

3



FÓRUM

ODBORNÝ RECENZOVANÝ ČASOPIS

sociální politiky

dvouměsíčník/ročník 13

2019

<b>Editorial</b>	1	Náklady práce ve státech Evropské unie v letech 2006–2016	24
<b>Recenzované stati, studie, úvahy a analýzy</b>		<b>Informační servis čtenářům</b>	
Etnická diferenciacie základních škol: příklad města Brna Laura Fonádová, Tomáš Katrňák	2	Recenze knihy „České důchody“	29
Sdílené pracovní místo a jeho využití v ČR Soňa Veverková	9	RUBIKON Centrum slaví narozeniny. Pomáhá vězňům již 25 let	31
<b>Poznatky z praxe</b>		<b>Z domácího tisku</b>	32
Diskriminace neproduktivního věku aneb vztah mezi zaměstnáváním mladých lidí a starších lidí v zemích OECD	13	<b>Ze zahraničního tisku</b>	32
Mzdové nároky zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele	18	<b>Příloha</b>	
		Z výsledků výzkumu v roce 2018	I–VIII

<b>Editorial</b>	1	Employee wage claims in the case of employer insolvency	18
<b>Reviewed articles, studies, essays and analyses</b>		Labour costs in European Union member states in the period 2006–2016	24
The ethnic differentiation of elementary schools: Example of the city of Brno Laura Fonádová, Tomáš Katrňák	2	<b>Information service for readers</b>	
Shared workplaces and the use thereof in the Czech Republic Soňa Veverková	9	Review of the publication "Czech Pensions"	29
<b>Findings from practice</b>		RUBIKON Centrum is celebrating 25 years of helping ex-prisoners to re-integrate.	31
Discrimination against non-productive age groups - the relationship between the employment of young and older people in OECD countries	13	<b>From the domestic press</b>	32
		<b>From the foreign press</b>	32
		<b>Annex</b>	
		Selected 2018 research results	I–VIII

For summaries of the non-reviewed articles see the 3<sup>rd</sup> page of the cover.

Časopis je zařazen Radou pro výzkum, vývoj a inovace do Seznamu recenzovaných neimpaktovaných periodik vydávaných v ČR, a do databáze ERIH PLUS (European Reference Index for the Humanities and Social Sciences).

## Informace pro autory

Obsahové zaměření časopisu: sociální problematika v nejširším vymezení. Časopis se skládá ze dvou částí, v první, tvořené rubrikou Recenzované stati, studie, úvahy a analýzy, jsou uveřejňovány pouze recenzované příspěvky. O zařazení do recenzované části časopisu rozhoduje redakční rada na základě výsledků recenzního řízení, které je oboustranně anonymní. Redakce v tomto směru provádí potřebné kroky. Autoři mohou nabízet příspěvky do obou částí, tj. do recenzované i nerecenzované části, s tím, že uvedou, do které. Redakce přijímá pouze dosud nepublikované příspěvky v elektronické podobě. Autor by měl připojit úplnou kontaktní adresu včetně telefonního čísla a e-mailové adresy. Příspěvky zasílejte v elektronické podobě na adresu: hana.roztocilova@vupsv.cz.

### Formální požadavky

Rukopis příspěvku do recenzované části (nejlépe v členění souhrn /resumé, abstrakt/, úvod, současný stav poznání a odkazy na odbornou literaturu, zkoumaná problematika a použité metody, výsledky, diskuse, závěr) o rozsahu zhruba 20 tisíc znaků včetně mezer v editoru Word musí vedle vlastního textu obsahovat cca 20řádkové resumé, klíčová slova v češtině a kód JEL Classification. Citace a bibliografické odkazy musí být úplné a v souladu s příslušnou normou. Grafy a obrázky musí být přizpůsobeny černobílému provedení (ve formátu excel skupinový sloupcový, ne prostorový). Připojeny musí být i jejich zdrojové soubory. Redakce provádí jazykovou úpravu textu. Více na: [www.vupsv.cz](http://www.vupsv.cz)

# FÓRUM sociální politiky

odborný recenzovaný časopis

## 3/2019

Vydává Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.  
Dělnická 213/12  
170 00 Praha 7 - Holešovice  
IČO 45773009

**Šéfredaktorka:** Mgr. Hana Roztočilová  
kontakt: hana.roztocilova@vupsv.cz  
tel. 211 152 723

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

**Distribuce a předplatné:**  
Česká pošta, s. p., odd. periodického tisku  
Olšanská 38/9, 255 99 Praha 3  
Kontakt: e-mail postabo.prstc@cpost.cz  
fax: 267 196 287  
tel.: 800 300 302 (bezplatná infolinka ČR)  
www.postabo.cz

**Prodej za hotové:**  
Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.  
Dělnická 213/12, 170 00 Praha 7 - Holešovice

**Cena jednotlivého čísla:** 60 Kč

**Vychází:** 6krát ročně

**Dáno do tisku:** 12. 6. 2019

Registrace MK ČR E 17566  
ISSN 1802-5854 – tištěná verze  
ISSN 1803-7488 – elektronická verze  
© VÚPSV

### Redakční rada:

Doc. Ing. Ladislav Průša, CSc. (předseda - VÚPSV)  
Doc. Ing. Marie Dohnalová, CSc. (FHS UK)  
Doc. JUDr. Iva Chvátalová, CSc. (MUP, o. p. s., VŠE)  
Prof. JUDr. Vilém Kahoun, Ph.D. (ZSF JČU)  
Prof. Ing. Vojtěch Krebs, CSc. (VŠE)  
Mgr. Aleš Kroupa (VÚPSV)  
PhDr. Věra Kuchařová, CSc. (VÚPSV)  
Doc. Ing. Jitka Langhamrová, CSc. (VŠE)  
Prof. Ing. Eva Rievajová, Ph.D. (EU Bratislava)  
Prof. PhDr. Tomáš Sirovátka, CSc. (MU)  
Prof. Ing. Jaroslav Vostatek, CSc. (VŠFS)

Vážené čtenářky, vážení čtenáři,  
dva měsíce utekly zase jako voda a my Vám opět můžeme představit zbrusu nové číslo našeho časopisu. Máme za sebou volby do Evropského parlamentu, které dopadly vcelku dobře, navzdory předpokladům euroskeptické strany nevyhrály (pouze v několika málo zemích) a myslím tedy, že jsme zvolili dobře. Jsem si jistá, že si všichni vážíme toho, že můžeme žít v míru a blahobytu, ano, ve srovnání s jinými kouty světa opravdu žijeme téměř všichni v blahobytu, a měli bychom si to uvědomovat častěji. A je to i díky Evropské unii. Uvidíme, jaká budoucnost nás díky naší volbě čeká...

Doufám, že si ve shonu téměř letním, předprázdninovým najdete aspoň chvíli k přečtení zajímavých příspěvků. První článek v recenzované části nese název „Etnická diferenciacie základních škol: příklad města Brna“. Autoři se v článku věnují tématu etnicity, která představuje zásadní sociální determinantu vzdělanostních nerovností. Role etnicity je nejviditelnější na úrovni základního vzdělávání. Příspěvek se zaměřuje na otázku, zda české základní školství vykazuje v tomto směru diferenační (případně segreganční) tendence a zda dochází k posilování či oslabování těchto tendencí. Pro výzkum vybrali autoři město Brno.

Druhý recenzovaný článek se věnuje aktuálnímu tématu sdílených pracovních míst a jejich využití v rámci České republiky. Sdílené pracovní místo je novou formou zaměstnávání, kterou zásadně podporuje současná vláda. Text definuje výhody a nevýhody sdíleného pracovního místa pro národní ekonomiku, zaměstnavatele a zaměstnance a všimá si využití sdíleného pracovního místa jak mezi českými zaměstnavateli a zaměstnanci, tak i zahraničních zkušeností.

V rubrice poznatky z praxe je první článek věnován tématu diskriminace neproduktivního věku, tedy vztahu mezi zaměstnáváním mladých a starších osob v zemích OECD. Vysoká nezaměstnanost mladých lidí je dnes v mnoha zemích vážným problémem. Nicméně přesvědčení o účinnosti strategie předčasného odchodu do důchodu jako podpůrného opatření pro zaměstnávání mladých lidí ztratilo smysl.

Jako druhý článek této rubriky přinášíme článek zabývající se mzdovými nároky zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, tedy v případě jeho insolvence. Autorka nás seznamuje s českou legislativní úpravou těchto nároků i s příslušnými předpisy Evropských společenství, které byly zapracovány do naší legislativy. V závěru článku pak autorka přináší nejdůležitější otázky a odpovědi k danému tématu.

Další článek má název Náklady práce ve státech EU v letech 2006–2016. Autor článku převážně na základě tzv. ukazatelů práce popisuje rozdíly mezi zeměmi Evropské unie, a to zejména mezi původními a nově přistoupiвшими zeměmi v roce 2004. Autor na základě těchto a dalších ukazatelů v článku hodnotí průběh procesu evropské integrace, který sliboval ekonomické partnerství a spolupráci členských zemí. Vnitřní konkurence měla být ku prospěchu nově přistoupiвших zemí a současně měla zrychlit konvergenci ekonomicky slabších zemí k těm bohatším.

Poslední článek této rubriky pak přináší recenzi knihy profesora Martina Potůčka „České důchody“. Autor recenze seznamuje čtenáře s velmi zajímavou publikací, která staví nejen na zkušenostech jejího autora z předsednictví ve významném vládním poradním orgánu, ale zohledňuje i jeho dlouhé působení v akademické sféře coby odborníka na veřejnou politiku. Nezbyvá tedy než doporučit všem, aby si tuto publikaci s chutí přečetli.

V závěru časopisu najdete obvyklé novinky z domácího a zahraničního tisku a informace o obsahu nového čísla časopisu Sociální služby.

Moji milí, závěrem bych se s Vámi ráda rozloučila, toto číslo bylo poslední, na kterém jsem se podílela. Z výzkumného ústavu odcházím do soukromé sféry a chtěla bych tedy časopisu do dalších let popřát, aby nadále vycházel ve stejné nebo i lepší kvalitě, a Vám, abyste si k němu našli cestu a poučili se při jeho čtení. Krásné léto a šťastnou budoucnost!

Vaše Hana Roztočilová  
šéfredaktorka

# Etnická diferenciacie základních škol: příklad města Brna

Laura Fónadová, Tomáš Katrňák

## Abstrakt

*V České republice patří etnicita mezi zásadní sociální determinanty vzdělanostních nerovností. Role etnicity je nejviditelnější na úrovni základního vzdělávání. Příspěvek se zaměřuje na otázku, zda české základní školství vykazuje v tomto směru diferenciací (případně segregační) tendence a zda dochází k posilování či oslabování těchto tendencí. Pro výzkum jsme vybrali město Brno, které se již od roku 2006 každý rok zúčastňuje celostátního projektu fotografování prvních tříd základních škol. Díky pravidelné vysoké účasti brněnských škol poskytuje tato akce v rámci města unikátní data, která umožňují zmapovat první třídy základních škol v Brně z hlediska etnického složení. Zaměřujeme se na to, jak se mění počet, velikost a především etnická skladba prvních tříd na brněnských základních školách mezi roky 2006 až 2014. Etnickou strukturu tříd zjišťujeme metodou externí kategorizace. Data představujeme nejen pomocí deskriptivních statistik (procent), ale analyzujeme je také pomocí log-lineárních modelů. Naše výsledky ukazují, že ve vybraném období lze mezi brněnskými základními školami sledovat etnickou diferenciaci a tento trend mírně posiluje. Na úrovni Brna přitom dochází ke dvojí etnické diferenciaci. První je strukturálně podmíněná, druhou vysvětlujeme chováním majoritní populace.*

**Klíčová slova:** základní školy, etnicita, romské děti, nerovnosti ve vzdělávání, diferenciacie ve vzdělávání, Česká republika

## Abstract

*Ethnicity is a fundamental social determinant of educational inequalities in the Czech Republic. It is already manifesting at the level of primary education. The present paper focuses on the question whether Czech primary education shows any segregation tendencies, and whether these tendencies are strengthening or weakening over time. For the purpose of this paper, we work with data from the city of Brno, which has been participating every year since 2006 in a nationwide project that gathers photos of pupils enrolled in first grade of elementary schools. Thanks to the regular attendance in this project (about 80 percent of all Brno schools), this event provides unique data that allow us to map the ethnical composition of first grades of primary schools in Brno. We focus on how the number, size and, above all, the ethnic composition of the first grades in Brno schools vary between 2006 and 2014. The ethnic composition of the classes is examined by the method of external categorization. We employ both univariate and log-linear modelling analyses to explore our data and present our results. Our findings indicate that ethnic differentiation can be observed among Brno primary schools in the selected period and this trend is slightly strengthening. There is a double differentiation of Roma children at the city level. One is structurally conditioned, while the other can be explained by social action.*

**Keywords:** primary schools, ethnicity, Roma children, inequalities in education, school differentiation, Czech Republic

## 1. Úvod

Pocitovaná či okolím připisovaná etnická příslušnost je v české společnosti dlouhodobě výrazným prediktorem znevýhodnění ve vzdělávacím procesu. Vztah etnicity a vzdělanostních nerovností se přitom týká v české společnosti zejména či téměř výhradně romských dětí. Již v roce 2001 deklaruje tzv. Bílá kniha (MŠMT, 2001) zásadní význam prvního stupně základního vzdělávání pro korekci případných znevýhodnění dětí a uvádí též, že je „třeba minimalizovat trvalé vyčleňování žáků se sociálními, zdravotními a učebními problémy“ (MŠMT, 2001:47). I většina současných doporučení v oblasti vzdělávací politiky (viz strategické dokumenty) se shoduje na tom, že je žádoucí heterogenní skladba žáků/studentů a celkově co nejméně segregace ve vzdělávání. Podle Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020 by český vzdělávací systém neměl umožňovat formální diferenciaci vzdělávacích cest na nižších stupních vzdělávání (MŠMT Strategie).

Zásadním impulsem pro veřejnou debatu o vzdělávání romských dětí v českém kontextu se stal rozsudek Evropského

soudu pro lidská práva v roce 2007, ve kterém soud konstatoval nepřímou diskriminaci romských dětí na základě jejich disproportionálního zastoupení ve zvláštních, posléze praktických školách.<sup>1</sup>

Na fakt, že diskriminace romských dětí neprestala v českém školství existovat ani po zrušení tzv. zvláštních škol a zavedení inkluze, upozorňují i aktuálnější články a studie (např. zpráva Amnesty International, 2013; Cashman, 2017). Existenci romských tříd či romských škol v případě běžných základních škol a případy diskriminace ve vzdělávání na základě etnického původu přiznává i vládní výroční zpráva o stavu lidských práv za rok 2017 (Zpráva o stavu lidských práv...). Na segregační tendence českého vzdělávacího systému poukazuje i další vládní dokument, který uvádí, že v základních školách s 50 a více procentním podílem romských žáků se ve školním roce 2016/17 podle odhadů vzdělávala v ČR téměř čtvrtina (24,3 %) všech romských žáků (viz Zpráva o stavu romské menšiny..., 2017:30).

V tomto článku se zaměřujeme na etnickou diferenciaci v primárním vzdělávání v Brně. Cílem našeho textu je zjistit, zda se

mění etnická skladba prvních tříd na brněnských základních školách v období 2006 až 2014. Znamená to, že se zaměřujeme na poměr romských a neromských dětí, které nastupují do prvních tříd, a zkoumáme, jak se tento poměr mění podle škol a městských částí Brna. Naše data tvoří fotografie školních tříd, které každoročně veřejně publikoval deník Mladá fronta Dnes. Fotografie byly pořízeny v rámci celorepublikového projektu Prvnáčky, kterého se v námi sledovaném období zúčastnilo více než 80 % všech brněnských základních škol. Na datech jsme kromě počtu a velikosti tříd zjišťovali počet dětí označených prostřednictvím externí kategorizace jako romské a jiné etnické, abychom odpověděli, jak se mění podíl romských dětí v prvních třídách v jednotlivých školách a městských částech. Z obecnějšího hlediska tedy odpovídáme na otázku, zda oslabuje či posiluje etnická diferenciacie základních škol na úrovni města Brna. Jde o období před systémovým zavedením inkluzivního vzdělávání do českých škol, což znamená, že námi analyzovaná data ukazují, jaká byla na brněnských školách situace z hlediska etnické skladby dětí před zavedením inkluzivního opatření.

## Nerovné šance na vzdělání a romské děti

Co se týká problematiky rovného přístupu ke vzdělání podle sociálního původu, formálně v České republice nic nebrání tomu, aby se procesu vzdělávání účastnil každý bez ohledu na svůj sociální původ, a to až po nejvyšší patra vzdělávacího systému. Výzkumy zabývající se tímto tématem však ukazují, že přesto dochází k trvalému znevýhodnění nižších sociálních vrstev (např. srov. Simonová, 2003; Katrňák, 2004; Matějů, Straková, 2006; Matějů, Straková, Veselý, 2010; Katrňák, Simonová, 2011). Signalizuje to existenci sociálních bariér, které musejí žáci a rodiny jejich původu překonávat. Vedle toho se žáci liší ekonomickými a kulturními zdroji, jimiž disponují jejich rodiče, aby mohli tyto bariéry překonávat. V neposlední řadě sociologové identifikují i rozdílné vzdělanostní aspirace žáků podle jejich rodinného původu, které se promítají do „atraktivnosti“ a tedy usilování o rozdílné vzdělanostní stupně (Breen, Rotman, 1995; Goldthorpe, 2000). Tyto tři příčiny (bariéry, zdroje a aspirace) formují rozdílné vzdělanostní výsledky. Česká společenskovední produkce se však více zaměřuje na vliv sociálního původu než na etnické rozdíly (srov. Fónadová, Katrňák, Simonová, 2019).

Na selektivní povahu českého školství dle socioekonomických kritérií poukazuje i nejnovější zpráva OECD (2018), přičemž Česká republika již dlouhodobě patří mezi země Evropy, kde sociální původ jedince výrazně ovlivňuje jeho dosažené vzdělání a kde již výběr základní školy ovlivňuje budoucí školní dráhu dětí. Nejde přitom ani tak o školu samotnou, nýbrž o to, s kým žák či žákyně do školy či třídy chodí, tedy o rodinné zázemí spolužáků (srov. Greger, Simonová, Straková, 2015). Mechanismus diferenciace v českém primárním vzdělávání, tedy jak rodinné zázemí žáka ovlivňuje prostřednictvím výběru základní školy jeho následnou vzdělávací dráhu, popisují ve svém příspěvku Straková a Simonová (2015). Poukazují přitom na to, jak možnost výběru základní školy přispívá, zejména ve větších městech, k posilování vzdělanostních nerovností.

Některé zprávy či studie se přímo zabývají situací romských dětí v českém vzdělávacím systému a poukazují na systémovou diskriminaci a upírání práv na rovné vzdělávání romským dětem. Mezi ně patří zprávy „Stigmata. Segregovaná výuka Romů ve školách střední a východní Evropy“ (Liga lidských práv 2007), „Rozvoj vzdělávání Romů v České republice“ (Roma Education Fund 2007), „Nedokončený úkol. Romští žáci v České republice stále čelí překážkám ve vzdělání“ (Amnesty International 2009), anebo dokument organizace Open Society Foundations (2016) či již výše citovaná

„Cashman“ (2017). Tématu etnicky segregovaných škol na úrovni základního vzdělávání se věnuje i sociologická studie Nekorkak, Souralová, Vomastková (2011), v níž autoři ukázali, že romské školy nefungují jako potenciální statusový výtah, ale naopak posílají žáky zpět do romské komunity a k zavedeným životním trajektoriím svých rodičů.

## Etnická data a problematika jejich sběru

Sběr etnických dat bývá nejen u nás předmětem řady rozporů. První problém vyplývá z toho, že etnicita či etnická identita není vrozená vlastnost a nemá proto své objektivní ukazatele. Současná sociální věda proto přistupuje k etnicitě jako k sociálně konstruovanému jevu, přičemž určit jednoznačné hranice etnicity není možné (Barth, 1969; Eriksen, 2012). Druhý problém souvisí s právem každého jedince na sebeurčení a jakékoli nálepkování zvenčí je v rozporu s tímto právem.

Sběr etnických dat je však nezbytný v situaci, kdy neexistuje jiný spolehlivější způsob zjištění, zda nedochází - ať k záměrné či nezáměrné - segregaci osob dle etnicity. Otázce oprávněnosti či smyslu vnější identifikace romských žáků na českých základních školách se podrobněji věnuje Klípa (2017). Uvádí, že externí „labelování“ (označování) je nevyhnutelné především proto, že umožňuje odhalení diskriminace na českých školách, což tradiční metody sebezařazení (použité např. při Sčítání lidu) neumožňují. Sběr etnických dat přitom nepředstírá politickou neutralitu, je motivován přesvědčením o potřebnosti řešení sociální integrace Romů. Sběr těchto dat i se všemi kontroverzemi, které ho doprovázejí, směřuje k vytvoření rovných, či chceme-li spravedlivých vzdělávacích příležitostí (Klípa, 2017). Po vynesení rozsudku v kauze D. H. a spol.<sup>2</sup> se navíc česká vláda zavázala ke sběru etnických dat právě proto, aby byla schopna dopady svých opatření empiricky zdokumentovat.

Důvody, které vedou k potřebnosti zjišťování etnických dat, vycházejí též z poznatků o obecně nižším stupni dosaženého vzdělání Romů v ČR ve srovnání s celorepublikovými hodnotami, což je doložitelné z dat z posledního Sčítání lidu, domů a bytů z roku 2011. Také Zpráva o stavu romské menšiny (2017) zmiňuje velmi nízký stupeň zastoupení romských žáků, studentů v sekundárním a ještě nižší v případě terciárního vzdělávání. Jelikož se jedná o systémový jev, MŠMT konstatuje, že „údaje o počtech romských dětí, žáků a studentů jsou údaji nezbytnými pro stanovení kvalifikovaných odhadů ukazatelů vzdělávání a vzdělávací soustavy“ (MŠMT, 2016:3). Obvykle se tyto údaje zjišťují pomocí zaměstnanců škol (ředitelů, jiní představitelů škol). Slabinou takových odhadů je však subjektivita či

osobní postoj posuzovatele. „Tyto skutečnosti pak samozřejmě mohou významně ovlivnit relevanci sebraných údajů a výrazně zkreslit trendové hodnocení,“ konstatuje zpráva MŠMT (2016: 8).

V naší analýze identifikujeme romské dítě na základě metody připsaného romství, která je podle zprávy MŠMT (2016) nejčastější příčinou diskriminace. Zjišťujeme tedy podíl žáků označených jako romské. Pracujeme s pojetím etnicity ve smyslu sociálního faktu, kdy přisuzovaná etnicita vytváří tlak k určitému jednání. Na základě označení někoho si jedinec vymezuje svůj vztah, své jednání, ke druhé osobě. Děje-li se to systematicky, vede to ke klasickému vzorci definice situace. V případě našeho výzkumu sledujeme, jak běžná laická identifikace škol generuje v krajním důsledku tzv. „romské školy“.

Nevýhodou této metody externí kategorizace je omezená znalost kontextových informací. Na rozdíl od zjišťování prostřednictvím zaměstnanců škol (ředitelů, učitelů školy), které použilo ministerstvo (MŠMT, 2016), máme omezené znalosti, které mohou být zohledněny při identifikaci etnicity (na fotografických vidíme jen oblečení, účes a výraz tváře dětí). Výhodou naší metody je však eliminace míry individuální subjektivnosti při definici etnicity tím, že sčítání v celém časovém rozsahu prováděly tytéž osoby (celkem 3), čímž jsme dosáhli vyšší reliability dat. Při identifikaci sice mohlo dojít k nadhodnocování nebo naopak podhodnocování romských dětí, nicméně protože se nejedná o náhodnou, ale systematickou odchylku, na změny v trendech to nemělo vliv. Navíc, jak uvádí zpráva MŠMT (2016) s odvoláním na nález České školní inspekce, při takovém postupu identifikace žáků nedochází díky zachování anonymity k poškození jejich osobnostních práv (nedochází totiž k identifikaci konkrétních osob).

## Data

Naše data tvoří fotografie školních tříd každoročně veřejně publikované deníkem *Mladá fronta Dnes*. Jedná se o barevné fotografie, pořízené ve třídách nebo v exteriéru školy. Otištěné fotografie jsou dostupné v každém roce v příslušném říjnovém vydání regionální přílohy deníku.

Analýzu jsme omezili na fotografie zveřejněné mezi roky 2006 až 2014 (v tomto období je zastoupeno největší počet škol). I když projekt fotografií začal již v roce 2005, větší na brněnských škol se do něho zařadila až v roce 2006. Rok 2014 je zase posledním rokem, po kterém významněji klesá počet zúčastněných škol. Ukončení naší analýzy tímto rokem však má i svůj teoretický význam. Jedná se o období před plošným zavedením inkluze v rámci základního vzdělávání, které nebylo ještě reálně poznamenané tímto sociálně politickým opatřením.

Údaje jsme získali prostřednictvím 3 kodérů, kteří všechny fotografie tříd ve vybraném období jednotlivě a nezávisle na sobě kódovali z hlediska několika proměnných. Konkrétně jsme určovali, kolik je na fotografii v každé třídě dětí celkem, kolik je z toho romských dětí, kolik je zbylých dětí a vše se zřetelem na pohlaví dětí. Dále jsme určovali též počet přítomných učitelek a učitelů na fotce.<sup>3</sup>

Pro účely analýzy jsme jednotlivé roky sloučili do 3 období (2006–2008, 2009–2011, 2012–2014). Abychom mohli do našeho datového souboru zahrnout co nejvíce škol, podmínkou bylo, aby škola byla přítomna alespoň v každém období, nikoli v každém roce. To je vysvětlením rozdílného N v jednotlivých letech v tabulce 1.

Z 29 městských částí v Brně chybí v našem souboru 4 odlehle části, na jejichž území se ZŠ nenacházejí (Ivanovice, Kníničky, Ořešín a Útěchov) a 2 městské části, jejichž školy se projektu focení nezúčastnily v celém námi sledovaném období (Medlánky a Žebětín). V celku zbylých 23 městských částí máme zachyceno souhrnně 84 % základního souboru základních škol v Brně k roku 2014.<sup>4</sup> Tabulka 1 prezentuje jednotlivé městské části a počet analyzovaných škol v nich v letech 2006 až 2014.

V případě Králova Pole, z jejíž 5 škol (na území MČ) se v našem datovém souboru nacházejí pouze 2, neboť z důvodu námi stanovené podmínky jsme museli dvě vyloučit a jedna chyběla v projektu úplně,

jsme se rozhodli ji zahrnout pouze do souhrnných deskriptivních výsledků. Jelikož zastoupení škol za tuto městskou část je příliš nízké, což by zkreslovalo údaje za celou městskou část, z následně detailnější analýzy jsme ji vyloučili.

Jednotkou naší analýzy je škola. Vysvětlovanou proměnnou je etnicita v jednotlivých prvních třídách školy, která má dvě kategorie (neromské dítě, romské dítě). Shoda kodérů při kódování etnicity byla v 82 % případů. Problém neshody v kódovaných případech lze řešit následujícími způsoby: 1) spočítat aritmetický průměr napříč kodéry; 2) oslovit arbitrárního super kodéra, který sporné případy rozhodne; 3) odhadnout modely pro každou sadu dat (pro jednotlivé kodéry) a prezentovat aritmetický průměr modelových parametrů.

V části deskriptivní analýzy, která představuje základní vhled do dat, jsme zvolili první řešení. Deskriptivní analýza ukazuje procentuální zastoupení romských dětí v jednotlivých školách a městských částech, a proto bylo toto řešení nejvhodnější. V log-lineární analýze, která prezentuje diferenciální trendy na základě etnické příslušnosti, jsme zvolili třetí řešení. Odhadli jsme tedy 3 totožné log-lineární modely pro 3 rozdílné sady dat a parametry z těchto modelů jsme zprůměrovali (doporučení stejného postupu srov. Rubin, 1987; Schafer, 1997).

Prezentaci našich výsledků jsme se rozhodli z etických důvodů omezit na vyšší celky, jako jsou roky a městské části. Pokud

v rámci městských částí ukazujeme, jaké jsou diferenciální tendence mezi jednotlivými školami, tyto školy anonymizujeme (přiradili jsme jim čísla v rámci městských částí a prezentujeme je pod těmito čísly). Naším cílem není v žádném případě prohlubovat etnickou diferenciaci na úrovni základního školství v Brně, k čemuž by zveřejnění výsledků za jednotlivé školy mohlo přispívat.

Jelikož absolutní počty žáků v jednotlivých městských částech by při rozdílném počtu zastoupených škol neposkytly srovnatelné údaje, v tabulce 2 uvádíme vývoj průměrného počtu prvňáků připadajících na jednu školu v jednotlivých městských částech. V námi sledovaném období roste relativní počet prvňáků v Brně (platí to i z hlediska absolutních počtů), což odpovídá celorepublikovému trendu nástupu demograficky relativně silnějších ročníků prvňáků po roce 2005.

## Výsledky: romští prvňáčci v Brně

Romské děti, resp. děti označené jako romské, představují v období od roku 2006 do 2014 kontinuálně přibližně kolem 9 % populace všech brněnských prvňáků (graf 1). Pro srovnání zde uvedeme, že dle dat, ze kterých vychází dokument Strategie romské integrace v Jihomoravském kraji, žilo v roce 2013 v Brně asi 15–17 tis. Romů, což odpovídalo přibližně 4% zastoupení z celkového počtu cca 400 tis. obyvatel Brna (Strategie romské integrace, 2013). Rozdíl má

**Tabulka 1. Počet analyzovaných škol podle městských částí v letech**

Městská část	rok									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Celkem
Bohunice	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17
Bosonohy	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
Bystrc	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
Černovice	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17
Chrlice	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
Jehnice	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
Jih	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
Jundrov	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
Kohoutovice	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17
Komín	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
Kr.Pole	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
Líšeň	1	4	4	4	4	4	4	4	3	32
Maloměřice Obřany	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
Nový Lískovec	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17
Řečkovice	2	2	2	2	2	2	2	1	1	16
Sever	6	8	7	6	8	8	8	8	7	66
Slatina	1	1	2	2	2	2	2	2	1	15
Starý Lískovec	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
Střed	8	11	12	12	12	12	12	12	12	103
Tuřany	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
Vinohrady	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17
Žabovřesky	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
Židenice	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
Celkem	46	60	61	60	62	62	62	61	58	532

**Tabulka 2. Průměrný počet žáků na školu podle městských částí v letech**

Městská část	rok									Celkem
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
Bohunice	35.0	39.0	43.5	67.0	54.0	63.0	73.5	61.5	70.0	57.5
Bosonohy	17.0	16.0	16.0	24.0	25.0	16.0	22.0	22.0	36.0	21.6
Bystrc	34.0	43.7	42.0	44.7	39.0	47.3	47.0	49.3	60.7	45.7
Černovice	22.0	34.0	28.0	32.0	34.0	39.0	32.5	39.0	44.5	34.6
Chrlice	30.0	35.0	39.0	42.0	33.0	45.0	49.0	39.0	58.0	41.1
Jehnice	24.0	27.0	26.0	27.0	22.0	33.0	25.0	37.0	20.0	26.8
Jih	26.0	29.0	28.0	32.0	28.0	28.0	42.5	33.5	30.0	30.8
Jundrov	15.0	15.5	23.5	25.0	32.5	22.5	35.0	37.5	29.0	26.2
Kohoutovice	39.0	42.0	43.5	48.0	56.5	51.0	54.5	57.0	51.0	49.8
Komín	51.0	54.0	61.0	55.0	83.0	70.0	78.0	79.0	78.0	67.7
Kr.Pole	30.0	27.0	35.5	32.0	38.5	42.5	42.0	42.0	44.5	37.1
Líšeň	41.0	49.8	55.3	49.8	61.5	58.3	68.0	70.0	75.3	59.9
Maloměřice Obřany	31.0	34.0	29.0	43.0	42.0	37.0	49.0	48.0	50.0	40.3
Nový Lískovec	39.0	36.0	33.0	34.0	43.0	35.5	40.5	55.5	39.0	39.5
Řečkovice	38.0	53.0	68.0	60.5	47.5	54.5	70.5	11.0	29.0	51.5
Sever	29.7	37.8	36.6	47.7	42.9	48.0	51.8	48.6	47.1	43.7
Slatina	36.0	42.0	35.5	38.5	34.0	42.0	44.0	46.5	52.0	40.7
Starý Lískovec	34.3	27.7	35.0	33.3	29.3	31.0	33.3	36.0	37.0	33.0
Střed	40.9	43.4	47.1	49.6	44.8	49.8	52.0	52.0	53.9	48.5
Tuřany	51.0	39.0	32.0	39.0	35.0	36.0	47.0	42.0	36.0	39.7
Vinohrady	47.0	45.5	44.5	36.5	47.0	43.5	53.5	47.5	47.0	45.7
Žabovřesky	46.5	32.0	42.0	36.5	40.5	52.0	64.5	71.0	53.5	48.7
Židenice	40.8	47.3	44.3	48.8	40.3	49.8	48.8	51.5	51.3	46.9
Celkem	35.1	38.9	41.0	43.7	42.6	45.7	50.4	49.4	49.6	44.3

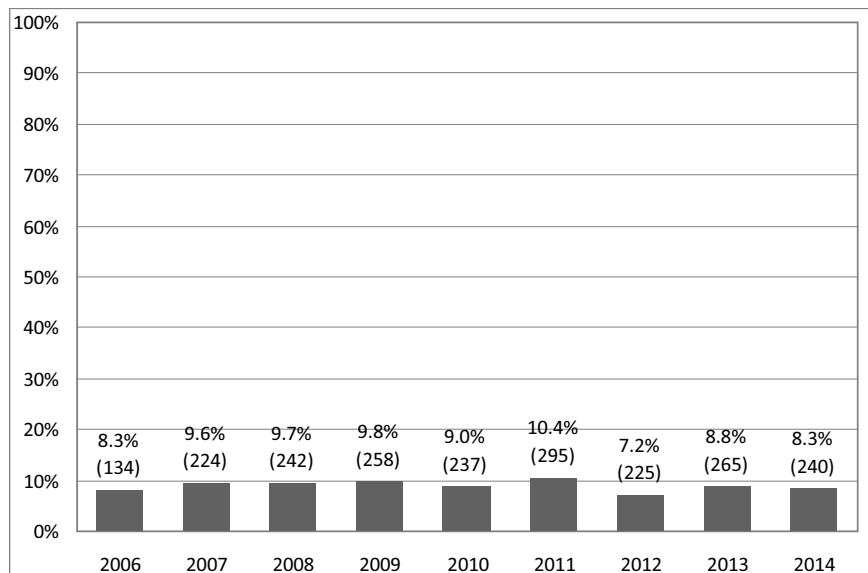
racionální vysvětlení a koresponduje s údaji z posledního Sčítání lidu v roce 2011, ve kterém u žen uvádějících romskou národnost byla zjištěna vyšší míra plodnosti než v celkové populaci ČR<sup>5</sup>. Jistá část rozdílu může být způsobena i odlišnou metodou zjišťování etnické příslušnosti. Námi získané informace o podílu romských žáků prvních tříd v Brně jsou tedy v souladu s údaji o počtu Romů, které jsou pro dané období z jiných zdrojů k dispozici.

Z hlediska naší analýzy je u grafu 1 podstatné, že se podíl romských prvňáků v Brně ve sledovaném období zásadně nemění. Graf 2 ukazuje podíl romských prvňáků z celkového počtu všech prvňáků v jednotlivých čtvrtích města, což ukáže do jaké míry je Brno etnicky diferencované z prostorového hlediska.

Při pohledu na jednotlivé městské části vidíme ve sledovaném období větší podíl romských prvňáků oproti celoměstskému průměru zejména na Středu a na Severu (jak jsme uvedli, za Královo Pole nemáme z důvodu větší absence škol zcela spolehlivé údaje).

Podíváme-li se na rozložení romských prvňáků mezi jednotlivými brněnskými městskými částmi (tabulka 3), více než polovina romských dětí prvních tříd se opět koncentruje do dvou městských částí Střed a Sever. Dalších deset procent pak identifikujeme ve školách dvou dalších částí (Židenice a Královo Pole). Všechny tyto městské části nalezneme uprostřed Brna a vyznaču-

**Graf 1. Podíl romských prvňáků ze všech prvňáků v Brně v letech 2006–2014**



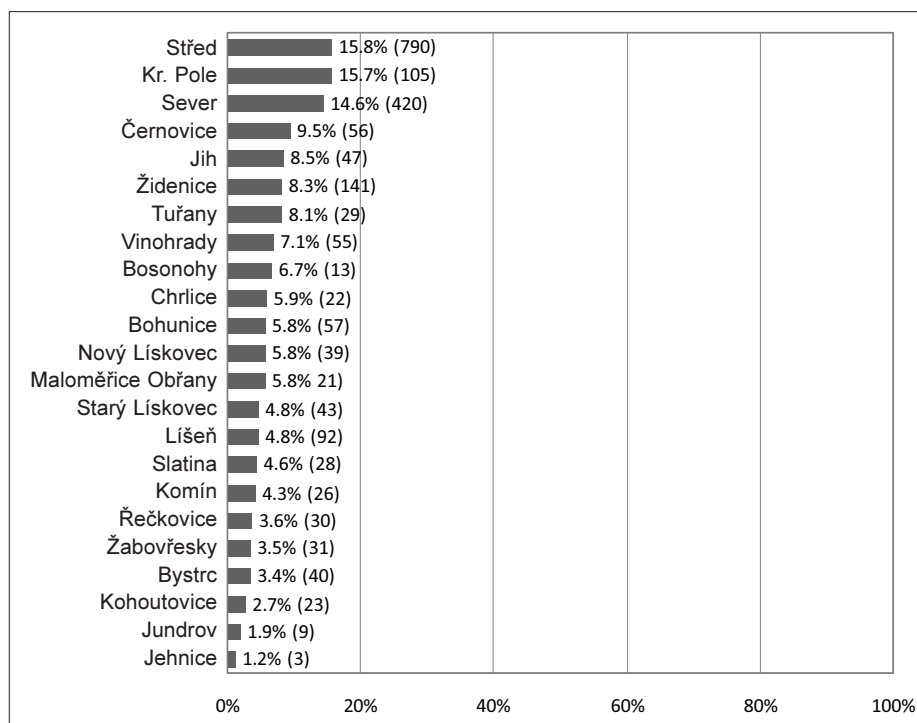
Poznámka: Čísla v závorce ukazují absolutní počet.

jí se vyšším poměrem romských obyvatel na svém území, na kterých se dle dokumentu Strategie romské integrace zároveň nacházejí i sociálně vyloučené lokality (Strategie romské integrace, 2013). Od centra směrem na severozápad Brna jsou pak městské části s minimálním poměrem Romů na svém území.

