

**Z obsahu 3. čísla:****Recenzované články**

Prodlužující se pracovní dráhy, digitalizace, propouštění a gender v peněžnictví  
*Alena Krížková*

Alternativy určování výše plateb pojistného za státní pojištěnce  
*Daniel Mechl*

**Diskuse**

Zelená dohoda může být sociálně progresivní  
*Kateřina Davidová*

Konvivialita a konvivialismus  
*Jiří Silný*

**Knihy, které nezestárly**

Sociolog *Jan Keller* připomíná knihu R. Castela „Les métamorphoses de la question sociale“

**Poznatky z praxe**

Case manažer v systému sociálních a zdravotních služeb  
*Michaela Šimová*

**Recenze**

Ekonom *Jan Mertl* hodnotí publikaci „The New World of Work“  
Ekonom *Vladimír Barák* recenzuje knihu „Listina v kontextu společenských změn“

# FÓRUM

ODBORNÝ RECENZOVANÝ ČASOPIS

# sociální politiky

<b>Editorial</b>	1	<b>Knihy, které nezestárly</b>	
<b>Recenzované články</b>		<i>Jan Keller</i> připomíná knihu Roberta Castela „Les métamorphoses de la question sociale“	22
Prodlužující se pracovní dráhy, digitalizace, propouštění a gender v peněžnictví	2	<b>Poznatky z praxe</b>	
<i>Alena Křížková</i>		Case manažer v systému sociálních a zdravotních služeb	24
Alternativy určování výše plateb pojistného za státní pojištěnce	11	<i>Michaela Šimová</i>	
<i>Daniel Mechl</i>		<b>Recenze</b>	
<b>Diskuse</b>		Recenze knihy „The New World of Work“	25
Zelená dohoda může být sociálně progresivní	19	<i>Jan Mertl</i>	
<i>Kateřina Davidová</i>		Recenze publikace „Listina v kontextu společenských změn“	26
Konvivialita a konvivialismus	20	<i>Vladimír Barák</i>	
<i>Jiří Silný</i>		<b>Informační servis čtenářům</b>	
		Nový policy paper VÚPSV/RILSA	28

<b>Editorial</b>	1	<b>Books that haven't aged</b>	
<b>Reviewed articles</b>		Transformation of the Social Question	22
Extending careers, digitalisation, redundancies and gender in finance	2	<i>Jan Keller</i>	
<i>Alena Křížková</i>		<b>Findings from practice</b>	
Alternatives for determining the amount of premium payments for state insured persons	11	Case manager in the social and health services system	24
<i>Daniel Mechl</i>		<i>Michaela Šimová</i>	
<b>Discussion</b>		<b>Book reviews</b>	
Zelená dohoda může být sociálně progresivní	19	Review of the publication „The New World of Work“	25
<i>Kateřina Davidová</i>		<i>Jan Mertl</i>	
Conviviality and convivialism	20	Review of the book „The Charter of Fundamental Rights and Freedoms in the context of social 26 change“	26
<i>Jiří Silný</i>		<i>Vladimír Barák</i>	
		<b>Information service for readers</b>	
		RILSA's new policy paper	28

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

Časopis je indexován v databázi **ERIH PLUS** (European Reference Index for the Humanities and Social Sciences) a je zařazen Radou pro výzkum, vývoj a inovace do **Seznamu recenzovaných neimpaktovaných periodik vydávaných v ČR**. FÓRUM sociální politiky je zařazeno i do elektronické databáze **CEEOL (Central and Eastern European Online Library)** – platformy globálně zpřístupňující společenskovední a humanitněvědní publikace ze střední, východní a jihovýchodní Evropy.

## Informace pro autory

Obsahové zaměření časopisu: sociální problematika v nejširším vymezení. Časopis se skládá ze dvou částí. V první, tvořené rubrikou Recenzované články, 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 články do obou částí, tj. do recenzované i nerecenzované části. Redakce přijímá pouze dosud nepublikované příspěvky. Autor by měl připojit úplnou kontaktní adresu včetně telefonního čísla a e-mailové adresy. Příspěvky zasílejte v elektronické podobě na adresu: petr.safarik@vupsv.cz.

## Formální požadavky

Rukopis příspěvku do recenzované části (nejlépe v členění úvod, současný stav poznání, zkoumaná problematika a použité metody, výsledky, diskuse, závěr) o rozsahu zhruba 30 tisíc znaků včetně mezer v editoru MS Word musí vedle vlastního textu obsahovat 10–15řádkový abstrakt a klíčová slova, obojí v češtině a v angličtině. 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 viz: <https://www.vupsv.cz/casopis>

# FÓRUM

## sociální politiky

### odborný recenzovaný časopis

# 3/2022

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

Facebook: <https://www.facebook.com/vupsv>  
LinkedIn: <https://www.linkedin.com/company/vupsv>  
Twitter: <https://twitter.com/vyzkumny>

**Šéfredaktor:** PhDr. Petr Šafařík  
kontakt: [petr.safarik@vupsv.cz](mailto:petr.safarik@vupsv.cz)  
tel. +420 211 152 722, mob. +420 777 529 070

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

#### Distribuce a předplatné:

Předplatné zajišťuje jménem vydavatele společnost  
SEND Předplatné spol. s r.o., Ve Žlíbku 1800/77, 193 00 Praha 9  
e-mail: [send@send.cz](mailto:send@send.cz), tel. – 225 985 225, 777 333 370

#### Prodej za hotové:

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.  
Dělnická 213/12, 170 00 Praha 7 – Holešovice  
Prosíme o ohlášení se předem e-mailem ([redakce@vupsv.cz](mailto:redakce@vupsv.cz))  
nebo telefonicky (211 152 711).

**Vychází:** 6krát ročně, cena jednotlivého čísla je 60 Kč

**Dáno do tisku:** 17. 6. 2022

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



Toto dílo podléhá licenci Creative Commons  
Uveďte původ 4.0 Mezinárodní veřejná licence.

(<http://www.creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

#### Redakční rada:

Prof. PhDr. Tomáš Sirovátka, CSc. (předseda - MU)  
Doc. Adina Barbulescu, PhD (West University of Timisoara)  
Prof. Dr. habil. Lutz Bellmann (Institute for Employment  
Research Nuremberg)  
Ing. Vlastimil Beran, Ph.D. (VÚPSV)  
Ivana Dobrotić, PhD (University of Zagreb)  
Doc. Ing. Marie Dohnalová, CSc. (FHS UK)  
Doc. JUDr. Iva Fischerová, CSc. (MUP, o. p. s., VŠE)  
Mgr. Daniel Gerbery, Ph.D. (Inštitút pre výskum práce a rodiny)  
Prof. Jason Heyes (Sheffield University)  
Prof. dr. Valentina Hlebec (University of Ljubljana)  
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)  
Wim Van Lancker, PhD (KU Leuven)  
Mgr. Jana Paloncyová, Ph.D. (VÚPSV)  
Doc. Ing. Ladislav Průša, CSc. (Slezská univerzita v Opavě)  
Oksana Mikhaylovna Shubat, PhD (Ural Federal University)  
Prof. dr hab. Marek Szczepański (Poznan University of Technology)  
Dorottya Szikra, PhD. habil. (Center for Social Sciences,  
Budapest; Central European University, Vienna)  
Prof. Ing. Jaroslav Vostatek, CSc. (VŠFS)  
Konstantinos N. Zafeiris, PhD (Democritus University of Thrace)

Vážené čtenářky, vážení čtenáři,

vždy nás těší, když i v rubrice recenzovaných článků můžeme přinést takové, k jejichž tématu právě probíhá velmi živá společenská debata, či dokonce legislativní proces. Letos v únoru vyvolal záměr české vlády zrušit navýšení plateb za státní pojištění vypjaté diskuse, v květnu pak dvě ministerstva představila pravidla automatické valorizace plateb veřejného zdravotního pojištění za státní pojištění. Jedna z recenzovaných statí nynějšího vydání Fóra sociální politiky se zabývá právě způsoby určování výše plateb za státní pojištění v českém systému veřejného zdravotního pojištění. Autor předkládá kromě analýzy dosavadního způsobu stanovení výše pojistného za státní pojištění i několik variant. Současný model určování daných plateb dosáhl – podle autorem uplatněných kritérií – neuspokojivých výsledků.

Další recenzovaný článek aktuálního FSP pojednává o struktuře zaměstnanosti starších osob v sektoru peněžnictví v ČR a o zkušenostech žen a mužů ve věku 50+ s prodlužováním pracovního života a s propouštěním kvůli digitalizaci a reorganizací tohoto oboru. Za účelem přesnější podobných výzkumů autorka v závěru doporučuje rozšiřovat okruh statistik týkajících se zaměstnanosti atd. dle pohlaví. Postrádá například údaje o rodičovství, jež jsou podle autorky pro pochopení rozdílné pozice žen a mužů na trhu práce zásadní.

V editorialech předchozího – dubnového – čísla jsme slíbili dále se věnovat otázce sociálních dopadů tzv. Green Dealu. Plníme to již nyní: první z textů diskusní rubriky přináší argumenty k tezi, že Zelená dohoda pro Evropu může být cestou k sociálně spravedlivé transformaci na nízkemisní ekonomiku, EU ale musí začít dodržovat princip „znečišťovatel platí“ a přestat rozdávat povolenky zdarma velkému průmyslu. Nově navrhované zpoplatnění emisí uhlíku v sektorech dopravy a budov má podle autorky potenciál být sociálně progresivním nástrojem, ale pouze pokud výnosy budou recyklovány zejména mezi sociálně nejzranitelnější obyvatelstvo. Rozhodně máme zájem otisknout další diskusní příspěvky k této problematice.

Co nabídnou příští vydání Fóra sociální politiky? Jeden z recenzovaných článků bude analyzovat, nakolik měla koronavirová pandemie v ČR vliv na rozdíl v průměrných mzdách žen a mužů. Další stať pojedná o tom, jak vnímají období této pandemie zdravotníci a jak se na nich podepsalo v oblasti práce, rodiny i osobního života. Žel, v období finalizace červnového vydání FSP již druhým týdnem rostly počty nakažených koronavirem (předtím od začátku března klesaly). Zvlášť za nynějších horkých a slunečných dnů se to píše těžko, ale zřejmě i s koronavirovým tématem budeme na konci léta aktuální.

Rubrika sociologa Jana Kellera „Knihy, které nezestárly“ připomene velice pozoruhodnou práci francouzských sociologů Luca Boltanského a Evy Chiappellové o „novém duchu kapitalismu“ (Le Nouvel Esprit du Capitalisme, 1999). Internetová Sociologická encyklopedie ji zmiňuje jako publikaci, v níž se uvažuje o kapitalismu situovaném do „sítové společnosti“ a komplikovaném novými sociálními rozpory a novými formami sociální nespravedlnosti. Jan Keller se soustředí hlavně na tu část obsáhlé knihy, která se zabývá sociologií organizací a managementu a kde je analyzováno – předesílá se svou typickou ironií Jan Keller –, jak byla do manažerských příruček zapracována prakticky všechna hesla levice od konce 60. let tak, aby se zvýšil zisk firem a produktivita.

Také časopis Fórum sociální politiky reaguje na proměny doby a rostoucí nároky na efektivitu a kvalitu. S cílem přinášet více a více erudované články přecházíme na čtvrtletní periodicitu – příští dvě čísla FSP vyjdou v září a v prosinci. Cena Fóra sociální politiky se za jeho dosavadních 16 let změnila jen jednou, a to začátkem roku 2017. Současný vývoj cen papíru, energií atp. je všeobecně znám, nová cena jednotlivého čísla FSP proto bude od září 80 Kč a noví zájemci o roční předplatné zaplatí (za čtyři čísla) 320 Kč. Pro stávající předplatitele, kteří mají k červnu 2022 celoroční předplatné (respektive mají je na šest čísel – nemusí se to krýt s kalendářním rokem), nabízíme jedno další celoroční předplatné za dosavadní cenu. Takže pokud si tyto předplatitelé do konce letoška předplatné prodlouží opět o rok, bude to za stávající cenu: 4 x 60 Kč = 240 Kč. Předem děkujeme všem, kteří nám zachovají svou přízeň.

S přáním inspirativního čtení a příjemně stráveného léta

Petr Šafařík  
šéfredaktor

# Prodlužující se pracovní dráhy, digitalizace, propouštění a gender v peněžnictví<sup>1</sup>

Alena Křížková

## Abstrakt

*Tento článek se zabývá strukturou zaměstnanosti starších osob v sektoru peněžnictví v ČR a zkušenostmi žen a mužů 50+ s prodlužováním pracovního života a s propouštěním v souvislosti s probíhající digitalizací a reorganizací v tomto oboru. Soustředíme se na to, jak možnost propouštění pro nadbytečnost vnímají starší zaměstnaní v tomto oboru v souvislosti s jejich měnícími se pracovními podmínkami. Kvalitativní výzkum zaměřený na pracovní podmínky a zkušenosti s propouštěním a odchodem do důchodu žen a mužů 50+ ukázal, že starší zaměstnaní jsou významně ohroženi propouštěním, které pro ně představuje zdroj stresu. Muži vnímají propouštění spíše se sebevědomím a zvažují nebo realizují odchod do předčasného důchodu, pokud nemají živitelské závazky. Pro ženy a muže s finančními závazky v rodině není předčasný důchod alternativou. Ženy prožívají prodlužující se pracovní život spíše s obavami z propouštění a v zaměstnání zůstávají déle než by chtěly, přičemž se snaží akumulovat vyšší příjem pro budoucí důstojný důchod.*

**Klíčová slova:** *prodlužování pracovního života; propouštění pro nadbytečnost; digitalizace; peněžnictví; genderové nerovnosti; ageismus*

## Abstract

*The article addresses the employment structure of older people in the financial sector in the Czech Republic and the experiences of women and men aged 50+ with both the extension of their working lives and redundancies in connection with ongoing digitalisation and reorganisation in this sector. We focus on how redundancies are perceived by older workers in this field in connection with their changing working conditions. Qualitative research on working conditions, the experience of redundancy and the retirement of women and men aged 50+ confirms that older workers are at significant risk of redundancy. For older women and men redundancy is a considerable source of stress. Men perceive redundancy relatively confidently and consider and/or opt for early retirement if they do not have breadwinning responsibilities. For women and for men with financial responsibilities in the family, early retirement is not an alternative. Women experience the extension of their working lives with the fear of redundancy and remain longer in their positions than they would otherwise prefer in an attempt to accumulate higher incomes for a sufficient level of pension income.*

**Keywords:** *extension of working lives; redundancy; digitalisation; finance; gender inequality; ageism*

## Úvod

41 % žen a 36 % mužů v ČR je starších 50 let (CZSO, 2020) a demografické stárnutí je jedním z argumentů pro prodlužování pracovního života a s ním spojené penzijní reformy v mnoha evropských zemích. Spolu s reformami vyrovnávajícími věk pro nárok na starobní důchod žen a mužů se zvyšuje zaměstnanost starších pracujících, a to zejména žen.<sup>2</sup> V důsledku velmi rozdílných pracovních drah žen a mužů, kdy ty ženské jsou více fragmentované obdobími péče o děti a další blízké a poznamenané nižšími mzdami a ty mužské jsou více lineární s vyššími mzdami živitelů rodin, mají ženy v průměru nižší důchody než muži (Dudová, 2013). Ženy starší 65 let jsou v ČR výrazně častěji ohrožené chudobou než muži (20 % žen oproti 8 % mužů<sup>3</sup>), přitom se ve starším věku často stávají živitelkami domácností, minimálně těch jednočlenných, a dostávají se do sendvičové situace, kdy pečují jak o děti či vnoučata, tak zároveň o starší blízké, a to častěji než muži (Dudová, 2015).

Penzijní reformy, jež oddalují věk nároku na starobní důchod, berou jen velmi málo

v úvahu genderové rozdíly v pracovních drahách a neplacenou pečovatelskou práci žen a jsou zaváděny především v zájmu obecného cíle snižování penzijních nákladů pro veřejné rozpočty (Ní Léime & Loretto, 2017). Tyto zdánlivě genderově neutrální důchodové politiky přitom mají na ženy a muže rozdílný dopad (Axelrad & McNamara, 2018). Konstrukce důchodu v ČR sice obsahuje základní složku, která je univerzální, nicméně tzv. výkonová složka, přímo závislá na předchozích výdělcích, je zásadní. Dlouhodobě velmi vysoký rozdíl v průměrných výdělcích žen a mužů v ČR, a to i na stejné pracovní pozici (Křížková, Pospíšilová, Maříková, & Marková Volejníčková, 2018; Křížková, Pospíšilová, Marková Volejníčková, & Maříková, 2020), tak způsobuje nižší důchody žen. Aby ženy dosáhly důstojného důchodu, potřebují pracovat minimálně do dosažení věku nároku na důchod nebo ještě déle než muži (Lain, Airey, Loretto, & Vickerstaff, 2019; Vostatek, 2021). Navíc oddalování věku nároku na důchod není doprovázeno vytvářením vhodných podmínek pro to, aby starší pracující mohli prakticky své pracovní dráhy prodloužit. Přitom by bylo potřeba vzít

v úvahu rozmanitě schopnosti a potřeby starších pracujících, jejich zdravotní stav i genderově diferencované pracovní dráhy, a to jak při plánování politik, tak i při vytváření pracovních podmínek na pracovištích. Kromě celostátní úrovně je důležitý i přístup pracovišť, neboť nejenže je potřeba, aby zaměstnaní chtěli pracovat déle, ale také je třeba, aby o jejich zaměstnávání měli zaměstnavatelé zájem a aby pro to byly vytvořeny podmínky (Legnerová & Dohnalová, 2021; OECD, 2019). Tvůrci politik by navíc měli zaostřit pozornost na pracovní dráhy jako celek a uvědomit si, že je třeba snižovat hromadění nerovností v celé individuální pracovní dráze, která pak má dopad na nerovnosti v životní úrovni ve stáří (OECD, 2019). A v neposlední řadě je potřeba sledovat konkrétní obory, profese a dopady charakteru práce na možnost prodlužování pracovního života (Axelrad & McNamara, 2018) a prozkoumat možnosti setrvání v těchto profesích, příležitosti ke změnám v charakteru práce nebo pro přijímání starších pracujících.

Starší zaměstnaní čelí na pracovištích diskriminaci na základě věku (Ayalon, 2014; Duncan & Loretto, 2004), ale rozsah

a povaha podpory zaměstnávání starších nebo diskriminace je různá v různých oborech a profesích. Např. profese řidiče hromadné dopravy je považována za vhodnou pro starší, a to i díky automatizaci a digitalizaci, kdy mizí těžká fyzická práce (Dudová, 2021). Profese řidiče a řidičky je považována za vhodné zaměstnání před důchodem a je poskytováno i zaškolení pro starší. V jiných profesích a organizačních kontextech jsou naopak starší zaměstnaní, a to zejména ženy, vylučovány z možnosti dalšího vzdělávání, které by jim umožnilo přechod na práci vhodnější pro vyšší věk, na řídicí pozice (Lössbroek & Radl, 2019) nebo na nově vznikající pozice v souvislosti s digitalizací. Digitalizace a nové způsoby řízení lidských zdrojů vyžadují nové znalosti a schopnosti a v neprospěch starších pracujících hrají stereotypy o jejich neochotě se učit novým technologiím (Degryse, 2016). Dopady digitalizace na starší pracující ženy a muže nejsou ještě dostatečně prozkoumány, ale je možné předpokládat, že bude docházet spíše k prohloubení genderových nerovností a digitalizace bude mít negativní dopad zejména na starší ženy (Ní Léime et al., 2020).

V tomto článku se zaměříme na strukturu zaměstnanosti starších osob v sektoru peněžnictví a na zkušenosti žen a mužů 50+ s prodlužováním pracovního života a s propouštěním v souvislosti s probíhající digitalizací a reorganizací v tomto oboru. Soustředíme se na to, jak možnost propouštění pro nadbytečnost vnímají starší zaměstnaní v tomto oboru v souvislosti s jejich měnícími se pracovními podmínkami. Vzhledem k zaměření na aktuálně zaměstnané může náš výzkum postihnout situace a pracovní dráhy po propuštění jen u některých a většinou pouze jako hypotetické nebo plánované a nemůže je sledovat jako reálné. Přesto tam, kde se to ve výpovědích komunikačních partnerů a partnerek objevilo, si všímáme toho, jaké strategie mají zaměstnaní připravené (odchod do důchodu, hledání dalšího zaměstnání v oboru, mimo obor apod.). Peněžnictví je z hlediska prodlužování pracovních drah jako sektor české ekonomiky důležité proto, že bylo donedávna feminizovaným sektorem a zároveň se dynamicky rozvíjí a mění, jak ukážeme dále na jeho věkové struktuře. Zároveň výzkumy ukazují, že jde o sektor vysoce genderově diferencovaný, kde ženy převládají v hůře placených řadových pozicích a muži v lépe placených řídicích pozicích. Muži tvoří v peněžnictví 56 % řídicích pracovníků (Kantar Live, 2018).<sup>4</sup> Zároveň jsou v tomto sektoru významné genderové rozdíly v odměňování, a to i za stejnou práci<sup>5</sup> (Křížková et al., 2018). V tomto vysoce kompetitivním prostředí dochází v důsledku digitalizace k celkové restrukturalizaci procesů a k proměně pracovní síly včetně propouštění a snižování počtu zaměstnaných i poboček bank a defeminizace,

a proto je důležité prozkoumat zkušenosti s prodlužováním pracovního života právě zde.

Zahraniční výzkum upozorňuje na to, že různá pracovní prostředí jsou specifická jak dopady na zdraví a možnost pracovat do vyššího věku, tak podmínkami pro rekvalifikaci starších na typ práce vhodný pro starší pracující. Specifická jsou i organizační kulturou (Lössbroek & Radl, 2019; Radl, 2012). Výzkumnou otázkou, na kterou se zaměříme v tomto kvalitativním výzkumu, je: Jaké jsou zkušenosti s propouštěním, a to zejména s tzv. propouštěním pro nadbytečnost nebo z důvodu restrukturalizace, u zaměstnaných žen a mužů nad 50 let v České republice? Na tuto otázku se snažíme odpovědět především v kontextu genderové struktury peněžnictví a nerovností v zastoupení žen a mužů na řídicích pozicích a v odměňování. Budeme si všimát toho, jak se tyto nerovnosti mohou promítat do vnímání propouštění a zkušeností s ním a do výpovědí žen a mužů 50+. V následující části popíšeme předchozí výzkum pracovních podmínek v peněžnictví a specifika a trendy ve věkové a genderové struktuře peněžnictví. Dále představíme hypotézy a metodu kvalitativního výzkumu, diskutujeme výsledky a shrneme závěry a doporučení pro politiku i další výzkum.

