv exopolysacharidů na procesy čištění – filtrace, sedimentace a distribuce velikosti částic (*The impact of exopolysaccharides on the purification process – filtration, sedimentation and particle size distribution*)

Zpracování mrazem poškozené řepy zůstává pro cukrovarnický průmysl významným aktuálním tématem. Růst mikrobiologických infekcí v řepě poškozené mrazem vede k řadě změn v chemickém složení řepy. Mikroorganismy hrají významnou roli při hydrolýze sacharosy a produkci různých metabolitů, zejména exopolysacharidů. Exopolysacharidy v surové šťávě narušují běžné zpracovatelské operace, zejména čištění. Článek ukazuje, jak exopolysacharidy ovlivňují distribuci velikosti částic saturačního kalu, filtraci a sedimentaci při čištění šťávy. Výzkum byl prováděn v laboratorních podmínkách za použití standardního dextranu a exopolysacharidů extrahovaných z degradované řepy různého původu. Zjištění ukazují, že přírodní exopolysacharidy extrahované ze znehodnocené cukrové řepy ovlivňovaly proces čištění silněji než dextran.

Sugar Ind., 149, 2024, č.2, s. 116–121.

Kadlec

Duxová R.: Family Policy in Czech Sugar Industry Practice

The article summarizes the result of qualitative research among Czech sugar factories, the aim of which was to find out what kind of internal and external pro-family policy the sugar factories pursue. The article talks about the measures and benefits that the concerned sugar factories offer their employees with the aim of harmonizing their work and family lives; it also looks at the same topic from the perspective of how these sugar factories cooperate with municipalities in the places where they operate.

Key words: Czech sugar industry, family policy, pro-family measures, personnel policy, benefits, flexible forms of work, cooperation with municipalities.

Kontaktní adresa – Contact address:

Mgr. et Mgr. Bc. Rudolfína Duxová, Česká zemědělská univerzita, Provozní ekonomická fakulta, Katedra práva, Kamýčká 129, 165 00 Praha 6 – Suchbát, Česká republika, e-mail: duxova@pef.czu.cz