Více než dvě třetiny romských prvňáků v Brně (průměrných 68 % za celé devítileté

období) nastupuje na základní školu, která se nachází v částech města s větší koncentrací romských obyvatel, z toho 57 % v etnicky nejmíšenějším Středu a Severu. Poměrně významný je přitom nárůst podílu romských prvňáků v prvních třech městských částech mezi prvním a třetím obdobím z 60 % na 66 %, tedy zjišťujeme, že prostorová koncentrace romských žáků prvních tříd v průběhu období posiluje.

**Graf 2. Podíl romských prvňáků ze všech prvňáků podle městských částí (za roky 2006–2014)**



Poznámka: Čísla v závorce ukazují absolutní počet.

**Tabulka 3. Rozložení romských prvňáků podle městských částí a období**

	období							
	2006/2008		2009/2011		2012/2014		celkem	
	%	n	%	n	%	n	%	n
Střed	34.67%	208	41.14%	325	35.21%	257	37.26%	790
Sever	19.17%	115	17.59%	139	22.74%	166	19.81%	420
Židenice	6.67%	40	4.94%	39	8.49%	62	6.65%	141
Kr.Pole	4.67%	28	4.18%	33	6.03%	44	4.95%	105
Líšeň	3.67%	22	4.43%	35	4.79%	35	4.34%	92
Bohunice	1.00%	6	5.06%	40	1.51%	11	2.69%	57
Černovice	3.33%	20	1.27%	10	3.56%	26	2.64%	56
Vinohrady	2.83%	17	2.28%	18	2.74%	20	2.59%	55
Jih	3.33%	20	2.03%	16	1.51%	11	2.22%	47
Starý Lískovec	3.33%	20	1.65%	13	1.37%	10	2.03%	43
Bystrc	2.50%	15	1.90%	15	1.37%	10	1.89%	40
Nový Lískovec	2.33%	14	2.03%	16	1.23%	9	1.84%	39
Žabovřesky	1.83%	11	1.39%	11	1.23%	9	1.46%	31
Řečkovice	1.33%	8	2.41%	19	0.41%	3	1.42%	30
Tuřany	2.67%	16	1.14%	9	0.55%	4	1.37%	29
Slatina	0.67%	4	2.03%	16	1.10%	8	1.32%	28
Komín	1.33%	8	1.52%	12	0.82%	6	1.23%	26
Kohoutovice	1.50%	9	0.76%	6	1.10%	8	1.08%	23
Chrlice	1.33%	8	1.01%	8	0.82%	6	1.04%	22
Maloměřice Obřany	1.17%	7	0.63%	5	1.23%	9	0.99%	21
Bosonohy	0.00%	0	0.38%	3	1.37%	10	0.61%	13
Jundrov	0.17%	1	0.25%	2	0.82%	6	0.42%	9
Jehnice	0.50%	3	0.00%	0	0.00%	0	0.14%	3
Celkem	100%	600	100%	790	100%	730	100%	2120

Poznámka: Městské části jsou seřazeny sestupně podle celkového podílu v posledním sloupci. Sloupce n ukazují absolutní počet romských žáků v jednotlivých městských částech z celkového počtu romských žáků v Brně za dané období.

Brno je tedy etnicky značně diferencované dle čtvrtí. Klíčovou otázkou naší analýzy je proto, co se děje uvnitř čtvrtí, tedy zda v rámci nich dochází k další etnické diferenciaci mezi školami, zda konkrétní školy posilují a jiné oslabují z hlediska přítomnosti romských prvňáků. V této části analýzy redukuje počet čtvrtí, a to na základě kombinace poznatků z deskriptivní části naší analýzy podpořené údaji krajského strategického dokumentu (Strategie romské integrace, 2013). Z hlediska sledovaného fenoménu zůstává 6 klíčových městských částí. Po vyloučení Králova Pole tedy sledujeme dále tyto: Střed, Sever, Židenice, Černovice a Jih.

Graf 3 ukazuje míru koncentrace romských dětí (prvňáků) na základních školách vybraných městských částí Brna. Na třech základních školách Brna najdeme velmi silnou koncentraci romských prvňáků. V případě dvou škol v městské části Střed lze z hlediska etnické skladby žáků prvních tříd za devítileté období sledování hovořit přímo o romských školách. Na druhé straně najdeme v této městské části opačný pól, jmenovitě školy s minimálním podílem žáků označených jako romské v prvních třídách, kde prakticky případně průměrně nanejvýš jeden romský prvňák na jednu školní třídu. Podobný vzorec lze pozorovat i v Brně Sever, kde však nenacházíme případy zcela romských škol. Střed je tedy z hlediska etnické diferenciaci svých škol ve srovnání se Severem polarizovanější, v případě Severu je diferenciací odstupňovaná.

K analýze vývoje počtů romských žáků na jednotlivých školách v rámci městských částí Brna jsme analyzovali naše data pomocí log-lineárního modelování. Tato statistická technika kontroluje vliv nerovné distribuce Romů v rámci města Brna, která pak může poznamenávat výběr základní školy pro jejich potomky. Jinými slovy řečeno, tuto techniku jsme použili, abychom „očistili“ vývoj etnické diferenciaci od jejích strukturálních příčin. Tabulka 4 ukazuje výsledky odhadnutého log-lineárního modelu v termínech šancí. Konkrétně vidíme kolikrát je vyšší nebo nižší šance na přítomnost romského dítěte v první třídě školy u pěti městských částí Brna ve srovnání s tou samou šancí za celé Brno. Číslo 1 znamená, že je tato šance stejná jako v celém Brně, číslo větší než 1 ukazuje kolikrát je tato šance vyšší, a číslo menší než 1 ukazuje kolikrát je tato šance nižší. Rozdíly se tedy interpretují v termínech násobků a podílů (čísla jsou v rámci městských částí seřazená shora dolů podle prvního období 2006/2008). Například u školy 1 v městské části Střed je šance na přítomnost romského prvňáka v období 2006/2008 13krát vyšší než v celém Brně. V čase se pak tato šance zvyšuje na 13,5 pro období 2009/2011 a na 19,1 pro období 2012/2014. U škol v té samé čtvrti, které mají naopak menší šance na přítomnost romského dítěte než je průměr



v Brně, se naopak tyto šance nemění, u některých se i snižují. Například u školy Střed 9 byly šance na přítomnost romského prvňáka v období 2006/2008 0,90krát menší než v celém Brně, v následujícím období 2009/2008 byly tyto šance 0,85krát menší a v období 2012/2014 o 0,47krát.

Čísla v tabulce 4 jinými slovy ukazují, které školy tzv. „stahují“ v čase výrazněji romské děti a které vykazují opačnou tendenci. Tím však netvrdíme, že by šlo o záměrnou strategii těchto škol. Přepokládáme spíše rozdílnou míru sociální atraktivnosti různých škol pro romské a neromské rodiny, kde však nelze vyloučit ani strategii záměrného vyhýbání se určitým školám ze strany rodin právě z důvodu etnické skladby jejich žáků. Ovšem k přijetí takového závěru by bylo nutné mít podrobné statistiky ukazující tzv. spádovou turistiku.

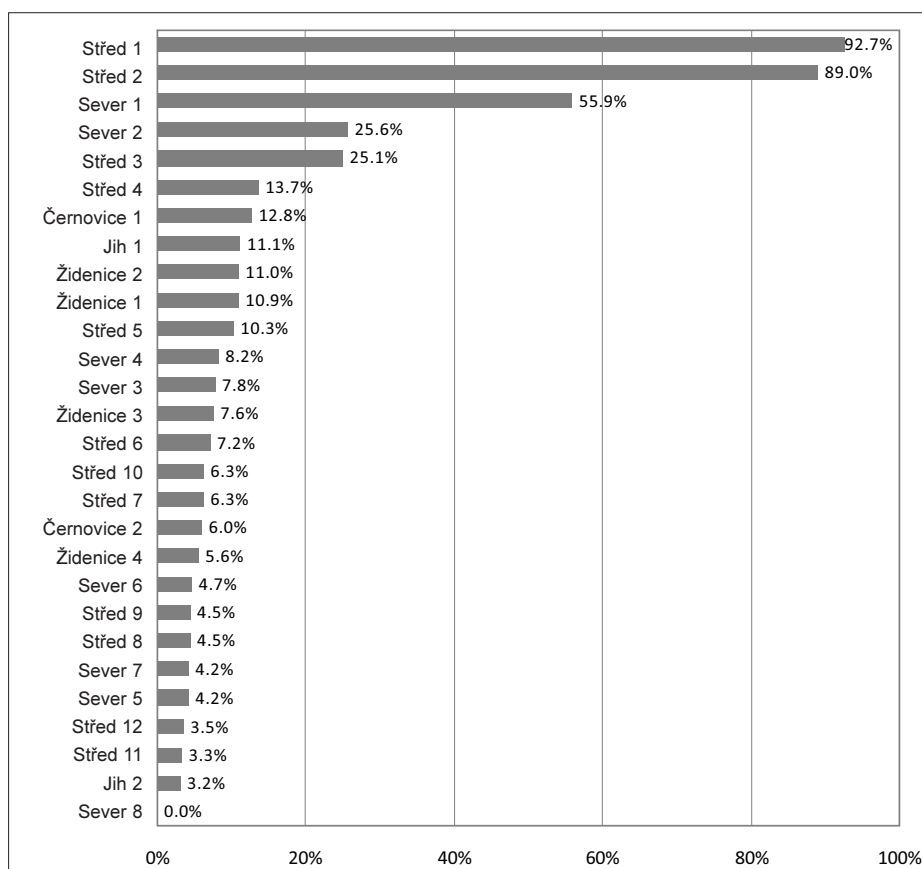
## Závěr

V Brně mezi lety 2006 a 2014 lze hovořit o značné etnické diferenciaci základních škol (z hlediska skladby jejich prvních tříd) dle městských částí. 57 % romských prvňáků se soustřeďuje do částí Střed a Sever (průměrný údaj za celé období). Zde je hlavním vysvětlením prostorová koncentrace romských rodin v těchto čtvrtích. Nárůst podílu romských žáků v prvních třídách v nich je mezi prvním a třetím obdobím sledování z 54 % na 58 %. Bez dat zachycujících tzv. spádovou turistiku však nelze jednoznačně určit, zda tento trend posilování poměru romských dětí mezi prvňáky v městských částech Brna s vyšším podílem romských obyvatel byl dán pouze nárůstem počtu romských dětí anebo zda byl posílen či zvýrazněn odlivem neromských prvňáků.

Co se týká vývoje šancí na přítomnost romských dětí v prvních třídách v etnicky nejsmíšenějších čtvrtích, výsledky v námi sledovaném období devíti let signalizují posilování trendu diferenciacie škol. Tato tendence v případě některých škol nabývá rozměru, který naznačuje působení možného segregáčního mechanismu. Jedná se přitom o dvojitou diferenciaci (potenciálně segregaci). První je strukturálně podmíněná silnější přítomností Romů v určitých čtvrtích. A druhá je daná jednáním v rámci čtvrtí.

Podíl brněnských romských prvňáků (tedy dětí takto kategorizovaných), kteří zahajují svoji školní dráhu ve třídě, kde převažují romští spolužáci, mezi prvním a třetím obdobím vzrostl celkově ze čtvrtiny na třetinu, přičemž celkový podíl romských prvňáků ve stejném období v Brně zůstává přibližně stejný. V etnicky smíšených městských částech pozorujeme zároveň i polarizaci škol na základě etnické skladby prvních tříd. Tato tendence - obzvláště v případě některých škol - v čase posiluje. Za ještě závažnější považujeme míru nárůstu šance na

**Graf 3. Podíl romských prvňáků ze všech prvňáků ve školách vybraných městských částí (za roky 2006–2014)**



Poznámka: Čísla v závorce ukazují absolutní počet.

**Tabulka 4. Vývoj šancí na přítomnost romských dětí v prvních třídách podle jednotlivých škol v Brně (seřazeno podle sloupce 2006/2008).**

městská část	škola	2006/2008	2009/2011	2012/2014
Střed	1	13.09	13.49	19.10
Střed	2	9.49	10.03	19.19
Střed	3	2.26	2.30	2.84
Střed	4	1.56	1.59	1.97
Střed	5	1.43	1.42	1.32
Střed	6	1.27	1.23	0.86
Střed	7	1.06	1.09	1.43
Střed	8	1.02	1.04	1.29
Střed	9	0.90	0.85	0.47
Střed	10	0.89	0.89	0.84
Střed	11	0.88	0.88	0.87
Střed	12	0.79	0.79	0.77
Sever	1	4.01	4.16	6.35
Sever	2	2.11	2.19	3.44
Sever	3	1.33	0.77	0.00
Sever	4	1.18	1.20	1.37
Sever	5	1.14	1.17	1.53
Sever	6	0.80	0.82	1.07
Sever	7	0.78	0.81	1.26
Sever	8	0.06	0.07	0.13
Židenice	1	1.22	1.27	2.03
Židenice	2	1.06	1.09	1.52
Židenice	3	1.04	1.10	2.25
Židenice	4	0.87	0.91	1.40
Černovice	1	1.38	1.43	2.09
Černovice	2	0.92	0.95	1.40
Jih	1	1.57	1.55	1.34
Jih	2	0.70	0.71	0.94

přítomnost romského dítěte zejména v případě dvou škol. V deskriptivní rovině to vypovídá o nárůstu podílu romských prvňáčků mezi lety 2006 a 2014 (z 18 % v prvním období na 26 % ve třetím období), kteří zahajují školní dráhu ve třídě, ve které mají téměř výhradně jen romské spolužáky. Zde by mělo být snahou města zjišťovat, zda se zavedením inkluzivního opatření podařilo tento nepříznivý trend zastavit či nikoli.

Otázkou je, zda jde zároveň o socioekonomickou diferenciaci brněnských základních škol. Naše výsledky takový předpoklad pouze nepřímo naznačují a jeho ověření by vyžadovalo složitější výzkum. Pokud by se to prokázalo, signalizovalo by to hlubší systémové podmínky/příčiny nerovných vzdělávacích šancí, na které na celostátní úrovni reaguje mezitím i dokument Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020. Nezájímá-li však diferenciaci vzdělávacích cest, na kterou upozorňuje zmíněný dokument, jen na víceletá gymnázia a na praktické nebo speciální školy, otázkou zůstává, zda jiné formy časné selekce dětí nepředstavují latentní diferenciaci škol, které pak formují rozdílné vzdělávací příležitosti, na což upozorňují i Straková a Simonová (2015).

- 1 Zvláštní školy byly zrušeny školským zákonem (zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání) a byly nahrazeny kategorií základních škol praktických pro potřeby dětí s lehkým mentálním postižením.
- 2 Dne 13. listopadu 2007 vydal Evropský soud pro lidská práva ve Štrasburku rozsudek velkého senátu ve věci D. H. a ostatní proti České republice, ve kterém většinou hlasů dospěl k závěru, že Česká republika porušila zákaz diskriminace stěžovatelů ve spojení s jejich právem na vzdělání.
- 3 Jelikož není možné rozlišovat, zda se jedná nutně o učitelky či učitele, bereme tento údaj spíše ve smyslu pedagogických pracovníků.
- 4 Do základního souboru běžných základních škol nejsou zahrnuti speciální školy různého typu, školy při nemocnicích či diagnostickém ústavu a mezinárodní školy.
- 5 Dle dat Českého statistického úřadu v roce 2011 připadlo u romské narodnosti 2,48 dítěte na jednu ženu starší 15 let. Pro srovnání úhrnná plodnost za celou Českou republiku byla v tomtéž roce 1,43.

## Literatura:

- Amnesty International. (2009). *Nedokončený úkol. Romští žáci v České republice stále čelí překážkám ve vzdělání*. London: Amnesty International.
- Amnesty International et al. (2013) *The Czech Republic's Discriminatory Treatment of Roma Breaches EU Race Directive*. Amnesty International European Institutions

Office. [http://www.amnesty.eu/content/assets/doc2013/czech\\_roma\\_submission\\_190413\\_final.pdf](http://www.amnesty.eu/content/assets/doc2013/czech_roma_submission_190413_final.pdf)

Barth, F. (1969). *Ethnic groups and boundaries: the social organization of social difference*. Boston: Little Brown.

Breen, R., D. B. Rottman. (1995). *Class Stratification. A Comparative Perspective*. New York: Harvester.

Cashman, L. (2017). New label no progress: institutional racism and the persistent segregation of Romani students in the Czech Republic. *Race Ethnicity and Education*. Vol. 20, No. 5: 595–608. DOI: 10.1080/13613324.2016.1191698.

Eriksen, T. H. (2012). *Etnicita a nacionalismus: antropologické perspektivy*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).

Fónadová, L., T. Katrňák a N. Simonová (2019). The Czech Republic: From Ethnic Discrimination to Social Inclusion in the Educational System. In Peter A. J. Stevens, A. Gary Dworkin. *The Palgrave Handbook of Race and Ethnic Inequalities in Education*. 2nd edition. Cham (Switzerland): Palgrave Macmillan, s. 381–421, Volume 1.

Goldthorpe, J. H. (2000). "Outline of a Theory of Social Mobility." Pp. 230–258 in J. H. Goldthorpe (ed.). *On Sociology. Numbers, Narratives, and the Integration of Research and Theory*. Oxford: Oxford University Press.

Greger, D., J. Simonová, J. Straková (eds.) (2015). *Spravedlivý start? Nerovné šance v předškolním vzdělávání a při přechodu na základní školu*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Pedagogická fakulta.

Katrňák, T. (2004). *Odsouzení k manuální práci. Vzdělanostní reprodukce v dělnické rodině*. Praha: SLON.

Katrňák, T., N. Simonová (2011). "Intergenerační vzdělanostní fluidita a její vývoj v České republice v letech 1989 až 2009." *Sociologický časopis* 47, 2:207–242.

Klípa, O. (2017). Chasing "Statistical Roma": Ethnic Data Collection in Czech Primary Schools. *Journal on Ethnopolitics and Minority Issues in Europe*. Vol. 16, No. 1: 32–50.

Liga lidských práv. (2007). *Stigmata. Segregovaná výuka Romů ve školách střední a východní Evropy*. Brno: Evropské centrum pro práva Romů. Liga lidských práv.

Matějů, P., J. Straková (eds.) (2006). *Nerovné šance na vzdělání: Vzdělanostní nerovnosti v České republice*. Praha: Academia.

Matějů, P., J. Straková, A. Veselý (eds.) (2010). *Nerovnosti ve vzdělávání: od měření k řešení*. Praha: Sociologické nakladatelství.

MŠMT (2001). *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice (Bílá kniha)*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy.

MŠMT (2016). *Zpráva ze zjišťování kvalifikačních odhadů počtu romských žáků v základních školách ve školním roce 2016/17*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy.

MŠMT. *Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020*.

Nekorjak, M., A. Souralová, K. Vomastková (2011). *Uvznutí v marginalitě: vzdělávací trh, „romské školy“ a reprodukce sociálně prostorových nerovností*. Sociologický časopis, Vol. 47, No. 4: 657–680.

OECD (2018). *Education at a Glance 2018: OECD Indicators*. OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2018-en>

Open Society Foundations (2016). *Dopady strategické litigace. Desegregace Romů ve školství*. OSF, New York. [https://osf.cz/wp-content/uploads/2016/04/OSJI\\_Dopady\\_strategicke\\_litigace\\_Desegregace\\_Romu\\_ve\\_skolstvi\\_CZ.pdf](https://osf.cz/wp-content/uploads/2016/04/OSJI_Dopady_strategicke_litigace_Desegregace_Romu_ve_skolstvi_CZ.pdf)

Roma Education Fund. (2007). *Rozvoj vzdělávání Romů v České republice. Hodnocení situace v České republice a strategické směrnice Romského vzdělávacího fondu*. Budapešť: Roma Education Fund.

Rubin, D. B. (1987). *Multiple Imputation for Non-response in Surveys*. New York: J. Wiley & Sons.

Schafer, J. L. (1997). *Analysis of Incomplete Multivariate Data*. London: Chapman & Hall.

Simonová, N. (2003). *The Evolution of Educational Inequalities in the Czech Republic after 1989*. *British Journal of Sociology of Education* 24, 4:469–483.

Straková, J., J. Simonová (2015). Výběr základní školy v ČR a faktory, které jej ovlivňují. *Sociologický časopis*, Vol. 51, No. 4: 587–606.

*Strategie romské integrace v Jihomoravském kraji na období 2014–2018* (2013). Brno: Jihomoravský kraj. *Zpráva o stavu lidských práv v České republice v roce 2017*. Praha: Rada vlády pro lidská práva.

*Zpráva o stavu romské menšiny v České republice za rok 2016*. Praha: Úřad vlády České republiky, 2017.



Mgr. Laura Fónadová, Ph.D. ([laura@econ.muni.cz](mailto:laura@econ.muni.cz)) je odbornou asistentkou na Katedře veřejné ekonomie Ekonomicko-správní fakulty Masarykovy univerzity v Brně (Department of Public Economics, Faculty of Economics and Administration, Masaryk University), Lipová 41a, 602 00 Brno, Česká republika. Zaměřuje se na problematiku etnicity, nerovnosti a sociální mobility zejména v ČR.



Doc. PhDr. Tomáš Katrňák, Ph.D. ([katrnak@fss.muni.cz](mailto:katrnak@fss.muni.cz)) je docentem na Katedře sociologie, Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity (Department of sociology, Faculty of social studies, Masaryk University), Joštova 218/10, 602 00 Brno, Česká republika. Zaměřuje se na sociální stratifikaci, sociální statistiku a metody analýzy dat.

## Děti malovaly (ne)bezpečný svět chemie

Dne 22. května 2019 u příležitosti konání 5. národní konference „Bezpečnost a ochrana zdraví ve školství - aktuální témata 2019“ v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR v Praze byly předány ceny vítězům výtvarné soutěže (NE)BEZPEČNÝ SVĚT CHEMIE. Celostátní výtvarnou soutěž vyhlásil Výzkumný ústav bezpečnosti práce jako součást evropské kampaně „Zdravé pracoviště má nebezpečné látky pod kontrolou“. Nad soutěží, kterou podporuje Evropská agentura pro BOZP v Bilbao, převzalo záštitu Ministerstvo práce a sociálních věcí. Děti ze základních škol, nižších stupňů víceletých gymnázií a z dětských domovů vyjádřily pomocí obrázků, jak vidí nebezpečné látky kolem nás. Osmašedesát škol, dětských domovů a dalších školských zařízení z celé ČR přihlásilo do soutěže celkem 251 výtvarných prací svých svěřenců. Pět úspěšným autorům v každé kategorii byly předány hodnotné ceny. Odměnění byli i pedagogové, kteří oceněné tvůrce přihlásili do soutěže, cenu převzaly také obě školy, jejichž žáci se umístili na prvních místech.

Zdroj: MPSV

# Sdílené pracovní místo a jeho využití v České republice

Soňa Veverková

## Abstrakt

*Tento text pojednává o sdíleném pracovním místě jakožto nové formě zaměstnávání, kterou současná vláda zásadně podporuje. Text definuje výhody a nevýhody sdíleného pracovního místa pro národní ekonomiku, zaměstnavatele a zaměstnance a všímá si využití sdíleného pracovního místa mezi českými zaměstnavateli a zaměstnanci. Shrnuje i zkušenosti se sdíleným pracovním místem v zahraničí a pojednává o možnostech a potřebě další právní úpravy. Text navíc udává důvody, proč nelze očekávat, že - bez ohledu na další legislativu upravující tuto problematiku - se sdílené pracovní místo v nejbližší době v České republice výrazně rozšíří a že si získá větší oblibu jak mezi zaměstnanci, tak mezi zaměstnavateli.*

**Klíčová slova:** sdílené pracovní místo, nové formy zaměstnávání, flexibilní formy zaměstnávání, atypické formy zaměstnávání, zkrácený pracovní úvazek

## Abstract

*The article discusses the subject of job sharing, which has recently become a topic of particular interest in the Czech Republic following the decision by the government, via the issuance of an official government statement, to provide support for job sharing. This paper aims to contribute to the debate on whether job sharing really is able to meet all the associated expectations. The article discusses various definitions of job sharing, provides a summary of the various advantages and disadvantages and considers experience gained in other European countries.*

**Keywords:** job sharing, new forms of employment, flexible forms of employment, atypical forms of employment, part-time job

## 1. Úvod

Trh práce se v posledních dvaceti letech výrazně proměnil. Za tímto vývojem stojí zejména - ať už přímo, nebo zprostředkovaně - informační technologie. Jejich rozvoj redefinuje pracovněprávní vztahy a dává vzniknout tzv. novým formám zaměstnávání<sup>1</sup>. Tyto nové formy zaměstnávání lze obecně definovat jako takové formy zaměstnávání, ve kterých není vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem podložen standardní pracovní smlouvou na plný úvazek a na dobu neurčitou. Mandl et al., (2015) definuje celkem devět nových forem zaměstnávání<sup>2</sup>. Jednou z nich je i sdílené pracovní místo, kterému je věnován tento text.

Sdílenému pracovnímu místu je v současné době věnována velká pozornost. Stávající vláda podporuje vznik legislativy upravující sdílené pracovní místo, přičemž závazek o vytvoření právní úpravy je přímo součástí programového prohlášení vlády<sup>3</sup>.

Sdílené pracovní místo je podle Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky trendem rodinné politiky, kterým chce ministerstvo ulehčit osobám, jež z nějakých důvodů nechtějí pracovat na standardní plný úvazek (rodiče, studující, osoby pečující o osobu blízkou atd.)<sup>4</sup>. Český zákoník práce, tzn. zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, sdílené pracovní místo nezná, nicméně zkrácené úvazky a dohody konané mimo pracovní poměr umožňují sdílení pracovního místa v praxi využít. Je tedy potřeba další právní úprava sdílené-

ho pracovního místa? Jak se na sdílené pracovní místo dívají zaměstnavatelé a zaměstnanci? Má sdílené pracovní místo větší potenciál a můžeme v našich podmínkách očekávat jeho rozšíření?

## 2. Co je to sdílené pracovní místo?

Definice sdíleného pracovního místa je jednoduchá - Mandl et al., (2015) popisuje sdílené pracovní místo (anglicky job sharing) jako takovou formu zaměstnávání, kdy zaměstnavatel přijme dva nebo více zaměstnanců, aby společně zastávali konkrétní pracovní místo, čímž spojí dva nebo více částečných úvazků do jednoho plného úvazku<sup>5</sup>.

Tato všeobecně užívaná definice, byť dobře popisuje podstatu sdíleného pracovního místa, má však jeden nedostatek. Nerozlišuje, zda se jedná o sdílené pracovní místo ve smyslu sdílení technického vybavení pracovního místa dvěma či více zaměstnanci, nebo ve smyslu sdílení agendy dvěma či více zaměstnanci. Pod pojmem sdílení technického vybavení pracovního místa si lze např. představit call centrum, kde zaměstnanci sdílejí jeden pracovní stůl a jeden telefon, ale každý má svou agendu, tzn. okruh zákazníků, které obvolává. Zaměstnanci na sdíleném pracovním místě tak na sobě nejsou vůbec závislí ve smyslu sdílení informací, předávání úkolů atd., pouze využívají jedno technické vybavení<sup>6</sup>. Proti tomu stojí sdílení agendy, kde spolu dva či více

zaměstnanců sdílejí zejména agendu spojenou s výkonem práce, a s ní i odpovědnost za vykonanou práci. Příkladem může být firemní recepce, kde může (ale nemusí) mít každý zaměstnanec svůj stůl či počítač, ale musí si se zaměstnancem, který s ním sdílí pracovní místo, předávat informace o výkonu práce<sup>7</sup>. V praxi se pak pochopitelně mohou vyskytovat i různé kombinace obou subforem.

Je ovšem třeba zdůraznit, že - zejména z pohledu potenciální nové legislativy upravující sdílené pracovní místo - zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají své pracovníky v těchto dvou subformách sdíleného pracovního místa, budou mít pravděpodobně jiné preference, pokud se potenciální legislativy týče. Zatímco v první subformě je pro zaměstnavatele důležité, aby plně vylíčil pracovní místo, resp. jeho technické vybavení, v druhém případě je důležité zajištění určité agendy. V prvním případě tak lze očekávat, že zaměstnavatel bude preferovat zejména legislativu, která zajistí obsazení pracovního místa v době nepřítomnosti jednoho z pracovníků zaměstnaného na sdíleném pracovním místě (např. z důvodu nemoci), v druhém případě bude zaměstnavatele zajímat spíše legislativa, která upraví vztahy mezi pracovníky, kteří sdílejí pracovní místo.

## 3. Výhody a nevýhody sdíleného pracovního místa

Sdílené pracovní místo je nástrojem zajišťujícím větší flexibilitu trhu práce. Je

zřejmě, že by politika zaměstnanosti měla tomuto nástroji věnovat pozornost, a to minimálně ze tří důvodů:

- 1) Umožňuje zaměstnancům lepší sladění pracovního a soukromého života, a to zejména rodičům s dětmi.
- 2) Se stárnutím populace a vyšším věkem odchodu do důchodu lze počítat s tím, že část zaměstnanců v předdůchodovém věku nebude schopna, případně ochotna odvádět práci na plný úvazek, přičemž sdílené pracovní místo může jedním z řešení, jak tyto lidi udržet na trhu práce.
- 3) Pokud se na pracovním místě střídá služebně mladší (nezkušený) a služebně starší (zkušený) zaměstnanec, dochází tak k plynulému předávání zkušeností a zaučení služebně mladšího zaměstnance. Tak se ze sdíleného pracovního místa může stát zajímavý nástroj, jak podpořit mladé lidi bez praxe (absolventy) ve vstupu na trh práce a zároveň nástroj k udržení starší pracovní síly na trhu práce.

Zatímco v prvním případě je na sdílené pracovní místo nahrazeno jako na nástroj podporující lepší sladění pracovního a soukromého života, v dalších dvou případech se jedná o nástroj, který na trhu práce může udržet skupiny ohrožené vyloučením z trhu práce.

Na mikroúrovni pak sdílené pracovní místo může zaměstnavateli přinést vyšší vzájemnou zastupitelnost zaměstnanců, větší loajalitu zaměstnanců, zvýšení prestiže zaměstnavatele a ve výsledku i větší množství odvedené práce, neboť je známo, že zaměstnanci pracující na částečný úvazek odvedou více práce než zaměstnanci na plný úvazek za stejnou dobu (Nekolová, 2010, Fraňková a kol., 2015a). Pro zaměstnance je pak zcela zásadní motivací sladění soukromého a pracovního života.

To však neznamená, že sdílené pracovní místo přináší oběma stranám pouze výhody. Je potřeba zmínit i potenciální bariéry:

- 1) Zřejmě největší bariérou pro další rozšíření sdíleného pracovního místa je skutečnost, že se zaměstnanec musí smířit s nižší mzdou, což je patrné zvláště v České republice, viz níže.
- 2) Sdílené pracovní místo se nehodí pro všechna povolání či pracovní pozice. Je nutné, aby na sdíleném pracovním místě bylo možné oddělit pracovní náplň, a to buď časově, nebo úkolově (Mandl et al., 2015).
- 3) Mandl et al., 2015 také uvádí, že na základě provedených případových studií je nutné, aby zaměstnanci, kteří sdílejí pracovní místo, byli „kompatibilní“, tzn. musí být schopni spolu komunikovat a lidsky si vyhovovat, zvláště pokud se jedná o subformu ve smyslu sdílení agendy.
- 4) Při sdílení pracovního místa ve smyslu sdílení agendy je možné, že pokud je jeden ze zaměstnanců sdílejících pracovní místo schopnější, bude na něj zaměstnavatel delegovat obtížnější a časově náročnější úkoly, ovšem za stejnou mzdu, jakou pobírá druhý (či další) zaměstnanec na sdíleném pracovním místě.
- 5) Pro zaměstnavatele je toto uspořádání organizačně i administrativně náročnější než zaměstnání pracovníka na standardní plný pracovní úvazek. Na pracovní pozici je potřeba najít zaměstnance, kteří se budou doplňovat, tzn. rozložení pracovní doby musí vyhovovat oběma zaměstnancům, kteří sdílejí pracovní místo. Je pravděpodobné, že rodič bude preferovat pracovní dobu dopoledne, kdy jsou děti ve

školce/škole, protože dopoledne bude chtít trávit s dětmi, což je konečnou důvod, proč si vybral práci na sdíleném pracovním místě. Znamená to tedy, že buď on sám, nebo jeho zaměstnavatel musí na sdílené pracovní místo najít takového zaměstnance, kterému bude vyhovovat opačný režim. To nemusí být vždy snadné, zvláště pokud oba zaměstnanci budou rodiče malých dětí.

## 4. Sdílené pracovní místo v České republice

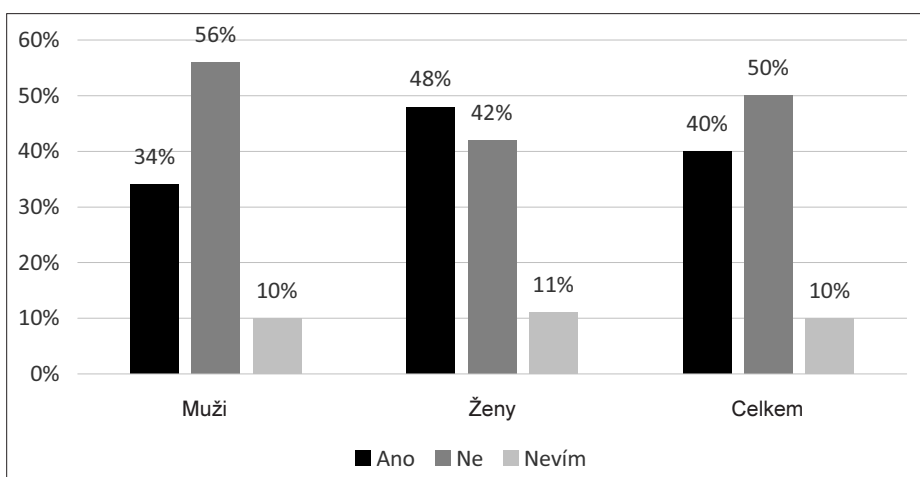
Česká legislativa sdílené pracovní místo neupravuje a nezná. To však neznamená, že by tato forma zaměstnávání v ČR nebyla známa. Sdílené pracovní místo je v našich podmínkách velmi úzce propojeno s kratšími pracovními úvazky, které, na rozdíl od sdíleného pracovního místa, upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce<sup>8</sup>. Pro zaměstnance tak nyní v České republice prakticky neexistuje žádný rozdíl při srovnání sdíleného pracovního místa a práce na zkrácený úvazek. Rozdíl mezi sdíleným pracovním místem a zkráceným úvazkem je tak patrný spíše na straně zaměstnavatele, pro něhož sdílené pracovní místo znamená, že kromě náročnější mzdové a personální agendy, která provází zkrácené úvazky, musí navíc upravit, ať už formálně či neformálně, vztah mezi zaměstnanci, kteří sdílejí pracovní místo.

Další variantou, která umožňuje v praxi realizovat sdílené pracovní místo, jsou tzv. dohody konané mimo pracovní poměr<sup>9</sup> - dohoda o pracovní činnosti a teoreticky i dohoda o provedení práce.

Širší uplatnění sdíleného pracovního místa podle aktuálních legislativních podmínek má následující limity přináší ještě další bariéry:

1. **Nízké využití zkrácených úvazků.** V České republice je dlouhodobě velmi nízké využití zkrácených úvazků<sup>10</sup>. Důvodem je zejména nižší mzda, která je úměrně zkrácena dle odpracované pracovní doby (Kotíková, 2012, Fraňková et al., 2014). Pro řadu domácností, ať už jedno- či vícečlenných, není mzda odpovídající zkrácenému úvazku dostatečně vysoká, aby stačila pokrýt potřeby domácnosti, ať už se to týká rodiny s dětmi nebo osob v předdůchodovém věku, kterým se navíc nižší mzda promítá do výše důchodu. Zkrácený úvazek tak může být atraktivní zejména pro důchodce, kteří si přivydělávají k důchodu.
2. **Nízká právní ochrana zaměstnanců.** To se týká zejména práce formou dohod konaných mimo pracovní poměr, které - ve srovnání s prací na základě pracovní smlouvy - požívají nižší pracovněprávní ochrany.

Graf č. 1: Znáte sdílené pracovní místo.