## Peněžnictví: gender, věk a digitalizace

Peněžnictví je obor, který byl od svých počátků doménou mužů (Crompton & Birkelund, 2000; Pascall, Parker, & Evetts, 2000). Banky měly svůj vnitřní „trh práce“ a kromě toho, že nabízely jistotu zaměstnání a dobré pracovní podmínky, umožňovaly naplnit ideál celoživotní kariéry, a to především mužům (Pascall et al., 2000). V bankách, které byly historicky především administrativními subjekty s byrokratickou strukturou, postupně s masovým nástupem žen na trh práce početně převládaly ženy. Ženy dominovaly v administrativních, muži v rozhodovacích pozicích (Crompton & Le Feuvre, 1996). Tato vertikální genderová segregace v bankách přetrvává, i když jak národní legislativa, tak banky zavádějí politiky a opatření proti diskriminaci a znevýhodnění v přijímání, v pracovním postupu i ve mzdovém ohodnocení (Crompton & Birkelund, 2000). Výzkum ukazuje, že jsou ženy obsazovány převážně na pozice s menší rozhodovací silou a že je to do značné míry důsledek neformálních praktik (Boni-Le Goff & Le Feuvre, 2017; Cockburn, 1991) a nedostatečné pozornosti věnované podmínkám pro kombinaci placené práce a péče jak ze strany státu, tak i ze strany bank jako zaměstnavatelů. Ženy v bankách početně dominovaly i za státního socialismu v ČR a zastávaly i řídicí pozice, ale s přechodem k tržní ekonomice a s restrukturalizací bankovního

sektoru po vzoru západních komerčních bank a pojišťoven se genderová struktura bankovního sektoru přiblížila západním bankám, které je postupně převzaly (Crompton, 1997). Ženy tak pořad tvoří většinu zaměstnaných, ale na řídicích pozicích zcela dominují muži, i když v poslední době některé velké banky zavádějí speciální programy s cílem zvýšit zastoupení žen v řízení bank (Nečasová, 2021). Dle údajů Českého statistického úřadu bylo v roce 2020 50 % mužů zaměstnaných v peněžnictví zaměstnaných na pozicích řídicích pracovníků a specialistů (CZ-ISCO 1 + 2) oproti 36 % žen. Naopak na pozicích technických a odborných pracovníků a úředníků (CZ-ISCO 3+4) bylo zaměstnáno 63 % ze všech žen v peněžnictví oproti 48 % mužů zaměstnaných v peněžnictví (Český statistický úřad, 2021b).

Teorie akumulace z(ne)výhodnění (Cristal, Shea, & Reyes, 2017) poukazuje na mechanismus hromadění nerovností, jako jsou přestávky v pracovní dráze z důvodu péče anebo nižší mzdy žen, v životní dráze. Tyto nerovnosti se v životních drahách postupně akumulují a projevují se v nižších příležitostech žen ke kariéernímu postupu nebo k tomu, aby vůbec někdy v pracovní dráze dosáhly na stejnou mzdu jako muži. Nerovnosti nakonec spoluzapříčiňují i nižší důchody žen. Nerovnosti se navíc kumulují specificky pro každou věkovou kohortu (Dannefer, 2009). Nerovnosti v pracovních drahách pro ženy vznikají především v souvislosti s mateřstvím, kdy ženy jsou těmi, kdo přerušují pracovní dráhu či kariéru na období péče, ale i v důsledku nerovné dělby práce a péče v domácnostech a s tím spojenými stereotypy (Křížková, Maříková, Hašková, & Formánková, 2011; Maříková, Křížková, & Vohlídalová, 2012). Ženy mají nižší mzdy než jejich mužští kolegové, není od nich očekáván kariéerní postup, resp. nejsou na řídicí pozice obsazovány ve stejné míře jako muži a v souvislosti se všemi těmito nerovnostmi je za ideálního zaměstnání, bankéře a manažera považován muž (Crompton & Birkelund, 2000; Crompton & Le Feuvre, 1996; Özbilgin & Woodward, 2004; Tienari, Quack, & Theobald, 2002). S tím, jak se v ČR v posledních dekáдах prodlužovala doba rodičovské, která je prakticky využívána téměř výhradně ženami, pravděpodobně hromadění genderových nerovností v pracovních drahách žen výrazně zesílilo. S rodičovstvím se kariéerní trajektorie žen a mužů v oboru, jako je peněžnictví, výrazně diferencují – muži postupují do řídicích pozic, ženy se po dlouhých obdobích mimo zaměstnání snaží opětovně začlenit do dynamicky se proměňujícího prostředí finančních korporací. Muži tak v průběhu této nepřerušované a potenciálně vzestupné kariéry nahromadí vyšší příjem a dosahují na vyšší důchody ve srovnání se ženami, i když statistiky výše důchodů dle oboru nejsou do-

stupně.

Peněžnictví a pojišťovnictví představuje velmi dynamicky se rozvíjející obor, ve kterém dochází k významným změnám ve struktuře pracovní síly, v obsahu služeb a komunikace s klientelou. K těmto změnám dochází v důsledku globalizace, digitalizace (Hedvicakova & Svobodova, 2018), ale i změn v konkurenci na trhu a v nárůstu regulace bankovního trhu (Kantar Live, 2018). V poslední dekádě tak dochází k mírnému poklesu počtu zaměstnaných v peněžnictví (NACE K64) a pojišťovnictví (NACE K65). Graf 1 ukazuje, že v peněžnictví (NACE K64) došlo v ČR mezi lety 2009–2019 k poklesu celkového počtu zaměstnaných o necelých 9 %, což je velice podobný trend jako v průměru EU-28 a jako v dalších zemích, např. ve Velké Británii nebo Irsku, zatímco ve Švédsku dochází k nárůstu zaměstnanosti v tomto odvětví. Dalším významným trendem je stárnutí populace. Mezi lety 2000–2015 se průměrný věk zaměstnaných v ČR zvýšil o 3,1 let na 42,5 let. Odvětví peněžnictví je s průměrným věkem 40,8 let šestým nejmladším ze všech 26 odvětví české ekonomiky. Oproti roku 2000 se průměrný věk zaměstnaných v tomto odvětví zvýšil o 2,2 roky, což je pomalejší nárůst, než byl mezi všemi zaměstnanými v ČR (Fond dalšího vzdělávání, 2015).

Pokles počtu zaměstnaných a pomalejší nárůst průměrného věku zaměstnaných je dáván do souvislosti s digitalizací tohoto odvětví, a to zejména s digitalizací přírodních služeb pro klienty (Fond dalšího vzdělávání, 2015; Hedvicakova & Svobodova, 2018). Dochází ke snižování počtu zaměstnaných na pobočkách nebo k zavírání celých poboček, protože komunikace s klientelou se přesouvá do prostoru online platform a rutinní operace se automatizují. V posledních dvou desetiletích dochází k restrukturalizaci tohoto odvětví a k proměně obsahu práce mnoha pozic směrem k větší proaktivitě v práci s klientskou základnou. Dochází k nárůstu důležitosti osobních bankéřů a finančních poradců v komerčních bankách (Jurajda & Jan-

huba, 2018). To ilustruje i pokles, resp. stagnace počtu pozic „odborných pracovníků“ v peněžnictví, resp. v pojišťovnictví, a významný nárůst pozic „finančních a investičních poradců“. Fond dalšího vzdělávání (2015) uvádí více než 10procentní nárůst počtu zaměstnaných na pozicích finančních a investičních poradců jen mezi lety 2011–2015. Tyto trendy naznačují snižování příležitostí starších zaměstnaných uplatnit se v peněžnictví.

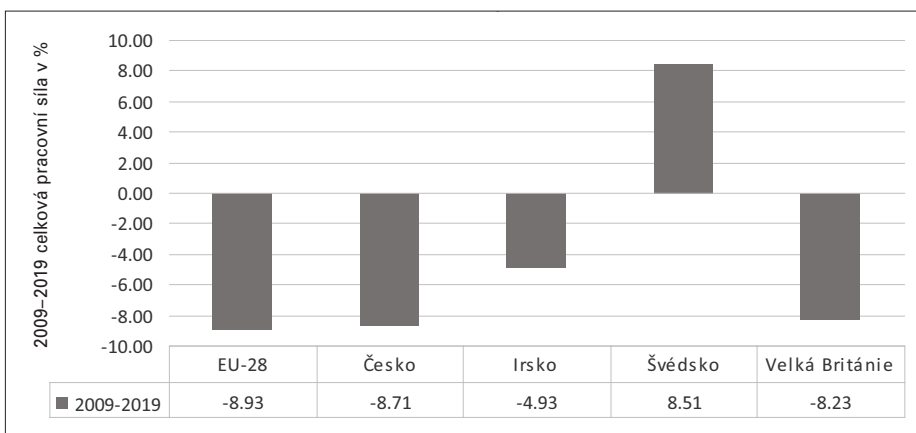
Peněžnictví bylo v ČR dlouhodobě feminizovaným odvětvím, pokud jde o celkový počet zaměstnaných, protože ženy představovaly více než 60 % pracovní síly v tomto odvětví. V poslední dekádě však v ČR došlo k defeminizaci peněžnictví a k poklesu podílu žen na pracovní síle v tomto odvětví až na 58 % v roce 2019. Jak ukazuje graf 2, je to trend, který následuje i vývoj v dalších evropských zemích.

Důležitou roli v zaměstnanecké struktuře bank a pojišťoven hraje vzdělání. 49 % zaměstnaných v tomto odvětví má v ČR střední vzdělání s maturitou, 47 % pak vyšší a vysokoškolské vzdělání (Český statistický úřad, 2021a). Dle údajů z Informačního systému o průměrném výděлку (ISPV) byl v roce 2019 podíl žen ze všech zaměstnaných v peněžnictví 59 %. Nejvíce žen mělo střední vzdělání s maturitou (58 %), nejvíce mužů mělo vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání (59 %). Vzdělanostní struktura může částečně vysvětlovat fakt, že ženy zcela převládají na řadových zaměstnaneckých pozicích a muži na pozicích řídicích. V bankách a pojišťovnách je nicméně velmi důležité vzdělávání, které probíhá až na pracovišti, a to je v kontextu stále se rozvíjejících bankovních systémů a digitalizace práce zcela pochopitelné. Takže můžeme předpokládat, že existuje potenciál pro vyrovnávání dosažených kompetencí žen a mužů právě v rámci dalšího vzdělávání v rámci zaměstnání. Struktura dle dosaženého vzdělání nemůže vysvětlit převažující podíl mužů na řídicích pozicích (viz výše) zcela. Jak ukazuje tabulka 1, mezi vysokoškolsky vzdělanými tvoří v peněžnictví ženy a muži shodně 50 %. Tabulka dále ukazuje průměrné mzdy a GPG v rámci jednotlivých vzdělanostních kategorií. Čím vyšší vzdělání, tím vyšší GPG. I když ženy tvoří polovinu všech zaměstnaných s vysokoškolským vzděláním v peněžnictví, GPG mezi vysokoškolskými v peněžnictví dosahuje 35 %.

Graf 3 ukazuje, že ve věkové skupině 50–64 let podíl žen mezi zaměstnanými v peněžnictví roste a v roce 2019 dosahoval téměř 76 %, zatímco v celku pracovní síly (15–64 let) se podíl žen snížil až na 58 %, jak ukázal graf 2. Muži tvoří ve věkové skupině 50–64 let v peněžnictví pouze 24 % zaměstnané pracovní síly. Navíc je tento podíl výrazně vyšší, než je podíl starších žen v peněžnictví v dalších zemích EU.

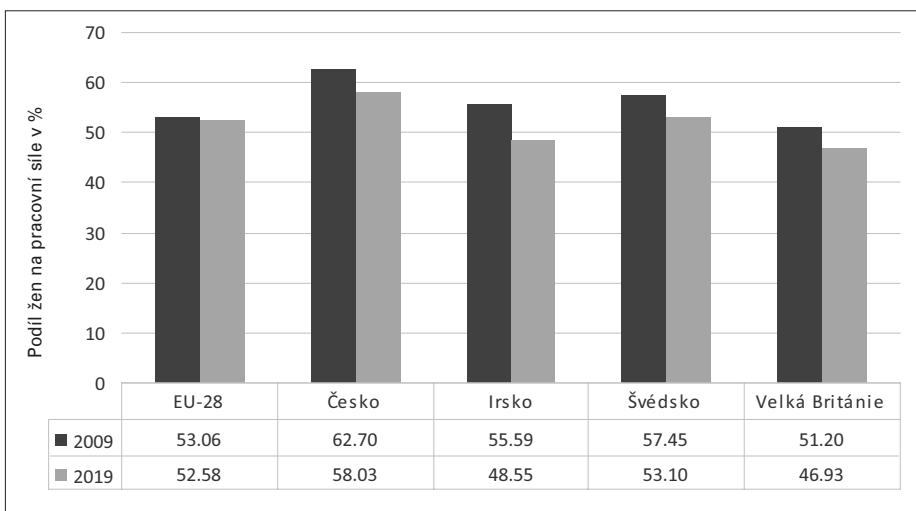
Na otázku, jak dochází k tomu, že narůstá

**Graf 1: Pokles zaměstnanosti v peněžnictví 2009–2019 v %**



Zdroj: Eurostat, LFS survey

**Graf 2: Podíl žen na celkové pracovní síle v peněžnictví 2009–2019 v %**



Zdroj: Eurostat, LFS

podíl starších žen mezi staršími zaměstnanými v peněžnictví, i když celkový podíl žen na pracovní síle v peněžnictví klesá, snižuje se i celkový počet zaměstnaných v tomto oboru a průměrný věk zaměstnaných roste pomaleji, než je celorepublikový průměr, bude muset odpovědět rozsáhlejší kvantitativní výzkum. V kontextu těchto trendů se v tomto článku zaměříme na to, jak starší ženy a muži vnímají propouštění a ztrátu zaměstnání, změnu zaměstnání nebo odchod do předčasného důchodu? Uvidíme, jak ženy a muži uvažují o odchodu do předčasného důchodu nebo o setrvání až do důchodového věku či ještě déle na pozicích v peněžnictví.

## Metoda výzkumu

S pomocí tematické analýzy 42 polostrukturovaných rozhovorů s muži (12) a ženami (24) nad 50 let věku zaměstnanými v bankách a pojišťovnách a s experty (2) a expertkami (4) v bankovním sektoru, které byly provedeny v roce 2019, zjišťujeme, jaká je jejich zkušenost s propouštěním, které se děje zároveň s celospolečenským procesem prodlužování pracovního života a s procesy digitalizace a restrukturalizace v sektoru peněžnictví. V souvislosti se zjištěním, že i když celkově se peněžnictví defeminizuje, mezi staršími zaměstnanými podíl žen výrazně narůstá, nás zajímá, jak se liší zkušenost starších žen a mužů s pracovními podmínkami, s odchodem do důchodu a s propouštěním v tomto sektoru.

Sběr rozhovorů byl součástí širšího mezinárodního projektu DAISIE (Dynamics of Accumulated Inequality for Seniors in Employment), který v rámci programu DIAL NORFACE zkoumal genderové dopady politik a praktik prodlužujícího se pracovního života v pěti odlišných národních kontextech (Česká republika, Irsko, Švédsko, Švýcarsko a Velká Británie) s využitím kvantitativních a kvalitativních metod výzkumu inspirovaného zkoumáním pracovních drah a genderově senzitivními přístupy. Projekt se zabýval dvěma aktuálními problémy: účastí na trhu práce v pozdějším věku a průnikem pracovních a rodinných trajektorií určujících zkušenosti starších pracujících ve třech oborech: peněžnictví, veřejná doprava a zdravotnictví. V ČR bylo celkem sebráno 128 polostrukturovaných rozhovorů v těchto třech profesích.

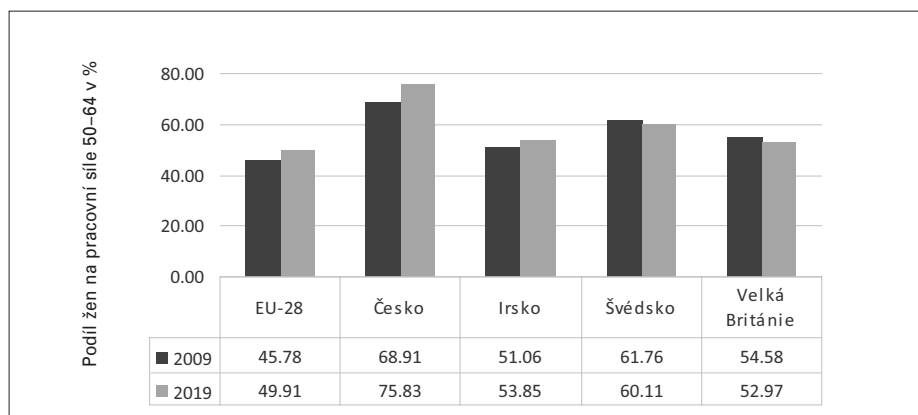
Komunikační partneři a partnerky z oboru peněžnictví byli vybíráni převážně metodou sněhové koule. Výzkumný tým postupoval od kontaktování expertů a expertek, kteří zastupují sociální partnery (odborové organizace, neziskové organizace, náborové a vzdělávací organizace) v daných oborech v ČR, a získával od nich kontakty na další experty a expertky (např. odborové pracovníky), kteří pracují přímo v organizacích v daném oboru. Od expertů a expertek pak byly získávány kontakty na zaměstnané ženy

**Tabulka 1: Pracovní síla v peněžnictví (NACE K) dle pohlaví, vzdělání a GPG ve vzdělanostních kategoriích**

Pohlaví	Vzdělání	Základní a nedokončené	Střední bez maturity	Střední s maturitou	Vyšší odborné a vysokoškolské	Celkem
muži	podíl	66,10%	30,92%	31,41%	50,42%	40,57%
	počet	193	448	10 597	16 168	27 406
ženy	podíl	33,90%	69,08%	68,59%	49,58%	59,43%
	počet	99	1 001	23 141	15 901	40 142
celkem	celkem	100%	100%	100%	100%	100%
	počet	292	1 449	33 738	32 069	67 548
celkem	průměrná mzda	19 911	36 492	47 279	70 382	
	GPG	-60%	23%	30%	35%	

Zdroj: ISPV vlastní výpočty

**Graf 3: Podíl žen na pracovní síle v peněžnictví 2009–2019 v % ve věkové kategorii 50–64 let v %**



Zdroj: Eurostat, LFS

a muže starší 50 let. Průměrný věk vzorku zaměstnaných 50+ je 57 let u žen a 58 let u mužů. Byli zaměstnáni na řadových nebo řídicích pozicích v šesti velkých bankách a spořitelnách a jedné pojišťovně v ČR. Čtyři ženy (ze 24) byly na řídicích pozicích, oproti šesti mužům (ze 12). 11 žen mělo středoškolské vzdělání s maturitou (2 muži), 13 žen vysokoškolské vzdělání (10 mužů). Všechny čtyři ženy na řídicích pozicích měly středoškolské vzdělání, oba muži se středoškolským vzděláním byli zaměstnáni na řídicích pozicích. Složení vzorku dle vzdělání indikuje, že původní dosažené vzdělání, které navíc bylo získáno většinou v jiném než ekonomickém oboru, je v peněžnictví pravděpodobně méně relevantní než firemní vzdělání, které probíhá až v průběhu pracovní dráhy. Všichni komunikační partneři a partnerky prošli nějakou formou firemního vzdělávání v průběhu jejich zaměstnání v peněžnictví, jejich pozice v bance se měnila a někteří postupovali do řídicích pozic. Výpovědi ukazují, že tento postup byl více závislý na firemním vzdělání než na dosaženém vzdělání před nástupem do banky.

Komunikační partneři a partnerky byli informováni o záměru výzkumu a byla jim garantována anonymita (zde používáme pseudonymy v podobě křestních jmen). Rozhovory byly nahrávány a na začátku každého rozhovoru byl nahrán ústní souhlas s pořízením záznamu. Rozhovory trvaly od 60 do 120 minut a probíhaly dle přání komunikačních partnerů a partnerek většinou v samostatné místnosti na pracovišti nebo v blízké kavárně, výjimečně v jejich domácnosti.

Texty doslovných přepisů nahrávek rozhovorů tvoří základ pro tematickou kvalitativní analýzu, která byla prováděna v prostředí softwaru ATLAS.ti. Scénář rozhovoru tvořil základ tematické struktury pro analýzu (King, 2004; Sang, Dainty, & Ison, 2014). Témata rozhovorů byla vybrána na základě literatury týkající se genderových nerovností v pracovních podmínkách starších žen a mužů na trhu práce a v rámci mezinárodního výzkumného týmu projektu DAISIE. Témata zahrnovala reflexi celé pracovní dráhy a zkušenosti se stárnutím v zaměstnání a s pracovními podmínkami

včetně plánů na další kariéru, případně odchod do (předčasného) důchodu. Dalšími tematickými okruhy byly rodinné a mezigenerační vztahy a péče a kombinace placené práce a neplacené práce v domácnosti a péče, zdraví a jeho vztah k zaměstnání. V souladu s tematickou analýzou rozhovorů byl na počátku analýzy vytvořen základní seznam kódů/témat, resp. šablona kódů, která reprezentovala základní témata v rozhovoru, přičemž byl pak v analýze prostor pro jemnější analýzu a přidávání dalších (pod)kódů nebo skupin kódů (King, 2004; Sang et al., 2014). Tato šablona obsahovala hierarchický systém kódů/témat, resp. skupiny kódů dle oblastí, jako jsou pracovní podmínky, odchod do důchodu, péče, zdraví, a z nich každá obsahovala další kódy. Komunikativní partneři a partnerky měli v rozhovoru dostatek prostoru vyjádřit svůj vlastní náhled na problematiku pracovních podmínek starších pracujících a rozvíjet i další související témata a výzkumný tým pak měl prostor se dále dotázat dle situace. Tematická struktura obsahovala i kódy týkající se osobní, rodinné a partnerské situace dotazovaných. Navíc byla v průběhu každého rozhovoru vyplňována tzv. tabulka života, kam komunikační partnerky a partneři zaznamenali významné životní události ve svém životě v oblastech práce, rodina, zdraví, bydlení a nečekané události. Bylo tedy možné analyzovat výpovědi v kontextu životních událostí a osobních či rodinných charakteristik. V následujícím textu popis zjištění v jednotlivých tematických okruzích doplňujeme ilustrativními citacemi z rozhovorů, jež identifikujeme pomocí přezdívek doplněných o informaci o věku, dosaženém vzdělání a pozici v řízení.<sup>6</sup>

### Výsledky: gender, věk a propouštění v peněžnictví

Peněžnictví a konkrétně práce v bankách prochází v poslední dekádě v ČR významnou proměnou. Přechází se na nový způsob tzv. agilního řízení a struktura pracovišť se stává méně hierarchickou. V obsahu práce zejména osobních bankéřů se zvyšuje důraz na proaktivitu a výkon v krátkém časovém intervalu, flexibilitu a ochotu učit se novým technologiím a způsobům komunikace s klientelou, ale i v rámci pracoviště. Tím je vytvářen větší tlak na zaměstnané a stoupá potenciální míra stresu. Tyto změny mohou více negativně vnímat ti, kdo byli dlouhou dobu zvyklí pracovat v dřívějším modelu. Zároveň jsou i huře uplatnitelné zkušenosti získané dlouhodobou prací ve starém modelu. Tyto změny znevýhodňují starší pracující, kteří nejen že ztrácejí tuto výhodu, ale ještě jsou na ně uplatňovány stereotypy o tom, že nejsou stejně výkonní, proaktivní, ochotní a schopní se učit ve stejné míře jako mladší zaměstnaní. Navíc se tyto stereotypy

propojují s genderovými stereotypy, např. ideál osobního bankéře je maskuliní (vyžaduje vlastnosti, jako je ochota riskovat, pracovat přesčas, rychle se rozhodovat, být proaktivní apod. spojené s maskulinitou), a negativně tak dopadají více na ženy než na muže, takže na pracovištích funguje tzv. genderovaný ageismus (Ayalon & Tesch-Romer, 2018; Krekula & Vickerstaff, 2017; Lössbroek & Radl, 2019; Radl, 2012). Zahraniční výzkumy ukazují, že rozhodujícími faktory v uplatňování těchto stereotypů jsou: firemní kultura a dynamika a přístup přímých nadřízených. Rozhodující roli přímých nadřízených ve vytváření, reprodukci nebo naopak boření těchto stereotypů potvrzuje i kariéerní poradce z organizace, která se zaměřuje na zaměstnávání starších v peněžnictví:

*Ono to není tak, že by se jakákoliv organizace jako celek rozhodla jít nějakou cestou, ač možná podvědomě tak činí tím, jak se prezentuje, jak komunikuje, ale je to pak vždy rozhodnutí lokálních manažerů. Tam samozřejmě narazíte na lidi, kteří mají v tomhle velice liberální pohled, přistupují k tomu pragmaticky a nenechají se tolik ovlivňovat stereotypy, ale pak narazíte na manažery, kteří jsou v tom až po uši. [...] jedním ze stereotypů, myslím, že neoprávněně, je, že lidé v této věkové skupině se změn obávají, nechťejí je, budou negativní, budou je odmítat. (Expert č. 1)*

Odborářka z jedné z největších bank v ČR popisuje, že stereotypy o starších, kteří nemají zájem se učit novým postupům, v praxi fungují a zároveň ilustruje rozsah změny, ke které postupně v obsahu práce mnoha pozic v bankách dochází. Starší pracující, kteří mají i dlouhou praxi v bance, tedy musí zvažovat, zda se učit zcela nové produkty, software a postupy práce místo těch, na které byli zvyklí. A to je jiná situace, než v jaké se nacházejí ti, kdo do banky přicházejí až v této době restrukturalizace nebo přišli nedávno a jsou připraveni na to, že práce v bance bude zahrnovat i vzdělávání v pracovních procesech a nástrojích, které pro ně jsou nové.