Zdroj: VÚPSV, 2018, N=1400

## 4.1 Využití sdíleného pracovního místa mezi českými zaměstnavateli a zaměstnanci

O využívání sdíleného pracovního místa v ČR vypovídají dvě výběrová šetření:

- Výběrové šetření mezi **zaměstnavateli** (FDV, 2017) konstatuje, že sdílené pracovní místo využívá necelých 7 % zaměstnavatelů, přičemž u poloviny z nich je tento typ místa konstruován jako mentorská příležitost, kdy starší pracovník předává znalosti méně zkušenému, většinou mladšímu kolegovi. Jako vhodný nástroj flexibility v rámci své organizace označila sdílené pracovní místo pouze necelá jedna třetina zaměstnavatelů. Na přímou otázku, zda by organizace využila sdílené pracovní místo, odpověděly 2 % respondentů, že určitě ano, a 20 % respondentů, že spíše ano.
- Z výsledků výběrového šetření VÚPSV 2018 vyplývá, že polovina zaměstnaných neví, co to je sdílené pracovní místo, přičemž povědomí o tom, co to sdílené pracovní místo je, je větší mezi ženami.

Osobní zkušenost se sdíleným pracovním místem je také velmi nízká (celkem 13 % respondentů má osobní zkušenost se sdíleným pracovním místem, ať už v předchozím, nebo současném zaměstnání). Osobní zkušenost je o něco větší u žen (11 %) než u mužů (9 %).

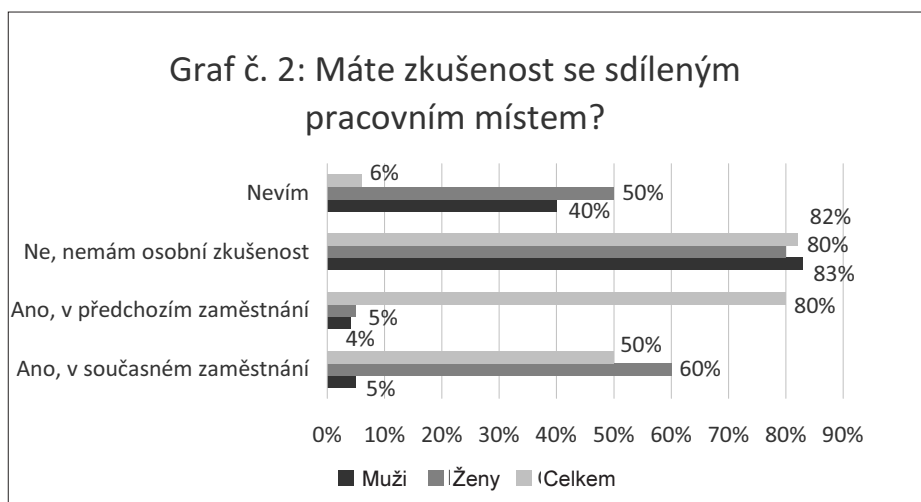
Z 15 řízených rozhovorů se zaměstnavateli (Kyzlinková, Pojer, Veverková, 2019), kteří část svých zaměstnanců zaměstnávají v nových formách zaměstnávání, vyplynulo, že čtyři zaměstnavatelé sdílené pracovní místo využívají dlouhodobě, aniž by je tak ovšem nazývali. Co se konkrétní pracovníprávní formy týče, řeší ho buď pracovní smlouvou na zkrácený úvazek, případně dohodami konanými mimo pracovní poměr. Žádný ze zaměstnavatelů neměl potřebu další legislativní úpravy sdíleného pracovního místa.

## 5. Sdílené pracovní místo a zkušenosti vybraných evropských zemí<sup>12</sup>

Sdílené pracovní místo je v Evropě v současné době<sup>13</sup> legislativně upraveno v Maďarsku, Německu, Slovensku, Slovinsku a Velké Británii. V Irsku může být sdílené pracovní místo upraveno v kolektivních smlouvách. Ani v jedné z uvedených zemí však navzdory podporující legislativě není příliš rozšířeno (Mandl et al., 2015, Kyzlinková, Váňová, Veverková, 2019).

Obecně, i podle zahraničních zkušeností, je často velmi těžké rozlišit, zda se jedná o sdílené pracovní místo nebo pouze o zkrácený úvazek, přičemž většina

Graf č. 2: Máte zkušenost se sdíleným pracovním místem?



Zdroj: VÚPSV, 2018, N=1400

evropských zemí využívá pro úpravu sdíleného pracovního místa právě zkrácené úvazky.

Země, které nástroj sdíleného pracovního místa zavedly, byly motivovány zejména reakcí na globální finanční krizi a na boj proti nezaměstnanosti (Itálie, Slovensko, Slovinsko), kdy bylo sdílené pracovní místo považováno za vhodný nástroj, jak eliminovat vysokou míru nezaměstnanosti tím, že zaměstnanec udrží na trhu práce, a to bez ohledu na kratší pracovní dobu a nižší mzdu.

Dle zemí, které sdílené pracovní místo legislativně podpořily, však v praxi převládají spíše negativa. Je zdůrazňována zejména organizační a administrativní náročnost pro zaměstnavatele a zaměstnance (koordinace a nutnost komunikace, v Maďarsku dále např. příprava specifických pracovních smluv). V Německu je dokonce zmiňován i negativní dopad na týmovou práci. V Maďarsku se objevuje problém s tím, že zaměstnavatel deleguje složitější pracovní úkoly na toho zaměstnance, který je nejschopnější, takže ten je postupem času přetěžován a zároveň pobírá stejnou mzdu jako ostatní zaměstnanci na sdíleném pracovním místě, což pochopitelně vede k nespokojenosti. Jako problematické se také ukazuje řešení situace při ukončení pracovního poměru jednoho ze dvou sdílejících zaměstnanců, popřípadě při jeho náhlé nemožnosti být přítomen v práci.<sup>14</sup> Další, zcela zásadní nevýhodou, je samozřejmě nižší mzda odpovídající kratší pracovní době.

Ty evropské země, v nichž není sdílené pracovní místo legislativně upraveno, pro jeho úpravu využívají zkrácené pracovní úvazky, situace je tedy obdobná jako v České republice. Částečně pracovní úvazky využívají i ty země, kde existuje legislativní úprava sdíleného pracovního

místa, přičemž potvrzují vyšší míru využívání tohoto nástroje než sdíleného pracovního místa (Kyzlinková, Váňová, Veverková, 2019).

## 6. Závěr

**Na základě dosavadní analýzy můžeme konstatovat, že sdílené pracovní místo není v České republice příliš rozšířeno.** Osobní zkušenost se sdíleným pracovním místem má pouze 13 % zaměstnaných, přičemž pouze 5 % je takto zaměstnáno v současném zaměstnání. Rozdíly mezi muži a ženami v tomto směru prakticky neexistují. Pokud se zaměstnavatelů týče, využívá sdílené pracovní místo 7 % zaměstnavatelů.

V souvislosti s těmito výsledky a podle zahraničních zkušeností je třeba očekávat, že **sdílené pracovní místo nebude v blízké budoucnosti v České republice masivně využívanou novou formou zaměstnávání.** Zásadní překážky jsou zřejmé:

- Ne každé domácnosti, ať už jedno- či vícepříjmové, postačí zkrácený příjem odpovídající kratší pracovní době. To je důvodem, proč jsou v České republice tak málo rozšířeny zkrácené úvazky, přičemž tento problém se týká i sdíleného pracovního místa a je pro rozšíření sdílených pracovních míst zcela zásadní.
- Sdílenému pracovnímu místu konkurují jiné nové formy zaměstnávání, se kterými navíc není sdílené pracovní místo kompatibilní. Jedná se zejména o práci z domova. Lze očekávat, že i část cílové skupiny, pro které je sdílené pracovní místo zajímavé, tzn. pro rodiče s malými dětmi a pro starší pracovníky, dá část z nich přednost plnému nebo i zkrácenému úvazku

s možností odvádět část práce z domova.

3) Sdílené pracovní místo je pro zaměstnavatele organizačně i administrativně náročnější, bez ohledu na to, zda bude upraveno další legislativou, nebo zda bude nadále využíváno ve formě kombinace zkrácených úvazků.

To však neznamená, že bychom neměli sdílené pracovní místo podporovat. Svou cílovou skupinu si už sdílené pracovní místo našlo, přestože zřejmě nikdy nebude nejoblíbenější a nejžádanější novou formou zaměstnávání. Své silné stránky navíc může ukázat až v době ekonomického útlumu. V současné době, kdy česká ekonomika bojuje s nedostatkem pracovních sil, je sdílené pracovní místo vnímáno spíše jako nástroj na lepší sladění pracovního a soukromého života. Jak ale ukazují zahraniční zkušenosti, některé evropské země zavedly legislativu upravující sdílení pracovního místa jako reakci na ekonomický pokles a rostoucí míru nezaměstnanosti - mělo jít o nástroj, který na trhu práce udrží osoby ohrožené vyloučením z trhu práce. Je možné, že vývoj ekonomiky v budoucnu posune chápání významu sdíleného pracovního místa z nástroje na lepší sladění pracovního a soukromého života k nástroji, který udržuje znevýhodněnou pracovní sílu na trhu práce.

V souvislosti s ekonomickým cyklem je navíc potřeba zmínit skutečnost, že v době ekonomického poklesu a růstu nezaměstnanosti se ze sdíleného pracovního místa, tak jako z dalších nových forem zaměstnávání, může snadno stát překerní forma zaměstnání<sup>15</sup>. V době nedostatku pracovní síly každý zaměstnanec, který není spokojen se svým zaměstnáním, včetně sdíleného pracovního místa, může poměrně snadno toto zaměstnání opustit, aniž by se musel obávat nezaměstnanosti, protože existuje velká pravděpodobnost, že nové zaměstnání, které bude lépe vyhovovat jeho požadavkům, najde bez větších obtíží. V opačné situaci, změnil-li se ekonomická situace a míra nezaměstnanosti poroste, už nemusí být opuštěné nevyhovujícího zaměstnání zcela bez rizika. Zaměstnanec tak bude zůstat i na hůře placeném místě s nižší pracovní právní ochranou, protože nebude mít na výběr. **I proto je diskuse nad další úpravou sdíleného pracovního místa relevantní - poptávka po legislativní úpravě sdíleného pracovního místa se může výrazně zvýšit v souvislosti s ekonomickým cyklem.**

Prostor pro právní úpravu sdíleného pracovního místa jistě existuje, jak naznačují zahraniční zkušenosti. Je však také třeba upozornit na skutečnost, že jakákoliv další právní úprava zároveň omezuje flexibilitu tohoto uspořádání - a to nejen pro zaměstnavatele (ve smyslu zvýšení větší

pracovní právní ochrany zaměstnance), ale i pro samotné zaměstnance, kteří tuto formu zaměstnávání volí právě kvůli flexibilitě. Jisté však je, že zaměstnanec by měl požívat stejné pracovní právní ochrany, ať už pracuje na sdíleném pracovním místě na základě pracovní smlouvy na zkrácený úvazek, nebo na základě dohody o pracovní činnosti.

- 1 V odborné literatuře se setkáváme i s dalšími označeními, např. „atypické formy zaměstnávání“, „flexibilní formy zaměstnávání“, „netradiční formy zaměstnávání“, „nestandardní formy zaměstnávání“ atd., včetně anglických ekvivalentů.
- 2 Jedná se o sdílení zaměstnanců, sdílení pracovního místa, dočasné řízení, příležitostnou práci, mobilní práci, práci založenou na poukázkách, portfoliovou práci, skupinové zaměstnávání a zaměstnání založené na spolupráci. Definice jednotlivých forem viz Mandl et al. (2015).
- 3 Viz Programové prohlášení vlády České republiky, červen 2018, str. 10. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/jednani-vlady/programove-prohlaseni/Programove-prohlaseni-vlady-erven-2018.pdf>
- 4 Viz KOLÁŘOVÁ, Kateřina (2018). Právní úprava musí reagovat na flexibilitu trhu práce. Rozhovor s Petrem Hůrkou, náměstkem MPSV pro legislativu. Česká pošta, 18. 10. 2018. Dostupné z: [http://ceskapozice.lidovky.cz/pravni-uprava-musi-reagovat-na-flexibilitu-trhu-prace-ppz-/tema.aspx?c=A181015\\_173603\\_pozi-ce-tema\\_lube#utm\\_source=email&utm\\_medium=text&utm\\_campaign=lidovky.directmail](http://ceskapozice.lidovky.cz/pravni-uprava-musi-reagovat-na-flexibilitu-trhu-prace-ppz-/tema.aspx?c=A181015_173603_pozi-ce-tema_lube#utm_source=email&utm_medium=text&utm_campaign=lidovky.directmail)
- 5 Sdílené pracovní místo je potřeba důsledně odlišovat od směnného provozu. Ve směnném provozu jde totiž velmi často také o reálné sdílení pracovního místa, ať už o sdílení technického vybavení nebo o sdílení agendy, případně obojího. U směnného provozu se však nejedná o částečný úvazek (samozřejmě pokud zaměstnavatel a zaměstnanec nedohodnou na další úpravě pracovního místa). Zároveň však není třeba si sdílené pracovní místo představovat jen jako střídání dvou (více) zaměstnanců na jednom pracovním místě během jednoho pracovního dne. Jedna účastnická focus group, která se konala 26. 9. 2018 v rámci projektu VP 2017/004/0083 Industriální vztahy a jejich reakce na nové formy zaměstnávání a která se zaměřila na zkušenosti zaměstnanců pracujících v nových formách zaměstnávání, pracuje v recepci jedné pražské kliniky. V recepci se střídá 4–6 zaměstnanců, přičemž se nestřídají během jednoho pracovního dne, ale během pracovního týdne. Na začátku každého měsíce si tito zaměstnanci mezi sebou rozdělí dny (systémem „kdo dřív přijde, ten dřív mele“), ve které je ten který zaměstnanec schopen přijít, a pak se střídají po dnech, přičemž toto uspořádání nabízí ještě větší flexibilitu než střídání zaměstnanců během jednoho pracovního dne. Umožňuje totiž, aby např. zaměstnanec nebyl v práci celý týden, ale další týden odpracoval třeba tři dny. Vše záleží na dohodě mezi zaměstnanci, kteří pracovní místo sdílejí. Toto sdílené pracovní místo, kde je sdíleno jak technické vybavení, tak agenda, je využíváno zejména matkami s malými dětmi, důchodci a studenty.
- 6 Další příklad tohoto typu uvádí např. Fraňková a kol., 2015 na str. 19 jako Příklad dobré praxe: Dělnické pozice.
- 7 Další příklad tohoto typu uvádí Fraňková a kol., 2015 na str. 14 jako Příklad dobré praxe: Manažer prodejce a logistiky, kde „Zaměstnankyně kompletně sdílí agendu, žádná z nich nemá svoji vlastní. Mají rozdělené pouze podřízené.“
- 8 Zákoník práce definuje zkrácený úvazek jako pracovní poměr kratší než 40 hodin týdně, který může

být uzavřen jen na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (§ 80 zákona č. 262/2006 Sb.) s tím, že zaměstnanci přísluší plat nebo mzda odpovídající této kratší pracovní době.

- 9 Tento text není zaměřen na podrobný popis stávající legislativy, která je využívána pro sdílené pracovní místo. Podrobnější rozbor lze nalézt např. v Kyzlinková, Pojer, Veverková, 2019, nebo Nekolová, 2010.
- 10 V roce 2017 byl podíl částečných úvazků 7,3 % (ve srovnání s průměrem EU28 20,3 %). Zdroj: ČSÚ.
- 11 Výběrové šetření provedené v červenci–září 2018 mezi zaměstnanými, N = 1400.
- 12 Tato část je zaměřena zejména na zkušenosti evropských zemí. Podrobněji rozpracovanou legislativní úpravu týkající se sdíleného pracovního místa ve vybraných evropských zemích lze nalézt v Kyzlinková, Váňová, Veverková, 2019).
- 13 V Itálii bylo sdílené pracovní místo legislativně upraveno od roku 2003 do roku 2015 (Kyzlinková, Váňová, Veverková, 2019).
- 14 Tento aspekt se na Slovensku pokusila upravit novela zákoníku práce z roku 2011. Zaměstnanci se na sdíleném místě musí dle této novely vzájemně zastupovat, tzn. v případě, že se u jednoho zaměstnance objeví překážky v práci, musí být ostatní zaměstnanci na sdíleném pracovním místě schopni ho zastoupit. Tím se ale snižuje flexibilita sdíleného pracovního místa a zároveň atraktivita pro určité cílové skupiny, typicky pro rodiče s dětmi, kteří si tuto formu vybrali právě proto, že jim zajišťuje možnost ve stanovenou dobu zaměstnání opustit.
- 15 Překerní zaměstnání lze definovat jako zaměstnání s následujícími charakteristickými rysy: velká míra nejistoty (agenturní zaměstnávání, pracovní smlouva na dobu určitou...), nízká míra pracovní právní ochrany (nárok na podporu v nezaměstnanosti, odstupné atd.) a nízký příjem (viz např. Broughton et al., 2016). Stejně jako zkrácený pracovní úvazek, i sdílené pracovní místo se tak za určitých okolností (vysoká nezaměstnanost) může stát překerní formou zaměstnání, zvláště pokud je sdílené pracovní místo realizováno např. dohodami konanými mimo pracovní poměr.

## Literatura:

- BROUGHTON, Andrea et al. (2016). *Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies*. Brussels: European Union. Dostupné z [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL\\_STU\(2016\)587285\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf)
- Fond dalšího vzdělávání (2017). *METR 2015 - zaměstnavatelé* [datový soubor] [online]. Ver. 1.0. Praha: Český sociálněvědní datový archiv, 2017. Dostupné z <http://nesstar.soc.cas.cz/webview/>
- FRAŇKOVÁ, Pavla - RAKUŠANOVÁ, Františka - ŠIMEČKOVÁ, Michaela (2015a). *Výstupní zpráva z projektu METR: Sdílení pracovních míst jako forma mezigeneračního transferu kompetencí mezi pracovníky (Metr)*, reg. č.: CZ.1.04/2.2.00/11.00024. Praha: Fond dalšího vzdělávání, 2015. Dostupné z <https://koopolis.cz/file/home/download/1424?key=2e1d6ea6ed>
- FRAŇKOVÁ, Pavla - RAKUŠANOVÁ, Františka - ŠIMEČKOVÁ, Michaela - BROŽ, Michal (2015b). *Job sharing v praxi. Jak zavádět a rozvíjet sdílená pracovní místa*. Publikace vzniklá v rámci projektu reg. č. CZ.1.04/2.2.00/11.00024 Sdílení pracovních míst jako forma podpory mezigeneračního transferu kompetencí mezi pracovníky. Fond dalšího vzdělávání, 2015.
- KOLÁŘOVÁ, Kateřina (2018). *Právní úprava musí reagovat na flexibilitu trhu práce*. Rozhovor s Petrem Hůrkou, náměstkem MPSV pro legislativu. *Česká pošta*, 18. 10. 2018. Dostupné z: [http://ceskapozice.lidovky.cz/pravni-uprava-musi-reagovat-na-flexibilitu-trhu-prace-ppz-/tema.aspx?c=A181015\\_173603-pozi](http://ceskapozice.lidovky.cz/pravni-uprava-musi-reagovat-na-flexibilitu-trhu-prace-ppz-/tema.aspx?c=A181015_173603-pozi)

ce-tema\_lube#utm\_source=email&utm\_medium=text&utm\_campaign=lidovky.directmail

KOTÍKOVÁ, Jaromíra, KOTRUSOVÁ, Miriam, VYCHOVÁ, Helena (2013). *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU*. Praha: VÚPSV, v. v. i., 2013. ISBN 978-80-7416-131-5. Dostupné z [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_366.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_366.pdf)

KYZLINKOVÁ, Renata - POJER, Petr - VEVERKOVÁ, Soňa (2019a). *Nové formy zaměstnávání v České republice*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. ISBN 978-80-7416-337-1. Dostupné z [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_450.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_450.pdf)

KYZLINKOVÁ, Renata - VÁŇOVÁ, Jana - VEVERKOVÁ, Soňa (2019b). *Sdílené pracovní místo v evropských zemích*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. V tisku.

MANDL, Irene et al (2015). *New forms of employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-897-1594-2. Dostupné

z [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1461en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf)

MANDL, Irene et al (2018). *Overview of new forms of employment - 2018 update*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. ISBN: 978-92-897-1723-6. Dostupné z <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2018/overview-of-new-forms-of-employment-2018-update>

NEKOLOVÁ, Markéta (2010). *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. Praha: VÚPSV, v. v. i., 2010. ISBN 978-80-7416-057-8. Dostupné z [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_308.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_308.pdf)

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. (2018). *Nové formy zaměstnávání*. Dotazníkové šetření v rámci projektu VP 2017/004/0083 Industriální vztahy a jejich reakce na nové formy zaměstnávání [datový soubor].



*Autorka Ing. Soňa Veverková (sona.veverkova@vupsv.cz) působí jako výzkumná pracovnice Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i. (Research Institute for Labour and Social Affairs - RILSA), Dělnická 213/12, 170 00 Praha 7 - Holešovice, Česká republika.*

## Poznátky z praxe

# Diskriminace neproduktivního věku aneb vztah mezi zaměstnáváním mladých a starších osob v zemích OECD

Marek Merhaut

***V posledních několika desetiletích zaznamenala většina zemí Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj (dále jen OECD) větší nezaměstnanost navzdory růstu jejich HDP na obyvatele. Zvláště starší pracovníci byli a jsou náchylnější k tomu, že ztrácejí práci. Starší lidé čelili nedostatku pracovních příležitostí v důsledku tzv. diskriminace „neproduktivního“ věku po odchodu do důchodu. V současné době však bylo zjištěno, že ve skutečnosti poměr zaměstnanosti mladých lidí pozitivně koreluje s pracovním poměrem starších osob. Tento článek je zaměřen na zkoumání heterogenity tohoto vztahu mezi mladými pracovníky (ve věku 15–24 let) a staršími pracovníky (ve věku 55–64 let) v zemích OECD. Identifikace podobných modelů zaměstnanosti mezi těmito dvěma věkovými skupinami v různých zemích OECD nám umožňuje rozlišit různé vztahy substituce a komplementarity mezi jednotlivými zeměmi. Tato porovnávání mezi zeměmi slouží nejen k tomu, aby poskytla měřítko pro měření účasti mladých a starších osob na trhu práce, ale také určila konkrétní oblasti, v nichž mladí nebo starší osoby mohou čelit překážkám účasti na trhu práce.***

## Úvod

Ve většině zemí OECD jsou starší uchazeči o zaměstnání nedostatečně zastoupeni v aktivních agenturních uskupeních, zastupujících starší osoby na trhu práce, přesto se začínají objevovat světlé výjimky v podobě specializovaných agentur, které jsou primárně zaměřeny na starší osoby nabízející své dlouholeté zkušenosti pro trh práce. Jednoznačně by klíčovým faktorem při řešení těchto problémů na trhu práce byla možnost usnadnit starším pracovníkům, aby zůstali na trhu práce s tím, že odstraní překážky jejich zaměstnávání, třeba tím, že starším osobám, které chtějí i nadále být činné v pracovním procesu, prodlouží povinný věk odchodu do důchodu. Základem by pak nemělo být společné přesvědčení zaměstnavatelů, vládních činitelů a v neposlední řadě samotných zaměstnanců, že zaměstnávání starších pracovníků „vytěsňuje“ zaměstnanost u mladých lidí na trhu práce. Závěry několika autorů zdůrazňují vztah komplementarity mezi úrovní zaměstnanosti těchto dvou věkových skupin. Jinými slovy, vyšší účast pracovních sil

starších osob souvisí s vyšší zaměstnaností mladých lidí. I když míra zaměstnanosti starších osob je v průměru pozitivně spojena s mírou zaměstnanosti mladší generace, mohou existovat rozdíly ve vztahu mezi zaměstnáváním mladých lidí a zaměstnáním starších osob v důsledku rozdílných sociálně-ekonomických podmínek a v neposlední řadě i politik v různých zemích. Dle vyjádření čelních představitelů většímu růstu české ekonomiky brání podle OECD mimo jiné trh práce, na kterém mají firmy problém najít vhodné pracovníky. Situaci by mohly zlepšit větší investice do vzdělání a zvyšování kvalifikace pracovníků, zaměstnávání starších osob, ale i zrychlení imigračního řízení a ulehčení integrace cizinců. Například zatímco v některých zemích OECD je míra zaměstnanosti mládeže i míra zaměstnanosti starších osob částečně vyrovnaná, tak například Korejská republika a Japonsko mají naopak poměrně vysokou míru zaměstnanosti starších osob, ale nízkou míru zaměstnanosti mládeže, což představuje vážný sociální problém. Je pravda, že vlády obou zmíněných zemí mají velké dilema volit mezi udržením vy-

soké míry nezaměstnanosti mládeže nebo ochranou pracovních míst starší generace. Anebo mezi poskytováním pracovních příležitostí mladé generaci tím, že nebudou zaměstnávat jejich rodiče, tedy starší generaci. Situace v těchto dvou zmíněných zemích se liší od průměrné analýzy zaměstnanosti u zemí OECD.

## Krátký historický exkurz aneb jak se politika časného odchodu lidí do důchodu změnila v průběhu času

Politiky zaměstnanosti se používají k ovlivnění mezd nebo poptávky po konkrétních skupinách lidí na trhu práce, jako jsou méně vzdělání, méně zkušenosti nebo starší pracovníci. Z politického hlediska je proto nezbytné mít informace o zastupitelnosti různých skupin na trhu práce. Výsledky ukazují, že elasticita substituce je častěji pozitivní pro skupiny lidí rozdělených dle věku než pro skupiny rozdělené dle vzdělání (Hebbink, 1993). V případě poklesu míry ekonomického růstu a nástupu hromadné nezaměstnanosti vyvolané ropnou krizí v roce 1973 byla politika zaměst-

nanosti neúčinná. Navíc byl trh práce silně ovlivněn přílivem „mladé generace“, který nebyl schopen absorbovat (Kohli and Rein, 1991; Ben Salem a kol., 2010; Ji, 2012b). V té době byla populární finanční podpora (odstupné), například v Německu a ve Spojených státech za to, že starší lidé se vzdají svých pracovních míst ve prospěch mladší generace. Toto přesvědčení bylo založeno na společném přesvědčení, že zaměstnávání starších osob „vytlačuje“ práci mladších pracovníků (Kohli a Rein, 1991, Ben Salem et al., 2010, Börsch-Supan a Schnabel, 2010). Toto přesvědčení bylo označováno ekonomy jako „hromada teoretické práce“ nebo „návrh ekonomické vědy“, přičemž hlavní myšlenkou bylo, že za každého nového zaměstnance musí být jeden pracovník propuštěn.

Podle tohoto názoru, pokud starší pracovníci zůstávají na trhu práce, mají mladí lidé méně příležitostí vstoupit na trh práce (Kohli a Rein, 1991; Ben Salem a kol., 2010; Börsch-Supan a Schnabel, 2010; Kalwij, Kapteyn a de Vos, 2010, Ji, 2012b). Jinými slovy, nezaměstnanost mládeže byla pouze důsledkem nerovného rozdělení práce. Vzhledem k tomu, že nezaměstnanost v sedmdesátých letech minulého století enormně vzrostla, sociální náklady na kolektivní propouštění se ukázaly stále obtížněji přijatelné a z tohoto důvodu se začala rozvíjet politika předčasného odchodu do důchodu (Ben Salem et al., 2010). Očekávalo se, že takové opatření usnadní vstup mladých lidí na trh práce, a tím se přispěje ke snížení nezaměstnanosti za předpokladu, že menší počet starších osob na trhu práce by mladým lidem otevřel více pracovních příležitostí (Esping-Andersen a Sonnberger, 1991; Kohli and Rein, 1991; OECD, 2006b; Gruber, Milligan a Wise, 2010; Kalwij, Kapteyn a de Vos, 2010; Palme a Svensson, 2010).

Zvláště kontinentální evropské země jako Francie a Německo zavedly různé možnosti předčasného odchodu do důchodu pro starší pracovníky (invalidní důchody, dávky v nezaměstnanosti apod.). Vzhledem k tomu, že starší pracovníci by na tomto základě měli poskytnout svá pracovní místa mladším pracovníkům (Van Dalen a Henkens, 2002), tak model (odstupného) při předčasném odchodu do důchodu byl považován za prostředek k překlenutí finanční mezery mezi tím, když starší pracovníci opustili trh práce a kdy odešli do důchodu. Firmy byly také schopny ušetřit peníze tím, že odejdou „dražší“ starší pracovníci a místo nich firmy zaměstnají levnější mladé pracovníky. Tento proces byl urychlen strategií pracovních míst OECD z roku 1994, která vycházela z teorie pracovních sil. Obecně se předpokládá, že tato strategie vedla k výraznému poklesu míry zaměstnanosti osob starších 50 let. V 90. letech na základě provedených analýz bylo zjištěno, že

pokračováním strategie předčasného odchodu do důchodu starších a zkušenějších osob s cílem usnadnit mladým lidem přístup na trh práce bylo dosaženo velmi omezeného úspěchu (Kalwij, Kapteyn a de Vos, 2010). V mnoha zemích i nadále přetrvával problém vysoké nezaměstnanosti mládeže, i když většina zemí OECD zaznamenala pokles podílu osob ve věku 50 a více let (OECD, 2006a a 2006b). Například Francie má po 30 letech této strategie v OECD jednu z nejnižších měr zaměstnanosti starších osob, ale také jednu z nejvyšších měr nezaměstnanosti mládeže.

Víra v účinnost strategie předčasného odchodu do důchodu se značně zhoršila (Ben Salem, 2010). Navíc režimy sociálního pojištění, které převažují ve většině zemí OECD, dále zvyšovaly finanční zatížení způsobené vysokým podílem obyvatel starších osob, které nejsou zaměstnány, protože zaměstnanci musí odvádět důchodové dávky. Následná finanční krize byla také zhoršena rychlým stárnutím obyvatelstva (Van Dalen a Henkens, 2002, Gruber, Milligan a Wise, 2010). Následný začarovaný „kruh“ zvyšování daní z mezd a vysoké hrubé mzdové náklady vedly ke spirále pádu zaměstnanosti a zhoršily finanční prostředky systémů sociálního zabezpečení. V rozporu s jejich dřívějším přesvědčením o účinnosti politik předčasného odchodu do důchodu dospěli tvůrci této strategie k závěru, že nízká účast na trhu práce byla „Achillovou patou“ sociálního státu (OECD, 2006a, Eichhorst a Hemerijck, 2008). Bylo jasné, že strategie předčasného odchodu do důchodu nebyla zázračným lékem na nezaměstnanost. V důsledku toho se politická agenda zaměřila na snížení příležitostí pro předčasný odchod do důchodu, zvyšování míry podílu starších pracovníků na práci a na zlepšení „pracovního“ důchodu (OECD, 2006a; Eichhorst and Hemerijck, 2008; Ben Salem et al., 2010; Börsch-Supan and Schnabel, 2010; Gruber, Milligan and Wise, 2010; Ji, 2012b).

Většina zemí OECD nakonec reformovala komplexní strategie k předčasnému odchodu do důchodu, které byly zakotveny v jejich důchodových systémech (Eichhorst a Hemerijck, 2008) a přijala Strategii pracovních míst OECD (Ahn, 2011), která povzbudila mladší a starší pracovníky, ženy a přistěhovalce, aby pracovali déle. Nová strategie pro dosažení tohoto cíle se zaměřila na tři oblasti:

- odstranění pracovních demotivací a zvyšování možností rozhodování o odchodu do důchodu;
- snižování objektivních a subjektivních překážek zaměstnanosti (změna postojů zaměstnavatelů a pracovních postupů);
- zlepšení zaměstnatelnosti (OECD, 2006b). Tato strategie se však více zaměřila na snižování nebo odstranění demotivačních prostředků zakotvených

v důchodových systémech, než na samotnou politiku zaměstnanosti

### Rozdíly mezi jednotlivými zeměmi

Navzdory podobnostem v rámci zemí OECD týkajících se základních pilířů strategie zaměstnanosti, existují rozdíly mezi zeměmi, pokud jde o strategii trhu práce a strategii důchodového zabezpečení. Zejména od prvního „ropného šoku“ v roce 1973 se země OECD lišily v reakcích sociálního státu na hospodářské a sociální změny. Až do nedávné doby skandinávské země následovaly strategii rozvoje zaměstnanosti prostřednictvím APTP (Aktivní politiky trhu práce), včetně investic do lidského kapitálu, expanze zaměstnanosti ve veřejném sektoru a rozšíření sociálních služeb. Cílem bylo maximalizovat zaměstnanost a zajistit bezpečnost pro všechny věkové skupiny a pro znevýhodněné osoby, přičemž programy sociálního zabezpečení zavádějí různé způsoby „předčasného odchodu do důchodu“ jako způsob, jak čelit ekonomickým změnám.

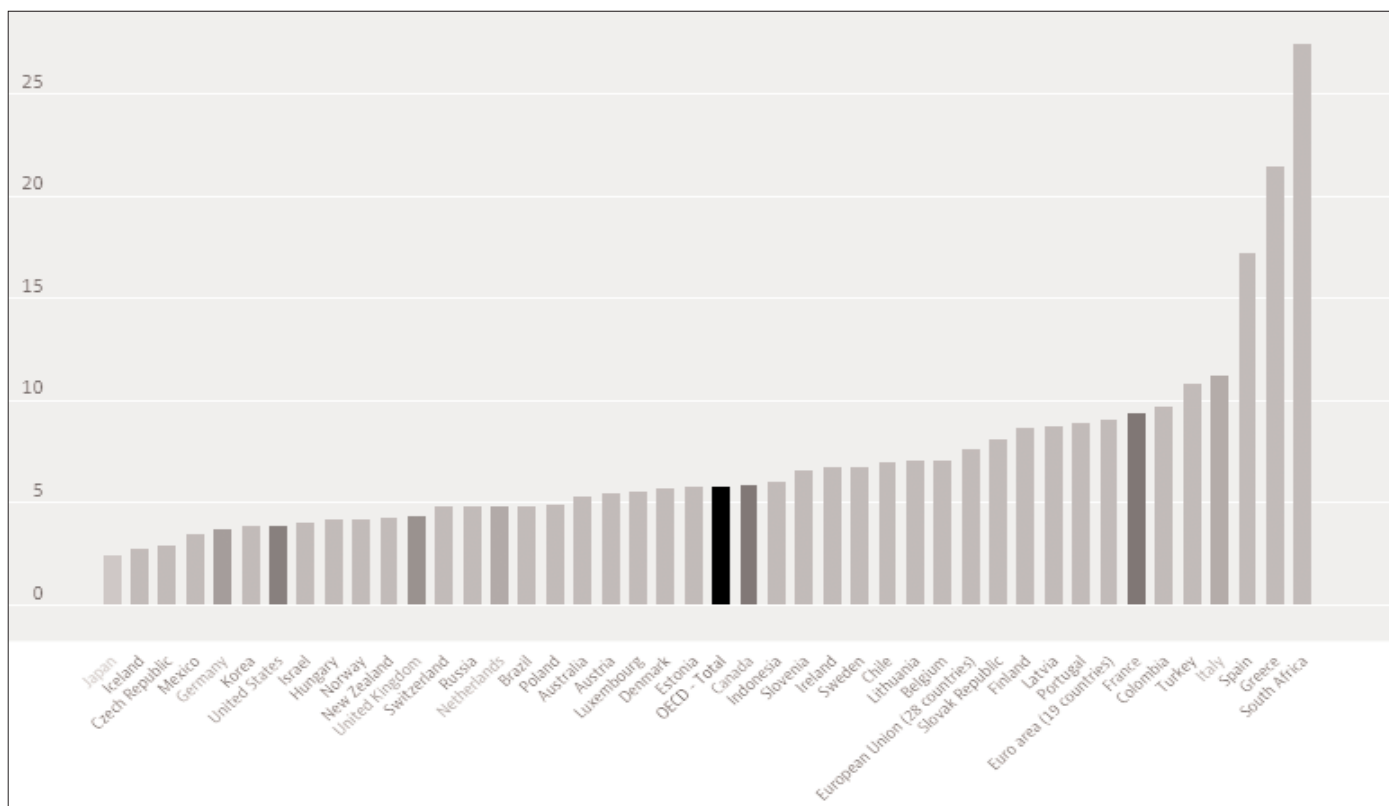
Anglosaské země upřednostňují strategii deregulace mezd a trhu práce v kombinaci s politikou nízkých mezd. Tato strategie podporuje růst zaměstnanosti s rizikem rostoucí nerovnosti a chronické chudoby. Kontinentální evropské země, jako Francie a Německo, představily strategii snižování počtu pracovních sil, zatímco v zásadě udržují nebo rozšiřují sociální zabezpečení v reakci na vysokou nezaměstnanost (Esping-Andersen, 1996, Ebbinghaus, 2001). Od poloviny devadesátých let se země OECD mimořádně lišily, pokud jde o jejich reformy, kulturní postoje k práci a hospodářské situaci, i když měly stejný cíl povzbudit lidi k delšímu setrvání v pracovním procesu.

Rozsah tlaku na reformu se také v jednotlivých zemích liší. Nejsilnější tlak je v zemích kontinentální Evropy, kde vysoká úroveň odchodu starších pracovníků dočasně vyřešila ekonomické problémy, ale vedla k dlouhodobějšímu účinku kratšího „pracovního života“, a tedy k méně solventnímu systému sociálního pojištění (Quadagno a Myles, 1991). Navíc je těžké zvrátit snižování počtu pracovních sil vyvolané přesuny v důsledku strategie „předčasného odchodu“ a silné odolnosti vůči důchodové reformě v těchto zemích, navzdory jejich nízké míře hospodářského růstu a zvýšené finanční zátěži sociálního pojištění. Většina srovnávacích studií o substituci pracovních sil se prostě soustředila na to, zda jejich regresní výsledky dokládají vztah substituce nebo komplementarity mezi věkovými skupinami.

Většina těchto studií dospěla k závěru, že zaměstnávání starších pracovníků má pozitivní vztah k zaměstnanosti mládeže. Jinými slovy, vysoké zapojení starších osob do pracovních sil souvisí s vysokou

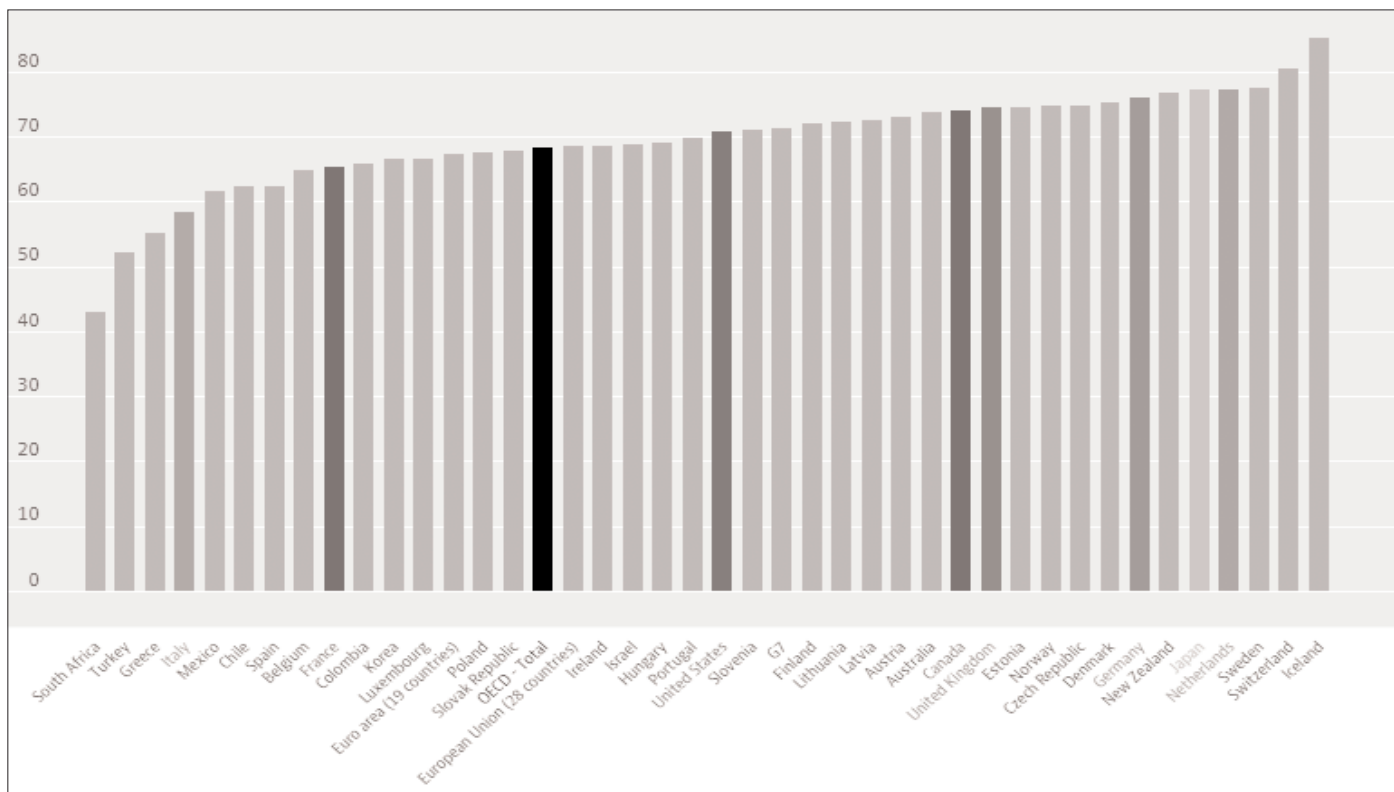


Graf 1: Přehled zemí podle míry nezaměstnanosti.



Zdroj: Labour: Labour market statistics, 2018

Graf 2: Přehled zemí - celkem % populace v produktivním věku



Zdroj: Labour: Labour market statistics, 2018

zaměstnaností mladých lidí. Například několik studií nepodporuje výše zmíněnou teorii, podle níž jsou mladí a starší pracovníci náhradníky. Spíše poskytují důkazy o vztahu komplementarity mezi zaměstnáním mladých lidí a zaměstnáním starších osob. To naznačuje, že strategie předčasného odchodu do důchodu nejsou řešením boje proti nezaměstnanosti mládeže a že podpora pozdějšího odchodu do důchodu nebude mít nepříznivý vliv na zaměstnanost mladých lidí. Klíčovým ukazatelem trhu práce je míra zaměstnanosti. Vysoká míra účasti na trhu práce mezi jednotlivými věkovými skupinami se nemusí v důsledku nezaměstnanosti nutně projevit na vysoké míře zaměstnanosti. Strategie, které se pokoušejí zvrátit tendenci předčasného odchodu do důchodu, budou účinné pouze tehdy, pokud uspějí ve zvýšení míry zaměstnanosti, nikoliv v míře participace na trhu práce, ačkoli míra nezaměstnanosti starších pracovníků je typicky nižší než míra nezaměstnanosti v raném věku 15–24 let než ve věku 25–54 let (Jacobs and Rein, 1991).

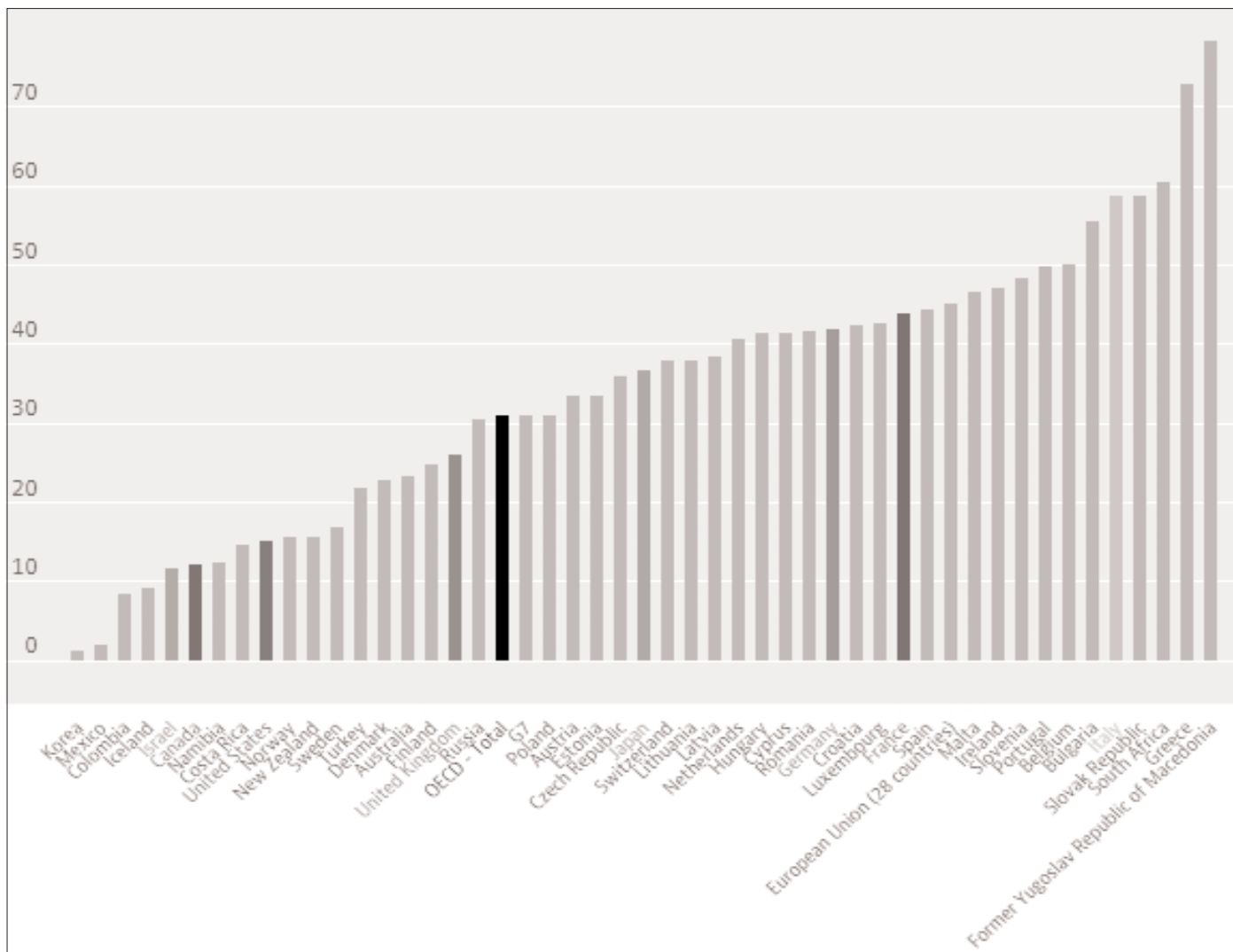
Míra nezaměstnanosti mládeže je počet nezaměstnaných ve věku 15–24 let vyjádřených jako procento pracovní síly mládeže. Nezaměstnaní jsou ti, kteří oznamují, že jsou bez práce, jsou k dispozici pro práci a že podnikli aktivní kroky k nalezení práce za poslední čtyři týdny.

Míra zaměstnanosti je definována jako měřítko, do jaké míry jsou využívány dostupné pracovní síly (pracovníci k dispozici). Vypočítají se jako poměr mezi zaměstnaným a obyvatelstvem v produktivním věku. Míra zaměstnanosti je citlivá na ekonomický cyklus, ale v dlouhodobém horizontu jsou významně ovlivněny vládními politikami vyššího vzdělávání a podpory příjmů a politikami, které usnadňují zaměstnávání žen a znevýhodněných skupin. Zaměstnanci jsou lidé ve věku 15 let nebo starší, kteří hlásí, že pracují v placeném zaměstnání nejméně jednu hodinu v předchozím týdnu, nebo kteří měli práci, ale během referenčního týdne byli nepřítomní. Počet obyvatel v produktivním věku se vztahuje na osoby ve věku 15 až 64 let.

Tento ukazatel je sezónně očištěn a měří se v tisících osob ve věku 15 a více let; a jako procento populace v produktivním věku.

Dlouhodobá nezaměstnanost se vztahuje na osoby, které jsou nezaměstnané po dobu 12 měsíců nebo více. Míra dlouhodobé nezaměstnanosti ukazuje podíl těchto dlouhodobě nezaměstnaných mezi všemi nezaměstnanými. Nezaměstnanost se obvykle měří prostřednictvím národních průzkumů pracovních sil a odkazuje na osoby, které hlásily, že v uplynulém týdnu pracovaly na výdělečném pracovním poměru kratším než jedna hodina, které jsou k dispozici a které hledali zaměstnání za poslední čtyři týdny. Dlouhodobá nezaměstnanost způsobuje významný duševní a hmotný stres postiženým a jejich rodinám. Zvláštní pozornost je věnována také tvůrcům politik, jelikož vysoké míry dlouhodobé nezaměstnanosti naznačují, že trhy práce fungují neúčinně. Tento ukazatel se měří jako procento nezaměstnaných.

**Graf 3: Přehled zemí podle míry dlouhodobé nezaměstnanosti.**



Zdroj: Labour: Labour market statistics, 2018

## Závěr

Vysoká nezaměstnanost mladých lidí je dnes v mnoha zemích vážným problémem. Nicméně přesvědčení o účinnosti strategie předčasného odchodu do důchodu jako nápravného opatření pro zaměstnávání mladých lidí v podstatě ztratilo smysl. Většina studií, zejména nedávných, nenalezla žádný důkaz, že starší pracovníci, kteří dlouhodobě pobývají na trhu práce, snižují pracovní příležitosti pro mladé lidi. To naznačuje, že vztah mezi mírami zaměstnanosti obou věkových skupin může být komplementarita. Proto průměrné zjištění pro země OECD jako celek spočívá v tom, že vyšší míra zaměstnanosti starších osob souvisí s vyšší mírou zaměstnanosti mladé, vzory zaměstnanosti mezi oběma věkovými skupinami se mohou mezi jednotlivými zeměmi lišit. Přestože by tyto strategie předčasného odchodu lidí do důchodu měly zohledňovat specifické okolnosti každé země, věnuje pozornost tomuto problému jen málo zemí.

Tato studie poukazuje na specifické rozdíly mezi zeměmi, ukazuje, že pro země OECD jako celek nelze předpokládat, že se strategie odchodu bude vztahovat na tvorbu politik pro všechny země. V důsledku toho mají starší pracovníci v některých zemích OECD potíže s udržováním minimální životní úrovně a často žijí pod hranicí chudoby, i když tvrdě pracují. Proto je nemožné, aby se po ukončení pracovního „života“ připravovali na tzv. „důchodový - odpočinkový“ život. Vzhledem k tomu, že se již jen málo politiků nebo odborníků v současné době domnívá, že strategie předčasného odchodu do důchodu může snížit dnešní vysokou nezaměstnanost mladých lidí, je nutné podporovat strategii „delšího pracovního života“ pro starší lidi a zároveň hledat způsoby, jak zlepšit jejich pracovní postavení. Kromě toho by měly být strategie zaměstnanosti zaměřené také na zvýšení celkové míry zaměstnanosti, a to i mezi mladými lidmi. A konečně, ačkoli význam tohoto článku spočívá v jeho pokusu o klasifikaci různých typů vztahů, které existují mezi zaměstnáním mladých lidí a zaměstnáním starších osob, je míra zaměstnanosti jen jedním z ukazatelů náhražky pracovní síly. V současné době je nezaměstnanost v České republice jedna z nejnižších ze všech zemí OECD. Inflace nepředstavuje žádný problém, finance jsou stabilní. Česká republika má jeden z nejnižších státních dluhů v Evropě. Průměr zemí Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) je 100 procent, Česká republika má jen třetinu. Většímu růstu české ekonomiky brání podle Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj (OECD) mimo jiné trh práce, na kterém mají firmy problém najít vhodné pracovníky. Situaci by mohly zlepšit větší investice do vzdělání a zvyšování kvalifikace pracovníků, zaměstnávání star-

ších osob, ale i zrychlení imigračního řízení a ulehčení integrace cizinců.

## Literatura

- Ahn, Joo Youp. 2011. *Sedegan goyong Deche Ga-neungsung Youngu* (A study on the possibility of employment replacement between generations). Sejong City, Korea Labor Institute.
- Ben Salem, Melika - Blanchet, Didier - Bozio, Antoine - Roger, Muriel. 2010. "Labor force participation by the elderly and employment of the young: the case of France", in Gruber and Wise, pp. 119-146.
- Börsch-Supan, Axel - Schnabel, Reinhold. 2010. "Early retirement and employment of the young in Germany", in Gruber and Wise, pp. 147-166.
- de Vroom, Bert - Blomsma, Martin. 1991. "The Netherlands: An extreme case", in Martin Kohli, Martin Rein, Anne-Marie Guillemard and Herman van Gunsteren (eds): Time for retirement: Comparative studies of early exit from the labor force. Cambridge, Cambridge University Press, pp. 97-126.
- Ebbinghaus, Bernhard. 2001. "When labour and capital collide: The political economy of early retirement in Europe, Japan and the USA", in Bernhard Ebbinghaus and Philip Manow (eds): Comparing welfare capitalism: Social policy and political economy in Europe, Japan and the USA. London, Routledge, pp. 76-101.
- Eichhorst, Werner - Hemerijck, Anton. 2008. *Welfare and employment: a European dilemma?* IZA Discussion Paper No. 3870. Bonn, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Esping-Andersen, Gosta (ed.). 1996. *Welfare states in transition: National adaptations in global economies*. London, SAGE Publications.
- Sonnberger, Harald. 1991. "The demographics of age in labor-market management", in John Myles and Jill Quadagno (eds): States, labor markets, and the future of old-age policy. Philadelphia, PA, Temple University Press, pp. 227-249.
- European Commission. 2011. *European Employment Observatory Review: Youth employment measures, 2010*. Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Gruber, Jonathan - Milligan, Kevin - Wise, David A. 2010. "Introduction and summary", in Gruber and Wise, pp. 1-46.
- Wise, David A. (eds). 2010. *Social security programs and retirement around the world: The relationship to youth employment*. Chicago, IL, University of Chicago Press.
- Hebbink, G. E. 1993. "Production factor substitution and employment by age group", in Economic Modelling, Vol. 10, No. 3, pp. 217-224.
- Huh, Myung Hoe - Yang, Kyung Sook. 2001. *SPSS Dabyunryang Bunsuck (SPSS multivariable analysis)*. Seoul, Hannarae Publishing Co.
- Jacobs, Klaus - Rein, Martin. 1991. "The future of early retirement: The Federal Republic of Germany", in John Myles and Jill Quadagno (eds): States, labor markets, and the future of old-age policy. Philadelphia, PA, Temple University Press, pp. 250-267.
- Jang, Ik Jin. 1998. *Dachawon Chuckdobup (Multi-Dimensional Scaling)*. Seoul, Yeon Am Sa Publishing Co.
- Ji, Eun Jeong. 2013. *Sinjungnyun kwa BabyboomSede ui Juimgum Nodongsijang* (Lowincome labour market of new-old and baby boom generation). Paper presented at Goyang City policy seminar, held in Goyang City on 11 October 2013.
- 2012a. *OECD 20 Geguk Chungnyungoyong kwa Junggoryungja Goyong ui Dechekwange* (The substitution relationships between the employment of youth and that of the old in 20 OECD countries). Seoul, Korea Labor Force Development Institute for the Aged.
- 2012b. "OECD 15Geguk Chungnyungoyong kwa Junggoryungja Goyong ui Dechekwange" (The determinants of youth employment in 15 OECD countries - substitution relationships between the employment of youth and that of the old), in Korean Journal of Social Welfare. Vol. 64, No. 4, pp. 233-259.

2009. "Nohu Nodongjiwe : Sengae Nodongkyungryuk kwa j Jeasan ul Megero" (Labour status of old age: Lifetime career and wealth as mediators), in Korean Journal of Social Welfare. Vol. 61, No. 1, pp. 323-357.

Kalwij, Adriaan - Kapteyn, Arie - de Vos, Klaas. 2010. "Retirement of older workers and employment of the young", in De Economist, Vol. 158, No. 4, pp. 341-359.

Kim, Mi Ran. 2004. "Finland Veto Program: Goryungja mich Chungnyuncheng ui Inryukhwalyong Jegobangan" (Finland Veto Program: Suggestions for using the old aged and young adults as human resources), in Vocational Education and Training Research, Vol. 7, No. 2, Korea Research Institute for Vocational Education and Training, pp. 86-91.

Kohli, Martin - Rein, Martin. 1991. "The changing balance of work and retirement", in Martin Kohli, Martin Rein, Anne-Marie Guillemard and Herman van Gunsteren (eds): Time for retirement: Comparative studies of early exit from the labor force. Cambridge, Cambridge University Press, pp. 1-35.

Lee, Jeong Won. 2006. "France ui Chungnyun mich Goryungjagecheng Desang urohan 1wol 16ilja Goyongjungcheckan" (Employment Policies in France, with young adults and the old aged as objects of study), in International Labor Brief, Vol. 4, No. 2, pp. 98-104.

Nam, Jaeryang. 2011. "Chegam Chungnyun Silupryul, Myukpersent na Dweulka?" (Youth unemployment: What is the perceived rate?), in Monthly Labor Review, No. 73, pp. 46-58.

OECD. 2006a. *Live longer, work longer*. Paris. 2006b. *OECD Employment Outlook 2006: Boosting jobs and incomes*. Paris. 2005a. *Ageing and employment policies: Netherlands 2005*. Paris. 2005b. *Ageing and employment policies: Germany 2005*. Paris. 2004. *Ageing and employment policies: Finland 2004*. Paris.

Oshio, Takashi - Shimizutani, Satoshi - Oishi, Akiko Sato. 2010. "Does social security induce withdrawal of the old from the labor force and create jobs for the young: The case of Japan", in Gruber and Wise, pp. 217-241.

Palme, Marten - Svensson, Ingemar. 2010. "Incentives to retire, the employment of the old, and the employment of the young in Sweden", in Gruber and Wise, pp. 295-318.

Park, Gwang Bae. 2000. *Dachawon Chuckdo bup (Multidimensional Scaling Method)*. Seoul, Kyoyook Kwahack Sa (Education Science Books).

Park, Kyung Sook. 2003. *Guryungwah Sahwe; Imi Jinhangduen Mirae (Ageing society: The future already proceeded)*. Seoul, UiAm Publications.

Quadagno, Jill - Myles, John. 1991. "Introduction: States, labor markets, and the future of old-age policy", in John Myles and Jill Quadagno (eds): States, labor markets, and the future of old-age policy. Philadelphia, PA, Temple University Press, pp. 3-16.

Son, Hea kyung. 2009. "Sweden ui Chungnyunsi-lupwonin e dehan Toron kwa Decheck" (Discussions on and measures for the causes of young adult unemployment in Sweden), in International Labor Brief, Vol. 7, No. 8, pp. 68-75.

Van Dalen, Hendrick P. - Henkens, Kene. 2002. "Early-retirement reform: Can it and will it work?", in Ageing and Society, Vol. 22, No. 2, pp. 209-231.

Yee, Seong Youl. 2011. "Ilbon Chungnyungoyong Decheck ui Sisajum" (Implications of Japan's youth employment policies), in Monthly Labor Review, No. 74, No. 5, pp. 31-41.

Yoon, Hong-Sik. 2006. "Bumo. Busunghuga rul Tonghebon Namsungdolbom Nodong-chamyeu Jiwonjungcheck Bikyo" (The level of supporting fathers' care work in 15 OECD countries and its implications for Korean family policy), in Korean Journal of Social Welfare, Vol. 58, No. 2, pp. 223-249.

Autor PhDr. Marek Merhaut, Ph.D., MBA (merhaut@vhs.cz) je tajemníkem katedry marketingu Vysoké školy hotelové v Praze 8 (The Institute of Hospitality management in Prague), Svidnická 506, 181 00 Praha, Česká republika.

# Mzdové nároky zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

Olga Bičáková

**Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, je významnou právní zárukou zaměstnanců, jimž jejich zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti, přestal vyplácet mzdu. Zákon zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství a upravuje ochranu zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Jedná se o Směrnici Rady 80/987/EHS, ze dne 20. října 1980, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele, a její novelu, kterou je Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/74/ES, ze dne 23. září 2002.**

Zákon deklaruje právo zaměstnance na uspokojení splatných mzdových nároků nevyplacených mu jeho zaměstnavatelem, který je v platební neschopnosti, Úřadem práce, a to v rozsahu a za podmínek stanovených tímto zákonem. Tento nárok nemůže uplatňovat zaměstnanec, který byl v rozhodném období zaměstnancem zaměstnavatele, který je v platební neschopnosti, a současně v tomto rozhodném období byl jeho statutárním orgánem nebo členem jeho statutárního orgánu a měl u tohoto zaměstnavatele nejméně poloviční majetkovou účast, protože takový zaměstnanec mohl mít podíl na tom, že se zaměstnavatel ocitl v platební neschopnosti, proto mu nelze přiznat deklarované právo. Dále se uspokojení mzdových nároků nemůže domáhat zaměstnanec, pokud jeho zaměstnavatelem byla právnická osoba zřízená zákonem za předpokladu, že stát převzal její dluhy, nebo se za ně zaručil, jeho zaměstnavatelem byl územně samosprávný celek, nebo se jednalo o zaměstnance agentury práce. Zaměstnavatelem se rozumí osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

### Vymezení některých pojmů pro účely tohoto zákona

Pro účely tohoto zákona:

- **se zaměstnancem rozumí** fyzická osoba, s níž zaměstnavatel sjednal pracovní poměr, dohodu o provedení práce, která zakládá účast zaměstnance na nemocenském pojištění, nebo dohodu o pracovní činnosti, na základě kterých jí vznikly v rozhodném období, mzdové nároky nevyplacené zaměstnavatelem. Zákon tudíž přiznává status zaměstnance jen těm fyzickým osobám, jejichž pracovní poměr, dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti trvaly v určité době, přičemž doba jejich trvání u zaměstnavatele je bezvýznamná. Sem spadají ale i zaměstnanci, jejichž pracovněprávní vztah v tomto rozhodném období skončil a u zaměstnavatele již nepracují, pokud nevyplacené mzdové nároky

spadají do tohoto období. Rozhodující pouze je, aby splatné mzdové nároky fyzické osoby, které jí nebyly zaměstnavatelem vyplaceny a jejichž přiznání uplatňuje podle tohoto zákona u úřadu práce, spadaly do rozhodného období;

- **je rozhodným obdobím** kalendářní měsíc, ve kterém bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení nebo ve kterém byl podán insolvenční návrh, jakož i 3 kalendářní měsíce předcházející tomuto měsíci a 3 kalendářní měsíce následující po tomto měsíci. Právní úprava rozhodného období by měla poskytnout ochranu i těm zaměstnancům, kterým nebyla vyplacena mzda za měsíc, ve kterém byl podán insolvenční návrh, jakož i za 3 další následující měsíce a 3 měsíce předcházející měsíci, ve kterém byl podán insolvenční návrh. Celková délka rozhodného období je tedy 6 měsíců a takto rozvržené rozhodné období umožňuje spravedlivě uspokojit mzdové nároky zaměstnance;
- **mzdovými nároky se rozumí** mzda (plat), její náhrady a odstupné, které zaměstnanci náležejí z pracovního poměru, nebo odměna, popřípadě její náhrada, která zaměstnanci náleží podle dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, jejichž výplatu neprovedl zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti. Jedná se o mzdové nároky vyplývající ze sjednaného pracovního poměru nebo odměnu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, které budou podle tohoto zákona uspokojeny v případě, že zaměstnavatel svoji povinnost nesplní. Nelze ale poskytovat náhradu škody způsobené zaměstnanci, cestovní náhrady či stravné;
- **je zaměstnavatel v platební neschopnosti**, jestliže neuspokojil splatné mzdové nároky zaměstnanců, a to dnem následujícím po dni, kdy na něho bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení, nebo po dni, kdy byl na něho podán insolvenční návrh u příslušného soudu v České republice, nebo u nadnárodního zaměstnavatele

také dnem, kdy byl prohlášen za platebně neschopného u příslušného orgánu v jiném členském státě Evropské unie;

- **pojem nadnárodního zaměstnavatele** je definován tak, že nadnárodním zaměstnavatelem je zaměstnavatel, který vedle provozování činnosti na území České republiky provozuje činnost na území nejméně jednoho dalšího členského státu EU. Tato definice vychází ze směrnice 2002/74/ES.

### Kde se o přiznání mzdových nároků žádá

Zaměstnanec může požádat o uspokojení svých mzdových nároků kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce nebo kontaktní pracoviště krajské pobočky Úřadu práce. Pokud žádost obdrží krajská pobočka Úřadu práce nebo kontaktní pracoviště krajské pobočky Úřadu práce, do jejichž kompetence nespadá její vyřízení, postoupí ji neprodleně místně příslušné krajské pobočce Úřadu práce.

Pro účely tohoto zákona je k rozhodování o nároku příslušná krajská pobočka Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, místo podnikání zaměstnavatel, který je fyzickou osobou, nebo v jehož obvodu je umístěna organizační složka nadnárodního zaměstnavatele, který nemá sídlo na území České republiky, nebo bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou a který nemá místo podnikání. Za uplatnění mzdového nároku podle tohoto zákona se považuje den doručení písemné žádosti zaměstnance kterékoliv krajské pobočce Úřadu práce nebo kontaktnímu pracovišti krajské pobočky Úřadu práce.

Informace o zaměstnavateli, jehož zaměstnanci mohou uplatnit své mzdové nároky u krajské pobočky Úřadu práce nebo kontaktního pracoviště krajské pobočky Úřadu práce, vyvěsí Úřad práce na své úřední desce neprodleně poté, co se o platební neschopnosti dozví současně s informací o lhůtě, ve které mohou zaměstnanci tyto nároky uplatnit. Tyto informace Úřad práce České republiky rovněž ve stejné lhůtě sdělí Ministerstvu práce

a sociálních věcí, které je zveřejní nejpozději následující pracovní den po jejich obdržení na svých internetových stránkách a současně je oznámí ve stejné lhůtě všem krajským pobočkám Úřadu práce a kontaktním pracovištím krajských poboček Úřadu práce, které tyto informace vyvěsí na své úřední desce nebo je oznámí jiným rovnocenným způsobem nejpozději následující pracovní den po jejich obdržení od Ministerstva práce a sociálních věcí. Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit nejpozději do 5 měsíců a 15 kalendářních dnů následujících ode dne, kdy jsou tyto informace zveřejněny na úřední desce Úřadu práce České republiky, jsou-li splněny další podmínky stanovené tímto zákonem. Jestliže v této lhůtě zaniklo moratorium vyhlášené před zahájením insolvenčního řízení nebo soud rozhodl o insolvenčním návrhu jinak než vydáním rozhodnutí o úpadku, lze mzdové nároky uplatnit nejpozději v den zániku moratoria nebo v den právní moci soudního rozhodnutí. Nárok na uspokojení mzdových nároků zaniká, není-li uplatněn v uvedených lhůtách. Právo zaměstnance na uplatnění těchto mzdových nároků u soudu tím však není dotčeno.

## **Žádost o uspokojení mzdových nároků zaměstnancem**

Žádost může zaměstnanec podat na předepsaném formuláři nebo v jiné písemné podobě. V žádosti zaměstnanec uvede zejména své jméno, rodné číslo nebo datum narození, adresu bydliště, označení zaměstnavatele, sídlo nebo místo jeho podnikání nebo jeho bydliště, výši uplatňovaných mzdových nároků, údaje potřebné pro výpočet daně z příjmů, kalendářní měsíce rozhodného období, za které uplatňuje mzdové nároky, a způsob jejich výplaty, případně označení účtu u peněžního ústavu, na který by částka odpovídající výši mzdových nároků měla být bezhotovostně převedena, a označení zdravotní pojišťovny, v jejíž prospěch se provádějí odvody podle zvláštních právních předpisů. Součástí žádosti by měly být i doklady, kterými může být prokázána výše uplatňovaných mzdových nároků. Při uplatnění mzdových nároků je zaměstnanec povinen prokázat dobu trvání pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti je jednou z podmínek pro rozhodnutí o přiznání mzdových nároků nevyplacených zaměstnavatelem, který je v platební neschopnosti, proto je v zákoně tato povinnost jednoznačně stanovena zaměstnanci, který žádá o vyplacení splatných mzdových nároků. Na internetových stránkách Úřadu práce České republiky jsou k dispo-

zici formuláře „Žádost o uspokojení mzdových nároků“ a formulář „Doložení mzdových nároků zaměstnancem“, které je možno si stáhnout, vytisknout, vyplnit a předat příslušné krajské pobočce Úřadu práce nebo kontaktnímu pracovišti krajské pobočky Úřadu práce.

## **Písemná výzva zaměstnavateli a jeho povinnosti**

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

Zaměstnavatel nebo správce má povinnost uhradit Úřadu práce České republiky vyplacené a odvedené finanční prostředky včetně úroků z prodlení, jestliže byly zaměstnanci přiznány a poskytnuty na základě nesprávného vykázání dlužných mzdových nároků zaměstnavatelem nebo správcem, nebo jestliže byly poskytnuty z tohoto důvodu v částce vyšší, než zaměstnanci náležely. Tyto částky je povinen uhradit do 3 týdnů ode dne, kdy se o této skutečnosti dozvěděl, nebo kdy ho krajská pobočka Úřadu práce vyzvala k úhradě těchto prostředků, nejdéle ve lhůtě 3 let ode dne, kdy je Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce zaměstnanci vyplatil a odvedl. Úroky z prodlení se uplatňují ode dne výplaty zaměstnanci a odvodu finančních prostředků podle zvláštních právních předpisů.

## **Uplatnění mzdových nároků zaměstnancem**

Zaměstnanec má možnost sám se rozhodnout, za které tři měsíce rozhodného období bude uplatňovat mzdové nároky nevyplacené zaměstnavatelem a tuto skutečnost uvede v žádosti o uplatnění mzdových nároků. Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit nejvýše v rozsahu odpovídajícím splatným mzdovým nárokům za 3 kalendářní měsíce rozhodného období. Po uspokojení alespoň části uplatněných mzdových nároků může Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce uspokojit další mzdové nároky téhož zaměstnance uplatněné vůči témuž zaměstnavateli až po uplynutí kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž uplynulo 12 měsíců od posledního měsíce, za který byl mzdový nárok žadatelem Úřadem práce České republiky uspokojen.

Celková výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci, včetně doplatku, nesmí překročit za 1 měsíc jeden a půl násobek rozhodné částky, kterou vyhláší a zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů vždy s účinností od 1. května kalendářního roku na dobu 12 kalendářních měsíců, a to ve výši průměrné mzdy v národním hospodářství za předchozí kalendářní rok. Vychází se z rozhodné částky platné v den vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení nebo v den podání insolvenčního návrhu. Pro období od 1. května 2018 do 30. dubna 2019 je rozhodná částka stanovena na 29 504 Kč a vyhlásilo ji MPSV svým Sdělením č. 53/2018 Sb. Jednomu zaměstnanci tak může být vyplacena maximálně částka ve výši 44 256 Kč. Maximální možnou částkou, kterou může zaměstnanec za tři měsíce obdržet je částka 132 768 Kč. Pro období od 1. května 2019 do 30. dubna 2020 je rozhodná částka stanovena na 31 885 Kč a vyhlásilo ji MPSV svým Sdělením č. 92/2019 Sb. Jednomu zaměstnanci tak může být vyplacena maximálně částka ve výši 47 827 Kč a maximální možnou částkou, kterou může zaměstnanec za tři měsíce obdržet je částka 143 481 Kč. Uvedené částky jsou částkami hrubými, z nichž se srážejí povinné odvody podle zvláštních právních předpisů, které před uspokojením mzdových nároků provede Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce.

## **Následuje výplata mzdových nároků Úřadem práce zaměstnanci**

Od seznamu dlužných mzdových nároků, které předložil zaměstnavatel, se dále bude odvíjet další postup. Bude-li se výše mzdových nároků a doba, za kterou zaměstnanec uplatňuje mzdové nároky, shodovat s písemným vykázáním dlužných mzdových nároků provedeným zaměstnavatelem nebo správcem, Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce do 10 dnů od předložení tohoto vykázání zaměstnavatelem nebo správcem oznámí zaměstnanci termín, způsob jejich uspokojení a údaj o období, za které mzdové nároky uspokojí, a dá peněžnímu ústavu příkaz k úhradě.

Nebude-li se výše zaměstnancem uplatňovaných mzdových nároků za 1 měsíc shodovat s vykázáním předloženým krajské pobočce Úřadu práce zaměstnavatelem nebo správcem, úřad práce rozhodne o přiznání mzdového nároku zaměstnance za tento měsíc v prokázané výši.

Nebude-li možné výši mzdového nároku prokázat, přizná Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce mzdový nárok ve výši odpovídající minimální mzdě platné ke dni vy-

hlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení nebo ke dni podání insolvenčního návrhu. Od 1. ledna 2019 nabylo účinnosti nařízení vlády č. 273/2018 Sb., které stanovilo minimální mzdu ve výši 13 350 Kč, čímž se minimální mzda zvýšila z dosavadních 12 200 Kč, která platila od 1. ledna 2018 o 1150 Kč.

V případě, že nesouhlasí doba, za kterou zaměstnanec uplatňuje mzdové nároky s údaji uvedenými zaměstnavatelem nebo správcem, uspokojí Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce mzdové nároky pouze za dobu, která je nesporná.

### Zaměstnavatel nepředložil seznam dlužných mzdových nároků

Pokud zaměstnavatel porušil svou povinnost předložit seznam dlužných mzdových nároků a seznam nepředložil, výše přiznaných mzdových nároků bude nyní odvislá od toho, zda zaměstnanec výši a dobu uplatňovaných mzdových nároků prokáže, či nikoliv. Pokud zaměstnanec výši a dobu uplatňovaných mzdových nároků prokáže, Úřad práce České republiky mu mzdové nároky přizná ve výši, kterou uplatnil.

Pokud ovšem zaměstnanec při uplatnění mzdových nároků nepředložil doklady, které jejich výši prokazatelně osvědčují, Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce rozhodne a přizná zaměstnanci měsíční mzdový nárok ve výši částky rovnající se minimální mzdě platné ke dni vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení nebo ke dni podání insolvenčního návrhu.

Rovněž tak Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce přizná zaměstnanci měsíční mzdový nárok ve výši částky rovnající se minimální mzdě i v případě, kdy zaměstnanec nevykonával v kalendářním měsíci práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, avšak pouze za předpokladu, že poměrný mzdový nárok odpovídající kratší odpracované době této částky dosáhne, nebo ji převyšuje. Jestliže však zaměstnanec, jemuž je přiznáván mzdový nárok, uplatňuje nižší částku, než činí minimální mzda, přizná mu Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce mzdový nárok v uplatněné výši.

Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce před uspokojením mzdových nároků z nich provede srážky a odvody podle zvláštních právních předpisů, které měl provést zaměstnavatel za zaměstnance za příslušná měsíční období.

Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce předá peněžnímu ústavu příkaz k úhradě

nejpozději do 5 pracovních dnů od nabytí právní moci rozhodnutí o mzdových nárocích zaměstnanci.

Krajská pobočka Úřadu práce je povinná oznámit bez zbytečného odkladu zaměstnavateli, kterým zaměstnancům a v jaké výši Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce mzdové nároky uspokojil.

### Úřad práce opětovně rozhodne o mzdových nárocích

Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce opětovně rozhodne o mzdových nárocích nejpozději do 7 pracovních dnů, jestliže zaměstnanec dodatečně prokáže dobu, za kterou mzdové nároky uplatňuje, nebo je dodatečně prokáže ve výši rozdílu mezi poskytnutou částkou a jejich skutečnou výši. Tyto nároky musí však zaměstnanec prokázat nejpozději do 15 pracovních dnů ode dne, kdy je mu doručeno rozhodnutí o přiznání mzdového nároku, jinak vůči Úřadu práce České republiky zanikají.