*Slyšíme o starších: „Je nejslabší“, že nemá zájem se vzdělávat, že vlastně chce odejít atd., takže někdy to tak je, někdy to tak není. Je pravda, že někdy ti klientští pracovníci, kteří zažili těch patnáct let, tak vnímají, že se to natolik změnilo a opravdu ne každý chce dělat toho obchodníka, to je potřeba si taky připustit, protože opravdu před těmi patnácti lety to bylo o tom, že přišel klient na pobočku a chtěl vyplnit trvalý příkaz nebo příkaz k úhradě nebo chtěl maximálně úvěr. A dnes je to úplně o něčem jiném. A ne všichni zaměstnanci se byli ochotni a schopni překloupat do té poradenské formy. Takže tam, když to ten zaměstnanec chce a řekne: „Pro mě ta práce není, nechci si dělat rekvalifikaci, nechci se učit investice.“, tak je to cesta, jak s tím odstupným odejde z banky. (Expert č. 2)*

Tematická analýza rozhovorů s experty a expertkami v peněžnictví ukázala, že negativní stereotypy o nižší produktivitě práce a dalších charakteristikách starších zaměstnaných v praxi fungují a mohou způsobovat nerovnosti. Ukázalo se, že zásadní roli v tom, zda budou stereotypy nerovnosti způsobovat, hrají přímí nadřízení. Odboroví pracovníci a pracovnice a zaměstnaní na řídicích pozicích i samotní zaměstnaní se shodují na tom, že v praxi nefungují v podstatě žádné politiky nebo programy, jejichž cílem by byla podpora starších zaměstnaných a eliminace negativních stereotypů. V praxi není běžná ani možnost zkrácení úvazku nebo práce z domova pro starší. Ojedinele a na nepravidelné bázi jsou v některých organizacích pořádána setkání ke sdílení zkušeností starších zaměstnaných. Kvalitativní tematická analýza polostrukturovaných rozhovorů se 36 zaměstnanými a 6 experty a expertkami v peněžnictví a jejich biografií, která se zaměřovala na to, jaké jsou zkušenosti starších pracujících s propouštěním v tomto oboru, odhalila tři témata, podle kterých budeme strukturovat zjištění tohoto kvalitativního výzkumu: 1) situace starších zaměstnaných v restrukturalizaci organizace; 2) propouštění jako nepříjemná zkušenost a hrozba; 3) propouštění jako příležitost k odchodu do (předčasného) důchodu.

### Uvolnit místo mladším: starší zaměstnaní v restrukturalizaci

V kontextu současných trendů změn v peněžnictví je propouštění v podstatě běžným a průvodním jevem restrukturalizace pracovišť. To, že dochází k propouštění častěji starších než mladších, dokazují kromě výpovědí kvalitativního výzkumu i statistiky udávající průměrný věk pracujících v peněžnictví, který se zvyšuje pomaleji než průměrný věk pracujících v jiných oborech (viz výše). S propouštěním v rámci restrukturalizace je spojena nutnost vyplácet zaměstnaným odstupné a odborová pracovnice popisuje, jak odstupné umožňuje některým starším odejít z prostředí, kde narůstá tlak na výkon a nutnost učit se novým způsobům práce.

*Naše banka teď prochází takovou vlnou hromadného propouštění, my v něm jedeme už přes půl roku. A je to většinou tak, že dostanou nabídku na nějakou jinou práci a nebo možnost, že odejdou v rámci organizačních změn, to znamená, že dostanou výpověď ze strany zaměstnavatele, dostanou odstupné a tak. Musím říct, že ty starší ročníky si pradoxně, byť si to ten zaměstnavatel úplně nemyslel, tak si berou to odstupné, už nechťejí v tom kolosu a v tom tlaku pracovat. (Expert č. 3)*

Hromadné propouštění představuje prostředí, které může posilovat stereotypy o skupinách zaměstnaných, jako jsou starší nebo ženy. Jak popisuje Alice (53 let, VŠ,



zaměstnankyně), která má sama zkušenost s propouštěním v tomto procesu a opětovným přijímacím řízením po období nezaměstnanosti: „oni prostě berou ty lidi tak trochu jako čísla.“ I Růžena (51) potvrzuje, že starší zaměstnaní tvoří jednu z prvních skupin, která je terčem propouštění při reorganizaci a hromadném propouštění. Na otázku, zda existuje diskriminace na základě věku v bance, odpovídá:

*Oficiálně ne. Neoficiálně si myslím, že určitě. Ale ono to funguje spíš přes peníze. Mladší lidé jsou levnější. Když vám někdo řekne, snižte tady 20 % svého budgetu, uděláte to na tom, že vyhodíte dva seniorní lidi, musela byste jinak vyhodit třeba tři juniorní. Už se nikdo nezamýšlí nad tím, jakou kvalitu práce vám odvedou juniorní lidé. Ti seniorní jsou samozřejmě dražší, nicméně mají za sebou nějakou zkušenost a dokážou věci řešit díky té zkušenosti rychleji a myslím si, že i strukturovaněji a s přesahy do ostatních částí banky, než lidé, kteří jsou tu rok dva. Nemluví o všech, ale velmi často se mi tohle potvrzuje. Takže nikdo vám neřekne: vyhazují tě proto, že je ti 50 nebo 55, ale sejde se to, že to tak dopadne. Protože každý šéf si řekne: chci tady mít ruce na práci a radši tady budu mít o čtyři ruce míň, než tady budu mít o šest rukou míň.* (Růžena, 51 let, VŠ, zaměstnankyně)

I když nadřízení v procesu restrukturalizace a propouštění hrají klíčovou roli, protože rozhodují, kdo bude z jejich týmu propuštěn, stereotypy o starších zaměstnancích jak nadřízených, tak i řadových zaměstnancích. Eduard (52 let, SŠ, manažer) konstatuje, že starší jsou podporováni v odchodu do důchodu „aby uvolnili místo mladším.“ Výpověď Ilony (55 let) potvrzuje, že představa o tom, že zaměstnaní, kteří se blíží důchodovému věku nebo dokonce ho již dosáhli, jsou tu navíc nebo dokonce zabírají místo starším, je internalizována dokonce i staršími zaměstnanými samotnými.

*Práce ubývá, jak se to všechno elektronizuje, tak ta práce se trošičku smrskává a tím pádem se smrskávají i ty lidi. A právě říkali, že jakmile přeluhují, tak že je už budou muset opravdu propustit do toho důchodu, že budou muset odejít do toho důchodu. Protože vlastně pro ně je to člověk, který jim vlastně ubírá, že jo. [...] Je tam vlastně jakoby navíc, dá se říct.* (Ilona, 55 let, SŠ, zaměstnankyně)

Se staršími zaměstnanými jsou spojovány negativní stereotypy o jejich pracovním výkonu a jejich (ne)ochotě k učení a změnám.

## Nejistota a stres: propuštění jako nepříjemná zkušenost nebo hrozba?

Někteří komunikační partneři a partnerky již mají zkušenosti s propouštěním pro nadbytečnost v souvislosti s restrukturalizačním řízením a digitalizací z jiných bank a po-

jišťoven, kde dříve pracovali. Alice (53) pracuje osm let v jedné z největších bank v ČR, dříve pracovala více než deset let v jiné velké bance, ze které byla při restrukturalizačním propuštění. Její pozice je založena na přímé komunikaci se zákazníky. Alice popisuje stres a nejistotu, kterou možnost dalšího propuštění vyvolává:

*Mě vždycky nejvíc stresovalo to, že jsem neměla takovou tu jistotu do budoucna. Já jsem chtěla někde zakotvit a chtěla jsem být v takové té pozici, že si budu říkat, já dělám maximum, co můžu, pracuju dobře a můžu si být jistá, že tady zůstanu a že mě nebude ohrožovat zase nějaké propouštění nebo to, že z ničeho nic přijdu o práci. Ale tu jistotu nemám. Tam se skutečně může kdykoliv cokoliv stát i teď.* (Alice, 53 let, VŠ, zaměstnankyně)

Vanda (55 let) již 15 let pracuje na pozici pracovnice pro zpracování dat na papírových nosičích. Podobně jako u Alice je také její pozice ohrožena procesem redukce přímého kontaktu s klientelou a digitalizace bankovních služeb. Zadávání bankovních operací se v současnosti děje již většinou přes digitální aplikace a Vandina pozice nejspíš bude v nejbližších letech zrušena nebo budou pracovní místa v jejím oddělení redukována, tedy ještě předtím, než Vanda dosáhne důchodového věku. Restrukturalizace již v této bance probíhá delší dobu, a tak i její oddělení již prošlo propouštěním. Tato zkušenost také u Vandy vyvolává velkou míru stresu.

*Bojíme se všechny tady, ale protože je to natolik stresující, protože už jsme to zažily právě při té centralizaci, ubývání vlastně lidí a přecházení buď úplně mimo bankovnictví, anebo na jiné pozice, tak prostě už jsme rezignovaly, protože jinak bychom se tak stresovaly, kdy to přijde, jestli to přijde a co bude... (Vanda, 55 let, SŠ, zaměstnankyně)*

Vanda také vyjadřuje, podobně jako další ženy ve svých výpovědích, obavu, že pokud by byla v rámci reorganizace propuštěna, bude vzhledem ke svému věku již jen těžko hledat další práci. To potvrzují i praktické zkušenosti žen, které se pokusily hledat si jinou práci ve věku nad 50 let. Např. Iloně (55 let, SŠ, zaměstnankyně) bylo přímo řečeno při přijímacím pohovoru, že v 50 letech ji už nemohou přijmout: „ten věk se jim nezamlouval. Ještě naznačovali, kdyby mi bylo těch 45, to ještě jo, ale ta padesátka už ne.“ Zkušenosti se znevýhodněním a odmítnutím buď při přijímání do zaměstnání, nebo na vyšší pozice se v životních drahách žen akumulují a způsobují to, že ženy postupně snižují nebo zcela ztrácejí své kariérní ambice, jako např. Františka (59), která dříve aspirovala na řídicí pozici v bance:

*Dřív, asi před 10 lety, jsem měla zájem nastoupit po svém bývalém šéfovi na jeho místo, které opouštěl, ale on pak různě zkoušel, kolik vydržím, chtěl po mě např. přeschasy, i když to nebylo nutné a mohlo to*

*počkat na další dny, tak jsem si řekla, že už ne, že zůstanu, kde jsem.* (Františka, 59 let, VŠ, zaměstnankyně)

Ve výpovědích starších žen je velmi patrná nejistota a strach z propuštění ze současné pozice. Následně se obávají, že by již nenašly v oboru další práci, a to zejména vzhledem ke svému věku.

Eduard (52 let, SŠ, manažer) musel v rámci reorganizace banky, kde pracoval 27 let, před několika měsíci projít propuštěním z řídicí pozice a novým přijímacím řízením na nižší pozici s nižší mzdou. Tato zkušenost pro něj byla také velmi stresující: „i když nejsem typ, který by se něčím moc stresoval, tohle byla pro mě docela náročná situace.“ Richard (58 let), který pracuje v regionálním cash centru, vyjadřuje obavu z propuštění kvůli digitalizaci většiny plateb, protože bude čím dál méně plateb v hotovosti. Je rozhodnut, že v případě dalšího propuštění odejde do předčasného důchodu. Plány odejít do předčasného důchodu se objevují ve výpovědích více mužů, kteří jsou (nebo předpokládají, že v té době budou) dostatečně finančně zajištěni, a to i když bude jejich důchod redukován. Jak ukážeme dále, takové strategie si ženy, ale ani někteří muži nemohou dovolit.

Z výpovědí starších mužů a žen vyplývá, že propouštění představuje zdroj stresu pro všechny. Ženy se obávají, že by po propuštění jen těžko hledaly novou práci, takže propuštění pro ně představuje především cestu do (předčasného) důchodu, který si ale nepřejí. Někteří muži sami plánují odejít do předčasného důchodu a propuštění jim k tomu může být impulzem. Pokud by však do předčasného důchodu neodešli, věří, že novou práci najdou. Taková sebedůvěra nebyla patrná v žádné z výpovědí žen. Zdá se, že i když muži jsou také z možného propuštění ve stresu, muži spíše než ženy stárnou se sebedůvěrou, kterou odhalily také Le Feuvre et al. (2015) ve výzkumu stárnutí ve Švýcarsku, zejména u mužů, kteří prošli životní drahou úspěšných životelů. Jak se ukazuje i v našem výzkumu, ženy sebedůvěru v práci v souvislosti s akumulací znevýhodňujících zkušeností a faktorů postupně s věkem spíše ztrácejí. Naproti tomu muži, kteří nechtějí nebo ještě nemohou odcházet do důchodu, a to někdy ani po dosažení důchodového věku, věří, že v bance zůstanou alespoň na konzultantské pozici na dohodu. K této možnosti pro muže přispívá to, že v bance dosahují významnějších pozic než ženy převažující na nižších řadových pozicích.

## Propuštění jako příležitost pro odchod do (předčasného) důchodu

Kromě odstupného, které organizace musí vyplácet v rámci restrukturalizace propouštěným jakéhokoli věku, je ještě někdy vyplácena odměna za odchod

v době okolo dosažení nároku na důchod. Většinou jde o šest měsíčních mezd vyplácených těm, kdo odejdou zhruba v období dvou let před a dvou let po dosažení důchodového věku. Je to účinná motivace pro starší zaměstnané ze zaměstnání odejít a zároveň cílená strategie firmy, jak se zbavovat starších zaměstnaných. Přitom vypláceno není přímo odstupné, které by zneumožňovalo využívat rovnou i dávky v nezaměstnanosti, takže tento institut odměny umožňuje zmírňovat dopad propouštění těsně před důchodem, kdy už je malá šance najít nové zaměstnání. Např. Silva (61 let), která pracuje v jedné z největších pojišťoven, je rozhodnuta využít této možnosti, a to zejména proto, že v poslední době v její práci narostla míra stresu, tlaku na výkon a objem práce, včetně neplacených přesčasů, nad míru, kterou by byla ochotná dále nést:

*Když odejdu buď dva roky před, nebo dva roky po, protože věk není důvod k odchodu, ale když v tomhle rozmezí sama odejdu, což odejdu, dostanu odměnu. Není to odstupné, dostanu odměnu šest platů. Což je hezké, protože oni se nás takhle zba-jují. [...] Nechci o to přijít a už v téhle práci ani nechci zůstat ani se sem vrátit na nějakou dohodu jako někteří. Je to moc zodpovědnosti a moc stresu.* (Silva, 61 let, VŠ, zaměstnankyně)

Silva zdůrazňuje svou skromnost a nenáročnost a podrobně popisuje, jak málo jí a manželovi stačí k životu, takže je připravena odejít do důchodu a s důchodem vystačit. Ale ani ona, ani žádná z všech 24 žen, se kterými jsme hovořili, neplánovaly odejít do důchodu předčasně. Důvodem byla hrozba krácené penze v případě předčasněho důchodu a také potřeba ještě v posledních letech před důchodem navýšit svou budoucí penzi odváděním sociálního zabezpečení z tzv. „nejlepších let“. Libuše (60 let), která pracuje v pojišťovně, kde tuto odměnu nenabízejí, popisuje, jak zvažovala možnost předčasněho důchodu a krácení penze ji od toho odradilo, i když už se necítí zcela fyzicky dobře, je hodně unavená a ještě pečuje o své rodiče:

*Teď vlastně si nechci podtrhnout tu vyšší důchodu, protože já jsem se do toho ponořila, do kalkulačky jsem si dala příjmy a spočítala jsem si vyšší důchodu a kolik by to bylo, kdybych šla o těch několik čtvrtletí dřív atd., takže zatím se mi to udělat nechce, jít do předčasných důchodu. A spočítala jsem si to na 800, že přijdu o 800, což ono se to zdá takhle určitě malinko, ale každé měsíc to mít, anebo nemít, když je můžeš mít, tak to mi přijde skoro líto. Pokud to půjde, tak to dodělám, těch třicet měsíců... (Libuše, 60 let, SŠ, zaměstnankyně)*

Deset z 24 dotazovaných žen uvádí, že jsou v odchodu do předčasněho důchodu limitovány svou finanční situací, závazky vůči dětem nebo vyšší důchodu, jakou by měly, kdyby odešly do důchodu dříve.

Např. Vanda (55 let, SŠ, zaměstnankyně) má u zaměstnavatele půjčku, kterou bude splácet do 65 let, i jiné ženy zmiňovaly hypotéky nebo jiné půjčky. Pro devět žen je rozhodování o době odchodu do důchodu provázáno nebo někdy dosti závislé na rozhodování jejich partnera, ale nejsou přitom zmiňovány finanční aspekty. Podobně u mužů nejde při rozhodování o odchodu do důchodu o zcela nezávislé rozhodování, ale o rozhodování, které se děje v kontextu životů dalších členů rodiny. Osm ze 12 dotazovaných mužů vnímá své rozhodování o odchodu do důchodu jako limitované svým žitvilstvím. Žitvilství v jejich výpovědích znamená nutnost vytvořit a udržet rodině určitý životní standard, závazky žitvíst své závislé děti. Muži ve svých výpovědích ale nehovoří přímo o výši důchodu a nutnosti akumulovat si dostatečnou státní penzi. Někteří muži zdůrazňují svoji finanční zajištěnost, např. Eduard (52 let): *„já spíš předpokládám, že budu natolik finančně zajištěný, že ten předčasný důchod si dokážu zaplatit.“* Podobně i Dominik (55 let) popisuje, co pro něj znamená jeho žitvilstvá zodpovědnost:

*Jsem, když to přeženu, finančně zabezpečený, nejsem závislý na tom platu, nemám hypotéku. Takže jediné, co mě svým způsobem limituje, jsou závazky vůči dětem, vůči manželce. A utáhnout nějaký ten životní standard, na který jsme si za ty roky zvykli. Tak nejsem v takové hysterii, že bych najednou přišel o práci, a zhroutil se mi svět.* (Dominik, 55 let, VŠ, manažer)

Milan a Eduard plánují odejít do předčasněho důchodu a zdůrazňují, že významným faktorem při tomto rozhodování je finanční zajištění jejich rodiny: *„člověk musí mít kritéria, byl bych blázen, kdybych šel do toho důchodu, předčasněho důchodu, s nějakými závazky.“* (Milan, 61 let, VŠ, zaměstnanec). Pro muže je rozhodující splnění jejich žitvilstvé zodpovědnosti. Pro některé muže to ale znamená rozhodnutí pracovat déle, i po dosažení důchodového věku. Jonáš (66) chce i nadále pracovat v bance na DPČ, i když již před dvěma lety dosáhl důchodového věku, ale jeho syn studuje na soukromé střední škole, na kterou potřebuje ještě několik let vydělávat. Jiří (67 let, VŠ, manažer) má sice již všechny tři děti starší 30 let a ekonomicky aktivní, nicméně jim všem ze své mzdy přispívá na hypotéky na byty v Praze, takže pracovat v důchodu je i pro něj nutností. Podobně i Rudolf (65 let) má ještě žitvilstvé závazky vůči rodině – devítiletou dceru a výrazně mladší manželku:

*Já jsem ještě neplánoval jít do penze, protože jednak se furt cítím, že mohu pracovat, zdravotně jsem na tom vcelku dobře, kromě běžných chorob sešlosti věkem. A hlavně já jsem se podruhé oženil před deseti lety, takže mám o 18 let mladší manželku, ta říká: „tak ty půjdeš do penze a já budu ještě tak dlouho makat.“ A máme*

*devítiletou dceru. Takže jsem neměl motiv do té penze skutečně jít. Takže kdyby to bylo šlo, tak bych ještě pracoval.* (Rudolf, 65 let, VŠ, zaměstnanec)

Jestliže muži akumulovali dostatečné příjmy, mohou očekávat slušné penze a nemají významné žitvilstvé závazky v domácnosti, rozhodují se odejít do předčasněho či řádného důchodu. Ale muži s menšími nebo finančně závislými dětmi si podobně jako ženy nemohou dovolit odejít do (předčasněho) důchodu. Ve výpovědích žen je zdůrazňována nutnost pracovat až do věku nároku na řádný starobní důchod, aby dosáhly co nejvyšší penze. U mužů je to o rozhodnutí pracovat déle, než je nárok na důchod (3 z 12 z nich již „přesluhují“), nebo odejít do předčasněho důchodu, když jsou oni a jejich rodiny již finančně zajištěny.