### Povinnost zaměstnance k vrácení vyplacených finančních prostředků

Zákon ukládá zaměstnanci povinnost vrátit Úřadu práce České republiky finanční prostředky včetně úroků z prodlení, jestliže věděl, nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, a to do 3 týdnů ode dne, kdy se o této skutečnosti dozvěděl. O vrácení těchto částek Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce rozhodne do 3 let od jejich přiznání, jinak právo zanikne. Úroky z prodlení se uplatňují ode dne výplaty zaměstnanci.

### Oznamovací povinnost ÚP vůči SSZ a zdravotní pojišťovně

Krajská pobočka Úřadu práce je povinná písemně oznámit nejpozději do dne výplaty částek odpovídajících mzdovým nárokům příslušné správě sociálního zabezpečení výši pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a příslušné zdravotní pojišťovně výši pojistného na veřejné zdravotní pojištění, datum úhrady a údaje o zaměstnavateli, za jehož zaměstnance uvedené pojistné Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce odvedl. Odvádí-li toto pojistné z příjmů zaměstnanců, které zaměstnavatel zaměstnancům nezúčtoval, oznámí též výši vyměřovacích základů jednotlivých zaměstnanců. Úřad práce České republiky plní na úseku zdaňování příjmů ze závislé činnosti povinnosti plátce daně podle zákona upravujícího daně z příjmů.

### Úhradové povinnosti zaměstnavatele vůči ÚP

Zaměstnavatel je povinen uhradit Úřadu práce České republiky finanční prostředky vyplacené zaměstnanci podle tohoto zákona a částky odpovídající srážkám a odvodům, které Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce odvedl podle zvláštních právních předpisů, v případech, kdy soud pravomocně:

- rozhodl o insolvenčním návrhu jinak než vydáním rozhodnutí o úpadku,
- rozhodl o tom, že dlužník není v úpadku,
- zrušil konkurs z jiného důvodu než po splnění rozvrhového usnesení, nebo proto, že majetek dlužníka je zcela nepostačující, a to do 15 pracovních dnů ode dne, kdy byl krajskou pobočkou Úřadu práce písemně vyzván k jejich úhradě.

Zaměstnavatel je též povinen uhradit Úřadu práce České republiky finanční prostředky vyplacené zaměstnanci a částky odpovídající srážkám a odvodům, které Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce odvedl podle zvláštních právních předpisů, v případě, že moratorium vyhlášené před zahájením insolvenčního řízení zaniklo, aniž bylo zahájeno insolvenční řízení, a to do 15 pracovních dnů ode dne, kdy byl krajskou pobočkou Úřadu práce písemně vyzván k jejich úhradě. Jestliže zaměstnavatel neuhradil Úřadu práce České republiky finanční prostředky ve výše uvedených lhůtách, je v prodlení. Po marném uplynutí těchto lhůt je povinen uhradit úroky z prodlení.

### Mzdové nároky zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele - v dotazech a odpovědích

Dotaz: Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele upravuje postup, jak mohou **zaměstnanci**, kterým jejich zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti, přestal vyplácet mzdu, při uplatňování svých splatných mzdových nároků vůči Úřadu práce. Zajímalo by mně, zda tyto nároky mohou uplatňovat všichni zaměstnanci, kterým jejich zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti, přestal vyplácet mzdu?

Odpověď: Tento nárok **nemůže uplatňovat zaměstnanec**, který byl v rozhodném období zaměstnancem zaměstnavatele, který je v platební neschopnosti, a současně v tomto rozhodném období byl jeho statutárním orgánem nebo členem jeho statutárního orgánu a měl u tohoto zaměstnavatele nejméně poloviční majetkovou účast, protože takový zaměstnanec mohl mít podíl na tom, že se za-

městnavatel ocitl v platební neschopnosti. Dále se uspokojení mzdových nároků nemůže domáhat zaměstnanec, pokud jeho zaměstnavatelem byla právnická osoba zřízená zákonem za předpokladu, že stát převzal její dluhy, nebo se za ně zaručil, jeho zaměstnavatelem byl územně samosprávný celek nebo se jednalo o zaměstnavatele agentury práce.

**Dotaz:** Který zaměstnanec může své nevyplacené mzdové nároky zaměstnavatelem u Úřadu práce uplatňovat? Mohou je uplatňovat také zaměstnanci, kteří již u zaměstnavatele nepracují?

**Odpověď:** Pro účely zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele **se zaměstnancem rozumí** fyzická osoba, s níž zaměstnavatel sjednal pracovní poměr, dohodu o provedení práce, která zakládá účast zaměstnance na nemocenském pojištění, nebo dohodu o pracovní činnosti, na základě kterých jí vznikly v rozhodném období mzdové nároky nevyplacené zaměstnavatelem. Zákon tudíž přiznává status zaměstnance jen těm fyzickým osobám, jejichž pracovní poměr, dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti trvaly v určité době, přičemž doba jejich trvání u zaměstnavatele je bezvýznamná. Sem spadají ale i zaměstnanci, jejichž pracovní právní vztah v tomto rozhodném období skončil a u zaměstnavatele již nepracují, pokud nevyplacené mzdové nároky spadají do tohoto období. Rozhodující pouze je, aby splatné mzdové nároky fyzické osoby, které jí nebyly zaměstnavatelem vyplaceny a jejichž přiznání uplatňuje podle tohoto zákona u úřadu práce, spadaly do rozhodného období.

**Dotaz:** Zaměstnanci, kterým jejich zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti, přestal vyplácet mzdu, mohou u Úřadu práce uplatňovat své nároky pouze tehdy, pokud spadají do tzv. rozhodného období? Proto bych chtěla vědět, jak zákon toto rozhodné období vymezuje?

**Odpověď:** **Rozhodným obdobím je** kalendářní měsíc, ve kterém bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení, nebo ve kterém byl podán insolvenční návrh, jakož i 3 kalendářní měsíce předcházející tomuto měsíci a 3 kalendářní měsíce následující po tomto měsíci. Právní úprava rozhodného období by měla poskytnout ochranu i těm zaměstnancům, kterým nebyla vyplacena mzda za měsíc, ve kterém byl podán insolvenční návrh, jakož i za 3 další následující měsíce a 3 měsíce předcházející měsíci, ve kterém byl podán insolvenční návrh. Celková délka rozhodného období je tedy 6 měsíců a takto rozvržené rozhodné období umožňuje spravedlivě uspokojit mzdové nároky zaměstnance.

**Dotaz:** Zaměstnanci, kterým jejich zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti, přestal vyplácet mzdu, mohou

u Úřadu práce uplatňovat své mzdové nároky. Co se mzdovými nároky pro tento účel rozumí?

**Odpověď:** **Mzdovými nároky se rozumí** mzda (plat), její náhrady a odstupné, které zaměstnanci náležejí z pracovního poměru, nebo odměna, popřípadě její náhrada, která zaměstnanci náleží podle dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, jejichž výplatu neprovedl zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti. Jedná se o mzdové nároky vyplývající ze sjednaného pracovního poměru nebo odměnu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, které budou uspokojeny v případě, že zaměstnavatel svoji povinnost nesplní. Nelze ale uplatňovat náhradu škody způsobené zaměstnanci, cestovní náhrady či stravné.

**Dotaz:** Kdy je možné zaměstnavatele považovat za zaměstnavatele, který je v platební neschopnosti?

**Odpověď:** **Zaměstnavatel je v platební neschopnosti tehdy**, jestliže neuspokojil splatné mzdové nároky zaměstnanců, a to dnem následujícím po dni, kdy na něho bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení, nebo po dni, kdy byl na něho podán insolvenční návrh u příslušného soudu v České republice, nebo u nadnárodního zaměstnavatele také dnem, kdy byl prohlášen za platebně neschopného u příslušného orgánu v jiném členském státě Evropské unie.

**Dotaz:** Kterého zaměstnavatele, který je v platební neschopnosti, je možné považovat za nadnárodního zaměstnavatele?

**Odpověď:** **Zákon č. 118/2000 Sb., vymezuje pojem nadnárodního zaměstnavatele** a to tak, že nadnárodním zaměstnavatelem je zaměstnavatel, který vedle provozování činnosti na území České republiky provozuje činnost na území nejméně jednoho dalšího členského státu EU. Tato definice vychází ze směrnice 2002/74/ES.

**Dotaz:** U kterého Úřadu práce může zaměstnanec, kterému jeho zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti, přestal vyplácet mzdu, uplatňovat své mzdové nároky?

**Odpověď:** Zaměstnanec může požádat o uspokojení svých mzdových nároků **kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce** nebo kontaktní pracoviště krajské pobočky Úřadu práce. Pokud žádost obdrží krajská pobočka Úřadu práce nebo kontaktní pracoviště krajské pobočky Úřadu práce, do jejichž kompetence nespadá její vyřízení, postoupí jí neprodleně místně příslušné krajské pobočce Úřadu práce. **K rozhodování o nároku je ale příslušná krajská pobočka Úřadu práce**, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, místo podnikání zaměstnavatel, který je fyzickou osobou, nebo v jehož obvodu je umístěna organizační složka nadnárodního zaměstnavatele, který nemá sídlo na území České republiky, nebo byd-

liště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou a který nemá místo podnikání. Za uplatnění mzdového nároku se považuje den doručení písemné žádosti zaměstnavce kterékoliv krajské pobočce Úřadu práce nebo kontaktnímu pracovišti krajské pobočky Úřadu práce.

**Dotaz:** Zajímalo by mne, kde mohu zjistit nějaké bližší informace o zaměstnavatelích, jehož zaměstnanci mohou uplatnit své mzdové nároky u Úřadu práce a v jaké lhůtě?

**Odpověď:** **Informace o zaměstnavateli**, jehož zaměstnanci mohou uplatnit své mzdové nároky u krajské pobočky Úřadu práce nebo kontaktního pracoviště krajské pobočky Úřadu práce, vyvěsí Úřad práce na své úřední desce neprodleně poté, co se o platební neschopnosti dozví současně s informací o lhůtě, ve které mohou zaměstnanci tyto nároky uplatnit. Tyto informace Úřad práce České republiky rovněž ve stejné lhůtě sdělí Ministerstvu práce a sociálních věcí, které je zveřejní nejpozději následující pracovní den po jejich obdržení na svých internetových stránkách a současně je oznámí ve stejné lhůtě všem krajským pobočkám Úřadu práce a kontaktním pracovištím krajských poboček Úřadu práce, které tyto informace vyvěsí na své úřední desce, nebo je oznámí jiným rovnocenným způsobem nejpozději následující pracovní den po jejich obdržení od Ministerstva práce a sociálních věcí.

**Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit nejpozději do 5 měsíců a 15 kalendářních dnů následujících ode dne, kdy jsou tyto informace zveřejněny** na úřední desce Úřadu práce České republiky, jsou-li splněny další podmínky stanovené zákonem. Jestliže v této lhůtě zaniklo moratorium vyhlášené před zahájením insolvenčního řízení, nebo soud rozhodl o insolvenčním návrhu jinak než vydáním rozhodnutí o úpadku, lze mzdové nároky uplatnit nejpozději v den zániku moratoria nebo v den právní moci soudního rozhodnutí. Nárok na uspokojení mzdových nároků zaniká, není-li uplatněn v uvedených lhůtách. Právo zaměstnance na uplatnění těchto mzdových nároků u soudu tím však není dotčeno.

**Dotaz:** Jakou formou mohu Úřad práce požádat o výplatu své mzdy, kterou mi zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti, dluží? Jaké údaje je třeba v žádosti vyplnit, event. jaké náležitosti taková žádost musí obsahovat?

**Odpověď:** Žádost může zaměstnanec **podat na předepsaném formuláři nebo v jiné písemné podobě**. V žádosti zaměstnanec uvede zejména své jméno, rodné číslo nebo datum narození, adresu bydliště, označení zaměstnavatele, sídlo nebo místo jeho podnikání nebo jeho bydliště, výši uplatňovaných mzdových nároků, údaje potřebné pro výpočet daně z příjmů, kalendářní měsíce rozhodného obdo-

bí, za které uplatňuje mzdové nároky, a způsob jejich výplaty, případně označení účtu u peněžního ústavu, na který by částka odpovídající výši mzdových nároků měla být bezhotovostně převedena, a označení zdravotní pojišťovny, v jejíž prospěch se provádějí odvody podle zvláštních právních předpisů. **Součástí žádosti by měly být i doklady, kterými může být prokázána výše uplatňovaných mzdových nároků.** Při uplatnění mzdových nároků je zaměstnanec povinen prokázat dobu trvání pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. **Povinnost prokázání existence pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti je jednou z podmínek pro rozhodnutí o přiznání mzdových nároků nevyplacených zaměstnavatelem, který je v platební neschopnosti,** proto je v zákoně tato povinnost jednoznačně stanovena zaměstnanci, který žádá o vyplacení splatných mzdových nároků. Na internetových stránkách Úřadu práce České republiky jsou k dispozici formuláře „Žádost o uspokojení mzdových nároků“ a formulář „Doložení mzdových nároků zaměstnance“, které je možno si stáhnout, vytisknout, vyplnit a předat příslušné krajské pobočce Úřadu práce nebo kontaktnímu pracovišti krajské pobočky Úřadu práce.

Dotaz: Je zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti a svým zaměstnancům dluží jejich mzdy, povinen Úřadu práce sdělit, kolika zaměstnancům nevyplatil mzdu a v jaké výši? Jak je v tomto případě postupováno, případně jaké další povinnosti má zaměstnavatel vůči Úřadu práce?

Odpověď: Místně příslušná krajská pobočka Úřadu práce neprodleně od uplatnění mzdových nároků alespoň jedním ze zaměstnanců písemně vyzve zaměstnavatele, **aby nejpozději do 7 dnů od doručení výzvy předložil písemný seznam dlužných mzdových nároků všech svých zaměstnanců za rozhodné období.** Zaměstnavatel je povinen této výzvě v uvedené lhůtě vyhovět a současně prokázat krajské pobočce Úřadu práce, zda provedl v rozhodném období u zaměstnance srážky a odvody podle zvláštních právních předpisů. **Zaměstnavatel nebo správce má povinnost uhradit Úřadu práce České republiky vyplacené a odvedené finanční prostředky včetně úroků z prodlení, jestliže byly zaměstnanci přiznány a poskytnuty na základě nesprávného vykázání dlužných mzdových nároků zaměstnavatelem nebo správcem, nebo jestliže byly poskytnuty z tohoto důvodu v částce vyšší, než zaměstnanci náležely.** Tyto částky je povinen uhradit do 3 týdnů ode dne, kdy se o této skutečnosti dozvěděl, nebo kdy ho krajská pobočka Úřadu práce vyzvala k úhradě těchto prostředků, nejdéle ve lhůtě 3 let ode dne, kdy je Úřad práce České republiky

ky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce zaměstnanci vyplatil a odvedl. Úroky z prodlení se uplatňují ode dne výplaty zaměstnanci a odvodu finančních prostředků podle zvláštních právních předpisů.

Dotaz: Jak má zaměstnanec při uplatňování svých mzdových nároků, které mu jeho zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti, dluží, postupovat? V jaké výši mu může Úřad práce jeho mzdový nárok přiznat?

Odpověď: Zaměstnanec má možnost **sám se rozhodnout, za které tři měsíce rozhodného období bude uplatňovat mzdové nároky nevyplacené zaměstnavatelem a tuto skutečnost uvede v žádosti o uplatnění mzdových nároků.** Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit nejvýše v rozsahu odpovídajícím splatným mzdovým nárokům za 3 kalendářní měsíce rozhodného období. Po uspokojení alespoň části uplatněných mzdových nároků může Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce uspokojit další mzdové nároky téhož zaměstnance uplatněné vůči témuž zaměstnavateli až po uplynutí kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž uplynulo 12 měsíců od posledního měsíce, za který byl mzdový nárok žadatele Úřadem práce České republiky uspokojen. **Celková výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci, včetně doplátku, nesmí překročit za 1 měsíc jeden a půl násobek rozhodné částky, kterou vyhlásuje a zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů vždy s účinností od 1. května kalendářního roku na dobu 12 kalendářních měsíců, a to ve výši průměrné mzdy v národním hospodářství za předchozí kalendářní rok.** Vychází se z rozhodné částky platné v den vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení nebo v den podání insolvenčního návrhu. **Pro období od 1. května 2018 do 30. dubna 2019 je rozhodná částka stanovena na 29 504 Kč a vyhlásilo ji MPSV svým Sdělením č. 53/2018 Sb. Jednomu zaměstnanci tak může být vyplacena maximálně částka ve výši 44 256 Kč.** Maximální možnou částkou, kterou může zaměstnanec za tři měsíce obdržet, je částka 132 768 Kč. **Pro období od 1. května 2019 do 30. dubna 2020 je rozhodná částka stanovena na 31 885 Kč a vyhlásilo ji MPSV svým Sdělením č. 92/2019 Sb. Jednomu zaměstnanci tak může být vyplacena maximálně částka ve výši 47 827 Kč a maximální možnou částkou, kterou může zaměstnanec za tři měsíce obdržet, je částka 143 481 Kč.** Uvedené částky jsou částkami hrubými, z nichž se srážejí povinné odvody podle zvláštních právních předpisů, které před uspokojením mzdových nároků provede Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce.

Dotaz: Zaměstnanec uplatnil u Úřadu práce své mzdové nároky, které mu jeho zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti, dluží, ale tyto mzdové nároky se neshodují s písemným vykázáním dlužných mzdových nároků provedeným zaměstnavatelem. V jaké výši budou zaměstnanci mzdové nároky Úřadem práce přiznány?

Odpověď: Právě od seznamu dlužných mzdových nároků, které předložil zaměstnavatel, se dále bude odvíjet další postup. **Bude-li se výše mzdových nároků a doba, za kterou zaměstnanec uplatňuje mzdové nároky, shodovat s písemným vykázáním dlužných mzdových nároků provedeným zaměstnavatelem nebo správcem, Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce do 10 dnů od předložení tohoto vykázání zaměstnavatelem nebo správcem oznámí zaměstnanci termín, způsob jejich uspokojení a údaj o období, za které mzdové nároky uspokojí, a dá peněžnímu ústavu příkaz k úhradě. **Nebude-li se výše zaměstnancem uplatňovaných mzdových nároků za 1 měsíc shodovat s vykázáním předloženým krajské pobočce Úřadu práce zaměstnavatelem nebo správcem, úřad práce rozhodne o přiznání mzdového nároku zaměstnance za tento měsíc v prokázané výši.** Nebude-li možné výši mzdového nároku prokázat, přizná Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce mzdový nárok ve výši odpovídající minimální mzdě platné ke dni vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení nebo ke dni podání insolvenčního návrhu. **Od 1. ledna 2019 nabylo účinnosti nařízení vlády č. 273/2018 Sb., které stanovilo minimální mzdu ve výši 13 350 Kč, čímž se minimální mzda zvýšila z dosavadních 12 200 Kč, která platila od 1. ledna 2018, o 1 150 Kč.** **V případě, že nesouhlasí doba, za kterou zaměstnanec uplatňuje mzdové nároky s údaji uvedenými zaměstnavatelem nebo správcem, uspokojí Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce mzdové nároky pouze za dobu, která je nesporná.****

Dotaz: **Pokud zaměstnavatel porušil svou povinnost a nepředložil Úřadu práce seznam dlužných mzdových nároků, jak bude Úřad práce postupovat, v jaké výši zaměstnanci, jehož zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti a dluží mu mzdu, přizná mzdový nárok?**

Odpověď: Pokud zaměstnavatel porušil svou povinnost předložit seznam dlužných mzdových nároků a seznam nepředložil, výše přiznaných mzdových nároků bude nyní odvislá od toho, zda zaměstnanec výši a dobu uplatňovaných mzdových nároků prokáže, či nikoliv. **Pokud zaměstnanec výši a dobu uplatňovaných mzdových nároků prokáže, Úřad práce České republiky mu mzdové nároky přizná ve**



výši, kterou uplatnil. Pokud ovšem zaměstnanec při uplatnění mzdových nároků nepředložil doklady, které jejich výši prokazatelně osvědčují, Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce rozhodne a přizná zaměstnanci měsíční mzdový nárok ve výši částky rovnající se minimální mzdě platné ke dni vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení nebo ke dni podání insolvenčního návrhu. Rovněž tak Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce přizná zaměstnanci měsíční mzdový nárok ve výši částky rovnající se minimální mzdě i v případě, kdy zaměstnanec nevykonával v kalendářním měsíci práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, avšak pouze za předpokladu, že poměrný mzdový nárok odpovídající kratší odpracované době této částky dosáhne, nebo ji převyší. Jestliže však zaměstnanec, jemuž je přiznáván mzdový nárok, uplatňuje nižší částku, než činí minimální mzda, přizná mu Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce mzdový nárok v uplatněné výši. Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce před uspokojením mzdových nároků z nich provede srážky a odvody podle zvláštních právních předpisů, které měl provést zaměstnavatel za zaměstnance za příslušná měsíční období a předá peněžnímu ústavu příkaz k úhradě nejpozději do 5 pracovních dnů od nabytí právní moci rozhodnutí o mzdových nárocích zaměstnanci.

Dotaz: Úřad práce vyplatil zaměstnanci, jehož zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti, mu dlužil mzdu, jeho uplatněný mzdový nárok. Zaměstnanec ale dodatečně prokáže jinou dobu, za kterou mzdový nárok původně uplatňoval. Doplatí mu Úřad práce rozdíl mezi poskytnutou částkou a skutečnou výši jeho mzdového nároku?

Odpověď: Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce opětovně rozhodne o mzdových nárocích nejpozději do 7 pracovních dnů, jestliže zaměstnanec dodatečně prokáže dobu, za kterou mzdové nároky uplatňuje, nebo je dodatečně prokáže ve výši rozdílu mezi poskytnutou částkou a jejich skutečnou výši. Tyto nároky musí však zaměstnanec prokázat nejpozději do 15 pracovních dnů ode dne, kdy je mu doručeno rozhodnutí o přiznání mzdového nároku, jinak vůči Úřadu práce České republiky zanikají.

Dotaz: Zaměstnanec, kterému jeho zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti, dlužil mzdu, uplatnil u Úřadu práce svůj mzdový nárok v nesprávné výši, což musel vědět. Je v tomto případě povinen vyplacenou částku v nesprávné výši Úřadu práce vrátit?

Odpověď: Zákon ukládá zaměstnanci povinnost vrátit Úřadu práce České repub-

liky finanční prostředky včetně úroků z prodlení, jestliže věděl, nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, a to do 3 týdnů ode dne, kdy se o této skutečnosti dozvěděl. O vrácení těchto částek Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce rozhodne do 3 let od jejich přiznání, jinak právo zanikne. Úroky z prodlení se uplatňují ode dne výplaty zaměstnanci.

Dotaz: Úřad práce před výplatou mzdového nároku zaměstnanci, kterému jeho zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti, dlužil mzdu, provede z přiznaného mzdového nároku, který představuje hrubou částku, povinné odvody podle zvláštních právních předpisů. Jaké má Úřad práce v této souvislosti povinnosti např. vůči správě sociálního zabezpečení a zdravotní pojišťovně?

Odpověď: Krajská pobočka Úřadu práce je povinna písemně oznámit nejpozději do dne výplaty částek odpovídajících mzdovým nárokům příslušné správě sociálního zabezpečení výši pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a příslušné zdravotní pojišťovně výši pojistného na veřejné zdravotní pojištění, datum úhrady a údaje o zaměstnavateli, za jehož zaměstnance uvedené pojistné Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce odvedl. Odvádí-li toto pojistné z příjmů zaměstnanců, které zaměstnavatel zaměstnancům nezúčtoval, oznámí též výši vyměřovacích základů jednotlivých zaměstnanců. Úřad práce České republiky plní na úseku zdaňování příjmů ze závislé činnosti povinnosti plátce daně podle zákona upravujícího daně z příjmů.

Dotaz: Jaké jsou povinnosti zaměstnavatele, který je v platební neschopnosti a dlužil svým zaměstnancům mzdu, vůči Úřadu práce, který z něho vyplatil jeho zaměstnancům jimi uplatněné mzdové nároky?

Odpověď: Zaměstnavatel je povinen uhradit Úřadu práce České republiky finanční prostředky vyplacené zaměstnanci podle tohoto zákona a částky odpovídající srážkám a odvodům, které Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce odvedl podle zvláštních právních předpisů, v případech, kdy soud pravomocně:

- rozhodl o insolvenčním návrhu jinak než vydáním rozhodnutí o úpadku,
- rozhodl o tom, že dlužník není v úpadku,
- zrušil konkurs z jiného důvodu než po splnění rozvrhového usnesení, nebo proto, že majetek dlužníka je zcela nepostačující, a to do 15 pracovních dnů ode dne, kdy byl krajskou pobočkou Úřadu práce písemně vyzván k jejich úhradě.

Zaměstnavatel je též povinen uhradit Úřadu práce České republiky finanční pro-

středky vyplacené zaměstnanci a částky odpovídající srážkám a odvodům, které Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce odvedl podle zvláštních právních předpisů, v případě, že moratorium vyhlášené před zahájením insolvenčního řízení zaniklo, aniž bylo zahájeno insolvenční řízení, a to do 15 pracovních dnů ode dne, kdy byl krajskou pobočkou Úřadu práce písemně vyzván k jejich úhradě. Jestliže zaměstnavatel neuhradil Úřadu práce České republiky finanční prostředky ve výše uvedených lhůtách, je v prodlení. Po marném uplynutí těchto lhůt je povinen uhradit úroky z prodlení.

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

#### Z jednání Komise pro spravedlivé důchody

Komise pro spravedlivé důchody se sešla již počtvrté. Za účasti ministryně práce a sociálních věcí Jany Maláčové byla otevřena diskuse o budoucnosti III. důchodového pilíře a možnostech jeho zefektivnění. Dalším nastoleným tématem byly dřívější odchody do penze u zaměstnanců v náročných profesích. Komise také pokračovala v jednání o možném navýšování důchodů pro pečující osoby. Komise pokračovala v projednávání opatření k narovnání důchodů u pečujících osob. Jedním z opatření je sdílení důchodových nároků mezi partnery. K tomuto návrhu připravilo MPSV dvě varianty, které komise projednala. Komise také začala diskutovat o principech opatření, která umožní dřívější odchody do důchodu zaměstnancům v náročných profesích. Členové komise se shodli, že je nutné definovat, které pozice do kategorie náročných budou spadat. Komise dále zahájila diskuzi o III. pilíři důchodového systému, který není dlouhodobě efektivní a neplní svůj účel, jeho potenciál je ale obrovský. III. pilíř by měl zůstat i nadále doplňkem ke státem vypláceným důchodům. Na jednání komise byla otevřena diskuse o možnostech, jak efektivitu III. pilíře zvýšit. MPSV připraví scénář změn III. důchodového pilíře, který představí na příštím zasedání komise.

*Zdroj: MPSV*

## Náklady práce ve státech Evropské unie v letech 2006-2016

Vlastimil Beran

*Konkurence a její zachování na úrovni jednotlivých zemí je alfou a omegou současné mezinárodní směny. Otázkou je, do jaké míry se jednotlivé evropské státy v mezinárodním obchodě navzájem ohrožují a do jaké míry se případně doplňují. Na tuto otázku nám pomohou odpovědět ukazatele nákladů práce, mezi které patří vlastní náklady práce, dále podíl práce na nákladech a jednotkové náklady práce. Předložená zjištění byla formulována na základě dat Eurostatu, OECD a UN Commodity Trade Statistics Database za roky 2006 až 2016.*

*Proces evropské integrace sliboval ekonomické partnerství a spolupráci členských zemí Evropské unie oproti zbytku světa. V době vyjednávání o přistoupení byl tento ekonomický integrační proces přirovnáván k modelu zaměstnanecké firmy známý z mikroúrovně.<sup>1</sup> Konkurence uvnitř neměla být tak tvrdá, jako k okolnímu světu. Tato vnitřní konkurence měla být ku prospěchu nově přistoupivších zemí po roce 2004 a měla mít za následek konvergenci ekonomicky slabších zemí k těm bohatším. U slabších zemí mělo dojít k nárůstu produktivity, růstu velikosti podniků, růstu odměn za práci a také zvýšení životní úrovně obyvatelstva na úroveň původních zemí Evropské unie. Přistoupivší země po roce 2004 se měly přibližovat ekonomickými ukazateli bohatším původním členům Evropské unie. Tato deklarovaná konkurence měla navíc nastartovat a narovnat ekonomické podmínky v zemích přistoupivších po roce 2004. Do jaké míry k uvedeným procesům došlo v průběhu více jak deseti let, nám pomohou odpovědět ukazatele nákladu práce.*

### Náklady práce

Z makroekonomického pohledu představují náklady práce souhrn nákladů spojených s fungováním výrobního faktoru práce a reprodukcí ekonomických a so-

ciálních vztahů.<sup>2</sup> Významný problém při sledování nákladů práce je však dvouleté časové zpoždění z důvodu zpoždění při statistických šetřeních.

První ze sledovaných ukazatelů nákladů práce se v různé době vypočítával pomocí

rozdílných metodik, což souviselo s různou dostupností, často i neexistencí potřebných statistik. Mezinárodní organizace práce v Ženevě<sup>3</sup> vytvořila metodiku zakládající se na odhadech, kde se náklady práce počítaly podle odvětví. Následně

Tabulka 1: Měsíční náklady práce v EUR v letech 2006–2015

	Rok									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Belgie	3814,0	4113,2	4296,2	4414,7	4547,8	4719,0	4940,0	5037,5	5057,0	5053,7
Česká republika	1030,6	1174,4	1380,0	1348,2	1470,0	1580,3	1480,0	1425,1	1392,0	1434,1
Dánsko	4221,6	4355,4	4507,8	4610,8	4349,0	4466,7	4672,2	4741,5	4784,0	4847,9
Německo	3819,0	3270,6	3305,5	3295,9	3336,0	3436,1	3494,8	3507,2	3579,6	3670,8
Estonsko	827,1	1099,5	1279,9	1174,9	1187,5	1263,3	1351,6	1430,6	1518,2	1589,6
Irsko	-	-	3853,3	3785,8	4337,4	4307,4	4484,9	4507,3	4522,2	4550,0
Řecko	-	-	2713,6	2846,0	2861,7	2751,3	2688,6	2488,0	2443,3	2388,8
Španělsko	2196,7	2329,5	2688,5	2852,9	2949,8	3031,6	2990,9	2992,7	2983,9	3005,1
Francie	-	-	3879,2	3876,3	4058,7	4188,8	4258,9	4225,5	4259,4	4334,9
Itálie	-	-	3786,3	3851,9	3968,6	4018,8	4002,7	4027,7	4049,3	4034,7
Lotyšsko	-	-	-	-	886,9	927,2	950,9	996,1	1065,9	1129,5
Litva	-	-	-	-	847,8	852,0	913,0	951,2	993,4	1054,0
Lucembursko	4658,0	4265,2	4071,3	4349,7	4159,1	4279,9	4260,1	4390,4	4549,1	4582,9
Maďarsko	994,8	1218,4	1288,1	1162,9	1036,6	1076,8	1079,2	1119,7	1124,2	1149,5
Nizozemsko	-	-	3456,8	3506,1	3682,8	3744,6	3826,9	3923,1	4013,1	4029,0
Rakousko	3782,0	3865,2	3896,2	3891,6	3894,3	4050,3	4091,2	4176,9	4259,9	4341,6
Polsko	878,4	1157,6	1247,0	1071,4	1164,0	1179,0	1269,9	1294,7	1330,1	1406,8
Portugalsko	1734,6	1826,5	1800,5	1831,2	1984,5	1960,4	2049,3	2060,4	2053,7	2087,1
Slovinsko	1772,5	1752,9	1934,4	2004,0	2044,0	2064,9	2137,2	2119,1	2186,6	2222,5
Slovensko	711,4	917,9	1090,7	1127,3	1158,2	1195,3	1326,8	1358,5	1422,7	1461,7
Finsko	3598,0	3882,6	3812,1	3931,6	4003,2	4085,8	4303,8	4373,3	4430,8	4512,8
Švédsko	4242,0	4165,0	4258,1	3955,5	4578,0	4950,4	5029,3	5122,0	5001,3	5021,0
Velká Británie	3498,5	3266,0	2889,4	2586,6	2750,0	2737,0	3445,8	3345,9	3605,6	4143,2

Zdroj: Eurostat (2018), OECD (2018).

Tabulka 2: Podíl nákladů práce na nákladech v letech 2006–2015 v %

	Rok									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Belgie	29,93	29,86	29,7	32,23	30,6	29,5	29,9	30,6	30,8	30,8
Bulharsko	22,78	21,96	23,27	26,13	27,0	25,9	26,4	28,6	28,0	28,6
Česká republika	21,63	21,27	21,79	23,3	22,5	21,9	22,5	22,4	22,1	22,2
Dánsko	34,63	34,34	34,15	36,33	35,2	34,3	33,7	34,2	34,4	34,8
Německo	33,74	32,87	32,71	34,57	33,1	32,2	33,0	33,5	33,8	34,4
Estonsko	26,22	28,5	29,75	31,69	28,7	26,9	26,9	26,7	27,0	28,9
Irsko	-	-	-	-	27,1	28,8	27,7	27,5	26,6	18,8
Řecko	37,53	37,13	37,5	39,08	38,9	38,1	36,3	35,0	35,0	35,3
Španělsko	30,55	30,77	32,48	34,97	33,6	33,1	32,6	32,6	32,2	32,0
Francie	35,30	34,97	34,83	36,48	35,3	34,9	35,0	35,5	35,7	35,8
Chorvatsko	-	-	-	-	38,3	37,4	36,6	36,4	35,9	35,8
Itálie	29,90	29,37	29,63	31,87	30,8	30,2	30,5	30,8	30,7	31,1
Kypr	44,36	41,53	39,72	40,66	34,8	35,4	35,5	34,5	33,4	33,4
Lotyšsko	25,58	28,4	29,53	28,05	25,1	23,7	23,7	24,7	26,4	27,7
Litva	33,57	33,72	31,96	34,33	31,2	29,9	30,2	30,7	31,8	34,3
Lucembursko	20,56	18,9	19,57	21,8	20,5	20,1	19,6	18,7	17,1	15,8
Maďarsko	26,39	27,44	27,12	27,78	25,4	24,8	25,2	25,1	25,1	25,1
Malta	28,53	28,09	27,77	28,72	20,4	20,0	19,9	20,2	20,5	20,5
Nizozemsko	33,14	32,99	32,54	33,91	34,0	33,1	33,1	33,5	33,7	33,7
Rakousko	-	32,75	32,2	33,8	32,7	32,0	32,0	32,2	32,7	33,1
Polsko	26,81	26,07	26,92	28,11	28,4	27,4	27,6	27,7	28,1	28,1
Portugalsko	33,29	32,67	32,25	34,29	33,6	32,4	32,0	32,7	32,5	32,6
Rumunsko	-	-	-	-	30,4	26,9	26,1	25,9	26,5	-
Slovinsko	32,12	31,06	31,48	34,17	33,5	33,0	33,1	33,2	33,0	33,1
Slovensko	20,83	21,1	21,06	23,54	22,4	21,4	21,2	21,5	21,8	21,9
Finsko	30,17	29,91	30,13	32,76	31,6	30,9	31,2	31,5	31,6	32,3
Švédsko	33,04	33,15	32,44	33,91	31,9	31,9	32,7	33,6	33,7	-
Velká Británie	37,68	36,85	36,67	37,08	38,3	37,8	37,8	37,4	37,6	-

Zdroj: Eurostat (2018), vlastní výpočty

byla vytvořena statistika nákladů práce Eurostatem tak, jak ji známe dnes<sup>4</sup>.

Časové řady ukazatelů jsou dostupné až od roku 2006. U některých zemí tomu tak je až od roku 2010. Nejedná se o důsledky zanedbání povinností statistických úřadů jednotlivých zemí, ale o přechod z metodiky ESA 95 na ESA 2010.

Z výsledků měsíčních nákladů práce v eurech je možné vysledovat několik skutečností. Při rozdělení nákladů práce do intervalů zjistíme jisté podobnosti. Do hodnoty 2 000 euro jsou, s výjimkou Slovinska, všechny země přistouplí po roce 2004. V hodnotách mezi 2 000 až 4 000 euro se pohybuje pět zemí: Portugalsko, Slovinsko, Řecko, Španělsko, Německo.<sup>5</sup> Nad hodnotu 4 000 euro je zbylých 11 zemí z původních členských zemí Evropské unie. Za zmínku stojí hodnoty Švédska a Belgie, které překročily hodnotu 5 000 euro za měsíc. V blízké době pravděpodobně tuto hranici překročí i Dánsko.

Podle uvedených údajů se za posledních deset let žádné přiblížení zemí nekonal. Země přistouplí po roce 2004 jsou

svými náklady práce vzdáleny svým rozvíjenějším partnerským zemím. Z této oči vidné konkurenční výhody však příliš neprofitují. Skutečnými konkurenty pro země přistouplí po roce 2004 jsou totiž tyto země samotné a pro původní členské země tak nepřestávají konkurenci. Skutečnými konkurenty původních členských zemí jsou opět tyto země samotné. Jen v málo oborech by mohly země přistouplí po roce 2004 ohrozit původní členské země.

Druhým ukazatelem je podíl práce na nákladech. Tento ukazatel je významný především pro ekonomiky, které tradičně vykazují nízkou cenu práce.

Evropské země je možné podle podílu nákladů práce na nákladech rozdělit do dvou skupin, a to na země s hodnotou pod 30 % a s hodnotou nad 30 %. Jedenáct zemí se nalézá pod hodnotou 30 % a jedná se o země přistouplí po roce 2004. Výjimku tvoří opět Slovinsko, které spadá do skupiny nad 30 %. Tentokrát výjimku tvoří i Lucembursko a Irsko. Tyto dvě země dosahují nízkých hodnot z důvodů provádění

fiskální politiky, která je často označována jako politika daňových rájů. Jedná se de facto o odlehle hodnoty, které by neměly být brány do úvahy.

Země, jejichž ekonomiky jsou orientované na produkci výrobků, mají nižší podíl na nákladech než země, jejichž ekonomiky se orientovaly na poskytování služeb. Země s nízkými náklady práce se orientují na výrobu, která je ale kapitalově náročnější. Ukazatel podílu práce na nákladech současně potvrzuje, že kapitál byl do těchto zemí dodán, právě z důvodu levné pracovní síly. Investoři kapitálu zpravidla nerozdělují ve stejném poměru výnos z činnosti, jako činí v domovské zemi, a mnohem větší část odvádějí z těchto zemí do centrály podniku. Tím dochází k tomu, že konvergence jednotlivých zemí postupuje velmi pomalu, případně stagnuje.

Třetí ukazatel nákladů práce jsou jednotkové náklady práce. Jedná se o kompozitní vyjádření nákladových tlaků v dané ekonomice plynoucích z pracovní síly.<sup>6</sup> Centrální banky jej standardně sledují za účelem predikce míry inflace (nákladový

**Tabulka 3: Náklady práce vyjádřené v paritě kupní síly v % v letech 2006–2015**

	Rok									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Belgie	64,6	65,2	68,2	71,5	65,5	66,5	66,5	67,8	66,6	64,6
Bulharsko	17,6	18,5	20,5	23,1	22,6	22,9	23,4	25,5	26	26,1
Česká republika	30,4	30,7	36,8	35,1	33,8	34,6	34,2	32,4	29,7	29,2
Dánsko	78,1	79,5	81,7	87,3	75,1	74,4	74,3	73,9	73,8	72,2
Německo	58,0	56,4	58,1	62,8	58,7	58,1	58,8	59,6	59,1	58,4
Estonsko	30,8	34,7	38,7	38,9	34,6	33,3	34	35,3	35,8	37,7
Irsko	58,8	59,5	67,5	66,6	55,1	53,2	51,6	52,9	51,1	38,8
Řecko	46,2	47,4	48,2	51,7	51,2	50,2	47,3	42,8	41,7	40,4
Španělsko	49,6	49,6	52,6	54,5	54,8	54,1	51,2	50,6	49,7	49,1
Francie	63,5	62,6	64,6	67,4	64,1	64	64,9	64,5	64,2	62
Chorvatsko	-	-	-	-	43,3	41,3	38,7	37,4	35,7	34,9
Itálie	55,5	54,1	55,3	57,8	54,6	54	53,1	53,6	53	51,5
Kypr	50,2	48,4	47	49,5	49,9	50,5	50,8	48,6	46,6	44,7
Lotyšsko	28,7	35,4	40,8	36,1	30,7	29,4	30,6	31,9	32,7	33,7
Litva	27,3	28,6	31,5	31,7	27	26,3	26,2	26,9	27,4	28,3
Lucembursko	54,3	52,2	57,9	64,9	63,8	61,8	63	63,4	61	59,8
Maďarsko	30,4	34,1	34,6	31,1	28,7	28	27,4	26,7	26,2	25,7
Malta	35,6	35,6	36,4	38,1	36,9	38,5	39,3	40	39	38,5
Nizozemsko	60,8	60,1	61,9	67,5	65,1	65,2	65,2	64,8	65,1	63,1
Rakousko	-	59,3	61,8	65,7	60,4	59,8	59	59,9	60	58,9
Polsko	27,3	27,9	32,7	27,3	29	27,8	27,1	27,3	27,4	26,5
Portugalsko	47,3	46,6	48,5	50,2	46	45,9	43,3	42,7	41,4	40,1
Rumunsko	28,0	31,7	33,6	29,7	25,8	23,5	22,3	22,8	23,4	21,8
Slovinsko	45,4	46,5	49,7	55,1	53,4	51,9	50,7	50,5	48,9	47,8
Slovensko	23,2	25,4	28,3	31,3	29,1	29,6	29,3	29,3	29,1	29,1
Finsko	64,1	62,3	65,4	71,8	66	66,5	68,6	69,6	69,3	67,5
Švédsko	67,7	67,4	66,5	65	59,6	63,5	66,3	68,5	65,9	63,5
Velká Británie	69,9	70,6	63,6	61,8	64,8	64,1	68,1	65,9	68,1	-

Zdroj: Eurostat (2018), OECD (2018).

faktor inflace) nebo efektivního měnového kurzu. Dále se používá jako indikátor konkurenceschopnosti ekonomiky či jeden z faktorů při rozhodování o přímých zahraničních investicích. Pod pojmem jednotkové náklady práce se skrývají různé obsahy v závislosti na účelu a potřebě instituce. Jednu z předních metodik vyvinul The Vienna Institute for International Economic Studies<sup>7</sup>, kdy jednotkové náklady práce se vyjadřují v národní cenové hladině, ale pro větší srovnatelnost se sledují spíše ve standardu kupní síly.

Pro jednotkové náklady práce v národní cenové hladině je typické, že v celém sledovaném období stagnují, nebo klesají. Pouze u Bulharska převažuje rostoucí tendence. Úroveň jednotkových nákladů práce v národní cenové hladině je totiž ovlivněna vývojem měnového kurzu. Proto se jednotkové náklady práce častěji uvádějí, jak už bylo uvedeno výše, v standardu kupní síly. Standard kupní síly představuje uměle vytvořenou měnovou jed-

notku používanou při mezinárodních srovnáních k vyjádření objemu ekonomických souhrnných ukazatelů. Je očištěná jak o vliv cenové hladiny, tak i měnového kurzu.

Na jednotkových nákladech práce ve standardu kupní síly je vidět, jak jsou náklady za práci v Evropské unii rozděleny. Země by se daly opět rozdělit do dvou skupin, kde hraniční hodnotou je 40 %. Země přistouplí po roce 2004 jsou pod hodnotou 40 %, výjimkou je Slovinsko a Kypr.<sup>8</sup> Z původních členů Evropské unie je pod uvedenou hodnotou opět Irsko.

Závěr je i v případě tohoto ukazatele velice podobný závěrům předchozím. Více konkurenční země z pohledu nákladů práce jsou země přistouplí po roce 2004, protože podle všeho mají konkurenční výhodu v podobě nižších nákladů. Jedná se o potenciál, který, když nebude využit v současnosti, tak se s velkou pravděpodobností stane přítěží v budoucnu. Již dnes se operuje s pojmem Průmysl

4.0, který bude mít velký vliv na budoucí vývoj a podobu práce, kdy pracovní činnosti spojené s nízkými náklady budou převážně nahrazeny automaty.

### Mezinárodní směna a konkurence

Pro určení postavení země v mezinárodní směně je nutné se zaměřit na komodity, které jsou exportovány z jednotlivých zemí. Data v následující tabulce jsou za rok 2016.

Nejčastější položkou vůbec jsou produkty kategorie Machines<sup>9</sup>. U sedmnácti zemí z dvaceti osmi členských zemí se tato kategorie umístila na prvním místě, kterou exportují. Celkově mezi prvními třemi exportovanými produkty se umístila 25krát. Druhou nejčastější položkou v celé tabulce je Chemical Products<sup>10</sup>, která je uvedena 16krát. Nejčastěji se však vyskytuje až jako třetí v pořadí. Třetí nejčastější položkou, ale nejčastější na druhé příčce, je Transportation<sup>11</sup>.

**Tabulka 4: Zastoupení tří největších agregovaných kategorií produktů podle „Harmonized Commodity Description and Coding Systems“ včetně jejich podílu na exportu dané země v roce 2016**

	1	Pořadí včetně podílu v % na exportu země				1+2+3*	
		Podíl v %	2	Podíl v %	3	Podíl v %	v %
Belgie-Lucembursko	Chemical Products	21	Transportation	11	Machines	11	43
Bulharsko	Machines	18	Metals	15	Mineral Products	11	44
Česká republika	Machines	36	Transportation	23	Metals	8	67
Dánsko	Machines	22	Chemical Products	21	Animal Products	13	56
Německo	Machines	27	Transportation	24	Chemical Products	13	64
Estonsko	Machines	35	Wood Products	9	Miscellaneous	8	52
Irsko	Chemical Products	59	Machines	15	Instruments	9	83
Řecko	Mineral Products	26	Metals	13	Foodstuffs	10	49
Spanělsko	Transportation	22	Machines	14	Chemical Products	12	48
Francie	Transportation	22	Machines	19	Chemical Products	16	57
Itálie	Machines	26	Chemical Products	12	Transportation	11	49
Kypr	Chemical Products	21	Mineral Products	16	Machines	15	52
Lotyšsko	Wood Products	17	Machines	16	Mineral Products	10	43
Litva	Mineral Products	15	Machines	12	Chemical Products	11	38
Maďarsko	Machines	40	Transportation	19	Chemical Products	8	67
Malta	Chemical Products	31	Machines	27	Mineral Products	18	76
Nizozemsko	Machines	21	Chemical Products	15	Mineral Products	13	49
Rakousko	Machines	29	Metals	13	Chemical Products	11	53
Polsko	Machines	25	Transportation	15	Metals	9	49
Portugalsko	Machines	17	Textiles	11	Transportation	11	39
Rumunsko	Machines	30	Transportation	18	Textiles	8	56
Slovinsko	Machines	22	Transportation	19	Chemical Products	13	54
Slovensko	Machines	31	Transportation	31	Metals	9	71
Finsko	Machines	23	Paper Goods	18	Metals	14	55
Švédsko	Machines	27	Transportation	15	Chemical Products	11	53
Velká Británie	Machines	21	Transportation	19	Chemical Products	16	56

\*Poznámka: 1+2+3 je součet podílů největších tří exportních kategorií v daném zemi  
Zdroj: UN Trade Statistics (2018)

Tyto tři kategorie se na prvních třech místech umístily 55krát. Ostatní odvětví se do prvních tří příček proto dostala pouze ve dvaceti třech případech. Je zajímavé, jak je Evropská unie homogenní z hlediska exportu své produkce.<sup>12</sup> Země původní Evropské unie spolu obchodují více než půl století bez přerušování obchodních vazeb. Vytvořily se tedy obchodní vazby, které vznikly na začátku přirozenou formou. Obchodní vazby, které vznikly v době transformace v postkomunistických zemích, byly ale vytvořeny narychlo a v nestabilním čase. Pokřívají jejich ekonomiku a brání v přechodu na další historický vývoj struktury ekonomiky založené

na službách. Proto jsou obchodní vazby spíše vyhodně jednostranně, a to pro bohatšího obchodního partnera<sup>13</sup> sídlícího v původních členských zemích EU.

U zemí přistoupivších po roce 2004, které jsou malé, nebo mají nízký počet obyvatel, je patrná úzká vazba mezi třemi největšími agregovanými kategoriemi produktů. Nejvíce se tento jev projevuje u zemí Visegrádské čtyřky. Je nutné také poznamenat, že Česká republika, Maďarsko a Slovensko patří mezi pět zemí s největší účastí na globálních dodavatelských řetězcích. V případě krize jejich ekonomiky budou zasaženy jednak nejrychleji, jednak i nejtvrději. Na druhou stranu je nutné

úvest, že alternativy se nenabízejí snadno. Země malé rozlohou a i počtem obyvatel musí jít cestou koncentrace více než větší země, aby dosahly úspor z rozsahu.

Orientace ekonomik zemí na kategorie exportovaných produktů není ale jediným důležitým faktem. Důležitý je i celkový objem exportu vyjádřený v penězích a země, kam svoji produkci exportérské země umísťují. Zde se dá vyzorovat další důležitá informace pro vytvoření si uceleného obrazu. Většina členských zemí Evropské unie je závislá na Německu. Německo se objevuje nejčastěji, a to na prvním místě 15krát, na druhém a třetím místě 3krát. Druhými v pořadí jsou Spojené státy

Tabulka 5: Celkový export v billionech dolarů a zastoupení tří největších cílových destinací exportu v roce 2016

	Export Billion Dollars	země					
		1	Podíl v %	2	Podíl v %	3	Podíl v %
Belgie-Lucembursko	325,0	Germany	13	Netherlands	13	France	13
Bulharsko	26,5	Germany	14	Italy	10	Turkey	8
Česká republika	152,0	Germany	30	Slovakia	7	United Kingdom	5
Dánsko	84,1	Germany	13	Sweden	12	United States	9
Německo	1250,0	United States	9	France	8	United Kingdom	7
Estonsko	14,1	Sweden	15	Finland	12	Russia	9
Irsko	161,0	United States	26	Belgium-Luxembourg	11	United Kingdom	11
Řecko	26,5	Italy	11	Germany	7	Cyprus	5
Španělsko	270,0	France	14	Germany	11	Portugal	8
Francie	498,0	Germany	14	United States	8	Belgium-Luxembourg	7
Itálie	450,0	Germany	12	France	10	United States	10
Kypr	3,1	Greece	13	Israel	10	United Kingdom	8
Lotyšsko	11,2	Lithuania	19	United Kingdom	8	Russia	7
Litva	22,1	Latvia	10	Russia	9	Germany	8
Maďarsko	101,0	Germany	26	United States	5	Romania	5
Malta	5,7	United States	22	Egypt	8	Germany	7
Nizozemsko	413,0	Germany	19	Belgium-Luxembourg	14	United Kingdom	11
Rakousko	146,0	Germany	27	United States	8	Italy	6
Polsko	192,0	Germany	25	United Kingdom	7	Czech Republic	6
Portugalsko	54,8	Spain	22	France	12	Germany	11
Rumunsko	64,8	Germany	20	Italy	11	France	7
Slovinsko	31,7	Germany	19	Italy	9	Austria	8
Slovensko	72,6	Germany	21	Czech Republic	10	France	6
Finsko	61,5	Germany	13	Sweden	10	United States	8
Švédsko	134,0	Germany	11	Denmark	8	United States	7
Velká Británie	374,0	United States	14	Germany	10	Netherlands	6

Zdroj: UN Trade Statistics (2018)

americké, které na prvním místě jsou 4krát, na druhém 3krát a na třetím 4krát. V první trojici je ještě Francie, jež je na prvním místě jedenkrát, na druhém a třetím místě třikrát. Zde je jasně patrný vliv Německa na obchodní politiku Evropské unie.

## Závěr

U všech tří ukazatelů nákladů práce se objevují jevy, které lze velice těžko vysvětlit základními ekonomickými teoriemi. Ukazatel nákladů práce dlouhodobě vykazuje, že v Evropské unii jsou dvě nespojitě skupiny zemí. Lze je rozdělit na země přistoupivší po roce 2004 a původní země

Evropské unie. Mezi těmito skupinami neexistuje téměř konkurence. Země přistoupivší po roce 2004 jsou si sobě navzájem největšími konkurenty. To samé platí pro původní země Evropské unie. Podíl práce na nákladech prokázal, že nejlevnější země z hlediska nákladů práce mají větší nou kapitalově náročnou výrobu. Jednotkové náklady práce potvrzují zjištění dvou předchozích ukazatelů. Konkurenční výhoda v podobě levnější práce je u zemí přistoupivších po roce 2004. Tato výhoda však v rámci integračního procesu nevede ke konvergenci k původním zemím Evropské unie. Deklarované výhody integračního procesu tak nepřicházejí.

Nejvýznamější postavení v mezinárodním obchodě v rámci Evropské unie má Německo. Pro většinu zemí přistoupivších po roce 2004 je strategickým obchodním partnerem, na kterém jsou naprosto závislé. Podniky ze zemí přistoupivších po roce 2004 byly buď skoupeny podniky z původních zemí Evropské unie (Německo), nebo se zařadily do jejich výrobních řetězců.

Uvedená data o vývoji ekonomik ilustrují, že důsledky integračního procesu mezi bohatými a ekonomicky slabšími zeměmi nenastávají, k procesu ekonomického sblížení nedochází a někteří autoři uvádějí, že rozdíl mezi ekonomikami evropských zemí spíše stagnuje a současně

se objevují i případy, kdy se rozdílly prohlubují. Reálnou konvergenci ekonomicky slabších zemí v této situaci mohou podpořit zejména instituce Evropské unie, které mají možnost ovlivnit jednání členských států a nadnárodních společností.

- Ideál modelu zaměstnanecké firmy předpokládá maximalizaci důchodu zaměstnance skrze podíl na zisku. Efektivita zaměstnance se zvyšuje, je motivován možnostmi si finančně polepšit. K tomu je i psychicky motivován možnostmi spolurozhodování o své práci. Podobné důsledky, ale na makroúrovni pro přistoupivší země po roce 2004, byly deklarovány politickou elitou.
- Kozelský and Vlach (2011).
- van Ark and Monnikhof (2000).
- Jisté úpravy v čase samozřejmě byly.
- Státy jsou seřazené od nejnižší po nejvyšší hodnotu.
- Jílek a Vojta (2001).
- Havlik (2005).
- Jedná se o malou ostrovní ekonomiku. Podobná situace se může brzy objevit u Malt, která se hodnota 40 % blíží a v historii ji již dosáhla.
- Do kategorie Machines spadají nuclear reactors, machinery, mechanical appliances and electrical machinery and equipment atd.
- Do kategorie Chemical Products se řadí inorganic and organic chemicals, pharmaceutical products, fertilizers, tanning or dyeing extracts, essential oils, perfumery, cosmetic or toilet preparations atd.
- Do kategorie Transportation se zahrnuje railway, vehicles, aircraft, ship atd.
- Jedná se pouze o exportované výrobky, ne o veškerou produkci v dané zemi. Nicméně ukazatel exportu se využívá právě pro určení konkurence.
- V obchodní branži toto pravidlo platí standardně, silnější vyjednávací pozice s sebou přináší vyšší zisky.

14 Studie Českomoravské konfederace odborových svazů upozorňuje, že za stejných současných podmínek Česká republika dožene Německo za 84 let, Rakousko za 103 let, Belgie za 185 let a Norsko nikdy. ČMKOS (2015).

**Literatura:**

Havlik, P. (2005). *Unit Labour Costs in the New EU Member States*. Wiiw Statistical Report. 2005 (No. 1).  
 Jílek, J. - Vojta, M. (2001). *Vypovídací vlastnosti změn jednotkových pracovních nákladů a souvisejících ukazatelů*. Statistika. 2001 (4), vol. 38, 178-189.  
 Navrátil, B. - Minarčíková, E. (2015). *The EU Enlargement in the Terms of Past and Future Perspectives*. The EU Enlargement Policy Possibilities and Frontiers. 2015, 7-14.  
 Sychra, Z. (2002). *Evropská unie a rozšíření na východ*. Central European Political Studies Review. Spring & Summer 2002, 4 (2-3).  
 Rovná, L. (2002). *Diskuse o budoucnosti Evropské unie v 21. století. Mezinárodní vztahy*. 2002(1), 20-39.  
 van Ark, B. H. H. - Monnikhof, E. (2000). *Productivity and unit labour cost comparisons: a database*. Employment paper. 2000 (5).  
 e. g. Becker, G. S. (1993). *Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education (3<sup>rd</sup> ed)*. Chicago: University of Chicago Press.  
 OECD (2007). *Taxing Wages 2005–2006*. Paris: OECD Publishing.  
 OECD (2008). *Taxing Wages 2006–2007*. Paris: OECD Publishing.  
 OECD (2009). *Taxing Wages 2007–2008*. Paris: OECD Publishing.  
 OECD (2010). *Taxing Wages 2008–2009*. Paris: OECD Publishing.  
 OECD (2011). *Taxing Wages 2009–2010*. Paris: OECD Publishing.

OECD (2012). *Taxing Wages 2010–2011*. Paris: OECD Publishing.  
 OECD (2013). *Taxing Wages 2011–2012*. Paris: OECD Publishing.  
 OECD (2014). *Taxing Wages 2012–2013*. Paris: OECD Publishing.  
 OECD (2015). *Taxing Wages 2013–2014*. Paris: OECD Publishing.  
 OECD (2016). *Taxing Wages 2014–2015*. Paris: OECD Publishing.  
 Eurostat (2018). *Eurostat Data Database/Data Navigation Tree/Database by themes/Economy and finance/National accounts (ESA 2010)*. Retrieved June 8, 2018, from <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>  
 Health Poverty Action (2014). *Honest Accounts? The True Story of Africa's Billion dollar losses*. Retrieved September 11, 2014, from <https://www.healthpovertyaction.org/wp-content/uploads/downloads/2014/07/Honest-Accounts-report-v4-web.pdf>  
 ČMKOS (2015). *Vize změny hospodářské strategie ČR*. Retrieved December 5, 2015, from <https://www.cmkos.cz/obsah/222/vize-zmeny-hospodarske-strategie-cr/14318>  
 Kozelský, T. - Vlach, J. (2011). *Labour Costs, Unit Labour Costs and the Labour's Share in Costs in the Czech Republic in 2000 to 2008*. Retrieved April 14, 2014, from [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_328.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_328.pdf)  
 UN Trade Statistics (2018). *United Nations International Trade Statistics Knowledgebase/Data & Metadata*. Retrieved June 17, 2018, from <https://unstats.un.org/unsd/tradekb/Knowledgebase/4>

*Autor Ing. Vlastimil Beran, Ph.D. (vlastimil.beran@vupsv.cz) působí jako výzkumný pracovník Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i. (Research Institute for Labour and Social Affairs - RILSA), Dělnická 213/12, 170 00 Praha 7, Holešovice, Česká republika.*

**Informační servis čtenářům**

**České důchody**

*Potůček, Martin: České důchody. Praha: Karolinum, 2019. 182 stran. ISBN 978-80-246-4236-9.*

Český důchodový systém je zcela právem označován za nepřehledný, příliš složitý a natolik uživatelsky nepřehledný, že mu nerozumí nejen veřejnost, ale ani politici, již se k němu aktivně vyjadřují a rozhodují o jeho podobě. O nějaké koncepční, dlouhodobější strategii dalšího směřování penzijního systému a dokonce snad promyšlené, zásadní reformě nemůže být řeč. Politicky ale téma nabírá na významu. V době, kdy ministryně práce a sociálních věcí Jana Maláčová představila novou důchodovou komisi, přichází se zajímavou publikací profesor Martin Potůček, předseda předchozího poradního sboru z let 2013 až 2017.

Nová publikace staví nejen na zkušenostech autora z předsednictví ve významném vládním poradním orgánu, ale zohledňuje i jeho dlouhé působení v akademické sféře coby odborníka na veřejnou politiku, vliv hraje rozhodně i věk autora samého. Jak totiž profesor Potůček v knize uvádí, mnoho lidí se penzí začne zabývat až ve chvíli, kdy se začne týkat jich osobně. Platí

přitom, že společně s délkou prožitého života se mění i náhled jedince na význam důchodové problematiky. „Přiznám se: sám jsem se důchodovým systémem začal zabývat až těsně před padesátkou. Tehdy mi konečně došlo, že to, co nám stát jeho prostřednictvím nabízí (nebo upírá), ovlivňuje naše životy zcela zásadním způsobem.“ Při přečtení tohoto úvodu lze chápat, že první kladné ohlasy na nový titul dorazily od Rady seniorů České republiky nebo veřejné ochránkyně práv Anny Šabatové, která se tématem důstojného stáří zabývá dlouhodobě a stala se i kmotrou knihy.

Publikace v celkem devíti kapitolách vysvětluje penzijní systém České republiky nejen v kontextu evropského prostoru, ale popisuje i specifickou cestu jeho vzniku a dalších úprav. Ačkoli se jednotlivé státy vzájemně inspirují a učí se, přičemž vycházejí z několika modelů penzijního systému, dobře popsaných odbornou literaturou, vdechla každá země svému systému nezaměnitelnou podobu. Na ní se pode-

pisuje řada činitelů, přičemž klíčová je samozřejmě politická reprezentace. Ta česká se mění velmi často, životnost ministrů je velmi nízká a dlouhodobá strategie absentuje, případně se nedodrжуje. I proto se o reformě penzí stále mluví, ale jen málo se činí. Podle Martina Potůčka přitom dnešní penzijní systém mohl být srozumitelnější a ve výrazně lepší kondici. Stačilo, kdybychom nepromarnili hned několik unikátních příležitostí. První souvisí s privatizací, při níž se v Česku točily stovky miliard korun. Ty mohly být uloženy do státního fondu propojeného s důchodovým systémem a využity pro přechod z průběžného systému na systém kapitálově financovaný. Ony stovky miliard ale zmizely v nenávratno. Druhou promarněnou šancí bylo nevyužití správného okamžiku pro založení zaměstnaneckých fondů, které by umožnily vyšší finanční účast zaměstnavatelů na důchodovém pojištění svých zaměstnanců. Plán v roce 1993 ale shodil ze stolu tehdejší premiér Václav Klaus. Třetí promarněnou příleži-

tosti bylo výrazné oslabení podpory rodin po listopadu 1989, kdy byly rušeny slevy na dětskou výživu či ošacení a postupně byly zrušeny takřka veškeré jesle (v tomto se Martin Potůček shoduje například s profesorem Vojtěchem Krebsem z VŠE v Praze). Dodejme, že rodinná politika se s tímto razantním oslabením podpory potýká dodnes.

Velmi poučná je kapitola zabývající se vyvracením mýtů o důchodovém systému. Autor jich uvádí pět–veřejností nejčastěji zmiňovaných a rezonujících. Prvním z nich je tvrzení, že máme nejméně chudých důchodců v Evropě. Opírá se o studii Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj publikovanou v roce 2016. Podle studie jsou jen dvě procenta českých občanů nad 65 let ve skupině chudých. V Německu je to výrazně více–9,4 procenta, ve Švýcarsku dokonce 23,4 procenta. Autor srozumitelně vysvětluje, že nám tyto údaje oprávněně mohou připadat podivné. Hlavní je totiž využitá metodika, kdy například Evropský statistický úřad Eurostat využívá jemnější nástroj pro měření chudoby. Ve výsledném měření jsme na tom o poznání více–a navíc se ukazuje, že mnozí čeští senioři mají příjmy jen těsně nad hranicí chudoby. Dalším tvrzením, které je velmi oblíbené u (zejména pravicových) politiků, je, že důchodový systém je v deficitu. To ale není možné. „Když se na důchodovém účtu objeví přebytek, vlády s ním s potěšením kryjí jiné výdaje. A když se ocitne v deficitu, poslouží na výplatu důchodů i jiné příjmy státního rozpočtu. Důchodový systém nemůže nikdy být v červených číslech, zdroje se musejí rovnat vyplaceným dávkám.“ Téma deficitu v důchodech je tak podle Potůčka jen nafouknutá mediální bublina sloužící těm politikům, kteří berou veřejné výdaje na důchody jako nutné zlo brzdící ekonomický růst.

Potůček se coby předseda Odborné komise pro důchodovou reformu setkával s mnoha občany, ti se na mediálně viditelného odborníka obraceli i telefonicky či e-mailem. Jednou z nosných linií knihy jsou proto otázky a odpovědi. V kapitole o mýtech se uplatnil jeden z častých dotazů: „Jak je možné, že někdo za celý život nehnul ani prstem, a má vyšší důchod než já?“ Jak nakonec autor knihy přiznává, vlastně o mýtus nejde. Čertovo kopytko je podle něj ukryto v detailu. A české důchody jsou natolik složitý organismus, že situace popsaná tazatelem je při působení mnoha proměnných vlastně docela možná.

Další dva mýty se sebe navazují a dříve či později zaznějí v každé politické debatě, která se třeba jen letmo dotkne problematiky penzí. „Český důchodový systém je neudržitelný“ a „Zásadní reforma je nutná,“ jsou často nikoli pouhé dílčí argumenty, ale slouží jako základní teoretické

východisko celé politické diskuze. Je ovšem chybou moderátorů, že to připouštějí. Jak si totiž Potůček velmi trenfně vypůjčuje výrok odboráře ČMKOS Jaroslava Šulce: „Hlášky o tom, že na penze nebude, jsou v principu marketingovým trikem.“ Důchodový systém je udržitelný finančně i sociálně. Podle Potůčka však s dodatkem, že se v budoucích desetiletích neobejdeme bez absolutního i relativního zvyšování výdajů na důchodový systém. A pokud jde o reformu, jen velmi obtížně dojdeme k tomu, co si pod zásadní změnou můžeme představit. „V postkomunistickém světě bylo jako zásadní reforma v posledních dvaceti letech prezentováno zavedení druhého, soukromého povinného pilíře, vysávajícího zdroje z toho prvního, veřejného. Země, které to udělaly, jsou dnes ve velkých problémech.“ Ostatně zkušenosti s takovou reformou má i Česká republika. Druhý pilíř byl u nás neslavně zrušen pouhé tři roky po jeho zavedení. Proč ale zejména pravicoví politici rozšiřují zmíněné mýty? Na to Potůček odpovídá zcela jednoznačně a bez přehnané korektnosti: „Ty důvody mohou být hlavně dva. Důvod ideologický: nedůvěra ke státu, vyvěrající z u nás slábnoucího, nicméně dosud přežívajícího neoliberalismu. Důvod pragmatický: čím menší důvěra ke státu, tím větší sklon lidí odevzdat se do rukou trhu–což znamená spořit u soukromých společností, a tedy generovat zisky majitelům těchto penzijních společností.“

Čtenářsky atraktivní je sedmá kapitola nazvaná Za oponou, kde se Potůček prostřednictvím několika konkrétních případů snaží přiblížit práci Odborné komise pro důchodovou reformu, včetně dříve nikdy nepublikovaných faktů. Ta Potůček dříve publikovat nemohl, aby nenarušil práci komise. Nyní však zážitky „ze života předsedy“ přináší autenticky a bez příkras, aby si čtenář sám mohl udělat obrázek o tom, jak politici, úředníci, ale například také novináři přistupují k tak zásadnímu tématu, jako jsou důchody. U některých příhod, jako třeba s novinářem Hospodářských novin, si nelze nepovzdechnout nad úrovní některých masmédií a nízkou kompetencí některých novinářů. U jiných zůstává až rozum stát: například u případu podepřeného zápisem z jednání komise, kdy poslanec Miroslav Kalousek sabotoval práci komise a někteří političtí reprezentanti se pro změnu rokování nikdy neúčastnili. Povzdech vyvolají sepsané zkušenosti Potůčka s úředníky a úředním šimlem. Negativa byrokracie tu jednoznačně převládají, v případě s neproplaceným poštovním až v groteskní rovině.

Poslední, osmá kapitola se zabývá budoucností důchodů. Autor se zde opírá o závěry a doporučení odborných týmů důchodové komise. Tam, kde ke shodě nedošlo, přichází s vlastními názory, jak

v problematice dále postupovat. Potůček ale připouští, že podoba důchodového systému bude záviset nejen na politických a řadě dalších faktorů, ale také na každém z nás. „Záležit bude na tom, zda si jako občané, jako rodiče svých dětí a děti svých rodičů začneme více než dosud všimnout toho, kdo a jak si v politice hraje s naší budoucností.“ Poslední, devátá kapitola pak volně navazuje praktickými radami, jak bychom se mohli a měli připravit na důchod. Rozhodně nepřehlédnutelná je ta část, kdy autor naopak radí, co nesobecky udělat pro to, aby se důchodovému systému dařilo lépe. Za všechny lze „doporučit“ radu, že je dobré raději odpovědně zemřít těsně předtím, než nám stát začne vyplácet důchod. To by totiž vyřešilo mnohé...

Autorův záměr zorientovat čtenáře ve stávajícím důchodovém systému, bez přehlcení informacemi a prostřednictvím pro laika srozumitelného jazyka, se jednoznačně podařilo. Rozhodně k tomu přispívají i vtipné a hezké ilustrace Rostislava Pospíšila. Česká odborná literatura je díky Potůčkově dílu bohatší o titul, který má ambice stát se jedním ze základních informačních zdrojů o českých důchodech a zařadit se tak k dalším dílům s danou tematikou, jako je například *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky* profesora Igora Tomeše (2012) či *Sociální politiku* Vojtěcha Krebse (2015). Zatímco komplexní díla těchto autorů jsou určena především odborné veřejnosti, Potůček přináší titul čtivý a atraktivní i pro běžného čtenáře. České důchody tak konečně mohou být i pro širokou veřejnost o něco pochopitelnější.

*Autor Mgr. Vladimír Barák (vladimir.barak@vse.cz) působí na Katedře hospodářské a sociální politiky Národohospodářské fakulty Vysoké školy ekonomické v Praze (Department of Economic and Social Policy, Faculty of Economics, University of Economics), Nám. W. Churchilla 4, 130 67 Praha 3, Česká republika.*

## Nová publikace Česká rodina na počátku 21. století



Autorský kolektiv pod vedením Věry Kuchařové vydal u nakladatelství Slon novou publikaci s názvem *Česká rodina na počátku 21. století*. Kniha vychází z výsledků výzkumů, analýz a administrativních dat a předkládá pohled na české rodiny od počátku století. Sleduje každodenní život rodin, jejich potřeby, problémy a faktory, které mohou fungování a soudržnost rodin ohrožovat.



## RUBIKON Centrum slaví narozeniny. Pomáhá integraci vězňů již 25 let.

**Dnes profesionální organizace pomohla téměř třem desítkám tisíc klientů, a jejich blízkým, na cestě k překročení jejich trestní minulosti. Ve středu 29. 5. 2019 oslaví RUBIKON Centrum, z.ú. 25 let svého působení v justici.**

Na jeho počátku byla v roce 1994 dobrovolnická iniciativa studentů katedry sociální práce FF UK, kteří chtěli po vzoru zahraniční dobré praxe přispět k zavedení principů restorativní justice a alternativních trestů v České republice. Této prvotní mety bylo dosaženo v roce 2001 vznikem Probační a mediační služby (PMS), mise však pokračovala dál. Přes šíření povědomí o alternativních trestech a vzdělávání pracovníků justice přešlo tehdejší RUBIKON Centrum k pilotním projektům, zavádějícím zahraniční know-how do českých podmínek. Vytvářelo programy a budovalo systém služeb zaměřených na problémy, které byly v české justici vnímány jako nejpálčivější. Tak vznikl Romský mentoring na podporu výkonu alternativních trestů romských klientů PMS, probační programy pro mladistvé pachatele a komplexní podpora lidí „se záznamem“ v oblasti zadluženosti a zaměstnanosti.

„Jsme hrdí na cestu, kterou jsme za 25 let ušli. V počátku našeho fungování jsme vůbec nepředpokládali, že naše úsilí bude trvat desítky let. V trestní justici je stále mnoho oblastí, které si klademe za cíl i nadále posouvat vpřed. Velice si vážíme dlouhodobé spolupráce s našimi partnery, s Probační a mediační službou, Vězeňskou službou ČR, řediteli jednotlivých věznic a firem, které zaměstnávají uchazeče o práci se záznamem v rejstříku trestů. Společným úsilím

se nám daří integrovat stále více lidí s trestní minulostí,“ říká Dagmar Doubravová, ředitelka RUBIKON Centra, z.ú.

Jedním z nejnovějších projektů RUBIKONu je Komunitní centrum a zahrada Kotlaska na Praze 8, nabízí tréninková zaměstnání pro osoby s trestní minulostí a příležitost k pestrým volnočasovým aktivitám pro obyvatele v okolí. Svě 25. narozeniny oslaví RUBIKON Centrum právě zde, a to ve středu 29. 5. 2019.

Na oslavu jsou zvány přední osobnosti české justice, např. Gabriela Slováková, ředitelka Věznice Kuřim nebo Jan Tomášek z Institutu pro kriminologii a sociální prevenci. Spolu s dalšími pronesou slavnostní řeč s vizí české justice do budoucna. Další vážní hosté symbolicky přestřihnou pásku do dalšího čtvrtstoletí. Slavnostního aktu se ujmu například Helena Válková, poslankyně Parlamentu ČR, bývalá ministryně spravedlnosti, a Andrea Matoušková, ředitelka Probační a mediační služby, které stály u zrodu neziskové organizace RUBIKON Centrum. Hostům na akci zahraje kapela Katr-band z ženské věznice ve Světlé nad Sázavou.

### O RUBIKON Centru

Za 25 let existence podpořilo RUBIKON Centrum více než 25 000 lidí, kteří potřebo-

vali pomoci s novým začátkem. Zrealizovalo 100 projektů a získalo 6 zahraničních i tuzemských ocenění.

Klíčové programy RUBIKON Centra (komplex programu Zaměstnanost a Zadluženost, Romský mentoring a probační program PUNKT rodina) mají prokazatelný pozitivní dopad na integraci lidí s trestní minulostí a snížení recidivy. RUBIKON Centrum spolupracuje s 24 věznicemi, 18 středisky Probační a mediační služby a 10 kontaktními pracovišti Úřadu práce ČR. Založilo Komunitní centrum a zahradu Kotlaska a sociální firmu Rubikon Centrum Servis s.r.o., která vytvořila téměř 70 pracovních míst pro vězně a propuštěné. Od roku 2016 je RUBIKON Centrum členem platformy, která organizuje Yellow Ribbon Run (Běh se žlutou stužkou). Do běhu se v roce 2019 zapojí více než 500 běžců.