### Závěry

V souvislosti s restrukturalizací v oboru peněžnictví dochází v posledních dvou dekadách k propouštění, ale zároveň i k náboru nových zaměstnaných. Celkově však počet zaměstnaných v peněžnictví a pojišťovnictví klesá, a to zřejmě v důsledku automatizace a digitalizace služeb a vztahů s klientelou. Propouštěním jsou více ohroženi starší zaměstnaní, ale jejich zkušenosti jsou různé. Liniemi, které odlišují různé vnímání propouštění a odchodů do důchodu v peněžnictví, jsou: věk, gender, pečovatelské/žitvilstvé a jiné finančně náročné závazky. Celkově je propouštění pro nadbytečnost nebo z důvodu restrukturalizace, kdy jsou buď uzavírány celé pobočky, nebo zanikají konkrétní pozice, prožíváno negativně: jako zdroj stresu, a to velmi podobně jak staršími ženami, tak i staršími muži. Nicméně muži, kteří již nemají žitvilstvé závazky, projevují sebejistotu, že by mohli v případě propouštění odejít do předčasněho důchodu nebo si najít novou práci. Starší ženy v našem vzorku nevnímaly ani jednu z těchto dvou strategií v případě propouštění jako realizovatelnou. Vzhledem k nižším akumulovaným příjmům si nemohou finančně dovolit odejít do předčasněho důchodu a šance na získání nové práce v předdůchodovém věku je nízká kvůli genderovanému ageismu. To může vysvětlovat fakt, že ženy tvoří tři čtvrtiny všech zaměstnaných nad 55 let věku v peněžnictví oproti 58procentnímu podílu žen na celkovém počtu zaměstnaných v peněžnictví. Podobně jako ženy, které se delším setrváním v zaměstnání snaží akumulovat větší příjmy a tedy zvýšit důchod nebo alespoň neodejít do důchodu předčasněho, zůstávají v zaměstnání déle i muži s žitvilstkými závazky. Další muži, kteří jsou buď propouštěni, nebo odejdou již do řádného důchodu, nacházejí místo v bance jako externí konzultanti na dohody, takže nefigurují ve statistikách zaměstnaných. Jsou to muži,

kteří odcházejí z řídicích pozic nebo kteří mají specifickou a pro organizaci důležitou expertizu.

I když se politiky stárnutí zdají být genderově neutrální, minimálně dočasně pro konkrétní skupinu starších zaměstnaných žen v předdůchodovém věku se nárok na důchod oddaluje do pozdějšího věku rychleji než pro muže. Vytváří to na ně větší tlak se na tuto změnu adaptovat. Dále stále platí, co již ukázala Dudová (2013), že totiž i když je penzijní systém nastaven pro všechny stejně a má v sobě silnou redistributivní složku, ve výsledku znevýhodňuje ty, kdo mají přerušované kariéry kvůli pečovatelským závazkům a celkově ty, kdo v průběhu pracovní dráhy akumulují nižší příjmy a následně tedy nižší důchod daný významnou zásluhovostí penzí. Těmi jsou v ČR převážně ženy. A tak i analýza výpovědí zaměstnaných žen a mužů ukázala, jak ženy kalkulují s tím, že jejich penze nemusí být dostatečné na pokrytí životních potřeb a nemohou si dovolit odcházet do předčasného důchodu, zatímco muži více zdůrazňují svou finanční jistotu a možnost volby, která není zcela ovládnuta finanční nutností. Tuto nerovnost v penzích je třeba řešit. Důležitým faktorem je také zdravotní stav, protože ne každý může ze zdravotního hlediska pracovat na plnou pracovní dobu až do důchodového věku nebo ještě déle. Subjektivně prožívaný zdravotní stav v souvislosti s prodloužením pracovního života by mohlo být téma dalšího výzkumu. Vzorek byl heterogenní z hlediska dosaženého vzdělání, nicméně tento faktor se jako diferencující – pokud jde o očekávání nebo zkušenosti s propouštěním ve výpovědích žen a mužů – neprojevil.

Ukazuje se tak jeden z limitů kvalitativního výzkumu, který umožňuje spíše zachytit hlubší poznatky o zkušenostech a souvislostech prožívání konkrétních situací než kauzální souvislosti různých charakteristik vzorku. Proto by bylo potřeba situaci v konkrétních oborech, jako je např. peněžnictví, prozkoumat podrobněji a komplexněji s pomocí statistických dat. Statistická data jsou však často těžko dostupná nebo nedostupná a na jejich dostupnosti a inovaci je potřeba stále pracovat. Důležité by bylo zveřejňovat např. průměrnou výši důchodů dle oboru a pohlaví, zastoupení žen a mužů v oborech NACE dle pohlaví a dosaženého vzdělání, věku a postavení v hierarchii organizace. Tato data existují, protože v ČR jsou sbírána data Informačního systému o průměrném výdělků, která pak pro publikace statistik dále získává Český statistický úřad. Bylo by tedy třeba dále rozšiřovat okruh zveřejňovaných statistik dle pohlaví. V ISPV však některé údaje také chybí, např. údaj o rodičovství, které je pro pochopení postavení žen a mužů na trhu práce zásadní. Nabízí se tedy možnost propojit šetření ISPV s Registrem obyvatel prostřednictvím jed-

notného identifikátoru. Dále chybí statistické údaje o dalším a firemním vzdělávání, které by pomohly vysvětlit výrazné rozdíly v kariérních drahách žen a mužů, jak naznačil tento výzkum, když formální vzdělání tyto rozdíly vysvětlit nepomůže, a to zejména u starších zaměstnaných.

Dostupnost kvalitních a podrobných dat je pro zmapování situace, pochopení problémů a tvorbu opatření zcela zásadní. Následně by stát měl nastavovat takovou důchodovou politiku, aby neznevýhodňovala pečující. Na tomto dlouhodobém opatření pracuje nová důchodová komise. V kratším horizontu by stát měl podpořit zaměstnavatele v tom, aby zaváděli lepší pracovní podmínky pro starší zaměstnané, např. podporou zkrácených úvazků, práce z domova (alespoň částečně), péče o zdraví starších zaměstnaných a podporou lepšího využívání a sdílení zkušeností starších pracujících na pracovišti. Zaměstnavatelé by měli např. vytvořit systém přechodu na jiné druhy práce pro starší zaměstnané, tak aby nepřicházeli o jejich zkušenosti a znalosti a zároveň jim umožnili práci na kratší pracovní dobu a s nižší hladinou stresu. Další výzkum by měl podrobněji prozkoumat překážky pro setrvání starších zaměstnaných v peněžnictví jak na straně organizací, tak i na straně zaměstnaných (dlouhá pracovní doba, dojíždění do zaměstnání, neochota k přechodu na nové způsoby práce, zdravotní stav). Vzhledem k přetrvávajícímu nedostatku pracovních sil bude třeba najít způsoby, jak nepropouštět starší zaměstnané a využít na pracovišti jejich zkušenosti, případně je requalifikovat na nové pozice, ale zároveň vyhovět jejich potřebám.

- 1 Tento článek vznikl v rámci projektu „Digitalizace na trhu práce: výzvy, možnosti a nerovnosti pro starší pracující“ (GA ČR, GA21-08447S), a s podporou projektu „Dynamics of Accumulated Inequalities for Seniors in Employment“ (Acronym: DAISIE), EU NORFACE DIAL (no. 462-16-113), a projektu „Možnosti a podmínky inovace ISPV“ (TA ČR, reg. č. TL03000657).
- 2 Míra zaměstnanosti ve věkové skupině 55–64 let byla v ČR v roce 2019 75 % pro muže (EU-27 průměr 66 %) oproti 60 % v roce 2009 a 59 % pro ženy (EU-27 průměr 53 %) oproti 35 % v roce 2009.
- 3 Data Eurostat za rok 2020.
- 4 Dále např. v České spořitelně byla v roce 2021 v představenstvu jedna žena vedle pěti mužů a na pozicích v top managementu pouze 17 % žen (Česká spořitelna, 2022). Podobná situace je v Komerční bance, kde jsou ženy v top managementu zastoupeny 26 % (Komerční banka, 2022).
- 5 Peněžnictví je oborem NACE, kde je největší rozdíl v průměrné mzdě mužů a žen celkově, tak i rozdíl mezd žen a mužů, kteří pracují ve stejné kategorii zaměstnání (4místné ISCO) a na stejném pracovišti, tedy na stejné pozici. Křížková et al. (2018) ukazují, že rozdíl v hodinové mzdě na stejné pozici i při kontrole výše vzdělání a věku v peněžnictví dosahuje 17 % oproti 10 % na celém trhu práce.
- 6 Vzdělání vysokoškolské – VŠ; vzdělání středoškolské – SŠ; pozice v řízení: zaměstnanec/zaměstnaná-kyně versus manažer/manažerka.

## Zdroje

- Axelrad, H., & Mcnamara, T. K. (2018). Gates to retirement and gender differences?: Macroeconomic conditions, job satisfaction, and age. *Journal of Women & Aging*, 30(6), 503–519. <https://doi.org/10.1080/08952841.2017.1358978>
- Ayalon, L. (2014). Perceived Age, Gender, and Racial/Ethnic Discrimination in Europe: Results from the European Social Survey. *Educational Gerontology*, 40(7), 499–517. <https://doi.org/10.1080/03601277.2013.845490>
- Ayalon, L., & Tesch-Romer, C. (eds.). (2018). *Contemporary Perspectives on Ageism* (Vol. 19). Springer Open. <https://doi.org/10.1093/geroni/igx004.044>
- Boni-Le Goff, I., & Le Feuvre, N. (2017). Professions from a Gendered Perspective. *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*, (November), 1–28. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.89>
- Česká spořitelna. (2022). *Česká spořitelna. Výroční zpráva 2021*. Praha. Retrieved from [https://www.csas.cz/static\\_internet/cs/Redakce/Ostatni/Ostatni\\_IE/Prilohy/vz-2021.pdf](https://www.csas.cz/static_internet/cs/Redakce/Ostatni/Ostatni_IE/Prilohy/vz-2021.pdf)
- Český statistický úřad. (2021a). *Struktura mezd zaměstnanců – 2020*. Praha. Retrieved from <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2020>
- Český statistický úřad. (2021b). *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – roční průměry – 2020*. Praha. Retrieved from <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsp-rocni-prumery-2020>
- Cockburn, C. (1991). *In the way of women. men's resistance to sex equality in organisations*. Ithaca, NY: ILR Press.
- Crompton, R. (1997). Women, Employment and Feminism in the Czech Republic. *Gender, Work and Organization*, 4(3), 137–148. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00030>
- Crompton, R., & Birkelund, G. E. (2000). Employment and Caring in British and Norwegian banking: an exploration through individual careers. *Work, Employment & Society*, 14(2), 331–352.
- Crompton, R., & Le Feuvre, N. (1996). Paid Employment and the Changing System of Gender Relations: a Cross-National Comparison. *Sociology*, 30(3), 427–445.
- Crystal, S., Shea, D. G., & Reyes, A. M. (2017). Cumulative Advantage, Cumulative Disadvantage, and Evolving Patterns of Late-Life Inequality. *Gerontologist*, 57(5), 910–920. <https://doi.org/10.1093/geront/gnw056>
- CZSO. (2020). *Zaostřeno na ženy a muže – 2020 (Focused on women and men – 2020)*. Prague. Retrieved from <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-2020>
- Dannefer, D. (2009). Stability Homogeneity, Agency: Cumulative Dis-/Advantage and Problems of Theory. *Swiss Journal of Sociology*, 35(2), 193–210. Retrieved from [http://www.editions-seismo.ch/downloads/szfs/Vol 35 \(2009\)/SZfS 2 35 Abstracts.pdf](http://www.editions-seismo.ch/downloads/szfs/Vol 35 (2009)/SZfS 2 35 Abstracts.pdf)
- Degryse, C. (2016). *Digitalisation of the Economy and its Impact on Labour Markets. ETUI Working Paper 2016.02*. Brussels. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2730550>
- Dudová, R. (2013). Genderové souvislosti reforem důchodového systému v ČR. *Gender, Rovné Příležitosti, Výzkum*, 14(2), 56–67. Retrieved from [http://www.gendersonline.cz/uploads/a228f5d2ecc0e297e5eab4053f9a16f51ebaa927\\_dudova-genderove-souvislosti-reforem.pdf](http://www.gendersonline.cz/uploads/a228f5d2ecc0e297e5eab4053f9a16f51ebaa927_dudova-genderove-souvislosti-reforem.pdf)
- Dudová, R. (2015). Caring for Elderly Parents: New Commitment of the Third Age. *Sociologický Časopis/Czech Sociological Review*, 51(6), 903–928. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.13060/00380288.2015.51.6.223>
- Dudová, R. (2021). „Všichni tím volantem nakonec musí točit stejně“: gender, věk a tělesnost v práci řidičů veřejné dopravy *Gender a Výzkum / Gender and Research*, 22(1), 148–177. <https://doi.org/10.13060/GAV.2021.006>

Duncan, C., & Loretto, W. (2004). Never the right age? Gender and age-based discrimination in employment. *Gender, Work and Organization*, 11(1), 95–115. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2004.00222.x>

Fond dalšího vzdělávání, příspěvková organizace M. (2015). *Peněžnictví a pojišťovnictví. Odvětvová studie*. Praha.

Hedvicakova, M., & Svobodova, L. (2018). The use of internet and mobile banking in the Czech Republic. *17th Conference on E-Business, e-Services and e-Society (I3E)*. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-02131-3\\_34](https://doi.org/10.1007/978-3-030-02131-3_34)

Jurajda, Š., & Janhuba, R. (2018). Gender in banking and mortgage behavior. *Applied Economics Letters*, 25(20), 1432–1435. <https://doi.org/10.1080/13504851.2018.1430304>

Kantar Live. (2018). *Dopad regulace na zaměstnanost v bankovním odvětví. Závěrečná zpráva*.

King, N. (2004). Using templates in the thematic analysis of text. In C. Cassel & G. (eds.). *Symon (Eds.), Essential Guide to Qualitative Methods in Organizational Research* (pp. 256–270). London: SAGE Publications.

Komerční banka. (2022). *Konsolidovaná výroční zpráva 2021*. Praha. Retrieved from [https://www.kb.cz/getmedia/9aafdac-7be2-4808-9060-2feae98f9cd0/Vyrocnizprava-KB-2021\\_1.pdf.aspx](https://www.kb.cz/getmedia/9aafdac-7be2-4808-9060-2feae98f9cd0/Vyrocnizprava-KB-2021_1.pdf.aspx)

Krekula, C., & Vickerstaff, S. (2017). Theoretical and conceptual issues in the extending working lives agenda. In Á. Ní Léime, D. Street, S. Vickerstaff, C. Krekula, & W. Loretto (Eds.), *Gender, Ageing and Extended Working Life. Cross-national Perspectives* (pp. 27–52). Bristol: Policy Press.

Křížková, A., Maříková, H., Hašková, H., & Formánková, L. (2011). *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: SLON.

Křížková, A., Pospíšilová, K., Maříková, H., & Marková Volejníčková, R. (2018). *Rozdíly v odměňování žen*

*a mužů v ČR. Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. <https://doi.org/https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/34c5639c.pdf>

Křížková, A., Pospíšilová, K., Marková Volejníčková, R., & Maříková, H. (2020). Rozdíl v odměňování žen a mužů a rodičovství *Fórum Sociální Politiky*, 3, 19–25.

Lain, D., Airey, L., Loretto, W., & Vickerstaff, S. (2019). Understanding older worker precarity: The intersecting domains of jobs, households and the welfare state. *Ageing and Society*, 39(10), 2219–2241. <https://doi.org/10.1017/S0144686X18001253>

Legnerová, K., & Dohnalová, M. (2021). Zaměstnávání lidí 50+. *Fórum Sociální Politiky*, 15(3), 26–27.

Lössbroek, J., & Radl, J. (2019). Teaching older workers new tricks: Workplace practices and gender training differences in nine European countries. *Ageing and Society*, 39(10), 2170–2193. <https://doi.org/10.1017/S0144686X1800079X>

Maříková, H., Křížková, A., & Vohlídalová, M. (2012). *Živitelé a žitelky: reflexe a praxe*. (H. Maříková, Ed.). Praha: SLON.

Nečasová, K. (2021). *Faktory ovlivňující kariérní růst žen v bankovním odvětví z pohledu manažerek pracujících v tomto odvětví*. FSV UK (bakalářská práce).

Ní Léime, Á., & Loretto, W. (2017). Gender perspectives on extended working life policies. In Á. Ní Léime, D. Street, S. Vickerstaff, C. Krekula, & W. Loretto (Eds.), *Gender, Ageing and Extended Working Life. Cross-national Perspectives*. Bristol: Policy Press.

Ní Léime, Á., Ogg, J., Rašticová, M., Street, D., Krekula, C., Bédiová, M., & Madero-Cabib, I. (eds.). (2020). *Extended Working Life Policies. International Gender and Health Perspectives*. Cham: Springer Open.

OECD. (2019). *Working Better with Age*. <https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.1787/c4d4d466a-en>

Özbilgin, M. F., & Woodward, D. (2004). „Belonging“ and „otherness“: Sex equality in banking in Turkey and Britain. *Gender, Work and Organization*, 11(6), 668–688. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2004.00254.x>

Pascall, G., Parker, S., & Evetts, J. (2000). Women in banking careers – A science of muddling through? *Journal of Gender Studies*, 9(1), 63–73. <https://doi.org/10.1080/095892300102461>


Radl, J. (2012). Too old to work, or too young to retire? The pervasiveness of age norms in Western Europe. *Work, Employment and Society*, 26(5), 755–771. <https://doi.org/10.1177/0950017012451644>

Sang, K. J. C., Dainty, A. R. J., & Ison, S. G. (2014). Gender in the UK architectural profession: (re)producing and challenging hegemonic masculinity. *Work, Employment and Society*, 28(2), 247–264. <https://doi.org/10.1177/0950017013491306>

Tienari, J., Quack, S., & Theobald, H. (2002). Organizational Reforms, 'Ideal Workers' and Gender Orders: A Cross-societal Comparison. *Organization Studies*, 23(2), 249–279.

Vostatek, J. (2021). Česká rodinná politika: Quo vadis? *Fórum Sociální Politiky*, 15(3), 2–12.

PhDr. Alena Křížková, Ph.D. ([alena.krizkova@soc.cas.cz](mailto:alena.krizkova@soc.cas.cz)) je vědeckou pracovnicí a vedoucí oddělení Gender a sociologie Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i. (Institute of Sociology, Czech Academy of Sciences), Jiřská 1, 110 00 Praha 1, Česká republika. Zabývá se ekonomickou nezávislostí žen, genderovými rozdíly v odměňování, kombinací práce a rodiny, genderovými vztahy v organizacích a v podnikání, prodlužováním pracovního života, digitalizací a prekarizací trhu práce.



**Sociologický časopis  
Czech Sociological Review**

New issue 3/2022

**Contents**

**Articles**

Hynek Jeřábek: How Empirical Social Research Gained Ascendancy in Post-war France

Radka Dudová and Kristýna Pospíšilová: Why Women Leave Earlier: What Is Behind the Earlier Labour Market Exit of Women in the Czech Republic


Andrea Beláňová: 'The Core of My Work Is in Being with People Who Do Not Practise Faith in Any Way': The Self-Perception of Czech Hospital Chaplains

Alica Synek Rétiová: 'A Milestone in the History of Slovakia': Two Narratives about the 2015 Referendum on Family in Slovakia

**Book Reviews**

A peer-reviewed open-access journal published by the Institute of Sociology of the Czech Academy of Sciences. Sociologický časopis / Czech Sociological Review is the flagship journal of the Czech sociological community. The journal seeks to advance communication among sociologists in Central Europe and to increase the international visibility of Central European sociology. The journal is published 6 times a year (4 issues in Czech, 2 issues in English). The full text of articles are published online at <https://sreview.soc.cas.cz>.


Institute of Sociology of the Czech Academy of Sciences  
Press and Publications Department  
Jiřská 1, 110 00 Praha 1, Czech Republic  
tel. +420 210 310 217  
e-mail: [csr@soc.cas.cz](mailto:csr@soc.cas.cz)



**Sociologický časopis  
Czech Sociological Review**

Volume 59(1), 2022  
Number 1

3–22



HYNEK JEŘÁBEK: How Empirical Social Research Gained Ascendancy in Post-war France

RADKA DUDOVÁ AND KRISTÝNA POSPÍŠILOVÁ: Why Women Leave Earlier: What Is Behind the Earlier Labour Market Exit of Women in the Czech Republic

ANDREA BELÁŇOVÁ: 'The Core of My Work Is in Being with People Who Do Not Practise Faith in Any Way': The Self-Perception of Czech Hospital Chaplains

ALICA SYNEK RÉTIOVÁ: 'A Milestone in the History of Slovakia': Two Narratives about the 2015 Referendum on Family in Slovakia

# Alternativy určování výše plateb pojistného za státní pojištěnce<sup>1</sup>

Daniel Mechl

## Abstrakt

*Článek se zabývá způsoby určování výše plateb za státní pojištěnce v systému veřejného zdravotního pojištění. V první části jsou popsány systémy financování zdravotnictví, které jsou ve světě obecně využívány, tedy soukromý a veřejný systém zdravotního pojištění. Dále autor shrnuje způsoby stanovení výše plateb za státní pojištěnce v ČR. Ve druhé části článku předkládá analýzu současného způsobu stanovení výše pojistného za státní pojištěnce a zvažuje několik variant. Na základě získaných výsledků autor konstatuje, že nejvíce vyhovující metodou je varianta pracující s mediánovou mzdou. Zato současný způsob určování plateb za státní pojištěnce dosáhl nejméně uspokojivých výsledků a lze jej tedy označit za nejméně vhodný.*

**Klíčová slova:** zdravotní pojištění, Česká republika, státní pojištěnci, vyměřovací základ, alternativy

## Abstract

*The article addresses methods for determining the amount of payments for state insured persons in the public health insurance system. The first part of the article provides a description of health care financing systems that are generally applied worldwide, i.e. both private and public health insurance systems. In addition, the author provides a summary of the methods applied for determining the amount of payments for state insured persons in the Czech Republic. In the second part of the article, the author presents an analysis of both the current method used to determine the amount of insurance premiums for state insured persons and a number of variants proposed by the author himself. The results suggest that the most suitable method comprises the variant that considers the median wage. On the other hand, the current method applied for determining payments for state insured persons achieves the least satisfactory results and can, therefore, be described as the least suitable variant.*

**Keywords:** Health insurance, Czech Republic, state insured, assessment basis, alternatives

## Úvod

Většina zemí v oblasti zdravotnictví dlouhodobě řeší dva základní problémy: výkyvy příjmů a trvalý růst výdajů na zdravotní péči. Oběma zmíněnými problémy se zabývá i Česká republika. Zdravotní péče je v ČR hrazena převážně z veřejných prostředků. Je proto velmi důležité, jak je nastaveno její financování. Česká republika využívá k financování zdravotních služeb systém povinného zdravotního pojištění, ve kterém výše pojistné sazby nerespektuje zdravotní stav jedince, nýbrž jeho platební schopnost. Systém veřejného zdravotního pojištění by měl být ekonomicky stabilní. Zdravotní pojištění v ČR má určité specifikum: tzv. státní pojištěnce, což jsou osoby, za které platí zdravotní pojištění stát. Představují více než polovinu všech pojištěnců. Jedním ze základních pilířů udržení finanční stability ve zdravotnictví je proto způsob stanovení vyměřovacího základu pro státní pojištěnce. Právní úprava stanovení vyměřovacího základu by měla zajišťovat dostatečnou předvídatelnost příjmů systému veřejného zdravotního pojištění ve střednědobém horizontu. Ale spíše než objektivní kritéria často rozhoduje o změnách výše vyměřovacího základu aktuální politická situace a ochota uvolnit prostředky do oblasti zdravotnictví.