Více na [www.rubikoncentrum.cz](http://www.rubikoncentrum.cz)  
Kontakt pro media a další informace:  
Veronika Friebová, PR Specialista  
RUBIKON Centrum, z.ú.  
Novákových 439/6, 180 00 Praha 8  
mobil +420 778 457 229  
[friebova@rubikoncentrum.cz](mailto:friebova@rubikoncentrum.cz)  
[www.rubikoncentrum.cz](http://www.rubikoncentrum.cz)

### Peer Review „Posílení ochrany oznamovatelů prostřednictvím lepší spolupráce mezi odpovědnými institucemi - nástroj prevence nekalých praktik na pracovišti“

14.–15. února 2019 proběhl v Oslu (Norsko) v rámci Mutual Learning Programme seminář Posílení ochrany oznamovatelů prostřednictvím lepší spolupráce mezi odpovědnými institucemi - nástroj prevence nekalých praktik na pracovišti. Tento seminář se věnoval ochraně oznamovatele (whistleblower), který se na pracovišti stane svědkem nekalého jednání (work-related crime) svého zaměstnavatele a toto jednání oznámí, ať už v rámci firmy (pokud se nekalého jednání dopustí např. přímý nadřízený oznamovatele a oznamovatel toto nekalé jednání prezentuje na vyšší úrovni managementu), nebo veřejným organizacím, které taková oznámení přijímají (inspektoráty práce, ombudsmani atp.). Oznámením nekalého jednání svého zaměstnavatele se oznamovatel pochopitelně vystavuje riziku postihu ze strany zaměstnavatele. Nekalé jednání zaměstnavatele přitom zahrnuje porušování pracovních podmínek, krácení daní, sociálního a zdravotního pojištění, nelegální zaměstnávání atp.

Cílem semináře byla výměna zkušeností zúčastněných zemí v této v oblasti, přičemž důraz byl kladen na spolupráci národních institucí, do jejichž kompetence ochrana oznamovatelů (whistleblowerů) spadá, což jsou nejčastěji orgány veřejné správy - inspektoráty práce, finanční úřady, správa sociálního a zdravotního pojištění atp.), jakož i sociální partneři.

Tohoto semináře, který organizovalo norské Ministerstvo práce a sociálních věcí (Arbeids- og sosialdepartementet) se zúčastnili zástupci Finska, Chorvatska, Lotyšska, Nizozemí, Norska, Polska, Řecka, Švédska, Velké Británie a samozřejmě České republiky. Z každé země byl přítomen jeden nezávislý expert, výzkumný pracovník (za ČR z Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i.) a jeden stakeholder, zástupce veřejné zprávy (za ČR z MPSV ČR), případně zástupce sociálních partnerů. Na semináři byly nejdříve prezentovány zkušenosti Norska, Švédska a Velké Británie jakožto zemí, kde ochrana oznamovatelů, kteří se stali svědky nekalého jednání svého zaměstnavatele, je na vysoké úrovni. Pak následovala diskuse ve dvou pracovních skupinách, kam byli rozděleni jednotliví zástupci zúčastněných zemí.

- 1 Mutual Learning Programme (MLP, Program vzájemného učení) je jednou z metod, jak podporovat cíle European employment strategy. MLP je nejčastěji realizován formou konferencí či seminářů, kde se sejdou zástupci vybraných členských zemí Evropské unie a diskutují nad konkrétním problémem, přičemž cílem těchto konferencí je právě vyměnit si zkušenosti a implementovat osvědčené praktiky do národních ekonomik.
- 2 Irsko, Norsko, Švédsko a Velká Británie jsou považovány za země, které mají v oblasti ochrany oznamovatelů nejvíce rozšířenou legislativu (Trygstad, 2019).

Odborný měsíčník Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR

SOCIÁLNÍ SLUŽBY

www.socialnisluzby.eu

## Z obsahu květnového čísla:

● Institut vzdělávání APSS ČR: Nabídka otevřených kurzů 2019	8
● Ze života sekce: Představujeme nové odborné sekce APSS ČR	10
● Ing. Kateřina Endrštová: Reportáž: Konference INSPO 2019	12
● Mgr. Veronika Hotová: Co spojuje hrozící kolaps sociálních služeb a investory v sociálních službách?	13
● Ing. Jiří Horecký, Ph.D., MBA, doc. Ing. Ladislav Průša, CSc.: Studie: Současná struktura služeb dlouhodobé péče a prognóza potřeby sociálních služeb 2019–2050	16
● PhDr. Eva Procházková, Ph.D.: Pečovatelské koncepty: Standardy kvality sociálních služeb a biografie klienta	28
● Mgr. Felipe Sánchez López, MBA: Public relations v sociálních službách? Trend 21. století	32
● JUDr. Vladimír Hort: Právo: Odpovědnost za škodu na vnesených věcech	38
● JUDr. Eva Hodaňová: Veřejný ochránce práv: Zvýšení starobního důchodu při výdělečné činnosti	40
● Zařízení sociálních služeb certifikovaná Značkou kvality	45

## Z domácího tisku

**Nestandardní finanční pomoc potřebným ze strany obcí: případová studie vlivu úředníků na design politiky** / Eva M. Hejzlarová.

In: Sociologie. ISSN 0049-1225. Roč. 51, č. 1 (2019), s. 44–63.

Vliv úředníka - vedoucího sociálního odboru na městském úřadě na proces utváření a implementace veřejně-politických opatření, jež jdou nad rámec povinností stanovených zákonným rámcem.

Dostupné z: <https://www.sav.sk/journals/uploads/02191344Hejzlarov%C3%A1%201-2019.pdf>

**Výdělečná činnost pojištěnce a zdravotní pojištění** / Antonín Daněk.

In: Práce a mzda. ISSN 0032-6208. Roč. 67, č. 3 (2019), s. 46–49.

Jak má pojištěnec postupovat, když je účast na zdravotním pojištění „přerušena“ z titulu nevykonávání zaměstnání nebo podnikání, anebo v situaci, kdy není zaměstnáním nebo podnikáním řešené zdravotní pojištění. Kdy a za jakých okolností mohou takové situace ve zdravotním pojištění reálně nastat a kdy naopak pojištění nadále trvá, byť pojištěnec zaměstnání nebo podnikatelskou činností fakticky nevykonává.

**Aktualizace doporučeného postupu k problematice opatření omezujících pohyb osob.**

In: Listy sociální práce. - ISSN 2336-2332. Roč. 7, č. 17 (2019), s. 7–8.

Doporučený postup je určen pro všechny poskytovatele sociálních služeb, zadavatele a zřizovatele sociálních služeb, dále i pro opatrovníka a další osoby. Cílem aktualizace, která proběhla v roce 2018, bylo usnadnění používání § 89 zákona o sociálních službách.

**Pečovatelská služba jako jedna z variant pomoci seniorovi v domácím prostředí** / Renata Hejlová.

In: Listy sociální práce. ISSN 2336-2332. Roč. 6, č. 16 (2018), s. 9–12.

Cíle pečovatelské služby jako terénní služby sociální péče, která je definována § 40 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Možná rizika zneužívání pečovatelské služby. Příklad dobré praxe.

**Návrh změn v oblasti odměňování pěstounů příbuzenských a profesionálních** / Lenka Šilhánková, Daniela Lusková.

In: Listy sociální práce. ISSN 2336-2332. Roč. 7, č. 17 (2019), s. 16–18.

Aktuální situace v oblasti náhradní rodinné péče a příbuzenské pěstounské péče. Kazuistika z praxe zaměřená na „odměnu pěstouna“.

**Manuál zavádění interdisciplinární spolupráce při řešení rodičovského konfliktu: Desatero zavádění Cochemského modelu** / Martina Cirbusová, Robin Brzobohatý.

In: Právo a rodina. ISSN 1212-866X. Roč. 21, č. 4 (2019), s. 1–7.

Cochemský model popisuje interdisciplinární spolupráci všech profesí a institucí, účastníků se rozvodového řízení. Všichni účastníci sporu, právní zástupci, odbory péče o děti, soud a soudní znalci se snaží rodiče dovést k dohodě ohledně péče o jejich děti, kterou rodiče sami nebo s jejich pomocí sestaví, oba ji akceptují a následně dodržují. Příspěvek je základním desaterem, odkazem k principům a hodnotám, na kterých tento model stojí.

**Příspěvky OSVČ od úřadu práce v roce 2019** / Olga Bičáková.

In: Národní pojištění. ISSN 0323-2395. Roč. 50, č. 3 (2019), s. 32–36.

Společensky účelná pracovní místa. Překlenovací příspěvek. OSVČ se zdravotním postižením a jejich hmotná podpora. Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením. Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáním osoby se zdravotním postižením.

## Ze zahraničního tisku

**Accessing healthcare in times of economic growth and economic downturn: Evidence from Ireland** [Přístup ke zdravotní péči v době hospodářského růstu a hospodářského poklesu: Důkazy z Irska] / Simone M. Schneider, Camilla Devitt.

In: Journal of European Social Policy. ISSN 0958-9287. Roč. 28, č. 4 (2018), s. 357–369.

Tento článek zkoumá dostupnost zdravotní péče v Irsku v letech 2003 až 2011 v kontextu silného hospodářského růstu (2003–2007) a následné finanční krize, která začala v roce 2008. Zkoumá zejména změny v subjektivně vykazovaných potížích v přístupu ke zdravotní péči, pokud jde o vzdálenost ke zdravotnickým službám, čekací doby na návštěvu u lékaře a náklady na návštěvu lékaře, a identifikuje konkrétní rizikové faktory, které zvyšují pravděpodobnost bariér v přístupu ke zdravotnickým službám.

**Ageing, health inequalities and the welfare state: A multilevel analysis** [Stárnutí, nerovnosti v oblasti zdraví a sociální stát: Víceúrovňová analýza] / Bjorn Hogberg, Mattias Strandh, Anna Baranowska-rataj, Ingemar Johansson Sevä.

In: Journal of European Social Policy. ISSN 0958-9287. Roč. 28, č. 4 (2018), s. 311–325.

Komparativní studie nerovností v oblasti zdraví z velké části opomíjely aspekty věku a stárnutí, zatímco výzkumy stárnutí často věnovaly jen malou pozornost otázkám sociálních nerovností. Tento článek zkoumá rozdíly mezi zeměmi v gradientech v subjektivním hodnocení zdraví a omezující dlouhodobé nemoci (LLSI) ve středním věku a u starších osob (ve věku 50–64 let a 65–80 let) spojených se sociální třídou a stupněm, do kterého jsou gradienty sociálního zdraví spojeny s úrovní minimálních důchodů a výdaji na péči ve stáří. Pro tyto účely jsou data z Evropského sociálního průzkumu (2002–2010) analyzována pomocí víceúrovňových regresních technik. Byly shledány významné vlivy interakce mezi třídami a sociálními politikami: vyšší výdaje na péči o seniory a zejména na velkorysejší minimální důchody jsou spojeny s menšími nerovnostmi v oblasti zdraví ve starší věkové skupině (65–80 let). Z toho plyne, že sociální politiky umírňují spojení mezi sociální třídou a zdravím. Zdůrazňuje význam snah sociálních opatření sociálního státu, jako jsou důchody a politiky péče.

# Z výsledků výzkumu v roce 2018

*V r. 2018 byl vodítkem vědeckovýzkumné činnosti VÚPSV, v. v. i., „Plán výzkumné činnosti na r. 2018“. Plán byl zaměřen na řešení aktuálních otázek vývoje sociálního systému v naší zemi s přihlédnutím k prioritám vedení Ministerstva práce a sociálních věcí v tomto období. Jeho východiskem byla „Dlouhodobá koncepce rozvoje VÚPSV, v. v. i., v letech 2018–2022“.*

V jednotlivých oblastech výzkumu poskytují výzkumní pracovníci VÚPSV ministerstvu průběžnou všestrannou expertní podporu. VÚPSV tak napomáhá formulovat strategické dokumenty, nastavovat rezortní politiky pro danou oblast, zároveň se podílí na hodnocení jejich efektivnosti a účinnosti, a to jak ex ante, průběžně, tak i ex post. Tato spolupráce byla rozvíjena i v r. 2018. MPSV mělo ve VÚPSV jednak stálou odbornou podporu, a to nejen při zpracovávání úkolů popptávaných ze strany MPSV, ale i při identifikaci jevů vyžadujících si řešení. Docházelo tak k tvorbě návrhů, doporučení a postupů implementace navržených/přijatých opatření, včetně vyhodnocení jejich účinnosti a společenského kontextu. Výzkumné záměry byly formulovány nejen s ohledem na akademické trendy v daných oblastech sociální politiky, ale i s ohledem na národní i evropské strategické dokumenty.

Všechny výstupy jednotlivých výzkumných aktivit, pokud nebylo odběratelem stanoveno jinak, byly zveřejněny nejen na internetových stránkách VÚPSV, ale byly využívány i další způsoby k jejich šíření. Výzkumní pracovníci VÚPSV pravidelně vystupovali na nejrůznějších konferencích, seminářích, workshopech či kulatých stolech, přičemž zejména poslední dva jmenované velmi často i organizovali a vedli. Vedle toho byly výsledky uveřejněny i v odborných časopisech a publikacích.

## **Shrnutí hlavních poznatků získaných při řešení jednotlivých výzkumných záměrů**

V souladu se schválenou „Dlouhodobou koncepcí rozvoje VÚPSV, v. v. i., v letech 2018–2022“ byla pozornost věnována výzkumu v následujících výzkumných záměrech:

- Dlouhodobé sledování a hodnocení procesu utváření ceny práce a hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací
- Dlouhodobé monitorování otázek sociální diferenciacce, sociálního vyloučení a chudoby, vč. opatření, která napomáhají jejich předcházení a omezení
- Dlouhodobé sledování a hodnocení vývojových trendů na trhu práce, včetně hodnocení účinnosti přijímaných opatření
- Monitorování procesů migrace a politik integrace cizinců na trhu práce a ve společnosti
- Sociální a ekonomické dopady stárnutí populace na sociální systému
- Dlouhodobé sledování proměn české rodiny v kontextu demografických a sociálních trendů a hodnocení možností rodinné politiky v návaznosti na další veřejné politiky čelit novým sociálním rizikům
- Hodnocení trendů v rozvoji kapacity veřejné správy a vládnutí ve vztahu k sociální politice
- Monitorování vývoje sociálního dialogu a pracovních podmínek

## **Dlouhodobé sledování a hodnocení procesu utváření ceny práce a hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací**

V rámci realizace tohoto výzkumného záměru byla věnována pozornost řešení těchto výzkumných aktivit:

- vlivu úrovně minimální mzdy v ČR na trh práce,
- hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce,
- monitoringu nákladů práce.

V rámci výzkumné aktivity **Vliv úrovně minimální mzdy v ČR na trh práce** je cílem zhodnotit vliv úrovně minimální mzdy a jejího zvyšování v ČR na trh práce v letech 2006 až 2018 a podrobit výzkumu vzájemné působení minimální mzdy a sociálních dávek.

Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny, kterou je povinen zaměstnavatel poskytnout za práci svému zaměstnanci. Pro zaměstnavatele představuje nejnižší úroveň nákladů na mzdy jejich zaměstnanců. Nastavení výše minimální mzdy tak ovlivňuje celkové náklady zaměstnavatelů. V uplynulých 10 letech zaznamenala minimální mzda velmi proměnlivý vývoj, a to počínaje její stagnací na úrovni 8000 Kč hrubé mzdy za měsíc v letech 2007–2012, přes její následnou pravidelnou každoroční (vyjma roku 2014) valorizaci.

Hlavním datovým zdrojem analýzy jsou data ze šetření Informačního systému o průměrném výdělků společnosti Trexima, spol. s r. o. a data z databází OKcentrum, OKnouze, OKpráce společnosti OKSystem, a. s. V současné době se jedná o možnosti získat tato potřebná data.

V rámci výzkumné aktivity **Hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce** výzkumná činnost kontinuálně navazovala na poznatky zjištěné v předchozích letech. V r. 2018 byly realizovány práce vedoucí k vytvoření nástroje rovného odměňování a dodržení principu spravedlivé odměny za práci, které musí probíhat skrze relevantní ohodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce.

Je potřeba upozornit, že právě vhodně nastavený systém odměňování napomáhá v boji proti mzdové diskriminaci, neboť umožňuje určit, zda jsou či naopak nejsou dané práce sobě navzájem rovné z pohledu složitosti, odpovědnosti a namáhavosti. K posouzení aktuálnosti a relevantnosti konstrukce současné analytické metody hodnocení prací v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech bylo nezbytné disponovat etalonem příkladů prací, na kterém by bylo možné metodu testovat.

Naplňování cílů této výzkumné aktivity probíhalo podle nastaveného plánu, průběžné výsledky byly konzultovány nejen s odbornými pracovníky MPSV, ale i s dalšími relevantními aktéry, kteří se dané problematice věnují. Některé výstupy byly již publikovány v odborných recenzovaných časopisech (např. Fórum sociální politiky, Práce a mzda) a byly prezentovány během mezinárodní vědecké konference Hospodářská a sociální politika či mezinárodního setkání se zástupci z Uzbekistánu na půdě MF ČR.

V rámci výzkumné aktivity **Monitoring nákladů práce v České republice, ve státech Evropské unie a v USA v letech 2011–2016** jsou shrnuta roztržštěná data za státy Evropské unie i data za USA v oblastech nákladů práce, zdanění práce ve vazbě na financování sociálního a zdravotního zabezpečení, podílu práce na nákladech a jednotlivých nákladech práce.

S ohledem na metodickou roztržštěnost sledování nákladů práce je nutné vymezit relevantní aktuální zdroje. Za ty jsou považována mezinárodně srovnatelná data z Eurostatu (konkrétně statistika práce a národní účty), OECD, Státní závěrečný účet ČR a U. S. Department of Commerce, Bureau of Economic Analysis. Zpracování údajů a propočty se opírají o metodiku certifikovanou MPSV v r. 2013 „Sledová-

ni nákladů práce a práce jako výrobního faktoru v České republice a v zahraničí“. Dvouleté zpoždění vyplývá z termínů zpracování vstupních údajů Eurostatem a Českým statistickým úřadem.

## **Dlouhodobé monitorování otázek sociální diferenciace, sociálního vyloučení a chudoby, vč. opatření, která napomáhají jejich předcházení a omezení**

V rámci tohoto výzkumného záměru byla pozornost věnována těmto výzkumným aktivitám:

- prověření věcné náplně životního a existenčního minima,
- prověření možnosti sběru etnicky senzitivních dat v prostředí ČR s ohledem na mezinárodní odbornou diskusi, legislativní rámec, účel statistických analýz a jejich metodologické předpoklady.

Cílem výzkumné aktivity **Náplň a konstrukce životního a existenčního minima** bylo prověřit, zda v uplynulém období nedošlo k porušení jejich věcné náplně a současně prověřit, zda konstrukce, která byla pro jejich stanovení užita, se v čase nezměnila.

Problematicke životního minima se VÚPSV, v. v. i., věnuje kontinuálně téměř 25 let. Současná i minulé odborné studie využívají pracovníci ministerstva při přípravě věcných návrhů legislativních úprav souvisejících s minimálními příjmy a k analýzám, které se týkají plnění jejich základních funkcí v příslušných sociálních systémech v kontextu ekonomického a sociálního vývoje ČR.

Výsledky analýz naznačují, že veličiny životní a existenční minimum v současném nastavení již neplní pouze svoji původní funkci, tedy minimální společensky uznanou hranici peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb. Na životní a existenční minimum je navázána řada oblastí, např. v systému péče ovlivňují výši dávek, v soudní praxi se využívají při stanovení alimentčních povinností, u exekucí se využívají pro výši nezabavitelné částky apod. Tím, že neplní pouze svoji primární funkci, se tyto veličiny dostaly ještě do většího konfliktu s jinými ekonomickými veličinami.

Hlavním datovým zdrojem analýzy jsou data ze šetření Statistiky rodinných účtů ČSÚ. Šetření poskytuje unikátní pohled na spotřební vydání domácností v podrobném členění podle klasifikace CZ-COICOP v závislosti na čistých příjmech.

Cílem výzkumné aktivity **Vyhodnocení vhodných přístupů ke sběru etnicky senzitivních dat v prostředí ČR** je prověřit možnosti sběru etnicky senzitivních dat v souvislosti s monitorováním opatření inkluzivní a integrační politiky zacílené na etnické menšiny, a to s ohledem na národní a unijní legislativní prostředí a smlouvy lidskoprávního charakteru, ale dále také s ohledem na účel statistických analýz založených na těchto datech a jejich metodologických předpokladech v prostředí ČR.

Vzhledem k harmonogramu realizace aktivity je výsledkem za rok 2018 materiál shrnující hlavní zjištění. Mezi tato zjištění patří:

- na úrovni zemí EU nelze nalézt žádný komplexní model sběru etnicky senzitivních dat, který by plně odpovídal potřebám ČR či obecné potřebě,
- všechny ve zdrojích popsané přístupy nepřekonávají překážky, které jsou se sběrem těchto dat spojovány, a to zejména vzhledem k jejich validitě, reliabilitě a reprezentativitě,
- na úrovni EU je sběr etnicky senzitivních dat do velké míry sladěn, a to jak metodologicky, tak legislativně, nelze proto nalézt národně specifické modely, které by se vymykaly způsoby sběru,
- legislativní rámec, ve kterém se země EU pohybují, aktuálně v souvislosti s GDPR, umožňuje sběr etnicky senzitivních dat pouze na bázi dobrovolnosti a informovaného explicitního souhlasu osoby, u které má být etnicita zjištěna,
- určitý prostor pro překonání problému se souhlasem záznamu etnicity zůstává u sběru anonymních dat (tedy dat, která by se již sbírala pouze v agregované podobě), ten je však možno využít pouze za velmi specifických podmínek (např. v rámci administra-

tivních procesů) a taková data by se dala použít jen pro velmi specifický typ indikátorů,

- jako určitá cesta pro získání co nejdůvěryhodnějších dat pomocí korektní metodologie se jeví národně specifické šetření, jež by se řídilo metodologií (od konstrukce vzorku, přes způsob sběru dat po jejich interpretaci), která by se vědomě snažila překonat běžně popisované nedostatky.

## **Dlouhodobé sledování a hodnocení vývojových trendů na trhu práce, včetně hodnocení účinnosti přijímaných opatření**

V rámci tohoto výzkumného záměru byla věnována pozornost těmto výzkumným aktivitám:

- nastavení systému vyhodnocování účinnosti a efektivit realizace aktivní politiky zaměstnanosti,
- tvorba systému predikcí trhu práce,
- posílení prostředí podporující sociální inovace v oblasti zaměstnanosti,
- podpora odbourávání předsudků vůči kariérovému uplatnění dívek/žen,
- nastavení funkčního systému kariérového poradenství,
- hledání možných řešení dopadů digitalizace, automatizace, robotizace v širších souvislostech v oblasti sociální a vzdělávání,
- nastavení podmínek pro využívání možností práce z domova.

V rámci výzkumné aktivity **Vyhodnocování účinnosti a efektivit realizace aktivní politiky zaměstnanosti** je pozornost soustředěna na vyhodnocení efektivit veřejných služeb zaměstnanosti, tj. zprostředkování, poradenství a jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (bez ohledu na zdroj financování), a to jak se zaměřením na hodnocení dopadů jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na zaměstnanost a zaměstnatelnost účastníků daných opatření, tak také prostřednictvím hodnocení faktorů, které mají vliv na sledované dopady daných opatření.

Cílem projektu je vypracovat a nastavit komplexní a vnitřně provázaný informační, analytický a monitorovací systém vyhodnocování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti pro veřejné služby zaměstnanosti, který postihne především dopady implementace jednotlivých nástrojů na zaměstnanost a zaměstnatelnost účastníků opatření. Výstupem projektu bude nastavení nového postupu vyhodnocování uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti. Výsledky nastavení systému hodnocení aktivní politiky zaměstnanosti poskytnou MPSV informace o účinnosti a efektivitě realizovaných nástrojů a opatření na trhu práce, včetně identifikace silných a slabých míst. Jejich použití přispěje k efektivnějšímu nastavení procesů nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

Specifická část výzkumu se věnovala implementaci rekvalifikací s ohledem na rovné příležitosti žen a mužů a ověřila možnosti rozšíření sledovaných charakteristik účastníků rekvalifikací (rodinná situace a možnosti pracovního úvazku) v zájmu efektivnější distribuce programu a přinesla metodiku jejich vyhodnocování.

Dosavadní výstupy byly prezentovány partnerům projektu a široké veřejnosti v závěru roku 2018.

Výzkumná aktivita **Predikce trhu práce** je zaměřena na vytvoření udržitelného systému spolehlivých predikcí a monitoringu trhu práce, který bude propojovat národní a regionální úroveň a jehož výsledky budou reflektovat podstatné dopady technologických trendů na trh práce a specifika regionálního vývoje. Cílem této výzkumné aktivity je vytvořit predikční systém umožňující vytvářet predikce trhu práce na národní úrovni a regionálních trzích práce a dále rozšířit odborné pracoviště pro monitorování a predikce trhu práce na MPSV.

V rámci této výzkumné aktivity bude zdokonalen predikční model předvidání potřeb trhu práce na národní úrovni a nově bude vytvořeno 14 modelů regionální úrovně. Výsledky projektu poskytnou MPSV informace o budoucím vývoji trhu práce a o očekávaném

vývoji jeho potřeb. Výsledky budou využívány při tvorbě strategických materiálů i při nastavování nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, zejména rekvalifikací a dalších vzdělávacích aktivit.

Výzkumná aktivita **Inovujeme s telekomunikačními daty!** je zaměřena na posílení prostředí podporující sociální inovace v oblasti zaměstnanosti, a to díky využití dostupných datových zdrojů a vytvoření nástrojů pro jejich praktické využití. Cílem této aktivity je napomoci efektivnějšímu nastavování parametrů veřejné a sociální politiky, a to zprostředkováním datové základny a na ni navázaných nástrojů, které pomohou aktérům veřejné a sociální politiky disponovat detailnější znalostí analyzované oblasti, a to zejména na regionální úrovni. Na základě těchto analýz pak mohou být optimalizovány další kroky ve vybraných oblastech veřejné a sociální politiky. Unikátním cílem projektu je především vytěžení Big Data platformy telekomunikačního operátora, který je jedním z největších správců vždy aktuálního datového fondu, který nemá na trhu svým informačním obsahem srovnání.

Konečným výsledkem projektu bude ověření inovativního využití big-dat telekomunikačního operátora pro potřeby státní správy a samosprávy. V rámci projektu dojde k vytvoření internetového aplikačního rozhraní a uživatelsky orientované aplikace, která umožní aktérům veřejné a sociální politiky, tedy například orgánům státní správy, samosprávy, Úřadu práce ČR, neziskovým organizacím i komerčním subjektům efektivně analyzovat neaktuálnější stav v řešené sociální oblasti na regionální úrovni.

Hlavním cílem výzkumné aktivity **Odstraňování předsudků vůči strojírenským oborům při kariérovém rozhodování u dívek/žen** je přispět k žádoucí pozitivní změně názorů na charakter strojírenských profesí, k odbourávání předsudků vůči uplatnění dívek/žen ve strojírenství, a to na všech profesních úrovních. Aktivita si klade za cíl dosáhnout této změny názorů prostřednictvím realizace osvěty o dlouhodobé perspektivě strojírenství v ČR a současné podobě práce ve strojírenství u výchovných/kariérových poradců na základních a středních školách a pracovníků Úřadu práce ČR (kariérových poradců), kteří významně ovlivňují kariérové rozhodování mladých lidí (žáků/studentů).

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

Hlavním výstupem realizované výzkumné aktivity budou nové informačně - edukační materiály o současné perspektivě a charakteru strojírenských oborů, přinášející potřebné informace o povaze pracovních pozic v technických oborech.

Výzkumná aktivita **Identifikace bariér v přístupu osob v předproduktivním a produktivním věku ke kariérovému poradenství v celoživotní perspektivě** umožní MPSV zahájit činnost při nastavování integrovaného systému kariérového poradenství v ČR tak, aby šlo o systém efektivní a zajišťující dostupnost služeb kariérového poradenství všem zájemcům po celou dobu jejich života, tedy odpovídající definici kariérového poradenství OECD, ke které se ČR hlásí.

Řešení výzkumné aktivity je rozčleněno do tří samostatných etap, jejichž plnění umožní zpracovat konečnou souhrnnou studii. První etapa projektu je zaměřena na zmapování současného stavu v přístupu ke kariérovému poradenství v ČR. Druhá etapa cílí na analýzu uskutečněných projektů v oblasti kariérového poradenství a na využitelnost, udržitelnost a případně inovativnost výstupů z pohledu nastavení integrovaného systému kariérového poradenství v ČR. Součástí druhé etapy je i realizace průzkumu veřejného mínění

v oblasti dostupnosti a využitelnosti služeb kariérového poradenství. Závěrečná třetí etapa je pak zaměřena na zpracování podkladů na vypracování návrhu integrovaného kariérového poradenství v celoživotní perspektivě.

Zpráva se věnuje nejen analýze bariér u dvou již zmíněných hlavních a dominantních poskytovatelů kariérového poradenství, ale zabývá se i analýzou bariér vydefinovaných dalšími poskytovateli - neziskovými organizacemi a soukromými kariérovými poradci. K hlavním zjištěním, která jsou ve výsledném materiálu konstatována, tak patří zejména fakt, že pro rozvoj kariérového poradenství v ČR - z pohledu poskytovatelů - je nutné systémové ukotvení poskytování služeb kariérového poradenství.

Předmětem výzkumné aktivity **Komplexní řešení dopadů procesů digitalizace a automatizace na trh práce a konsekvence do oblastí sociální a do vzdělávání** je řešení dopadů čtvrté průmyslové revoluce, konkrétně dopadů zaváděné automatizace a digitalizace na trh práce a návazně na oblast vzdělávání (s důrazem na další vzdělávání) a na oblast sociálně-pojistných systémů.

Při formulaci této výzkumné aktivity MPSV vycházelo zejména z aktuálního znění Akčního plánu Práce 4.0 a dále Akčního plánu Společnost 4.0 a sekundárně též ze Strategie digitální gramotnosti ČR na období 2015 až 2020. Z tohoto důvodu jsou tyto strategické dokumenty klíčové při vymezení zpracování výzkumného úkolu.

Cílem výzkumné aktivity je komplexní řešení dopadů digitalizace a automatizace na trh práce, oblast vzdělávání a sociální a pojistné systémy na konkrétně vymezená opatření daná Akčním plánem práce 4.0. Záměrem VÚPSV je vypracovat ucelený přehled aktuální situace ČR, která se nachází na samotném prahu čtvrté průmyslové revoluce, a to jak z pohledu připravenosti země na dopady zavádění digitalizace a automatizace, tak zejména z pohledu očekávaného vývoje. Cílem je navrhnout konkrétní rozpracované návrhy opatření a doporučení pro zadavatele, tedy pro MPSV.

Výzkumná aktivita **Flexibilní formy práce v ČR a ve státech EU (sdílení a dělení pracovního místa a práce z domova - homeworking)** vychází z potřeby MPSV řešit pracovníprávní úpravu „sdíleného pracovního místa“, a to především z pohledu společné odpovědnosti zaměstnanců za výkon sdílené práce. Společně se sdíleným pracovním místem se projekt věnuje i dalším flexibilním formám práce. Vzhledem k tomu, že MPSV mělo zájem upřesnit, za jakých podmínek a do jaké míry je v pracovníprávních vztazích v ČR a v EU využíván výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele (homeworking), VÚPSV, v. v. i., se v rámci řešení projektu věnuje otázkám, zda, případně za jakých podmínek, je o tyto formy zaměstnávání zájem, jaké jsou požadavky zaměstnavatelů a zaměstnanců, v jakém rozsahu jsou tyto instituty využívány, jaká je právní úprava a zkušenosti v této problematice v zemích EU. Projekt se dále rovněž zaměřuje na problematiku zkracování pracovní doby, a to v kontextu situace na trhu práce a s uvedením legislativního prostředí, ve kterém jsou výše uvedené formy práce ukotveny. Předmětem zájmu jsou především situace v Německu, Rakousku, Polsku, na Slovensku, ve Slovinsku, Itálii, Maďarsku, Finsku, Švédsku, Norsku a ve Francii.

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

V rámci tohoto výzkumného záměru byla pozornost věnována těmto výzkumným aktivitám:

- sledování vývoje migrace a integrace cizinců z třetích zemí prostřednictvím monitoringu integračních procesů,
- identifikace specifík integrace studentů - cizinců studujících vysokoškolské obory na území Hlavního města Prahy, jejichž studium je financováno ze státního rozpočtu ČR.

Výzkumná aktivita **Indikátory integrace cizinců z třetích zemí v ČR** byla v r. 2018 zaměřena na průběžné sledování integračního procesu cizinců z třetích zemí v ČR. Cílem bylo přinést zadavateli (odboru azy-

lové a migrační politiky MV ČR) aktuální informace z oblasti integrace cizinců z třetích zemí tak, aby MV ČR mohlo předané podklady a poznatky efektivně využívat pro průběžné řízení migrační politiky a na jejich základě aktualizovat „Koncepti integrace cizinců - Společné soužití“, jež je počátkem každého roku projednávána vládou ČR.

VÚPSV, v. v. i., se již po dobu několika let věnuje aplikovanému sociologickému výzkumu a hodnocení průběhu integrace cizinců z třetích zemí do společnosti ČR. Výsledky této odborné činnosti jsou vytvářeny pro potřeby státní správy a jejích orgánů a dalších subjektů veřejné sféry. V rámci realizace výzkumné aktivity **Výzkum vybraných oblastí integrace studentů z třetích zemí studujících vysokoškolské obory na území hlavního města Prahy, jejichž studium je financováno ze státního rozpočtu** byla pozornost zaměřena na mapování vybraných oblastí integrace, života a studia studentů z třetích zemí studujících v českém jazyce vysoké veřejné školy na území hl. města Prahy. Pro potřeby dosažení cíle této výzkumné aktivity byl ve spolupráci s MŠMT vypracován rozbor aktuálních statistických dat stavu a vývoje počtu mezinárodních studentů v ČR a v rámci tzv. mixed research methods použit kvalitativní a kvantitativní výzkumný přístup získávání poznatků o cílové skupině. Ve spolupráci s výzkumnou agenturou Stem/Mark a.s. bylo realizováno dotazníkové šetření mezi studenty pražských veřejných vysokých škol z třetích zemí. Výstup projektu mohou kromě jiného přispět také k včasnému nastavení vhodných preventivních opatření, na základě nichž lze předcházet rizikům neúspěšné integrace této skupiny mezinárodních studentů do majoritní společnosti ČR.

V rámci realizace projektu byla navázána spolupráce s odborníky MŠMT, např. na školskou statistiku, v rámci které byly diskutovány problémy a obtíže s metodologickým nastavením sběru statistických dat o vysokoškolských studentech z třetích zemí, rovněž byla navázána spolupráce s vedoucími pracovníky Ústavu jazykové a odborné přípravy Univerzity Karlovy.

### Sociální a ekonomické dopady stárnutí populace na sociální systémy

V rámci tohoto výzkumného záměru byla věnována pozornost řešení těchto výzkumných aktivit:

- sledování a vyhodnocování parametrických změn a systémových reforem v zahraničních důchodových systémech,
- typologie sociálních dávek a událostí v pojistném a nepojistném systému sociálního zabezpečení z hlediska vhodnosti a efektivity,
- výzkum integrace osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody,
- hledání nových přístupů k zajištění dostupnosti sociálních služeb na regionální úrovni,
- vytvoření systému sociálně-zdravotní péče o osoby 50+ s využitím inovativního komunitního modelu,
- provedení sociodemografické analýzy správního obvodu obce s rozšířenou působností Lovosice,
- analýza systémů sociálních služeb v zemích EU,
- zjištění ekonomické situace seniorů a osob se zdravotním postižením v pobytových zařízeních sociálních služeb,
- zjištění bariér a potřeb osob ohrožených závislostmi (alkohol, ilegální drogy a patologické hráčství).

V rámci výzkumné aktivity **Monitoring změn v zahraničních důchodových systémech** bylo cílem rychle a pružně informovat MPSV o aktuálním dění v zahraničí s ohledem na důchodovou politiku a o přístupech jednotlivých zemí k řešení problémů, s nimiž se potýkají. Pozornost byla zaměřena na země EU, sledovány byly však i další členské státy OECD a země Latinské Ameriky a jihovýchodní Asie. Výzkumné aktivity se zaměřovaly na všechny pilíře důchodových systémů se zvláštním důrazem na parametry základního pilíře.

S čtvrtletní periodicitou byly vypracovány analýzy, které obsahují aktuální informace o probíhajících či připravovaných změnách.

Výstupy obsahují i informace, které prováděné a připravované změny uvádějí do kontextu hospodářské politiky v příslušné zemi. Poznatky byly získávány zpracováváním dokumentů zahraničních a mezinárodních institucí a organizací, které se důchodovou problematikou zabývají, monitorováním webových stránek institucí jednotlivých zemí, do jejichž kompetence a sféry zájmu tato oblast spadá, popř. na základě rešeršů z dalších relevantních zdrojů.

Aktuální vývoj v oblasti důchodového zabezpečení vyspělých zemí je formován na jedné straně demografickým vývojem působícím na finanční udržitelnost systémů a na straně druhé snahou zajistit adekvátní životní úroveň populace po ukončení ekonomické aktivity. Požadavek na adekvátní důchodové zabezpečení byl přítom v některých státech v uplynulém roce akcentován nejen odbory, ale i vládou.

V rámci druhého pilíře došlo k systémovým změnám v Polsku, Velké Británii, Německu a vznikly budoucí koncepce zásadní reformy v Irsku a v Belgii. V tomto ohledu se často uplatňuje princip „auto-enrolement“ jako automatický mechanismus zapojení zaměstnanců do schématu druhého pilíře s možností se vyvázat výslovným odmítnutím účasti. Příkladem může být nové penzijní schéma PKK zaváděné v Polsku, které má nahradit postupně likvidovaný povinný fondový pilíř důchodového zabezpečení.

V r. 2018 poznamenal výsledky hospodaření penzijních fondů pokles cen akcií ve vyspělých zemích, a to mělo zásadní vliv na debatu o dalším směřování odvětví a legislativním rámci v podzimních a zimních měsících roku. Dopad korekce byl silný i vzhledem k síle růstu za předchozí období, která v některých zemích vyvolala nerealistická očekávání stran výkonnosti odvětví.