Cílem tohoto článku je analyzovat možné alternativy určování vyměřovacího základu a na základě dosažených výsledků určit nejvhodnější alternativu. Pro analýzu bylo vybráno pět ukazatelů: průměrná mzda, nominální mzda, mediánová mzda, nominální HDP a reálné HDP. Pro výběr nejvhodnější varianty byla stanovena kritéria, podle kterých jsou jednotlivé verze hodnoceny.<sup>2</sup>

## Specifika zdravotnictví

Poskytování zdravotních služeb je v řadě zemí předmětem výrazných státních zásahů. Argumenty pro státní zásahy v této oblasti jsou spojovány s tím, že ve zdravotnictví není uspokojivě splněna ani jedna z podmínek dokonalého tržního prostředí (viz blíže Arrow, 1963; Stiglitz, 1997 aj.). Arrow definoval tyto zvláštnosti zdravotních trhů: charakter poptávky (indukovaná), charakter nabídky, očekávané chování poskytovatele zdravotních služeb, nejistota výsledného produktu a nekomplexnost zdravotnického trhu. Významným specifikem při poskytování zdravotních služeb je nedokonalá informovanost a omezená konkurence.

Frekvence a míra státních zásahů a regulací se odvíjí od míry solidarity, která je nastavena ve zdravotní politice. V České

republice je zdůrazněn egalitární přístup k vnímání práva na zdraví a zdravotní péči. Tento přístup je založen primárně na fungování veřejného sektoru, kdy každý jedinec má právo na zdraví, stát podporuje solidaritu a rovnost v přístupu k péči, zdravotní péče je sociální službou a základním právem občana, distribuce zdravotní péče podporuje princip „každému dle jeho potřeb“ (Culyer, Maynard, 1997).

Člověk zdravotně pojištěný při čerpání zdravotní péče přímo nic neplatí. Každý člověk se však nepřímo podílí na financování zdravotní péče prostřednictvím zdravotního pojištění, na jehož základě je následně hrazena zdravotní péče, která je pojištěnci poskytována.

Účast na zdravotním pojištění může být dvojí. Buď povinná, v tomto případě hovoříme o tzv. veřejném zdravotním pojištění, anebo dobrovolná, která může vyústit v uzavření soukromého (neboli komerčního) pojištění.

## Soukromé (komerční) zdravotní pojištění

Komerční pojištění je zpravidla regulováno konkrétní státní autoritou. V České republice jsou mantinely pro podnikání na tomto pojistném trhu stanoveny v primární legislativě Ministerstvem financí ČR a v sekundární

legislativě Českou národní bankou. Lze tedy konstatovat, že činnost těchto regulátorů může mít značný dopad na fungování komerční pojišťovny a nepřímo možná také na její hospodaření (Nečas, 2014:14).

Komerční pojištění si nejčastěji sjednávají osoby, které z jakéhokoli důvodu nejsou zahrnuty do veřejného pojištění nebo do něj sice spadají, ale nemusí jim plně vyhovovat a mají potřebu se připojistit. Pojistné je hrazeno na základě tříd jednotlivých rizikových faktorů jedince. Mezi tyto faktory se řadí věk, pohlaví nebo také místo bydliště dané osoby. Toto pojištění se však nemusí stanovovat pouze dle parametrů jedince, ale i na základě rizikových faktorů skupiny jako celku, jako jsou například pracovníci v jednom odvětví (Němec, 2008). Díky tomu si pojišťovny mohou buď vybírat méně rizikové klienty, nebo zvyšovat výši pojistného na úkor klienta (pojištěnce) (Hanzlíková, 2013). Hanzlíková také uvádí konkrétní výhody a nevýhody soukromého zdravotního pojištění. Mezi výhody zařazuje kvalitní zdravotní péči a technologický a zdravotnický pokrok. K nevýhodám patří mimo jiné vysoké administrativní náklady, vysoká cena pojištění, předimenzovaná zdravotnická zařízení, vysoké náklady na zdravotní péči a nerovnoměrné poskytování zdravotní péče účastníkům.

Vzhledem k tomu, že zdravotní péče není u tohoto druhu pojištění garantována státem, lze dovodit, že u komerčního pojištění, jak upozorňuje Durdisová (2005), může docházet k situacím, ve kterých jsou osoby nejen nepojištěné (osoby z chudých a nevzdělaných skupin, osoby nezaměstnané nebo osoby vykonávající hůře placené profese), ale z důvodu individuálních rizik a výše pojistného jsou v zásadě nepojišitelné. Pojišťovny se zdráhají vysoce rizikové osoby pojistit, a jejich zdraví se tak stává ohroženým.

Ve Spojených státech amerických mělo v roce 2020 61,8 % Američanů sjednáno

soukromé pojištění, přičemž veřejné pojištění ve stejném roce uzavřelo 38 % osob. Lze tedy konstatovat, že soukromé zdravotní pojištění v USA, na rozdíl od České republiky, představuje hlavní zdroj financování zdravotní péče<sup>3</sup> (Cohen et al., 2021).

## Veřejné zdravotní pojištění

Na rozdíl od soukromého zdravotního pojištění je základním znakem veřejného pojištění jeho zákonná povinnost. Každý občan musí být zdravotně pojištěn a odvádět pojistné do zákonem daného fondu pojištění, který zpravidla bývá oddělen od státního rozpočtu. Výše tohoto pojištění se odvozuje od příjmu pojištěnce bez ohledu na individuální rizika, ke kterým se přihlíží v systému soukromého pojištění.

Kdo je plátcem a/nebo pojištěncem, lze nalézt v zákoně č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů (dále jen „zákon o VZP“). Za určitý unikát ve skupině pojištěnců veřejného zdravotního pojištění lze označit skupinu státních pojištěnců, kteří nenesou břemeno pojistného, nýbrž je za ně pojištění hrazeno státem prostřednictvím státního rozpočtu. Státní pojištěnci jsou zvláštní skupinou pojištěnců, neboť spojují státní rozpočet s rozpočtem zdravotních pojišťoven. Státní pojištěnci tvoří významnou část všech pojištěnců, a i když jejich zastoupení jak absolutně, tak relativně klesá, stále tvoří více než polovinu všech osob pojištěných v systému veřejného zdravotního pojištění ČR. Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění (dále jen „zákon o pojistném na VZP“), ve svém § 3c říká, že se vyměřovací základ pro pojistné hrazené státem stanovuje v určité výši, která se často mění (např. pro rok 2022 činí 14 570 Kč na kalendářní měsíc). Změnu výše vyměřovacího základu umožňuje ustanovení tohoto zákona, podle kte-

rého může výši vyměřovacího základu vždy do 30. června změnit vláda svým nařízením.

Od roku 1993 se způsob určování výše vyměřovacího základu měnil, přičemž bylo „vyzkoušeno“ více metod, jak jeho výši stanovit (viz tabulku 1).

Systém, který je v českém pojistném systému využíván od roku 2010, je často kritizován, protože nesplňuje kritéria transparentnosti, předvídatelnosti a spravedlivosti.

Překážky v předvídatelnosti představují významný problém pro zdravotní pojišťovny, které sestavují zdravotně pojistné plány a výhledy na následující dva kalendářní roky, v rámci kterých, musí kalkulovat plánované příjmy a výdaje. Pro stanovení reálného zdravotně pojistného plánu musí pojišťovny odhadnout, jaká bude výše pojistného placeného za státní pojištěnce. Tento předpoklad je ale obtížně naplnitelný vzhledem k tomu, že stanovení částky je upravováno nařízením vlády. Současný systém naráží i na skutečnost, že výše plateb za státní pojištěnce je nižší, než je pojistné průměrně placeno ostatními pojištěnci<sup>4</sup> (státní pojištěnci tvoří téměř 56 % všech pojištěnců, na příjmech zdravotních pojišťoven se podílí 22 %).<sup>5</sup>

Dlouhodobě se podíl veřejných výdajů na zdravotní péči k HDP v České republice pohybuje pod průměrnou hodnotou států OECD (v roce 2019 průměr OECD činí 8,84 %, zatímco v ČR pouze 6,68 %). OECD doporučuje zvýšení výdajů, aby se přiblížily výši průměru států OECD.

Jedním z úkolů, který by měly platby za státní pojištěnce plnit, je vyrovnávání deficitu rozpočtu zdravotních pojišťoven (nebo přesněji deficitu systému veřejného zdravotního pojištění). Stejně jako u jiných ekonomických subjektů je hospodaření zdravotních pojišťoven ovlivněno makroekonomickou situací. Pro použití platby za státní pojištěnce jako určitého nástroje vyrovnávání deficitu ve zdravotnictví je vhodné, aby výše platby nebyla určena fixně v zákoně a aby nebyla měněna vládními nařízeními. Výše vyměřovacího základu pro výpočet platby za státní pojištěnce by mohla být určována s ohledem na vývoj konkrétní ekonomické veličiny (popř. konkrétních veličin), což by umožnilo zabezpečit transparentnost a předvídatelnost.

## Návrhy ukazatelů pro stanovení vyměřovacího základu

V této části článku charakterizujeme současný o systém stanovení výše plateb za státní pojištěnce v období mezi roky 2010 až 2019, tzv. nulovou verzi. Zvolené oblasti jsou konkretizovány na datech, která se použijí pro analýzu a zhodnocení současného stavu a následně těch

**Tabulka 1 Způsoby stavení vyměřovacího základu pro výpočet veřejného zdravotního pojištění**

Období platnosti	Způsob stanovení vyměřovacího základu
1/1993–12/1993	70 % z minimální mzdy
1/1994–4/1995	77 % z minimální mzdy
5/1995–6/1996	65 % z minimální mzdy
7/1996–6/1998	80 % z minimální mzdy
7/1998–6/2001	Částka stanovena zákonem
7/2001–3/2006	Částka stanovena zákonem s možností její úpravy nařízením vlády
4/2006–12/2007	25 % z průměrné mzdy
1/2008–12/2009	25 % z všeobecného vyměřovacího základu
1/2010–současnost	Částka stanovena zákonem s možností její úpravy nařízením vlády

Zdroj: zákon o pojistném na VZP a související pozměňovací zákony, vlastní zpracování

Tabulka 2 Rozdíl mezi výší pojistného placeného pojištěncem a státem za státního pojištěnce - „V-0“

	2010	2012	2014	2016	2018	2019
Počet pojištěnců	4 324 595	4 331 462	4 394 013	4 530 714	4 662 423	4 670 900
Počet státních pojištěnců	6 067 711	6 072 700	6 022 040	5 922 901	5 867 158	5 881 016
Pojistné na 1 pojištěnce (tis. Kč)	24,88	26,61	27,02	30,29	36,35	39,36
Pojistné na 1 st. pojištěnce (tis. Kč)	8,69	8,71	9,94	10,51	11,65	12,22
Rozdíl (tis. Kč)	16,20	17,91	17,08	19,78	24,70	27,15

Zdroj: ČPZP; ZP M-A; MÉDIA ZP; OZP; RBP; VoZP ČR; VZP ČR; ZP MV ČR; ZPŠ; PS PČR\_a; PS PČR\_b; PS PČR\_c; Vyhlášky MPSV a nařízení vlády o všeobecném vyměřovacím základu; MPSV ČR (2020); ČSÚ (2020); ČSÚ (2021a); ČSÚ (2021b); vlastní zpracování

úspěšnějších alternativ určování výše vyměřovacího základu.<sup>6</sup>

### Verze nula („V-0“)

Verzi „V-0“ se pro účely článku myslí současný způsob výpočtu plateb pojistného na zdravotní pojištění za státního pojištěnce, kdy je vyměřovací základ stejně jako možnost jeho úpravy Vládou ČR upraven zákonem o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění. Tento způsob je často kritizován z důvodu nízké předvídatelnosti. Možnost úpravy výše plateb jak skrze zákon, tak skrze nařízení vlády představuje pro zdravotní pojišťovny překážku při tvorbě odhadů jejich plánovaných příjmů. Čeští zákonodárci, kteří s určitou pravidelností navrhují alternativy změny systému, tvrdí, že současný systém vytváří velké rozdíly mezi částkami pojistného, jež jsou placené pojištěnci a těmi, které do rozpočtu zdravotních pojišťoven odvádí stát. V následujících tabulkách (tabulky 2–4) je charakterizován současný systém, přičemž každá tabulka se zaměřuje na jednu z jeho problematických oblastí.

V tabulce 2 jsou demonstrovány roční výše pojistného, které je průměrně zapláceno jedním pojištěncem, a pojistného, které za rok stát zaplatí za jednoho státního pojištěnce. V posledním řádku pak rozdíl mezi těmito částkami za jednotlivé roky zkoumaného období.<sup>7</sup>

Jedním z kritérií pro posouzení, zda je daný způsob stanovení výše plateb za státního pojištěnce vyhovující, je určení, zda

objem pojistného za státního pojištěnce zohledňuje vývoj HDP (suma plateb roste stejně rychle jako HDP<sup>8</sup>). I když byl v letech 2012 a 2013 oproti předcházejícímu roku zaznamenán pokles HDP, v rámci „V-0“ docházelo k meziročnímu navyšování celkových plateb. V letech 2015–2017 růst celkových plateb nepřekročil meziroční růst HDP. Poslední dva roky zkoumaného období pak došlo k rychlejšímu růstu celkových plateb za státního pojištěnce oproti růstu HDP.

Tento způsob nelze považovat za transparentní, neboť výše odvodů placených za nejpočetnější skupinu pojištěnců není vázána na žádný ekonomický ukazatel a závisí čistě na rozhodnutí zákonodárců.

### Verze minimální mzda („V-MM“)

Tento postup byl v ČR pro účely stanovení vyměřovacího základu za státního pojištěnce již použit. Nevýhodou minimální mzdy je

Tabulka 3 Rozdíl mezi průměrným podílem výdajů na zdravotní péči / HDP v OECD a podílem v České republice – „V-0“

	2010	2012	2014	2016	2018	2019
Podíl výdajů na zdravotnictví k HDP (v %)	7,07	7,06	6,71	6,26	6,69	6,88
Průměr OECD (v %)	8,70	8,69	8,70	8,79	8,77	8,84
Rozdíl	1,63 p. b.	1,63 p. b.	1,99 p. b.	2,53 p. b.	2,08 p. b.	1,95 p. b.

Zdroj: ČSÚ (2021a); ČSÚ (2021d); OECD (2021); vlastní zpracování

Tabulka 4 Vývoj reálného HDP a výše celkových plateb za státního pojištěnce – „V-0“

	2010	2012	2014	2016	2018	2019
HDP (t) / HDP (t-1)		0,9921	1,0226	1,0254	1,0320	1,0231
Pojistné (t) / Pojistné (t-1)		1,0028	1,1153	1,0215	1,0477	1,0511

Zdroj: ČSÚ (2021b); vlastní zpracování

Tabulka 5 Rozdíl mezi výší pojistného placeného pojištěncem a státem za státního pojištěnce – „V-MM“

	2010	2012	2014	2016	2018	2019
Počet pojištěnců	4 324 595	4 331 462	4 394 013	4 530 714	4 662 423	4 670 900
Počet státních pojištěnců	6 067 711	6 072 700	6 022 040	5 922 901	5 867 158	5 881 016
Pojistné na 1 pojištěnce (tis. Kč)	24,88	26,61	27,02	30,29	36,35	39,36
Pojistné na 1 st. pojištěnce (tis. Kč)	12,96	12,96	13,77	16,04	19,76	21,63
Rozdíl (tis. Kč)	11,92	13,65	13,25	14,26	16,58	17,74

Zdroj: ČPZP; ZP M-A; MÉDIA ZP; OZP; RBP; VoZP ČR; VZP ČR; ZP MV ČR; ZPŠ; PS PČR\_a; PS PČR\_b; PS PČR\_c; Vyhlášky MPSV a nařízení vlády o všeobecném vyměřovacím základu; MPSV ČR (2020); ČSÚ (2020); ČSÚ (2021a); ČSÚ (2021b); vlastní zpracování

**Tabulka 6 Rozdíl mezi průměrným podílem výdajů na zdravotní péči / HDP v OECD a podílem v České republice – „V-MM“**

	2010	2012	2014	2016	2018	2019
Podíl výdajů na zdravotnictví k HDP (v %)	7,72	7,69	7,24	6,94	7,57	7,85
Průměr OECD (v %)	8,70	8,69	8,70	8,79	8,77	8,84
Rozdíl	0,98 p. b.	1,00 p. b.	1,46 p. b.	1,84 p. b.	1,20 p. b.	0,99 p. b.

Zdroj: ČSÚ (2021a); ČSÚ (2021d); OECD (2021); vlastní zpracování

**Tabulka 7 Vývoj reálného HDP a výše celkových plateb za státní pojištění – „V-MM“**

	2010	2012	2014	2016	2018	2019
HDP (t) / HDP (t-1)		0,9921	1,0226	1,0254	1,0320	1,0231
Pojistné (t) / Pojistné (t-1)		1,0025	1,0268	1,0689	1,1103	1,0968

Zdroj: ČSÚ (2021b); vlastní zpracování

načasování její úpravy, protože i když zpravidla došlo k její změně k 1. lednu roku, na který je stanovena, její změny jsou obtížně předvídatelné. Z toho vyplývá, že pro zdravotní pojišťovny je problematické kalkulovat plánové příjmy. Transparentnost je omezena skutečností, že je měněna prostřednictvím vládních nařízení. Pro dosažení požadavku transparentnosti je důležité, aby politická vůle při určení výše vyměřovacího základu byla limitována. V opačném případě může nastat situace, kdy změna jeho výše není motivována pouze cílem lépe zohlednit makroekonomickou situaci nebo snahou omezit rozdíly mezi pojistným placeným výše uvedenými dvěma skupinami pojištěnců. Pokud porovnáme rozdíly mezi platbami pojistného placeného pojištěnci a státem v této verzi s rozdíly vzniklými v rámci předchozí varianty, zjistíme, že rozdíly kalkulované ve „V-MM“ jsou výrazně nižší. Lze tedy identifikovat pozitivní jev, při kterém dochází k omezení rozdílu ve výši odvodů mezi zkoumanými skupinami. V souvislosti s variantou „V-MM“ ale nelze hovořit

o úplném vymazání rozdílů, nýbrž o jejich snížení.

V oblasti veřejných výdajů na zdravotní péči lze sledovat přibližování podílu výdajů na zdravotnictví k HDP k průměrné hodnotě v rámci OECD. Na konci sledovaného období je podíl veřejných výdajů na zdravotní péči v České republice roven 7,85 %, čímž se nachází 0,99 procentních bodů pod OECD průměrem.

Ve sledovaném období dosahoval meziroční růst celkových plateb za státní pojištění úrovně meziročního růstu HDP (výjimkou je rok 2011). S ohledem na výsledky v tabulce 7 lze konstatovat, že použití minimální mzdy jako vyměřovacího základu je v porovnání s verzí „V-0“ lepší variantou, neboť v této verzi došlo k většímu zohlednění makroekonomické situace.

### Výše mediánová mzda („V-MeM“)

Další alternativou spatřou s úrovní mzdového ukazatele je verze, ve které se vyměřovací základ odvíjí od výše mediánové

mzdy. Vyměřovací základ je stanoven na úrovni 50 % přepočtené mediánové mzdy. Nevýhodou statistik týkajících se mediánové mzdy, které zveřejňuje ČSÚ, je, že jsou konečné hodnoty potvrzeny s více jak ročním zpožděním.<sup>9</sup> Aby bylo možné s tímto ukazatelem pracovat, byla mediánová mzda platná pro kalendářní rok, který o dva roky předchází období, za něž je pojistné počítáno, upravena pomocí přepočítacího koeficientu, jenž starší hodnoty aktualizuje. Tato verze tedy využívá „přepočtenou mediánovou mzdu“.<sup>10</sup>

Časové zpoždění způsobuje, že se skutečná mediánová mzda za daný rok může lišit od té přepočtené a nemusí odpovídat aktuální ekonomické situaci. Nicméně se jedná o předvídatelný způsob výpočtu vyměřovacího základu, díky kterému jsou zdravotní pojišťovny schopny lépe odhadovat příjmy. Jde o transparentní systém stanovení vyměřovacího základu, neboť oproti například minimální mzdě nepodléhá určení mediánové mzdy politickému vlivu.

Při porovnání plateb pojistného v rámci dvou skupin pojištěnců je zřejmé, že rozdíl mezi ročními platbami je v rámci této varianty nižší než u verze pracující s minimální mzdou. U této alternativy je výsledný rozdíl v letech 2010–2013 nižší než 10 000 Kč. V rámci „V-MeM“ došlo k větší eliminaci nerovnosti plateb mezi pojištěnci a státními pojištěnci, než tomu bylo u verze pracující s minimální mzdou.

V oblasti zkoumání nerovnosti mezi podíly výdajů, které ČR vynakládá na oblast zdravotní péče v porovnání s průměrem OECD, jsou zaznamenány nižší rozdíly.

Nevýhodou „V-MeM“ je nedostatečné zohlednění makroekonomické situace. I když v prvních třech letech zkoumaného období meziroční růst plateb za státní pojištění dosáhl tempa růstu HDP, v následujících čtyřech letech byl pod úrovní meziročního růstu HDP. Je také důležité poukázat na fakt, že v roce 2014 došlo k poklesu objemu pojistného hrazeného státem oproti roku 2013. Spolu se skutečností, že HDP v tomto období meziročně vzrostl o 2,26 %, lze zmíněný pokles pro účely této analýzy označit za nežádoucí

**Tabulka 8 Rozdíl mezi výší pojistného placeného pojištěncem a státem za státního pojištění – „V-MeM“**

	2010	2012	2014	2016	2018	2019
Počet pojištěnců	4 324 595	4 331 462	4 394 013	4 530 714	4 662 423	4 670 900
Počet státních pojištěnců	6 067 711	6 072 700	6 022 040	5 922 901	5 867 158	5 881 016
Pojistné na 1 pojištěnce (tis. Kč)	24,88	26,61	27,02	30,29	36,35	39,36
Pojistné na 1 st. pojištěnce (tis. Kč)	15,97	16,85	16,90	18,08	20,36	22,31
Rozdíl (tis. Kč)	8,91	9,76	10,13	12,21	15,98	17,06

Zdroj: ČPZP; ZP M-A; MÉDIA ZP; OZP; RBP; VoZP ČR; VZP ČR; ZP MV ČR; ZPŠ; PS PČR\_a; PS PČR\_b; PS PČR\_c; Vyhlášky MPSV a nařízení vlády o všeobecném vyměřovacím základu; MPSV ČR (2020); ČSÚ (2020); ČSÚ (2021a); ČSÚ (2021b); vlastní zpracování



průběh. V letech 2018 a 2019 byl meziroční růst plateb vyšší než přírůstek HDP.