Ve velkých asijských ekonomikách jako je Čína a Indie je podpora individuálních úspor ve druhém či třetím pilíři novou cestou, kterou se vlády snaží zmírnit důsledky demografického stárnutí na financování důchodů v budoucích desetiletích. V důsledku rychle stárnoucí společnosti, špatného pokrytí pracující síly důchodovým systémem a rostoucích nároků bohatnoucí střední třídy totiž rychle rostou nekryté penzijní závazky v základních důchodových schématech těchto zemí.

V rámci odborných diskuzí se v poslední době pravidelně objevují úvahy o transferu některých dávek (např. siroťčí důchod) mezi pojistnými a nepojistnými subsystemy sociálního zabezpečení, či o vzniku dávek nových, které by bylo potřeba přiřadit do jednoho z existujících pojistných/nepojistných systémů dávek sociálního zabezpečení. V reakci na tuto diskuzi započal VÚPSV, v. v. i., s řešením projektu **Typologie sociálních dávek a událostí v pojistném a nepojistném systému sociálního zabezpečení z hlediska vhodnosti a efektivity**, při jehož řešení došlo k teoretickému i praktickému vymezení základních principů pro rozdělení dávek do pojistných a nepojistných systémů a jejich porovnání se současnou skutečnou situací sociálního zabezpečení v ČR.

Byly diskutovány teoretické přístupy, definice a existující rozdíly mezi pojistnými a nepojistnými systémy jakož i dávkami samotnými. V rámci projektu byla též provedena základní komparace sociálních dávek a jejich rozdělení na pojistné/nepojistné ve vybraných zemích EU.

Finálním výstupem analýzy projektu, jehož řešení pokračuje i v roce 2019, bude seznam dávek vhodných pro přechod mezi pojistným a nepojistným sociálním systémem, nová podoba dávek (podmínky nároku a výše atd.) v novém uspořádání a shrnutí plusů a zároveň problematických bodů navrhovaného přesunu.

Výzkumná aktivita **Výzkum integrace osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody** se primárně zaměřuje na možnosti zaměstnávání osob ve výkonu trestu. Kromě této stěžejní otázky sleduje také několik úzce souvisejících témat jako možnosti rekvalifikace těchto osob, případně možnosti další podpory těchto osob, která se týká uplatnění na trhu práce, spolupráce mezi různými institucemi v této oblasti, přípravu osob opouštějících výkon trestu odnětí svobody a možnosti zaměstnání těchto osob po opuštění výkonu trestu.

Z širokého záběru témat, které výzkum sleduje, lze jako nejvýznamnější průběžná zjištění vnímat např. vysokou míru pozornosti, již

těmto otázkám věnují, celkově velmi dobře fungující spolupráci mezi zaměstnavateli a věznicemi, podrobnější zachycení podmínek pro zařazení odsouzeného do zaměstnání a podmínek pro výkon zaměstnání, včetně jeho individuálních dopadů (příjmová situace zaměstnaných odsouzených, možnosti jejich profesního rozvoje, možnosti využití získaných pracovních zkušeností po opuštění výkonu trestu odnětí svobody), potíže při zařazování k práci u odsouzených osob s kratšími nepodmíněnými tresty, možnosti zajištění odborného zacházení u odsouzených, kteří docházejí do zaměstnání apod.

Cílem výzkumné aktivity **Nové přístupy k zajištění dostupnosti sociálních služeb na regionální úrovni** je vytvořit software pro plánování pokrytí územních celků sociálními službami, který by na základě demografických charakteristik a informací o výskytu jednotlivých sociálních jevů a problémů umožnil kvantifikovat rozsah potřebnosti sociálních služeb na území krajů, ověřit využitelnost získaných poznatků při přípravě plánu rozvoje sociálních služeb na území Pardubického kraje a následně využívat poznatky při plánování sociálních služeb na území všech krajů nebo obcí s rozšířenou působností.

Vybavenost regionu sociálními službami a jejich dostupnost je třeba posuzovat a rozvíjet v širších aspektech, než jen z hlediska přítomnosti příslušných zařízení a aktivit. Jde zejména o přítomnost služeb a jejich kapacitu, o dostupnost služeb (územní, finanční, architektonická), o návaznost služeb, o informovanost občanů, o kvalitu výkonu služeb, nebo o ekonomickou efektivnost.

Z hlediska rozsahu poskytovaných služeb sociální péče a jejich dostupnosti patří Pardubický kraj ke krajům s nadprůměrnými hodnotami vybavenosti místy v pobytových zařízeních sociálních služeb, naopak z hlediska počtu osob, kterým je poskytována pečovatelská služba, patří Pardubický kraj ke krajům s podprůměrnými hodnotami vybavenosti. Rozdíly ve vybavenosti jednotlivých správních obvodů obcí s rozšířenou působností službami sociální péče v Pardubickém kraji jsou výrazně vyšší než rozdíly v dostupnosti těchto služeb na území dřívějších okresů, např. ve 2 správních obvodech obcí s rozšířenou působností není k dispozici žádné místo v domovech pro seniory, v 7 správních obvodech obcí s rozšířenou působností není k dispozici žádné místo v domovech se zvláštním režimem a v domovech pro občany se zdravotním postižením, v 9 správních obvodech obcí s rozšířenou působností nejsou poskytovány služby osobní asistence.

V rámci výzkumné aktivity **Systém sociálně-zdravotní péče o osoby 50+ s využitím inovativního komunitního modelu** se VÚPSV, v. v. i., podílí na pilotním ověření nového modelu sociální služby - Centra pro rodinné pečující. V uplynulém období došlo k vytvoření Centra pro rodinné pečující v Havířově a v Uherském Brodě s cílem otestovat rozsah a obsah nabízené služby, její personální složení a použité techniky a metody práce. Nedílnou součástí této fáze bude zajištění propagace centra. Úkolem poradce pro rodinné pečující je zvolit vhodné techniky a metody pro práci s rodinou s cílem zajištění podpory a udržení osoby, které je péče poskytována v přirozeném domácím prostředí.

VÚPSV, v. v. i., rovněž zpracoval studii **Vznik Center pro rodinné pečující z hlediska efektivnosti**. Je zřejmé, že nárůst počtu osob v poproduktivním věku se musí projevit i v nárůstu celkové kapacity jednotlivých forem sociálních služeb pro seniory a zdravotně handicapované osoby, vč. kapacity pobytových zařízení a to přesto, že stávající koncepční materiály MPSV vycházejí stále z teze, že kapacity těchto služeb se nebudou zvyšovat a potřebnou péči o seniory zajistí členové rodiny. Vybavenost ČR pobytovými službami je v porovnání s hodnotami vybavenosti těmito službami v zahraničí podprůměrná, poslední údaje o dostupnosti lůžek v sociálních a zdravotnických zařízeních řadí ČR mezi země s nejnižšími hodnotami dostupnosti, za námi jsou již pouze země z východní a jižní Evropy a Polsko a Itálie, což jsou státy s vysokým podílem věřícího obyvatelstva a vysokou mírou rodinné solidarity.

V rámci výzkumné aktivity **Sociodemografická analýza správního obvodu obce s rozšířenou působností Lovosice** byla na základě zhodnocení předchozího komunitního plánu města a analýzy vývoje neza-

městnanosti v posledních pěti letech provedena analýza vybavenosti tohoto správního obvodu službami sociální péče.

Následně byla zpracována projekce vývoje obyvatelstva v tomto správním obvodu projekce vývoje počtu příjemců příspěvku na péči do r. 2030.

V rámci výzkumné aktivity **Sociální služby v zemích EU** byla pozornost soustředěna na hledání odpovědí na otázky možného zlepšení systému sociálních služeb v naší zemi. Mezinárodní srovnávání základních principů organizace, financování a řízení systémů sociálních služeb v jednotlivých zemích patří k významným informačním zdrojům při hledání odpovědí na otázky, které doprovázejí poskytování sociálních služeb. Při využívání těchto informací pro praktickou rozhodovací činnost je však potřebné mít na zřeteli odlišné pojetí sociálních služeb v jednotlivých zemích, a proto je nezbytné hlavní principy těchto systémů správně pochopit a vhodným způsobem je promítnout do života v dané zemi.

V posledních letech byla v řadě evropských států v systémech sociálních služeb přijata řada nových opatření, týkajících se jak problematiky organizace, tak i financování a poskytování sociálních služeb, velký důraz byl položen na otázku hmotného zajištění pečujících osob. Cílem těchto opatření je usnadnit zaměstnancům splnění jejich povinností v zaměstnání s péčí o potřebné rodinné příslušníky, jejich ošetřováním, popř. s doprovázením umírajících rodinných příslušníků nebo velmi těžce nemocných dětí.

Výzkumné aktivity **Zjištění ekonomické situace osob se zdravotním postižením v pobytových zařízeních sociálních služeb a Ekonomická situace seniorů v pobytových zařízeních sociálních služeb** jsou svým vymezením zaměřeny na zjištění nastavení úhrad klientů v domovech pro osoby se zdravotním postižením a v domovech pro seniory, na zjištění objemů nedoplatků těchto úhrad a vytvoření modelací zvýšení, snížení či změny mechanismů úhrad a praktických dopadů na cílovou skupinu.

V r. 2018 bylo při realizaci těchto výzkumných aktivit položeno těžiště na přípravu terénního šetření v pobytových zařízeních sociálních služeb, samotné terénní šetření bude realizováno v r. 2019 tak, aby výsledky průzkumu zohlednily již dopady vyplývající ze zvýšení důchodů k 1. lednu 2019.

Výsledky těchto výzkumných aktivit budou sloužit jako podklad pro parametrické změny tzv. úhradové vyhlášky č. 505/2006 Sb. k zákonu č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů. Výsledky výzkumu budou rovněž použity pro možné změny zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, se zaměřením na cílovou skupinu klientů v pobytových službách.

Výzkumná aktivita **Zjištění bariér a potřeb osob ohrožených závislostmi (alkohol, ilegální drogy a patologické hráčství)** se zaměřuje na zjištění základní ekonomické situace klienta, příjmy (sociální dávky), výdaje, exekuční zatížení, dluhy a bytovou situaci. Cílem tohoto řešení bude popsat možnosti zapojení do trhu práce, současně budou zjišťovány ostatní potřeby těchto klientů, tj. potřeba adiktologické intervence, léčba, poradenství. V rámci výzkumné aktivity budou předloženy návrhy na systémové změny v poskytování adiktologických služeb. Na základě dosažených výsledků dojde k zefektivnění vynakládání finančních prostředků na řešení integrace těchto osob na trh práce. Výsledky budou sloužit k připravovanému systémovému návrhu změn a sítě adiktologických služeb. Definování a kvantifikace bariér osob ohrožených závislostmi také umožní přesnější zacílení adiktologických služeb.

#### **Dlouhodobé sledování proměn české rodiny v kontextu demografických a sociálních trendů a hodnocení možností rodinné politiky v návaznosti na další veřejné politiky čelit novým sociálním rizikům**

Cílem tohoto výzkumného záměru je v souvislosti se sledovanými proměnami rodin a jejich životních podmínek studovat potřeby jejich

členů v různých fázích rodinného či životního cyklu. Tento široký záběr byl pro rok 2018 konkretizován do několika stěžejních témat se společným prvkem - hledání možností podpory rodinám ve složitých situacích (vícedětné rodiny, rekonstituované rodiny, domácí násilí, ohrožené rodiny, bezdomovci).

V posledních letech byla v České republice v rámci rodinné politiky přijata opatření mající za cíl zlepšit podmínky sladování práce a rodiny. V současné době však stále přetrvává nedostatek služeb péče o děti do tří let věku a regionálně výrazná nedostupnost mateřských škol pro děti starší tří let.

VÚPSV, v. v. i., realizoval **Průzkum veřejného mínění na vybudování tzv. mikrojeslí a umístování dětí mladších tří let do takového zařízení služeb péče o děti**. Cílem průzkumu veřejného mínění bylo doplnit a obohatit poznatky o tom, jak fungují mikrojesle založené v rámci projektu MPSV v praxi. Uvedené výsledky by měly posloužit zejména jako argumentační opora pro konkrétní nastavení této služby a pro její legislativní ukotvení.

V první fázi této výzkumné aktivity byl proveden předvýzkum shrnující hlavní poznatky z výzkumů realizovaných v posledních letech v ČR na téma předškolní péče o děti. Samotné terénní šetření se zaměřilo na tři cílové skupiny. Zaprvé na matky s dětmi v předškolním věku, jež byly dotazovány na představy a reálné strategie sladování práce a rodiny a na okolnosti, za kterých by byly ochotné umístit své děti do mikrojeslí. Zároveň bylo zjišťováno, zda a za jakých podmínek by se samy matky staly pečující osobou v mikrojeslích. Druhou cílovou skupinu tvořily profesionální pečující osoby, které v době výzkumu působily v oblasti péče o děti. Šetření zjišťovalo jejich postoje k nastavení parametrů vzniku a provozu mikrojeslí a jejich potenciální zájem mikrojesle zřídit či v nich pracovat. Třetí cílovou skupinou průzkumu byli zástupci obcí a měst. Zde se šetření zaměřilo zejména na otázku, zda by dotázaní zástupci ve své obci službu mikrojeslí potřebovali či uvítali a jak by obec mohla či byla ochotna tuto službu podpořit.

Cílem výzkumné aktivity **Hodnocení působení daňového zvýhodnění na dítě a přídavku na dítě na sociálně-ekonomickou situaci rodin s dětmi, včetně vyhodnocení možných synergických efektů obou nástrojů podpory** bylo zhodnotit vzájemné působení daňového zvýhodnění na dítě a přídavku na dítě na sociálně-ekonomickou situaci rodin s dětmi. Optimální nastavení podpory rodin s dětmi formou daňových a dávkových opatření je žádoucí pro posílení sociálně-ekonomické situace těchto rodin. Současně by měly být eliminovány možné negativní dopady působení těchto nástrojů, pokud jde o motivaci rodinných příslušníků k participaci na trhu práce nebo při rozhodování o pořízení prvního či dalšího dítěte. Výzkumné aktivity se zaměřily jednak na analýzu redistribučních efektů přídavku na dítě a daňového zvýhodnění na dítě prostřednictvím modelových typů rodin a jednak na skutečné vlivy těchto opatření na rozhodování (potencionálních) rodičů (sociologické výběrové šetření).

Výsledky potvrdily důležitost státní finanční podpory rodin s dětmi, subjektivně vnímanou i objektivně působící. Modelové srovnání dopadů daňové dávkového systému dále poukázalo na provázanost sociálních systémů a na omezené působení rozšíření příjmového pásma pro nárok na přídavek na dítě i jeho selektivního navýšení od roku 2018. V této souvislosti výsledky upozorňují i na význam dalších dávek, především těch vázaných na bydlení.

V poslední Zprávě o rodině i Koncepti rodinné politiky bylo zdůrazněno, že rodina nabývá v současné době rozmanitých forem a přitom je jen málo známo o tom, jak se jednotlivé typy rodin chovají, jaké mají problémy a potřeby. Při výzkumu rodiny je proto nezbytné sledovat jednotlivé typy rodin zvláště a umožnit tím i jejich vzájemné srovnání.

Na tomto základě byla navržena pětiletá výzkumná aktivita **Komplexní výzkum o situaci rodin a seniorů (socioekonomická a demografická analýza a výzkum postojů a hodnot)**, která začala v r. 2018 podrobně sledovat různé formy rodinného uspořádání. Každé šetření bude kombinovat kvantitativní metody přinášející reprezentativní

či výběrová data o daném typu, popisujícími podrobněji vybrané aspekty života těchto rodin. Každé dotazníkové šetření bude obsahovat základ společný pro všechny zkoumané typy rodin a specifické části, kde bude pozornost věnována otázkám a problémům typickým pro daný typ rodiny.

Dalším tematickým okruhem jsou **Strategie sladění rodinného a pracovního života**. Analýza se zaměřuje na souvislosti a formy zaměstnanosti rodičů, na reflexi problémů kombinování rodinných a pracovních rolí, spokojenost s jejich zvládnutím, na partnerskou dělbu práce v rodině i na mezigenerační výpomoc.

**Kvalitativní analýza u rekonstituovaných rodin** se zaměřuje především na vztahy a problémy v rodině (vztahy biologických a nevlastních rodičů s biologickými a nevlastními dětmi, mezi ex-partnery a ex-partnerů se současnými partnery), rozdíly ve výchově vlastních a nevlastních dětí, konflikty v rodině (konflikty současných partnerů kvůli dětem a rozdílným výchovným přístupům, starosti s dětmi, konflikty s ex-partnerem-rodičem dítěte), stabilitu stávajícího partnerského vztahu, zkušenosti s využíváním podpůrných (sociálních) služeb a vyhodnocení finančního zabezpečení rodiny (mj. finance jako zdroj konfliktu).

U výzkumné aktivity **Identifikace bariér v přístupu romských dětí ke zprostředkování náhradní rodinné péče** došlo ke změnám v harmonogramu její realizace v důsledku delšího schvalovacího procesu na MPSV. Vzhledem k citlivosti tématu sběru etnických dat považuje odborný garant za nezbytné, aby záštitu nad realizací této aktivity přijala paní ministryně. Šetření připravené původně pro r. 2018 tak zatím nemohlo být realizováno a výstupy aktivity byly odloženy na rok 2019.

Cílem výzkumné aktivity **Výzkum bezdomovecké populace v ČR s přihlédnutím k ekonomické aktivitě v závislosti na fázích životního cyklu** je přinést souhrnné údaje o aktuálním stavu bezdomovecké populace v ČR a nastítnit vývojové trendy bezdomovecké populace v ČR se zaměřením na jejich ekonomickou aktivitu. Zohledňován je rovněž předpokládaný vývoj potřeb bezdomovecké populace z hlediska problematiky stárnutí a zdravotního stavu. Cílem tohoto rozboru bude navrhnout opatření, která budou na systémové a institucionální úrovni reflektovat potřeby bezdomovecké populace v ČR.

Výsledky Sčítání osob bez domova a dotazníkového šetření Výzkumu populace osob bez domova budou sloužit jako podklady k plánované přípravě nové Konceptce prevence a řešení problematiky bezdomovectví, jako základní informace pro vedení MPSV a pro iniciaci jednání s Ministerstvem zdravotnictví k mezirezortní spolupráci při řešení problematiky bezdomovectví.

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

V rámci realizace toho výzkumného záměru byla pozornost věnována těmto výzkumným aktivitám:

- analýza významu vstupního vzdělání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách a vlivu managementu na udržení a rozvoj odbornosti sociálních pracovníků,
- analýza uplatňování case managementu, posouzení možností a limitů této metody při výkonu sociální práce na obecních úřadech - při podpoře poskytování dlouhodobé péče v přirozeném prostředí,
- analýza současného stavu výkonu sociální práce ve školách a školských poradenských zařízeních a současného stavu výkonu sociální práce ve zdravotnictví,
- výzkum provádění depistáže a následné stanovení cílů pomoci sociálními pracovníky obecních úřadů,
- výzkum etických dilemat, hodnot a principů sociální práce,
- výzkum atraktivnosti oborů sociální práce pro studenty, odborných kompetencí a osobnostních předpokladů nezbytných pro výkon sociální práce,
- výzkum k tématu standardů sociální práce ve veřejné správě.



Výzkumná aktivita **Analýza významu vstupního vzdělání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách pro zajištění odborného výkonu sociální práce ve veřejné správě a v sociálních službách a analýza vlivu managementu na udržení a rozvoj odbornosti sociálních pracovníků** byla zaměřena na získání relevantních poznatků o vlivu managementu na udržení a rozvoj odborných kompetencí sociálních pracovníků při výkonu praxe a na zpracování legislativní analýzy současné právní úpravy z hlediska garance odborného výkonu sociální práce ve veřejné správě a v sociálních službách. Současně byla provedena i sekundární analýza dat zaměřená na dosaženou kvalifikaci sociálních pracovníků na Úřadu práce ČR a vliv managementu na udržení a rozvoj odbornosti těchto pracovníků založená na datech a výstupech z dříve realizovaných výzkumů.

Výsledkem řešení tohoto projektu byla odborná monografie poskytující MPSV empiricky podloženou oporu při koncipování podpory odbornosti výkonu sociální práce v praxi, zejména v oblasti úpravy požadavků na vstupní vzdělání sociálních pracovníků a na kvalifikační vzdělávání pracovníků v sociálních službách a při přípravě legislativních návrhů úpravy výkonu sociální práce a podpory celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků.

Cílem výzkumné aktivity **Analýza uplatňování case managementu a posouzení možností a limitů této metody při výkonu sociální práce na obecních úřadech zaměřené na podporu poskytování dlouhodobé péče v přirozeném prostředí včetně zvážení organizačních podmínek a připravenosti sociálních pracovníků k zavádění této metody** bylo na základě kvalitativních i kvantitativních empirických dat získat poznatky o stávajícím rozsahu uplatňování této metody v praxi při řešení obtížné životní situace klienta. Jak dokládá i přehled poznatků a pojetí case managementu ze zahraničních zdrojů, je tato metoda vhodná pro intervenci zaměřenou na situace spojené s dlouhodobou péčí, které se často vyznačují kumulací problémů, kombinací akutních a chronických problémů a často v nich figuruje více aktérů mnohdy s protichůdnými zájmy i potřebami.

Case management je zároveň vysoce komplexní metoda sociální práce, jejíž zavedení a uplatňování v praxi předpokládá určité organizační podmínky, podporu managementu, a také připravenost na straně sociálních pracovníků.

Ze získaných poznatků vyplývá, že case management je v sociální práci na obecních úřadech uplatňován zatím značně okrajově, nahodile a spíše intuitivně. Proškolení v této oblasti není dostatečné a pracovníkům se nejeví ani dostupné. Stejně jak metodické vedení a další podmínky zavádění a uplatňování case managementu nejsou dobře nastavené.

Cílem výzkumné aktivity **Analýza současného stavu výkonu sociální práce ve školách a školských poradenských zařízeních a současného stavu výkonu sociální práce ve zdravotnictví** bylo zjištění aktuálního počtu sociálních pracovníků, resp. zdravotně sociálních pracovníků, ve vybraných školách (prioritně základních školách), školských poradenských zařízeních a vybraných zdravotnických zařízeních. Předmětem výzkumu byl dále i rozsah, v jakém tyto pracovníci vykonávají přímou práci s klienty, rozsah jejich poradenské činnosti a identifikace dalších činností, které vykonávají. Součástí analýzy bylo také zjišťování možností, očekávání a překážek výkonu sociální práce v těchto zařízeních, možností inter- a multidisciplinární spolupráce, a to včetně pozice sociálního pracovníka v týmu odborných pracovníků zařízení. Řešením této aktivity získalo MPSV dosud ojedinělé ucelené studie k tématu školní sociální práce na základních školách a ve školských poradenských zařízeních a k tématu výkonu sociální práce ve zdravotnických zařízeních.

MPSV získalo podkladový materiál pro připomínkování relevantních návrhů legislativní povahy z resortu školství (např. školský zákon, vyhláška vztahující se ke specifickým potřebám dětí ve školách), pro směřování jednotlivých výzev ESF (definování možných cílů) a pro tvorbu návrhu věcného záměru zákona o sociální práci.

Výzkumná aktivita **Provádění depistáže a následné stanovení cílů pomoci sociálními pracovníky obecních úřadů** se zaměřuje na téma zajišťování depistáže v rámci přenesené působnosti obecních úřadů. Ačkoliv depistáž je jednou ze základních činností, jež legislativa od r. 2012 v celé šíři ukládá sociálním pracovníkům obecních úřadů obcí s rozšířenou působností a obecním úřadům obcí s pověřeným obecním úřadem v souvislosti s cílovou skupinou osob v hmotné nouzi nebo hmotnou nouzí ohrožených, přesto její výkon dosud nebyl předmětem žádné hloubkové analytické studie, ani rozsáhlejší metodické podpory. Na řešení výzkumné aktivity se aktivně podílejí odborníci z různých disciplín a rovněž zástupci potenciálních uživatelů výsledků určených pro aplikaci v praxi, konkrétně se jedná o MPSV a města Ivančice, Veselí nad Moravou a Strážnice.

Hlavním cílem řešení výzkumné aktivity je vymezení obsahu a podmínek depistáže, zpracování praktických metodických postupů a vytvoření interaktivního formuláře pro sociální pracovníky obecních úřadů k vedení záznamů o depistáži.

Cílem výzkumné fáze bylo získat detailní a rovněž validní poznatky o tom, jakým způsobem je v současné době depistáž v rámci sociální práce na obecních úřadech v ČR chápána a uplatňována a jaké faktory (legislativní, organizační, pracovní podmínky, lokální síť sociálních služeb) ovlivňují výkon depistáže a její pojetí na jednotlivých obecních úřadech.

Poznatky získané analýzou kvalitativních dat potvrdily nezbytnost vytvoření jednotného metodického nástroje pro řízení výkonu depistáže, neboť představy o tom, co depistáž je a co není, jaké dílčí činnosti zahrnuje, jaké podmínky je nezbytné sociálním pracovníkům vytvořit, aby tuto činnost mohli vykonávat efektivně a bezpečně, se napříč jednotlivými zkoumanými obecními úřady významně lišily. To je situace, která negarantuje optimální výkon této činnosti na obecních úřadech. Kromě variujícího pojetí depistáže kvalitativní data zachytila tendenci části běžných obecních úřadů tuto činnost realizovat pouze v omezené míře.

Cílem výzkumné aktivity **Výzkum etických dilemat, hodnot a principů sociální práce** je zpracovat odborně teoretické a empirické podklady pro cílenou koncepční a metodickou činnost MPSV v dané oblasti, která přispěje k rozvoji profesionalizace sociální práce. Ke klíčovým aktivitám patří zejména analýza teoretických východisek na základě studia dostupné odborné literatury, šetření a definování etických dilemat a uplatňovaných etických hodnot, principů a zásad mezi sociálními pracovníky ve všech oblastech jejich působení, analýza etických hodnot, principů, dilemat a zásad uplatňovaných v praxi sociálních pracovníků průřezově všemi oblastmi výkonu sociální práce, ověření získaných podkladů komparací s profesními organizacemi sociálních pracovníků a příprava podkladů pro aktualizaci etického kodexu v souladu s věcným záměrem zákona o sociálních pracovnících.

Výchozím bodem výzkumné aktivity **Výzkum atraktivit oboru sociální práce pro studenty středních, vyšších odborných a vysokých škol, odborných kompetencí a osobnostních předpokladů nezbytných pro výkon sociální práce** je situace již několik let trvající nedostatečné dostupnosti výkonu sociální práce pro klienty, a to kvůli nízké nabídce této pracovní síly na trhu práce, přičemž dle dosavadních poznatků tento problém začíná již na úrovni studentů oborů sociální práce, o jejichž studium klesá zájem. Prioritou MPSV je však řešit nejen kvantitu, ale i kvalitu, resp. odbornost, (potenciálních) sociálních pracovníků.

Výzkumná aktivita je zaměřena na zpracování dvou souhrnných studií a formulování empiricky podložených doporučení, které bude MPSV moci využít při nastavování aktivit směřujících ke zvýšení atraktivit oboru sociální práce a profese sociální pracovník a při navrhování opatření garantujících minimální úroveň vzdělávání sociálních pracovníků v rámci všech oborů, jimiž lze dle §110 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, získat odbornou kvalifikaci k výkonu povolání sociální pracovník.

Důležitým poznatkem dále bylo, že studenti již při zvažování oboru studia intenzivně zvažují i klady a zápory profese, k jejímuž výkonu studium kvalifikuje. V případě sociální práce se jeví, že byť studium může být vnímáno jako obohacující, negativní obraz sociální práce sdílený částí veřejnosti a obecně nižší finanční ohodnocení sociálních pracovníků může být pro část potenciálních uchazečů o studium vysoké školy důvodem, proč raději volí jiný obor. S přihlédnutím i k dalším výsledkům této analýzy, která byla již MPSV poskytnuta, se jeví, že pro obor sociální práce je systémově vhodnější dvouoborové studium, přičemž nároky spojené s přijetím nemohou být vzhledem k nižší atraktivitě oboru příliš vysoké, přijímací řízení ale musí samozřejmě stále garantovat určitou úroveň studijních předpokladů studentů přijatých ke studiu.

Výzkumná aktivita **Standardy sociální práce ve veřejné správě** reaguje na stávající způsob výkonu poskytování sociální práce v rámci obecních a krajských úřadů. Projekt navazuje na dříve realizované výzkumy, jejichž výsledky naznačují významné rozdíly v pojetí výkonu sociální práce v těchto institucích veřejné správy, zejména nejasné vymezení výkonu sociální práce v přenesené a samostatné působnosti. S tímto pak bezprostředně souvisí nejasná (a nestabilní) pozice sociálních pracovníků, kteří se výkonem sociální práce na pracovištích obecních a krajských úřadů zabývají. Jednou z deklarovaných příčin popisovaného stavu je také chybějící opora v podobě standardů definujících základní obsah a podmínky výkonu sociální práce ve veřejné správě.

Základním cílem této výzkumné aktivity je zpracování návrhu standardů kvality výkonu sociální práce, který bude konstruován na základě empirických dat o vymezení sociální práce, činnostech sociální práce, odbornosti sociálních pracovníků podle stávajících legislativních podmínek.

## Monitorování vývoje sociálního dialogu a pracovních podmínek

V oblasti monitorování sociálního dialogu a pracovních podmínek pokračoval VÚPSV, v. v. i., v r. 2018 zapojením do projektu observatoří „**EurWORK (European Observatory of Working Life) a EMCC (European Monitoring Centre on Change)**“, které jsou součástí celoevropské sítě vytvořené agenturou - nadací Evropské komise EUROFOUND (Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek). Cílem observatoří je shromažďovat, analyzovat a šířit informace o industriálních vztazích, pracovních podmínkách a změnách na trhu práce. Výstupy jsou primárně určeny organizacím sociálních partnerů jak na evropské, tak na národní úrovni, vládním organizacím, institucím EU a široké odborné veřejnosti.

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

Příspěvky za všechny státy EU jsou dostupné na [www.eurofound.eu](http://www.eurofound.eu).

Při řešení výzkumné aktivity **Industriální vztahy a jejich reakce na nové formy zaměstnávání** vycházeli autoři z pojetí nových forem zaměstnávání tak, jak je vymezuje agentura Eufouround (sdílení zaměstnanců, sdílení pracovního místa, dočasné řízení, příležitostnou, mobilní práci /home office/, práci založenou na poukázkách, portfoliovou práci, skupinové zaměstnávání a zaměstnávání založené na spolupráci). Ne všechny tyto nové formy jsou v ČR stejně rozvinuty a užívány. Některé nové formy zaměstnávání jsou využívány v některých odvětvích dlouhodobě, i když jejich název neko-

duje s definicemi Eurofound. Česká legislativa explicitně neupravuje žádnou z těchto nových forem zaměstnávání, ale diskuse nad potřebou legislativy se průběžně vedou (home office a sdílení pracovního místa).

Obecně jsou tedy největší motivací pro zavádění nových forem zaměstnávání jednak finanční úspory (náklady spojené se mzdovou administrativou, s pronájmem kanceláří atd.) a využití nových forem práce jako zaměstnaneckých benefitů (typicky home office).

Dle výsledků z šetření respondenti na nových formách zaměstnávání oceňují zejména časovou flexibilitu (tzn. lepší sladění pracovního a soukromého života), větší prostor pro seberalizaci (tzn. díky novým formám zaměstnávání, např. příležitostné práci, sdílení zaměstnanců či zaměstnávání založené na spolupráci se mohou věnovat pouze té práci, která je naplňuje a přináší jim uspokojení) a optimalizaci příjmů a výdajů (zejména pokud jsou zaměstnaní formou dohod konaných mimo pracovní poměr nebo jsou sebezaměstnaní). Další důvody, proč jsou lidé ochotni pracovat v nových formách zaměstnávání, je získat pracovní zkušenost (tři čtvrtiny respondentů ochotných pracovat v uvedených formách zvolily tuto možnost). Další důvod je možnost navýšit si skrze tuto práci svůj příjem (dvě třetiny respondentů).

Projekt byl realizován v konsorciu Institutul pentru Politici Publice (Rumunsko), Center for Economic Development (Bulharsko), Institut za razvoj i međunarodne odnose (Chorvatsko), Instytut Spraw Publicznych (Polsko), Center for Research and Policy Making (Makedonie) a Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (Česká republika). Zadavatelem projektu byla Evropská komise, Generální ředitelství Evropské komise pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování.

Cílem výzkumné aktivity **Příležitostná práce** bylo zjistit, co v ČR odpovídá definici tohoto typu práce tak, jak ji charakterizuje EUROFOUND, resp. Evropská komise. V českém prostředí se konkrétně jedná zejména o dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Tyto dohody jsou upraveny zákoníkem práce a občanským zákoníkem.

Prostřednictvím uvedených smluvních vztahů, zejména zmíněných dohod o provedení práce a pracovní činnosti, je řešena naprostá většina forem příležitostné práce od studentských brigád, přivýdělků při rodičovské dovolené nebo zaměstnání a sezónních pracích. Stejně tak není výjimkou, že se hlavní výdělečná činnost ekonomicky aktivních obyvatel opírá pouze o některou z těchto dohod.

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

V rámci výzkumné aktivity **Audit podnikového klimatu firmy Groz-Beckert** byla aplikovaná metodika, která vznikla v rámci programu vědy a výzkumu „Moderní společnost a její proměny“. Metodika je vhodná pro ty firmy, které chtějí zjistit postoje zaměstnanců k otázkám pracovního prostředí, potřebují identifikovat případné problémy ovlivňující produktivitu podniku, potřebují ověřit rozsah a lokalizaci již dříve zjištěných problémů, případně chtějí aplikovat principy společensky odpovědného podniku (Corporate social responsibility) nebo se ucházejí se o udělení certifikátů ISO 9001, ISO 9002, EFQM, Národní cena za jakost a další. Pomocí diagnostického nástroje, který sestává z devíti modulů (Spokojenost s prací, Komunikace a sdílení informací, Interpersonální vztahy na pracovišti, Profesionální rozvoj a kariéerní růst, Odměňování a hodnocení - zdroje motivace, Styl řízení, Vztah k organizaci, Organizace práce, Atributy práce a BOZP) byl podán komplexní obraz o podniku z pohledu jeho zaměstnanců.

Závěrečná zpráva je majetkem společnosti Groz-Beckert.

### **Discrimination against non-productive age groups - the relationship between the employment of young and older people in OECD countries**

*Over the last several decades, the majority of OECD countries have recorded increased unemployment rates despite an increase in GDP per capita. Older workers particularly tend to be more prone to losing their job positions. Moreover, older persons often face a lack of job opportunities as a result of so-called "non-productive" age discrimination following retirement. However, it has recently come to light that, in fact, the employment rate of young people correlates positively with that of older persons. The paper focuses on providing an examination of the heterogeneity of this relationship between young workers (aged 15–24) and older workers (aged 55–64) in OECD countries. The identification of similar employment patterns between these two age groups in OECD countries subsequently allowed us to differentiate the various substitution and complementary relationships that exist between countries. The comparison served not only to provide a benchmark for measuring the labour market participation of young and older people, but also to identify specific areas in which young and older persons may face barriers to labour market participation.*

### **Employee wage claims in the case of employer insolvency**

*Act No. 118/2000 Coll., on the Protection of Employees following the Insolvency of the Employer, provides a significant legal guarantee for employees whose employer has ceased to pay salaries due to insolvency. The Act incorporates the relevant European Community provisions and regulates the protection of employees in cases where the employer is unable to meet salary obligations. The main European regulation relates to Council Directive 80/987/EEC of 20 October 1980 on the convergence of the legislation of Member States concerning the protection of employees in the event of employer insolvency and an amendment to the Directive, i.e. European Parliament and Council Directive 2002/74/EC of 23 September 2002. The Czech Act declares the right of the employee to the satisfaction of valid wage claims that are not respected by an insolvent employer by the Labour Office to the extent*

*and under the conditions laid down by legislation.*

### **Labour costs in European Union member states in the period 2006–2016**

*The process of European integration promised an economic partnership and the close cooperation of EU member states in competition with the rest of the world. At the time of accession negotiations, this economic integration process was compared to the micro-enterprise employee model according to which the internal competition would be as fierce as that with the outside world. It was supposed that the internal competition element would benefit from the accession of new member states in 2004 and would result in the convergence of economically weaker countries with richer states. With respect to the weaker countries, growth was expected in terms of productivity, business size and wages accompanied by an improvement in the standard of living of the population so as to match that of the original European Union countries. In other words, the economic indicators of the 2004 accession countries would converge with those of older, wealthier EU members. In addition, it was supposed that competition would initiate the levelling of economic conditions in the post-2004 countries. Thus, labour cost indicators are employed in order to determine to what extent these processes actually occurred over the ten-year period.*

### **Review of the publication "Czech Pensions"**

*The Czech pension system is, quite justifiably, described as so confusing, over-complicated and user-unfriendly that it is difficult to understand not only for the public, but also for politicians, who are required to comment on the system and to decide its form. There is no question of the need for a conceptual, longer-term strategy for the future development of the pension system and even, perhaps, the carefully considered, fundamental reform thereof and, at the political level, the subject is attracting increased attention. The release of this interesting publication by Professor Martin Potůček, chairman of the Pension Advisory Board from 2013 to 2017, coincides with the establishment of a new pension commission by the Minister of Labour and Social Affairs Jana Maláčová.*

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

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

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

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

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

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

#### Kontakt

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

# FÓRUM sociální politiky



© Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.

MK ČR E 17566

ISSN 1802-5854 print, 1803-7488 online

Cena: 60 Kč