### Verze vývoj nominálního HDP („V-n/HDP“)

Další alternativou, kterou se čeští zákonodárci zabývali, byl způsob výpočtu výše vyměřovacího základu v závislosti na HDP. V tomto článku je pracováno s HDP ve stálých cenách. Vzhledem k tomu, že výpočet a zveřejňování dosažených výsledků má na starosti ČSÚ, lze jeho stanovení označit za transparentní. U HDP je také důležité, že je predikován jeho vývoj v dalších letech. Verzi „V-n/HDP“ proto lze označit za předvídatelnou, neboť zdravotní pojišťovny mají k dispozici data o předpokládaném vývoji HDP a mohou tak lépe kalkulovat plánované příjmy. Nedostatkem této varianty je, stejně jako například u mediánové mzdy, časové zpoždění, se kterým se musí počítat při stanovení konečné výše HDP za příslušný kalendářní rok.<sup>11</sup> Aby bylo možné HDP použít jako základnu při rozhodování o výši vyměřovacího základu, je zapotřebí vycházet z dat starších (z dat za kalendářní rok, který o dva roky předchází období, za něž je pojistné počítáno), která jsou následně aktualizována pomocí již používaného přepočítacího koeficientu, přičemž výsledkem je „přepočtené nominální HDP“.

$$\text{Vyměřovací základ } (t) = \text{Vyměřovací základ } (t - 1) * \frac{\text{Přepočtené HDP } (t)}{\text{Přepočtené HDP } (t - 1)}$$

Tato verze je oproti těm předcházejícím odlišná v tom, že vyměřovací základ není stanoven ve výši konkrétní veličiny (nebo její části) v daném kalendářním roce, nýbrž vyměřovací základ za daný kalendářní rok je roven vyměřovacímu základu pro předcházející rok navýšeného o meziroční růst nominálního HDP.

V prvním roce zkoumaného období bylo zapotřebí zvolit počáteční hodnotu: vyměřovací základ byl stanoven ve výši minimální mzdy platné pro rok 2010, tj. 8 000 Kč. Tato částka byla pro rok 2011 a dále upravována dle výše uvedeného vzorce. Vy-

**Tabulka 9 Rozdíl mezi průměrným podílem výdajů na zdravotní péči / HDP v OECD a podílem v České republice – „V-MeM“**

	2010	2012	2014	2016	2018	2019
Podíl výdajů na zdravotnictví k HDP (v %)	8,17	8,27	7,67	7,19	7,63	7,92
Průměr OECD (v %)	8,70	8,69	8,70	8,79	8,77	8,84
Rozdíl	0,52 p. b.	0,43 p. b.	1,03 p. b.	1,59 p. b.	1,14 p. b.	0,92 p. b.

Zdroj: ČSÚ (2021a); ČSÚ (2021d); OECD (2021); vlastní zpracování

**Tabulka 10 Vývoj reálného HDP a výše celkových plateb za státní pojištění – „V-MeM“**

	2010	2012	2014	2016	2018	2019
HDP (t) / HDP (t-1)		0,9921	1,0226	1,0254	1,0320	1,0231
Pojistné (t) / Pojistné (t-1)		1,0265	0,9667	1,0225	1,0801	1,0979

Zdroj: ČSÚ (2021b); vlastní zpracování

měřovací základ (t-1) je násoben procentuální změnou přepočteného HDP pouze tehdy, pokud je tato změna kladná neboli pokud přepočtené HDP meziročně vzrostlo. V případě, že dojde k meziročnímu poklesu přepočteného HDP, je nežádoucí, aby se s tímto propadem automaticky me-

téměř 7,5 %. Dosažení alespoň sedmi procentní úrovně se v posledním roce „V-0“ na rozdíl od této varianty nepodařilo.

V souvislosti se zohledněním tehdejší makroekonomické situace v České republice byla v rámci „V-n/HDP“ stanovená podmínka až na tři výjimky splněna.

### Shrnutí dosažených výsledků

I přes skutečnost, že byl detailněji analyzován pouze současný systém společně se třemi alternativami, v souhrnných tabulkách 14–16 je uvedeno šest verzí. V tabulce 14 jsou prezentovány rozdíly v průměrných ročních platbách, které odvádí na zdravotní pojištění pojištěnci a stát za státní pojištění, kalkulované v podmínkách jak současného systému, tak jednotlivých alternativ. Z tabulky je zřejmé, že rozdíly u varianty „V-0“ jsou nejvyšší v porovnání s verzemi ostatními. Pro jednoznačné posouzení toho, která verze je v rámci tohoto hodnotícího kritéria „nejúspěšnější“, byly jednotlivé rozdíly pro daný kalendářní rok porovnány mezi sebou

ziročně snižovala i úroveň vyměřovacího základu. V takovém případě je vyměřovací základ (t-1) násoben číslem 1.

Při porovnání dat v tabulce 11 a oblastně stejně zaměřených tabulek v rámci předcházejících variant lze konstatovat, že oproti verzi pracující s minimální nebo mediální mzdou jsou od roku 2013 rozdíly mezi platbami pojistného v rámci této varianty vyšší.

V oblasti veřejných výdajů je zřejmé, že na konci zkoumaného období podíl veřejných výdajů na zdravotní péči v ČR v porovnání s rokem 2018 mírně vzrostl a činil

**Tabulka 11 Rozdíl mezi výši pojistného placeného pojištěncem a státem za státního pojištění - „V-n/HDP“**

	2010	2012	2014	2016	2018	2019
Počet pojištěnců	4 324 595	4 331 462	4 394 013	4 530 714	4 662 423	4 670 900
Počet státních pojištěnců	6 067 711	6 072 700	6 022 040	5 922 901	5 867 158	5 881 016
Pojistné na 1 pojištěnce (tis. Kč)	24,88	26,61	27,02	30,29	36,35	39,36
Pojistné na 1 st. pojištěnce (tis. Kč)	12,96	13,06	13,37	14,54	16,62	18,10
Rozdíl (tis. Kč)	11,92	13,55	13,65	15,75	19,72	21,27

Zdroj: ČPZP; ZP M-A; MÉDIA ZP; OZP; RBP; VoZP ČR; VZP ČR; ZP MV ČR; ZPŠ; PS PČR\_a; PS PČR\_b; PS PČR\_c; Vyhlášky MPSV a nařízení vlády o všeobecném vyměřovacím základu; MPSV ČR (2020); ČSÚ (2020); ČSÚ (2021a); ČSÚ (2021b); vlastní zpracování

**Tabulka 12 Rozdíl mezi průměrným podílem výdajů na zdravotní péči / HDP v OECD a podílem v České republice – „V-n/HDP“**

	2010	2012	2014	2016	2018	2019
Podíl výdajů na zdravotnictví k HDP (v %)	7,72	7,70	7,18	6,76	7,23	7,49
Průměr OECD (v %)	8,70	8,69	8,70	8,79	8,77	8,84
Rozdíl	0,98 p. b.	0,99 p. b.	1,52 p. b.	2,03 p. b.	1,54 p. b.	1,35 p. b.

Zdroj: ČSÚ (2021a); ČSÚ (2021d); OECD (2021); vlastní zpracování

**Tabulka 13 Vývoj reálného HDP a výše celkových plateb za státní pojištěnce – „V-n/HDP“**

	2010	2012	2014	2016	2018	2019
HDP (t) / HDP (t-1)		0,9921	1,0226	1,0254	1,0320	1,0231
Pojistné (t) / Pojistné (t-1)		1,0103	0,9916	1,0393	1,0598	1,0912

Zdroj: ČSÚ (2021b); vlastní zpracování

a označeny (kurzívou) tři nejnižší z nich. Nízké rozdíly jsou vidět ve „V-MM“, kde došlo, stejně jako u verze pracující s nominálním HDP, k označení osmi rozdílových hodnot. K nejvíce označení došlo ve „V-MeM“, kdy byl ve všech 10 letech kalkulovaný rozdíl posouzen jako jeden z nejnižších. Nelze opomenout fakt, že rozdíly uvedené v této variantě jsou ve všech letech nejnižší v porovnání s variantami ostatními.

Stejný princip evaluace byl použit pro výsledky, které byly získány při zkoumání dostatečnosti „V-0“ a alternativních variant. V tabulce 15 jsou uvedeny rozdíly mezi poměrem veřejných výdajů na zdravotní péči k HDP v ČR a průměrným podílem OECD kalkulované v rámci všech verzí. Výsledky srovnání jsou podobné výsledkům dosaženým v rámci předcházejícího kritéria. Současný způsob výpočtu se

v porovnání s ostatními verzemi opět ukázal jako nevyhovující, protože rozdíly mezi podíly ve všech letech zkoumaného období jsou nejvyšší. Nejlepší výsledky byly dosaženy u variant „V-MeM“, „V-MM“ a „V-n/HDP“. V prvních dvou zmíněných verzích rozdíl nepřesáhne hranici dvou procentních bodů, ve třetí verzi je tato hranice překročena pouze v roce 2016.

Na základě dosažených výsledků lze konstatovat, že jakákoli z alternativních variant by byla v rámci tohoto kritéria hodnocena lépe nežli způsob výpočtu, který je aplikován v současnosti. Bezpochyby tento požadavek nejlépe splnila „V-MeM“, která dosáhla nejnižších rozdílů ve všech letech zkoumaného období, přičemž v pěti případech zkoumaný rozdíl činil méně než jeden procentní bod.

Co se týče posledního kritéria, pak to, že celkové odvody pojistného za státní pojištěnce meziročně rostou pomaleji než HDP, je náznakem nevhodnosti používaného systému stanovení vyměřovacího základu. Pro vyhodnocení toho, zda lze jednotlivé verze označit za vhodné, je zapotřebí získané výsledky o vývoji odvodů srovnat s vývojem HDP. V rámci srovnání výsledků bylo nutné zvolit upravený způsob evaluace, neboť určení třech variant s nejlepšími výsledky by nemělo žádnou vypovídací hodnotu. Namísto toho jsme porovnávali meziroční pohyb HDP a úhrn plateb za každý kalendářní rok zkoumaného období a posuzovali, zda tyto platby vzrostly oproti předcházejícímu roku více nežli reálný HDP. V tabulce 16 jsou označeny ty hodnoty, které tuto podmínku splnily. V jejich případě lze konstatovat, že došlo k zohlednění aktuální makroekonomické situace. V opačném případě byl vývoj zkoumaných plateb buď pomalejší, nebo dokonce došlo k jejich meziročnímu snížení. Varianta, která nejčastěji zohlednila makroekonomickou situaci, je „V-MM“, u které došlo v osmi letech k překonání růstu HDP. Lze tedy konstatovat, že i když je minimální mzda stanovena prostřednictvím vládního nařízení, její úroveň dle získaných výsledků poměrně korektně odráží makroekonomický vývoj v daném kalendářním roce. To samé nelze ovšem říci o mzdě mediánové, neboť v rámci „V-MeM“ v letech 2014–2017 vývoj plateb nedosáhl tempa růstu HDP. Důvodem toho, že méně příznivé výsledky byly získány také ve „V-n/HDP“, by mohla být data použitá pro stanovení vyměřovacího základu. V obou případech se totiž pracuje s úrovněmi veličin, které byly platné v období, jež o dva roky předchází roku, za které je vyměřovací základ určován. I když byla data „aktualizována“ pomocí přepočítacího koeficientu, neodráželo to aktuální ekonomickou situaci ČR. Co se týče „V-0“, výsledky ukazují, že tuto variantu nelze považovat za vhodnou, neboť stejně jako u některých dalších variant nedošlo k dostatečnému vývoji plateb hned ve čtyřech obdobích.

**Tabulka 14 Souhrn: rozdíl mezi výši pojistného placeného pojištěncem a státem za státního pojištěnce (v tis. Kč)**

A.	2010	2012	2014	2016	2018	2019
Verze nula („V-0“)	16,20	17,91	17,08	19,78	24,70	27,15
Verze 25 % průměrné mzdy („V-25 % PM“)	15,28	16,43	16,52	19,36	24,21	26,12
Verze zrychlené procento z průměrné mzdy („V-zrychlené %“)	15,28	16,02	15,68	18,04	22,26	23,74
Verze minimální mzda („V-MM“)	11,92	13,65	13,25	14,26	16,58	17,74
Verze mediánová mzda („V-MeM“)	8,91	9,76	10,13	12,21	15,98	17,06
Verze vývoj nominálního (HDP „V-n/HDP“)	11,92	13,55	13,65	15,75	19,72	21,27
Verze vývoj reálného HDP („V-r/HDP“)	11,92	13,36	13,45	16,10	20,47	22,30

Zdroj: ČPZP; ZP M-A; MÉDIA ZP; OZP; RBP; VoZP ČR; VZP ČR; ZP MV ČR; ZPŠ; PS PČR\_a; PS PČR\_b; PS PČR\_c; Vyhlášky MPSV a nařízení vlády o všeobecném vyměřovacím základu; MPSV ČR (2020); ČSÚ (2020); ČSÚ (2021a); ČSÚ (2021b); vlastní zpracování

## Závěr

Po zhodnocení všech výsledků lze konstatovat, že „V-MeM“ splnila stanovené podmínky celkem ve 25 případech napříč výše analyzovanými kritérii. Nejenže se platby státních pojištěnců vypočtených pomocí této metody nejvíce přiblížily platbám ostatních pojištěnců, ale také poměr veřejných výdajů na zdravotní péči k HDP se nejvíce přiblížil průměru OECD. Mimo jiné je tato metoda transparentní, neboť jsou při jejím stanovování odstraněny politické vlivy. Slabou stránkou této alternativy je skutečnost, že při vypočítávání pojistného za státní pojištěnce jsou brány v potaz neaktuální data, což se projevilo také v rámci hodnocení toho, nakolik je zohledněna aktuální makroekonomická situace. Nicméně na základě dosažených výsledků můžeme tuto variantu označit na nejvíce vyhovující.

Konstantních výsledků dosáhla také „V-MM“, neboť v rámci všech kritérií splnila podmínky vždy v osmi letech. Tato skutečnost dělá z této varianty druhý nejvíce vyhovující způsob, jak stanovit výši vyměřovacího základu. Za největší nevýhodu lze označit fakt, že výše minimální mzdy je stanovena nařízením vlády.

Třetí variantou je „V-n/HDP“, které se v porovnání s „V-0“ podařilo redukovat rozdíly jak v platbách pojistného, tak v podílech veřejných výdajů na zdravotní péči k HDP. Ačkoli tato metoda vychází z vývoje nominálního HDP, vzhledem k působení časového zpoždění se celkové platby pojistného za státní pojištěnce vypočítané touto metodou nevyvíjejí dostatečně v souladu s aktuální makroekonomickou situací. Tuto metodu však lze považovat za transparentní i předvídatelnou, což pro ni představuje značnou výhodu v porovnání s „V-MM“.

Na závěr je důležité se pozastavit nad hodnocením nynějšího způsobu stanovení výše plateb za státní pojištěnce v ČR. V rámci kritéria spravedlivosti a dostatečnosti se této verzi nepodařilo dosáhnout uspokojivých výsledků, neboť ani v jednom roce nepatřil vypočtený rozdíl mezi nejvyšší. Při zohlednění ekonomické situace došlo k potřebnému meziročnímu růstu plateb pouze v pěti kalendářních letech. Tuto variantu nelze považovat za transparentní ani předvídatelnou, neboť úroveň vyměřovacího základu podléhá politickým vlivům, což znamená, že odhad budoucího vývoje je obtížný. Kritika současného systému ze strany části českých zákonodárců je oprávněná. Změnu způsobu určování vyměřovacího základu pokládáme za nezbytnou.

1 The paper was compiled as one of the outputs of a research project conducted by the Faculty of Finance and Accounting at the Prague University of Economics and Business entitled „Economic and institutional aspects of public finance“ registered

**Tabulka 15 Souhrn: rozdíl mezi průměrným podílem výdajů na zdravotní péči / HDP v OECD a podílem v České republice (v procentních bodech)**

B.	2010	2012	2014	2016	2018	2019
Verze nula („V-0“)	1,63	1,63	1,99	2,53	2,08	1,95
Verze 25 % průměrné mzdy („V-25 % PM“)	1,49	1,42	1,92	2,47	2,03	1,85
Verze zrychlené procento z průměrné mzdy („V-zrychlené %“)	1,49	1,36	1,80	2,31	1,82	1,60
Verze minimální mzda („V-MM“)	0,98	1,00	1,46	1,84	1,20	0,99
Verze mediánová mzda („V-MeM“)	0,52	0,43	1,03	1,59	1,14	0,92
Verze vývoj nominálního (HDP „V-n/HDP“)	0,98	0,99	1,52	2,03	1,54	1,35
Verze vývoj reálného HDP („V-r/HDP“)	0,98	0,96	1,49	2,07	1,63	1,46

Zdroj: ČSÚ (2021a); ČSÚ (2021d); OECD (2021); vlastní zpracování

**Tabulka 16 Souhrn: vývoj reálného HDP a výše celkových plateb za státní pojištěnce**

C.	2010	2012	2014	2016	2018	2019
Skutečný vývoj reálného HDP		0,9921	1,0226	1,0254	1,0320	1,0231
Verze nula („V-0“)		1,0028	1,1153	1,0215	1,0477	1,0511
Verze 25 % průměrné mzdy („V-25 % PM“)		1,0186	0,9938	1,0081	1,0630	1,0933
Verze zrychlené procento z průměrné mzdy („V-zrychlené %“)		1,0385	1,0126	1,0264	1,0817	1,1122
Verze minimální mzda („V-MM“)		1,0025	1,0268	1,0689	1,1103	1,0968
Verze mediánová mzda („V-MeM“)		1,0265	0,9667	1,0225	1,0801	1,0979
Verze vývoj nominálního (HDP „V-n/HDP“)		1,0103	0,9916	1,0393	1,0598	1,0912
Verze vývoj reálného HDP („V-r/HDP“)		1,0249	0,9916	1,0131	1,0478	1,0771

Zdroj: ČSÚ (2021a); ČSÚ (2021d); OECD (2021); vlastní zpracování

by the Internal Grant Agency of the Prague University of Economics and Business under registration number F1/7/2019; moreover, it was co-funded via institutional support registration number IP 100040 by the Faculty of Finance and Accounting at the Prague University of Economics and Business.

2 Při stanovování jednotlivých kritérií jsme čerpali z návrhu novelizace zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, za vlády Bohu-

slava Sobotky (Vláda ČR, 2017) a návrhu novelizace téže normy za vlády Andreje Babiše (Vláda ČR, 2018).

3 9,7 % Američanů nemělo sjednáno ani jedno z výše uvedených pojištění. Na druhou stranu, někteří měli uzavřené oba dva druhy pojištění.  
4 Pro účely tohoto článku je skupina státních pojištěnců označována jako „státní pojištěnci“ a skupina složená ze zaměstnanců, OSVČ a OBZP jako „pojištěnci“.

- 5 Údaje o vývoji počtu pojištěnců a státních pojištěnců v systému veřejného zdravotního pojištění ČR se nachází ve výročních zprávách jednotlivých zdravotních pojišťoven. Výroční zprávy obsahují i informace o zdrojích rozpočtových příjmů pojišťoven.
- 6 V diplomové práci, ze které tento text vychází (Mechl 2021), bylo analyzováno šest alternativních verzí. Pro účely tohoto článku byly vybrány tři dle autora nejvíce vyhovující verze.
- 7 Zkoumané období bylo zvoleno tak, aby se výsledky daly porovnat v kontextu delšího časového horizontu, který počíná rokem 2010, ve kterém došlo k legislativní změně, jež s sebou přinesla současná pravidla pro výpočet pojistného placeného za státní pojištění. Do zvoleného období není zařazen kalendářní rok 2020, neboť v období psaní diplomové práce, ze které tento článek vychází (Mechl, Daniel; 2021; Alternativy určování výše plateb pojistného za státní pojištění), pro něj nebyla k dispozici relevantní data (např. výsledky zdravotnických účtů, hodnocení vývoje systému veřejného zdravotního pojištění, výroční zprávy zdravotních pojišťoven atd.).
- 8 Oproti předcházejícímu bodu, ve kterém jsme pro účely lepší komparace výsledků se statistikami OECD počítali s nominálním HDP, v rámci kritéria zohlednění vývoje HDP je používán HDP počítaný výdajovou metodou ve stálých cenách.
- 9 Medián mezd za rok 2019 byl v době psaní diplomové práce (Mechl, 2021) stále označen jako „předběžný údaj“. Jeho konečná výše se změnila na 29 439 Kč.
- 10 Jinými slovy, pro stanovení mediánové mzdy pro rok 2010 je vzata v potaz hodnota platná pro rok 2008, která je následně vynásobena přepočítacím koeficientem vyhlášeným pro rok 2010.
- 11 V době psaní diplomové práce (Mechl, 2021) údaje o HDP pro rok 2020 obsahovaly pouze součet čtvrtletních odhadů.

## Zdroje

- Arrow, Kenneth J., 1963. *Uncertainty and the Welfare Economics of Medical Care*. The American Economic Review. č. 5, s. 941–973.
- Cohen, Robin A., Terlizzi, Emily P., Cha, Amy E., Martinez, Michael E. *Health insurance coverage: Early release of estimates from the National Health Interview Survey, 2020*. National Center for Health Statistics. August 2021. DOI: <https://dx.doi.org/10.15620/cdc:108816>

- Culyer, Tony, Maynard, Alan K., 1997. *Being Reasonable about the Economics of Health: Selected Essays* by Alan Williams. Edward Elgar, Cheltenham.
- ČPZP. *Výroční zprávy za roky 2010–2019*. Česká průmyslová zdravotní pojišťovna.
- ČSÚ, 2020. *Průměrné mzdy – 1. čtvrtletí 2020*. Český statistický úřad. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-1-ctvrtleti-2020>, Tab. 5 Mediány hrubých měsíčních mezd podle pohlaví.
- ČSÚ, 2021a. *HDP výdajová metoda (běžné ceny)*. Český statistický úřad. Dostupné z: [https://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocnkavyber.makroek\\_vydaj](https://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocnkavyber.makroek_vydaj)
- ČSÚ, 2021b. *HDP výdajová metoda (ceny roku 2015)*. Český statistický úřad. Dostupné z: [https://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocnkavyber.makroek\\_vydaj](https://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocnkavyber.makroek_vydaj)
- ČSÚ, 2021d. *Výsledky zdravotnických účtů ČR - 2010–2019*. Český statistický úřad. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zdravotnictvi-pracovni-neschopnost-analyzy-komentare>
- Durdisová, Jaroslava, 2005. *Ekonomika zdraví*. Praha: Oeconomica. ISBN 80-245-0998-9.
- Hanzlíková, Daniela, 2013. *Komerční zdravotní pojištění*. B.m. b.n. Dostupné z: <https://vskp.vse.cz/34191>
- MÉDIA ZP. *Výroční zpráva za rok 2010*. Zdravotní pojišťovna MÉDIA.
- Mechl, Daniel, 2021. *Alternativy určování výše plateb pojistného za státní pojištění*. Magisterská diplomová práce, VŠE Praha. Dostupné z: <https://vskp.vse.cz/83230>
- MPSV ČR, 2020. *Přehled o vývoji částek minimální mzdy-MPSV Portál*. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy>
- Nařízení vlády č. 339/2009 ze dne 16. září 2009 o všeobecném vyměřovacím základu za rok 2008.
- Nařízení vlády č. 283/2010 ze dne 29. září 2010 o všeobecném vyměřovacím základu za rok 2009.
- Nařízení vlády č. 325/2016 ze dne 21. září 2016 o všeobecném vyměřovacím základu za rok 2015.
- Nařízení vlády č. 343/2017 ze dne 25. září 2017 o všeobecném vyměřovacím základu za rok 2016.
- Nařízení vlády č. 213/2018 ze dne 19. září 2018 o všeobecném vyměřovacím základu za rok 2017.
- Nečas, Svatopluk, 2014. *Podnikání komerční pojišťovny, jeho rizika a regulace*. Dostupné z: [https://dspace.vutbr.cz/xmlui/bitstream/handle/11012/35186/19\\_04.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.vutbr.cz/xmlui/bitstream/handle/11012/35186/19_04.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Němec, Jiří, 2008. *Principy zdravotního pojištění*. B.m.: Grada Publishing a.s. ISBN 978-80-247-2628-1.
- OECD, 2021. *Health expenditure and financing*. Organization for Economic Co-operation and Development. Dostupné z: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=SHA>

- OZP. *Výroční zprávy za roky 2010–2019*. Oborová zdravotní pojišťovna zaměstnanců bank, pojišťoven a stavebnictví.
- PS PČR\_a. *Výroční zprávy a účetní závěrky zdravotních pojišťoven za roky 2010–2015 s vyjádřením vlády spolu se souhrnným hodnocením, hodnocením výročních zpráv a účetních závěrek za roky 2010–2015 jednotlivých zdravotních pojišťoven a tabulkovými přílohami*. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky.
- PS PČR\_b. *Návrhy výročních zpráv a účetní závěrky zdravotních pojišťoven za roky 2016 a 2017 s vyjádřením vlády spolu se souhrnným hodnocením, hodnocením návrhů výročních zpráv a účetních závěrek za roky 2016 a 2017 jednotlivých zdravotních pojišťoven a tabulkovými přílohami*. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky.
- PS PČR\_c. *Návrhy výročních zpráv a účetní závěrky zdravotních pojišťoven za roky 2018 a 2019 s vyjádřením vlády spolu s hodnocením návrhů výročních zpráv a účetních závěrek za roky 2018 a 2019 a tabulkovými přílohami*. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky.
- RBP. *Výroční zprávy za roky 2010–2019*. Revírní, zdravotní pojišťovna.
- Stiglitz, Joseph. E., 1997. *Ekonomie veřejného sektoru*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, ISBN 80-716-9454-1.
- Vláda ČR, 2017. *Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů*. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=7&ct=1018&ct1=0>
- Vláda ČR, 2018. *Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů*. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=KORN68E6XM6>
- VoZP ČR. *Výroční zprávy za roky 2010–2019*. Vojenská zdravotní pojišťovna České republiky.
- Vyhláška č. 286/2011 ze dne 21. září 2011 o všeobecném vyměřovacím základu za rok 2010.
- Vyhláška č. 324/2012 ze dne 26. září 2012 o všeobecném vyměřovacím základu za rok 2011.
- Vyhláška č. 296/2013 ze dne 19. září 2013 o všeobecném vyměřovacím základu za rok 2012.
- Vyhláška č. 208/2014 ze dne 25. září 2014 o všeobecném vyměřovacím základu za rok 2013.
- Vyhláška č. 244/2015 ze dne 24. září 2015 o všeobecném vyměřovacím základu za rok 2014.
- VZP ČR. *Výroční zprávy za roky 2010–2019*. Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky.
- Zákon č. 48/1991 Sb. o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů. In: *Sbírka zákonů*. 7. 3. 1997. WEB: [zakony-prolidi.cz](http://zakony-prolidi.cz)
- Zákon č. 592/1992 Sb. o pojistném na veřejném zdravotním pojištění. In: *Sbírka zákonů*. 20. 11. 1992. WEB: [zakonyprolidi.cz](http://zakonyprolidi.cz)
- ZP MV ČR. *Výroční zprávy za roky 2010–2019*. Zdravotní pojišťovna ministerstva vnitra České republiky.
- ZP M-A. *Výroční zprávy za roky 2010 a 2011*. Zdravotní pojišťovna METAL-ALIANCE.
- ZPŠ. *Výroční zprávy za roky 2010–2019*. Zaměstnavatelská pojišťovna Škoda.

*Ing. Daniel Mechl* ([dan.mechl@seznam.cz](mailto:dan.mechl@seznam.cz)) je konzultantem ve společnosti Deloitte Czech Republic (Consultant, Deloitte Czech Republic), Churchill I, Italská 2581/67, 120 00 Praha 2 – Vinohrady, Česká republika. Zaměřuje se na poskytování poradenských služeb v oblasti daně z příjmů fyzických osob a sociálního a zdravotního pojištění.

## Odborný měsíčník Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR SOCIÁLNÍ SLUŽBY [www.socialnisluzby.eu](http://www.socialnisluzby.eu)

### Z obsahu čísla červen – červenec

- APSS ČR 5
- Institut vzdělávání APSS ČR: Nabídka otevřených kurzů 8
- Meditace: Meditace zaměřená na řešení v kontextu sociální práce 12
- Dobrá praxe: Raná péče - Podpora rodin dětí s autismem 16
- Opatrovníci: Nápomoc při rozhodování 22
- Statistika: Zdravotní sestry na vzestupu 26
- Příloha: Deinstitutionalizace 29
- Smyslová aktivizace: Smysluplná aktivizace aneb Smyslová aktivizace s úctou, respektem a láskou 38
- Psychologie: Sebevražedné aktivity u psychických poruch, 1. díl 42
- Informovaný souhlas: Informovaný souhlas a senioři, 3. díl 44
- Aromaterapie: 4. díl - Aromaterapie v sociálních službách 54
- Veřejný ochránce práv: Používání kamerových systémů v pobytových sociálních službách 56

## Zelená dohoda může být sociálně progresivní<sup>1</sup>

Kateřina Davidová

**Článek shrnuje aktuální vývoj ohledně Zelené dohody pro Evropu s důrazem na ty části, které se budou nejvíce dotýkat socio-ekonomických oblastí. Text argumentuje, že Zelená dohoda pro Evropu může být cestou k sociálně spravedlivé transformaci na nízkou emisní ekonomiku, EU ale musí začít dodržovat princip „znečišťovatel platí“ a přestat rozdávat povolenky zdarma velkému průmyslu. Nově navrhované zpoplatnění emisí uhlíku v sektorech dopravy a budov pak má potenciál být sociálně progresivním nástrojem, ale pouze pokud výnosy budou recyklovány zejména mezi nejzranitelnější obyvatelstvo. Rozhodování o využití výnosů bude ovšem na členských státech, které by tento aspekt zelené transformace neměly podcenit.**

Dekarbonizace ekonomiky není pouze záležitostí technologických změn, např. náhrady jednoho zdroje energie zdrojem jiným, ale jedná se o zásadní společenskou, ekonomickou a politickou transformaci. Pokud chceme snížit emise na „čistou nulu“ do roku 2050 a zabránit tak nejhorším scénářům oteplování planety, pak není možné tohoto cíle dosáhnout pouze kosmetickými úpravami. Vzhledem k obrovské nerovnosti ve vztahu mezi těmi, kteří klimatickou změnu způsobují (a díky tomu i extrémně profitují), a těmi, na které změna klimatu nejvíce dopadá, je nemožné vyřešit změnu klimatu bez toho, aniž by se řešil právě tento nerovný vztah, který jí způsobuje. Koncept klimatické spravedlnosti jde právě tímto směrem a snaží se zaměřit se na příčinu problému, nikoliv pouze na jeho symptomy. Jak tyto nerovnosti reflektuje Zelená dohoda pro Evropu a jaké socio-ekonomické změny můžeme v kontextu dekarbonizace v nejbližších letech očekávat?

### Aktuální výhledy Zelené dohody pro Evropu

Evropská komise představila Zelenou dohodu v roce 2019 jakožto strategii s cílem dosažení klimatické neutrality do roku 2050. Tento cíl je od roku 2021 také zakotven v evropském klimatickém zákoně, a je tedy právně závazný. Prvním důležitým milníkem na této cestě je rok 2030. Členské státy jednohlasně rozhodly, že do roku 2030 má Evropská unie jako celek snížit své emise o alespoň 55 % oproti úrovni z roku 1990. Doposud evropské emise klesly o přibližně 25 % oproti výchozímu roku 1990 (Eurostat, 2021). Zatímco v některých sektorech (např. v energetice) evropské emise plynule klesají, v jiných sektorech stagnují (těžký průmysl) nebo dokonce rostou (doprava).

Evropská strategie pro snižování emisí skleníkových plynů je postavena na dvou hlavních pilířích: zpoplatnění emisí uhlíku a národních emisních cílech. Jedná se tedy o kombinaci tržního a regulatorního přístupu. Zpoplatnění emisí v Evropské unii probíhá skrze systém obchodování s emisními povolenkami EU ETS, do kterého doposud patřily sektory energetiky, velkého průmyslu a vnitroeurospécké lety. Národní cíle pro redukci emisí jsou stano-

vené v rámci nařízení o sdílení úsilí, které pokrývá sektory dopravy, budov, zemědělství, malého průmyslu a odpadového hospodářství.

Od zavedení systému EU ETS v roce 2005 došlo k největšímu poklesu emisí v sektoru energetiky, na kterou se zpoplatnění uhlíku plně vztahuje. Naproti tomu v sektoru průmyslu, jenž si vydobyl bezplatné povolenky na pokrytí velkých částí svých emisí, k výraznému poklesu zatím nedošlo. Firmy z vysoce emitujících průmyslových odvětví, jako jsou ocelářství, cementářství či chemický průmysl, tak mohou vypouštět škodlivé emise na úkor planety a většiny obyvatel, aniž by byly nuceny hradit náklady za škody, které svojí aktivitou způsobí. Povolenky zdarma jsou proto jedním z nejproblematictějších aspektů evropské klimatické politiky a podřívají jak snahy o snižování emisí (firmy nemají finanční motivaci investovat do modernizace svých procesů), tak i princip „znečišťovatel platí“, který má být základem spravedlivé dekarbonizace. Evropský průmysl si díky povolenkám zdarma dokonce přišel na více než 50 miliard eur zisku od roku 2008, jelikož obdržel více bezplatných povolenek, než kolik měl reálných emisí (Carbon Market Watch, 2021).

Legislativní balíček Fit for 55, který navrhla Evropská komise v červenci 2021, přichází s několika zásadními změnami evropské klimatické politiky. Otázkou neefektivních povolenek zdarma pro průmysl navrhuje Komise vyřešit tím, že bude zaveden mechanismus uhlíkového vyrovnání na hranicích (CBAM, někdy také označován jako „uhlíkové clo“) a s jeho nástupem budou do roku 2034 postupně všechny povolenky zdarma zrušeny. Výbor pro životní prostředí Evropského parlamentu navrhl ještě rychlejší odklon od povolenek zdarma už v roce 2030. Následně byl ovšem tento návrh odmítnut při plenárním hlasování Evropského parlamentu 8. června 2022 a celý návrh parlamentní pozice byl tak vrácen do výboru k přepracování. Byl to právě lobbying velkých průmyslových hráčů a jejich snaha o udržení bezplatných povolenek ke znečišťování, který zapříčinil tento nečekaný zvrat v Evropském parlamentu (Euractiv, 2022).

Evropský parlament by se měl k hlasování o budoucí podobě EU ETS vrátit

22. června a o týden později by o své pozici k této revizi měla rozhodnout i Rada pro životní prostředí, tedy zástupci členských států. Konečná podoba legislativy bude záležet na výsledku dialogu, který pravděpodobně začne již během českého předsednictví. To, jakým způsobem nakonec bude naloženo s povolenkami zdarma, bude mít velký dopad na to, jak spravedlivá bude Zelená dohoda. Pokud největší evropské znečišťovatele budou moci nadále bezplatně emitovat a způsobovat tak negativní externality, na které ve výsledku doplácí celá společnost (a disproporčně více ti nejchudší), pak nepůjde o skutečně spravedlivou transformaci.

### Zpoplatnění uhlíku a recyklace výnosů jako sociální nástroj

Dalším návrhem v balíčku Fit for 55, který má významný sociální rozměr, je návrh na zavedení paralelního systému pro obchodování s emisními povolenkami i pro sektory silniční dopravy a budov (tedy jejich vytápění a chlazení). Cílem je nákladově efektivním způsobem snížit emise v těchto dvou sektorech, kde zatím nedošlo v celoevropském měřítku k dostatečným redukcím (emise v dopravě dokonce stále rostou). Mnoho kritiků upozorňuje na to, že zpoplatnění uhlíku v těchto sektorech (tzv. ETS2 2) by se přímo dotklo evropských domácností a zejména ve státech střední a východní Evropy by mohlo mít negativní sociální dopady (cena za tunu CO<sub>2</sub> by byla pro celou EU stejná, avšak výše příjmů se liší).

Evropská komise proto navrhla vytvořit také nový Sociální klimatický fond, který by využíval výnosy z tohoto schématu a kompenzoval jimi dopady na domácnosti. Jedná se o první nástroj evropské klimatické politiky, jenž má cílit přímo na domácnosti a propojovat sociální a ekologickou problematiku. Do fondu by podle aktuálního návrhu mělo jít 25 % výnosů z ETS 2 a 100 % tohoto fondu by mělo být využito na opatření s pozitivními dopady na ochranu klimatu (např. zateplování domů či nízkou emisní mobilita). Evropská komise očekává, že by objem fondu měl být přibližně 72 miliard eur. Rozhodování o využívání peněz z fondu by bylo na členských státech, které by pro tyto účely

připravily Sociální klimatické plány. Fond by měl být spuštěn v roce 2025, tedy rok předtím, než by měl být započat systém ETS 2 (Evropská komise, 2021).

Někteří Sociální klimatický fond předem odsuzují, jelikož podle nich nebude disponovat dostatečnými prostředky, aby mohl náležitě plnit svůj účel. Je nutné zdůraznit, že klimatická politika nemůže nikdy nahradit systematickou sociální politiku a ani to nemá být jejím účelem. Jedná se však o první pokus o propojení těchto dvou oblastí, který v budoucnu bude stále častější. Je totiž stále více zřejmé, že bez určité formy zpoplatnění uhlíku (ať už skrze uhlíkovou daň, nebo právě systémem obchodování s povolenkami) je obtížné dosáhnout potřebného snížení emisí v kterémkoliv sektoru. Bylo by ovšem chybou ponechávat výjimky velkým znečišťovatelům a zátěž za dekarbonizaci nerovnoměrně přenášet na domácnosti. Z tohoto důvodu je Sociální klimatický fond nezbytným nástrojem.

Výzkum Institutu pro evropskou environmentální politiku (IEEP) navíc ukazuje, že zpoplatnění uhlíku a recyklace výnosů z něj mohou mít sociálně progresivní účinek (Tim Gore, 2022). Je však potřeba splnit několik základních podmínek pro nastavení těchto nástrojů, o nichž z velké části budou rozhodovat samy členské státy. Zaprvé je potřeba si uvědomit, koho se zavedení ETS 2 dotkne nejvíce. Z výzkumu IEEP vyplývá, že vyšší cena za elektřinu a vytápění a chlazení budov se nejvíce dotkne nízkopříjmových domácností, zatímco vyšší cena za pohonné hmoty nejvíce zasáhne střední třídy. A jinak budou dotčení lidé žijící ve městech a opět jinak lidé na vesnicích (lidé žijící dále od velkých měst budou dotčeni více a měli by tak dostat vyšší kompenzace).

Dále pak by měl fond vstoupit v platnost ještě před samotným spuštěním ETS 2, a lidé by tak měli dostat finanční kompenzaci ještě předtím, než dojde ke zvýšení jejich nákladů. Takto to funguje např. v Kanadě, kde lidé pravidelně dostávají na

účet klimatické rabaty. Uhlíková daň tak může být vnímána pozitivněji, než pokud by rabat neexistoval. Na druhou stranu nedávný výzkum ukazuje, že vztah kanadských občanů k uhlíkové dani je více definován jejich politickými preferencemi než jejich ekonomickými kalkulacemi (Matto Mildenerger et al., 2022).

Dalšími možnostmi, jak limitovat negativní sociální dopady zpoplatnění uhlíku v sektorech dopravy a budov, je cenový koridor, kdy by Evropská unie předem určila minimální a maximální cenu povolenky, která by neměla být překročena. V neposlední řadě je pak potřeba, aby každý členský stát přistoupil k distribuci fondu zodpovědně a konzultoval jeho zacílení s odborníky jak z ekologické, tak sociální sféry. Každý stát má totiž jinak rozložené společenské vrstvy a jiné potřeby obyvatelstva. V ideálním případě by pak zavedení zpoplatnění uhlíku mohlo být doprovázeno komplexnější daňovou reformou, při níž by byla snížena daňová zátěž práce a zvýšena daňová zátěž majetku.

### Závěr

Klimatická krize bude nejvíce dopadat na chudší a zranitelnější části obyvatelstva, ať už na národní, či na globální úrovni. Klimatická politika, ač to není jejím primárním cílem, má potenciál být sociálně progresivní. Evropská unie plánuje vůbec poprvé zavést nástroj na recyklaci výnosů z prodeje emisních povolenek přímo mezi domácnosti. Sociální klimatický fond, pokud bude dobře nastaven, může být důležitým prvkem pro spravedlivou dekarbonizaci. Stejně tak důležité ale bude i ukončit rozdávání povolenek zdarma evropskému průmyslu a důsledně dodržovat princip „znečišťovatel platí“.

1 Příspěvek navazuje na obsáhlou anketu z 1. letošního čísla Fóra sociální politiky „Sociálně politické a sociálně-ekonomické dopady unijní Zelené dohody pro Evropu“ – <https://www.vupsv.cz/2022/02/>

24/socialne-politicke-a-socialne-ekonomicke-dopady-unijni-zelene-dohody-pro-evropu/

### Zdroje

Carbon Market Watch, 2021, The Phantom Leakage: Industry Windfall Profits from Europe's Carbon Market 2008–2019. Policy briefing. Dostupné z: [https://carbonmarketwatch.org/wp-content/uploads/2021/06/Phantom\\_leakage\\_WEB.pdf](https://carbonmarketwatch.org/wp-content/uploads/2021/06/Phantom_leakage_WEB.pdf)

Euractiv, 2022, The Green Brief: EU Parliament hit by 'tsunami of lobbying'. Dostupné z: <https://www.euractiv.com/section/energy-environment/news/the-green-brief-eu-parliament-hit-by-tsunami-of-lobbying/>

Eurostat, 2021, Greenhouse gas emission statistics - emission inventories. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Greenhouse\\_gas\\_emission\\_statistics\\_-\\_emission\\_inventories](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Greenhouse_gas_emission_statistics_-_emission_inventories)

Evropská komise, 2021, Sociální klimatický fond. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TEXT/?uri=CELEX:52021PC0568>

Matto Mildenerger et al., 2022, Limited impacts of carbon tax rebate programmes on public support for carbon pricing, Nature Climate Change. Dostupné z: <https://www.nature.com/articles/s41558-021-01268-3>

Tim Gore, 2022, Can Polluter Pays policies in the buildings and transport sectors be progressive? Assessing the distributional impacts on households of the proposed reform of the Energy Taxation Directive and extension of the Emissions Trading Scheme. Research report, Institute for European Environmental Policy. Dostupné z: [https://ieep.eu/uploads/articles/attachments/7a9ac44a-fa75-4caf-9db5-76d55110217c/Can%20polluter%20pays%20policies%20in%20buildings%20and%20transport%20be%20progressive\\_IEEP%20\(2022\).pdf?v=63813977582](https://ieep.eu/uploads/articles/attachments/7a9ac44a-fa75-4caf-9db5-76d55110217c/Can%20polluter%20pays%20policies%20in%20buildings%20and%20transport%20be%20progressive_IEEP%20(2022).pdf?v=63813977582)

*Mgr. Kateřina Davidová (katerina.davidova@cde-org.cz) je analytičkou v Centru pro dopravu a energetiku a vedoucí klimatického týmu v Institutu pro evropskou politiku EUROPEUM (Centre for Transport and Energy, Heřmanova 8, Praha 7, 170 00; EUROPEUM Institute for European Policy, Staroměstské náměstí 1, Praha 1, 110 00). Zaměřuje se na evropskou klimatickou politiku a transformaci na nízkouhlíkovou ekonomiku.*

## Konvivialita a konvivialismus

Jiří Silný

**Článek objasňuje vznik a význam pojmů konvivialita a konvivialismus a ukazuje na různé vrstvy společenské reality, které s pojmy souvisí. Hlavní část textu se věnuje konceptu konviviality, jak jej používal Ivan Illich, a jeho aktualizaci v okruhu autorů a podporovatelů prvního (2013) a druhého (2020) konvivialistického manifestu, které se snaží o vyjádření ideologie konvivialismu. Konvivialismus usiluje o formulování společných humanistických základů moderních emancipačních proudů i spirituálních tradic. Stať zmiňuje i propojení mezi konvivialitou a konceptem nerůstu.**

Lidská společnost od svého vzniku hledá takové způsoby soužití, které by zabezpečily dobrý život a rozvoj společnosti a dlouhodobě udržitelné čerpání zdrojů z přírody. Minulost přináší mnoho

příkladů pro více či méně úspěšné pokusy i pro kolapsy celých civilizací. Současná doba se vyznačuje hrozbou planetárního selhání lidstva, ať už v důsledku ničení přírody, nebo kvůli použití zbraní

hromadného ničení. Zároveň s tím roste úsilí o nápravu a hledání nových cest, často i s pomocí zkušeností a inspirací z pozitivních tradic lidského myšlení a praxe. Konvivialita a konvivialismus,

kté v tomto textu představujeme, patří k pozoruhodným pokusům v rámci tohoto snažení.

S termínem „konvivialita“ se dnes nejspíše můžeme potkat v okruhu debat o nerůstu, a to s odkazem na myšlení Ivana Illicha. Ale historie i současnost pojmu je rozmanitější.

Slovo „konvivialita“ pochází z latiny, kde „con-vivere“ znamená žít společně. Lze ho tedy překládat jako schopnost, umění spolužití, pospolitosti.

Ve španělské (kastilské) podobě „la convivencia“ slovo někdy slouží ve smyslu „koexistence“ k označení pozoruhodného období v historii Iberského poloostrova od osmého do patnáctého století, kdy zde spolu v relativním míru žili křesťané, muslimové i židé.<sup>1</sup>

V katalánštině<sup>2</sup> „convivencia“ označuje aktuální politiku katalánské vlády zaměřenou zprvu na integraci imigrantů, ale brzy i na posilování sociální koheze. K nástrojům této politiky patří mediace konfliktů, posilování občanské participace, vzdělávací a jazyková opatření, veřejné slavnosti nebo podpora sousedských iniciativ.

Ve francouzštině zavedl užívání slova „la convivialité“ Brillat-Savarin<sup>3</sup>. Ve své knize „Physiologie du Gout“ z roku 1825 se zabývá stravováním a kuchařským uměním, ale i společenskými souvislostmi přípravy a konzumování potravy, stolováním a pohostinností. V této tradici pak slovo znamená přátelské pobývání pospolu, družnost, sociabilitu. To jsou typické prvky francouzské kultury, ale mají i obecně lidský význam, který není zdaleka banální.

Vztah mezi stravováním a pospolitostí má dávné a hluboké kořeny. Tím, co lidi odlišilo od lidoopů, bylo mimo jiné využití ohně k přípravě potravy. Tak se změnil nejen způsob obživy, ale i sociálního uspořádání. Na rozdíl od jiných primátů, kteří nalezenou nebo ulovenou potravu požívají tam, kde ji našli, první lidé začali potravinu nosit do společného tábořiště a zde se stalo ohniště i ohniskem sociálního života: „Oheň, jako okios, domov. Odtud se odvíjela všechna sociální pravidla – oikonomo, pravidla domu, domácnosti.“<sup>4</sup>

V mnoha kulturách potkáváme odpovídající pravidla pro pohostinství, přijímání hostů, kterým je poskytnuta ochrana, jídlo a nocleh. Kvůli reciprocitě hosté obvykle přinášeli dar, někdy ovšem nemateriální povahy (orákulum, poselství). Takové setkávání a společné stolování bylo někdy chápáno sakrálně a hosté nebo hostitelé byli považováni za posly transcendentní entity.<sup>5</sup> Do okruhu autorů, jejichž dílo s konceptem konviviality souvisí, je řazen i Marcel Mauss, francouzský sociolog a antropolog, který je známý zejména svým esejem o daru z roku 1925.<sup>6</sup> Analy-

zuje v něm právě reciprocitu v archaických společnostech.

Nejvýrazněji ovlivnil současné užívání termínu konvivialita Ivan Illich (1926–2002), filozof a katolický teolog (studoval i chemii a historii) a radikální společenský kritik. Narodil se v Rakousku, které musel opustit po nástupu fašismu, protože jeho matka byla Židovka. Studoval pak ve Florencii a Římě, po válce opět v Rakousku. Jako kněz pak působil v New Yorku a akademicky v Portoriku, v Mexiku a v Německu. Byl ovlivněn marxismem i katolickou sociální naukou, a i když se s katolickou církví rozešel, pohyboval se dál v okruhu teologie osvobození. Spolupracoval s Paolo Freirem, ale i s Erichem Frommem nebo André Gorzem, dalšími zásadními kritiky kapitalistické společnosti.

Podle Illicha průmyslová civilizace a systém vykořisťování vede k dehumanizaci a narušení vztahů mezi lidmi i vztahů k přírodě. Z tohoto hlediska kriticky analyzoval moderní instituce jako zdravotnictví nebo školství (navrhoval jejich zrušení), systém vykořisťování chudých zemí i řadu dalších negativních jevů průmyslové společnosti, které nacházel i v soudobých socialistických zemích.<sup>7</sup>

Konvivialita představuje v Illichově pojetí alternativní, kontrastní koncept, jehož kořeny nacházel v tradičních kulturách, dosud přežívajících v rozvojových zemích. Přitom jako problém nevidí samotnou techniku a průmysl, ale uspořádání průmyslové společnosti nikoli podle potřeb lidí, ale v zájmu hladkého fungování průmyslové produkce nastavené na stálý růst. V knize „Nástroje konviviality“ píše: „Konvivialitu chápu jako protiklad průmyslové produktivity [...] Přejít od produktivity ke konvivialitě znamená ustavit na místě technické hodnoty hodnotu etickou.“<sup>8</sup> A o konvivialní společnosti: „Konvivialní společností nazývám takovou společnost, kde je moderní nástroj ve službách osoby integrovaný do kolektivu a nikoli ve službách sboru specialistů. Konvivialní je společnost, kde člověk kontroluje nástroj.“<sup>9</sup>

Pro Illicha klíčový pojem „nástroj“ platí v širokém smyslu – patří sem technika, ale i instituce, všechny způsoby, kterými lidé zasahují do svého prostředí. Z normativního hlediska Illich požaduje, aby tyto nástroje byly používány „v souladu se životem“ (Fromm by řekl „biofilně“) a aby se člověk nedostával do područí nástrojů, nestal se prostředkem. Tedy konvivialita jako autonomní a tvůrčí vztah mezi lidmi, lidmi a jejich prostředím a technologií. Je to svoboda realizovaná jako vzájemná osobní závislost, jako vnitřní etická hodnota. Spolužití, konvivialita představuje kulturní formu skutečnosti, že lidé jsou společenskými živočichy.

Sedmdesátá léta minulého století byla v oblasti společenských věd bohatá na systémovou kritiku i vytváření alternativních konceptů. Po určitém útlumu způsobeném vítězným tažením neoliberalní ideologie roste společně se zesílením krizových jevů znovu zájem o rozvíjení konvivialistických podnětů. Tak se v posledním desetiletí znovu debatuje o možnostech nerůstové ekonomiky, o které poprvé mluvil André Gorz v roce 1972. Také koncept konviviality zažívá renesanci.

V roce 2013 skupina převážně francouzských intelektuálů vydala text „Konvivialistický manifest. Deklarace vzájemné závislosti“.<sup>10</sup> Pod vedením filozofa Alaina Caillého se na přípravě podílelo několik desítek badatelů a při vyhlášení manifestu podepsalo 65 osobností, mj. Edgar Morin, Serge Latouch, Chantal Mouffe nebo Eva Illouz. V roce 2020 pak následoval nový text: „Druhý konvivialistický manifest. Konvivialistická internacionála“<sup>11</sup> s dalšími desítkami signatářů a signatárek ze 33 zemí.

Manifesty hledají dobré způsoby soužití, konviviality, a uvádí řadu negativních i pozitivních příkladů. Zároveň ale formulují konvivialismus jako novou ideologii, která sebevědomě usiluje o syntézu liberalismu, socialismu, komunismu a anarchismu, ale také pozitivně hodnotí přínos náboženství. Mezi signatáři lze najít představitele všech těchto směrů a aktivisty z různých sociálních hnutí. Konvivialismus se jasně vymezuje proti utilitarismu, v kterém vidí příčinu většiny současných problémů. Autoři deklarují, že hledají společnou ideovou základnu – na rovině antropologické, filozofické a spirituální a chtějí nabídnout paradigma nového humanismu, postaveného na nejmenším společném jmenovateli: na tom, že je člověk společenský živočich a žije na planetě s omezenými zdroji. Jako už u Illicha nejsou sociální vztahy chápány jako prostředek vedoucí k cíli, ale jako hodnota o sobě. Principy společného lidství a důstojnosti každé osoby, solidarity, respektu k individualitě a nenásilného řešení konfliktů představují základní směřování nového hnutí.

Od prvního manifestu z roku 2013 k tomu druhému z roku 2020 lze pozorovat posun zejména v rozšíření zázemí – od převážně frankofonního impulzu k výrazně globální recepci. Zároveň se hledání společného humanistického základu rozvíjí směrem k formulování politických principů a k snaze o propojování různých hnutí. Z konkrétních návrhů tu např. najdeme přihlášení k nepodmíněnému základnímu příjmu, který by ale podle manifestu měl být doprovázen zároveň zavedením maximálního příjmu jako materiálního výrazu rovnosti. To dobře ukazuje,

že konvivialismu jde o radikální systémovou změnu.

Budoucnost ukáže, zda konvivialismus může přispět ke změně myšlení nutné k zásadní sociálně-ekologické transformaci. Faktem je, že velký sjednocující filozofický rámec dnes chybí a to brání i účinnější praktické spolupráci nejrůznějších hnutí, která se vymezují vůči destruktivnímu systému a hledají nové cesty. Oba manifesty zdůrazňují zásadní otevřenost pro další dialog o směřování naší civilizace. Už na počátku jsme konstatovali, že existuje afinita mezi konvivialismem a nerůstovým hnutím<sup>12</sup>, ale lze si představit, že tento nový humanismus osloví i daleko širší spektrum ekologických, sociálních i politických hnutí.

- 1 K debatě o tomto užití srov. Vala, Tadeáš: Convivencia jako přežívající mýtus španělské nacionální historiografie? Dostupné z: <https://dk.upce.cz/handle/10195/75057> Všechny zde uvedené linky jsou ověřené k 25. 4. 2022
- 2 Ericson, Brad: Utopian Virtues. Muslim Neighbors, Ritual Sociality and the Politics of Convivencia. Dostupné z: <https://www.academia.edu/621969/Uto>

- pian\_Virtues\_Muslim\_Neighbors\_Ritual\_Sociality\_and\_the\_Politics\_of\_Convivencia
- 3 Jean Anthelme Brillat-Savarin (1755–1826) známý politik, právník, ekonom i hudebník je dnes připomínán zejména jako labužník. Uvedená kniha je dostupná i v češtině: O labužnictví: fyziologie chuti. Praha: Nakladatelství Lidové noviny 1994, ISBN: 80-7106-111-5
  - 4 Justoň, Zdeněk, *Ekonomie přírodních národů*, Dauphin, 2012, ISBN 978-80-7272-419-2, s. 95nn, 134n.
  - 5 Heslo Gastfreundschaft in: Religion in Geschichte und Gegenwart. Handwörterbuch für Theologie und Religionswissenschaft, Band 3, Vierte Auflage, Mohr Siebeck, Tübingen, 2000, ISBN 978-3-16-149634-9.
  - 6 Mauss, Marcel: Essai sur le don: Forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques In Sociologie et Anthropologie, PUF, Collection Quadrige, 1973, s. 149–279. Dostupné z: [http://classiques.uqac.ca/classiques/mauss\\_marcel/socio\\_et\\_anthropo/2\\_essai\\_sur\\_le\\_don/essai\\_sur\\_le\\_don.html](http://classiques.uqac.ca/classiques/mauss_marcel/socio_et_anthropo/2_essai_sur_le_don/essai_sur_le_don.html)
  - 7 Do češtiny byly přeloženy dvě Illichovy knihy: *Odškolnění společnosti*, Sociologické nakladatelství SLON, 2000; ISBN: 80-85850-96-6, a *Limity medicíny*, Emitos – Tomáš Janeček, 2012, ISBN: 978-80-87171-26-4.
  - 8 Illich, Ivan, *Tools for Conviviality*, Harper & Row, 1973. Zde cituji podle francouzského vydání Illich, Ivan. *La convivialité*. Éditions du Seuil, Paris, 1973, ISBN 2-02-004259-2, s. 28.

- 9 Ibid., s. 13.
- 10 Text vyšel původně francouzsky a byl přeložen do několika jazyků. Manifeste convivialiste. Déclaration d'interdépendance. Dostupné z: [https://www.socioeco.org/bdf\\_fiche-document-3660\\_fr.html](https://www.socioeco.org/bdf_fiche-document-3660_fr.html)
- 11 Second manifeste convivialiste, Internationale convivialiste, Actes Sud, 2020, ISBN : 978-2-330-13092-3 Dostupné z: <https://www.actes-sud.fr/catalogue/sciences-humaines-et-sociales-sciences/second-manifeste-convivialiste>
- 12 Adloff, Frank: Degrowth Meets Convivialism. Pathways to a Convivial Society. Dostupné z: <https://www.resilience.org/stories/2016-08-02/degrowth-meets-convivialism-pathways-to-a-convivial-society/>

*ThDr. Jiří Silný (jirisilny3@gmail.com) je teolog, pedagog a publicista. Věnuje se vzdělávání, aktivismu i praktickým projektům v rámci neziskového sektoru (Vysoká škola zdravotnictva a sociální práce sv. Alžbety, Ekumenická akademie, Social Watch, Družstvo Fair & Bio aj.). Tematicky se zaměřuje na otázky rozvoje spolupráce, sociální a solidární ekonomiky, ekonomických a politických alternativ.*

## Knihy, které nezestárly

### Proměny sociální otázky

Jan Keller

**Castel, Robert: *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*. Paris: Fayard 1995.**

**Článek pojednává o jedné z nejčastěji citovaných prací francouzské sociologie a sociální politiky. Robert Castel se v ní zabývá problémem sociální integrity a rozebírá procesy, které ji ohrožují. Studuje vývoj otázky sociální od její prehistorie v podmínkách předmoderní společnosti až do její aktuální podoby v době současné. Zavádí v této souvislosti termíny „dekonverze“ a „negativní individualismus“ či „individuuum z nedostatku“, které jsou široce diskutovány a přejímány řadou badatelů. Jeho práce je upozorněním na to, že ekonomický růst a organizační inovace nejsou ještě samy o sobě zárukou sociální integrity, mohou naopak přinášet nové formy jejího ohrožení.**

Kniha sociologa Roberta Castela z poloviny 90. let 20. století se pohybuje na pomezí historie, sociologie a sociální politiky. Zabývá se vývojem sociální otázky, kterou chápe jako otázku po tom, zda je společnost schopna existovat jako provázaný celek schopný spolehlivě pospojovat všechny své členy. Jedná se tedy o problém sociální integrity, který je ústřední otázkou francouzské sociologie už od dob Emila Durkheima. Stav, kdy společnost není schopna svoji integritu udržet, nazývá Castel dekonverzí. Tímto termínem označuje situaci, kdy začnou chybět místa spojená s přiměřenou odměnou a s uznáním v očích druhých.

V historickém pohledu považuje Castel za první velkou vlnu dekonverze situa-

ci v polovině 14. století. I když byla Evropa postižena morovou epidemií, potulovaly se v ní houfy tuláků, kteří nepatřili nikam. Feudální struktury se již rozkládaly, města pro tuláky ještě nenašla využití. Představovali masu „nadpočetných lidí“. Tento předobraz „sociální otázky“ byl vyřešen drastickým způsobem, panovníci umožnili svými dekrety tyto tuláky a vagabundy beztravně likvidovat.

Další vlna dekonverze se v podobě klasické sociální otázky vynořuje v první třetině 19. století. Došlo tehdy k tomu, že v důsledku deregulace organizace práce přicházely početné masy nyní již formálně svobodných lidí o své místo v sociální struktuře a v systému distribuce uznávaných pozic. Tato vlna dekonverze byla vy-

řešena vznikem společnosti zaměstnání. Pevný zaměstnanecký poměr zajistil pracovníkovi určité sociální bezpečí výměnou za úplnou kontrolu nad jeho prací. Zaměstnání se stalo základem sociálního statusu, byla na ně navázána práva a garance financované z výnosů samotné pracovní aktivity a pojišťující pracovníky před sociálními riziky. Souběžně se společností zaměstnání tak vznikla společnost pojištění. Tuto navzájem provázanou konstrukci nazýváme sociálním státem.

V souvislosti se sociální otázkou zavádí autor pojem „negativní individualismus“. Moderní doba je bezesporu epochou individuální svobody. Také dějiny vývoje námezdní práce tvoří specifickou kapitolu dějin individualismu. Samotný individualismus



však může mít více podob. Negativní individualismus se týká osob definovaných výhradně nedostatkem: nedostatkem uznání, nedostatkem bezpečí, nedostatkem majetku, nedostatkem stabilních pout. Ze svobody znají tito lidé jen absenci vazeb a z autonomie neexistenci podpory ze strany druhých. V minulosti zosobňovala negativní individualismus figura tuláka. Není svázán žádnými pouty, ale chybí mu i jakékoliv náležení a nemůže se spolehnout na žádnou oporu. Zatímco pozitivní individualismus přináší možnost uzavírat svobodné kontrakty s druhými, individualismus negativní znamená nutnost brát vše, co je nabízeno. Později přestal Castel tento výraz používat, neboť usoudil, že může mít pejorativní vyznění. Namísto toho rozlišuje individua z přebytku („individu par excès“) a individua z nedostatku („individu par défaut“). Ti první jsou příslušníky středních vrstev, mají pocit nezávislosti na druhých a nejdnou bývají ponořeni sami do sebe v míře až narcistní. Také ti druzí aspirují na individualitu, autonomii a nezávislost, k jejímu dosažení a udržení však nemají potřebné zdroje.

Od 60. let 20. století jsme, podle autora, svědky nástupu třetí vlny dekonverze. Pojistky, jež byly vyvinuty ke zvládnutí vlny předchozí, přitom procházejí vážnou krizí. Stát je stále více zadlužen a systém pojištění, jenž byl napojen na námezdní pracovní poměr, selhává kvůli vysoké míře nezaměstnanosti a narůstající prekarizaci práce. Opět se objevují „přebyteční lidé“: staří od padesáti let věku, dlouhodobě nezaměstnaní, mladí bloudící mezi stážemi, na které čeká stále častěji jen „permanentní dočasná práce“. Dnešní „přebyteční“ nejsou důsledkem přílišné regulace klasických řemesel, jako tomu bylo na počátku průmyslové společnosti, ale naopak obětí přílišné deregulace trhu, kdy se nedokáží adaptovat na stále nové požadavky.

Krise společnosti zaměstnání nastává, když se firmy snaží oprostít od trvalých vazeb k zaměstnancům a vyvázat z pojišťování jejich sociálních rizik. Pro pracovníky to znamená nutnost intenzifikovat výkon i při absenci dosavadních jistot.

Podle autora současná vlna dekonverze potvrzuje závažnost jednoho ze základních problémů modernity, a sice riziko, že samotný ekonomický růst a organizační inovace nedokáží zabránit poklesu integrity a sociálnímu rozkladu. Castel v této souvislosti upozorňuje na jeden z hlavních paradoxů naší doby: nedostává se plnohodnotné práce, přetrvává však oslava pracovního výkonu jako zdroje úspěchu a uznání. Výsledkem je, že lidé mají pracovat, i když jim práce nezajistí důstojný život. Šíří se degradované formy práce. Pokud je mají

lidé vykonávat, musejí být sociální dávky ještě nižší, aby se jim pracovat vyplatilo. To je cesta ke společnosti plně pracovní aktivity realizované ovšem ve stále méně plnohodnotném zaměstnání.



Castelův obraz vývoje modernity souzní s myšlenkami historika a ekonoma Carla Polanyiho či s koncepcí sociologa a antropologa Marcela Mause. Moderní systém, jenž upřednostňuje čisté tržní vztahy, dokáže sice zničit sociální řád, který zde byl dříve, nemá v sobě však žádné prvky schopné založit sociální řád nový. Jestliže vzestup tržní ekonomiky od 19. století nezničil kompletně celou společnost, pak jen proto, že byl omezen dvojím typem netržních regulací. Jednak vznikl uvnitř sociálního řádu, ve kterém ještě přeživaly primární formy solidarity. Byla to rurální společnost se solidními rodinnými, příbuzenskými a sousedskými pouty. Druhý typ regulace vznikl v podobě sekundárních systémů sociální ochrany, které se staly formou sociálního vlastnictví či sociálních práv. Dnes jsme v situaci zcela odlišné. Pospolitostní charakter společnosti, který byl v 19. století ještě silný, byl postupně erodován a zdroje v podobě neformální solidarity jsou ze značné míry vyčerpány. Nyní jde o přežití sekundárních forem sociability, jejichž podkopání hrozí nepředvídatelnými důsledky. Podle Castela jediné řešení spočívá v tom, dělit se o práci, která přináší určitý status a sociální uznání. To ovšem předpokládá, že bude pod kontrolu přivedena delokalizace trhu práce a že pracovní síla bude převáděna dostatečně účinně ze zastaralých zaměstnání k novým. Nutné by bylo i to, aby prekarizace práce nepokročila natolik, že by

nebylo možné ty, jichž se týká, alespoň minimálně ochraňovat, – a aby oběti tohoto vývoje byly stále stejně rezignované.

Lze jen dodat, že aktuální situace nám patrně umožní otestovat platnost Castelových tezí. Současná vlna dekonverze, o níž autor mluví, je obecně spojována s postupujícím procesem ekonomické globalizace. Ten umožňuje především velkým nadnárodním firmám vyvázat se ze závazků společnosti zaměstnání i společnosti pojištění. Jestliže se nyní hovoří o tom, že proces ekonomické globalizace narazil v důsledku vývoje mezinárodní situace na své limity, bude zajímavé sledovat, zda to povede k výraznějšímu propojení zaměstnání s pojistnými systémy a k užšímu propojení práce jak s náležitou odměnou, tak se sociálním uznáním.

Prof. PhDr. Jan Keller, CSc.

(jan.keller@osu.cz) je profesorem na Katedře zdravotně-sociálních studií Fakulty sociálních studií Ostravské univerzity (Faculty of Social Studies, University of Ostrava), Českobratrská 16, 702 00 Ostrava, Česká republika. Zaměřuje se na dějiny sociologie, sociologii organizace a na problematiku sociálního státu.

## **Nová monografie** **VÚPSV/RILSA**

**KUCHAŘOVÁ, Věra – NEŠPOROVÁ, Olga – SVOBODOVÁ, Kamila – HÖHNE, Sylva – PALONCYOVÁ, Jana: Úplné rodiny s dětmi [Complete Families 2021]. Praha: VÚPSV, v. v. i., 2022. 211 s. – ISBN 978-80-7416-429-3 (print), ISBN 978-80-7416-429-3 (pdf); [https://katalog.vupsv.cz/full-text/vz\\_502.pdf](https://katalog.vupsv.cz/full-text/vz_502.pdf)**

Nová monografie Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí popisuje základní životní oblasti úplných rodin s dětmi v České republice. Přináší poznatky z rozsáhlého kvantitativního výběrového šetření Úplné rodiny 2021, které sledovalo 2 295 rodin a bylo doplněno výzkumem kvalitativním.

Studie představuje zkušenosti úplných rodin z období, kdy byla celá společnost výrazně zasažena pandemií covidu-19. Pozornost je věnována jejich demografickým charakteristikám a socioekonomickým podmínkám, včetně oblasti sladování rodinných a pracovních povinností a využívání odborných služeb. Popsány jsou i hodnoty a postoje rodičů k rodičovství, partnerství a rodinné politice.

Výzkum potvrdil, že pandemie covidu-19 zasáhla největší podíl rodičů z úplných rodin s dětmi negativně především v rovině psychické a vztahové. Méně často nově vznikaly problémy s bydlením, dlouhodobou nezaměstnaností či dluhy.

# Case manažer v systému sociálních a zdravotních služeb

Michaela Šimová

**Článek se zabývá rolí case manažera v systému sociálních a zdravotních služeb, přibližuje jeho kompetence a odpovědnosti a dává je do souvislosti s cílovou skupinou seniorů. Stárnoucí populace a měnící se vzorce nemocnosti mají za následek vyšší počet lidí se sníženou soběstačností. Case manažer může být jedním z klíčových nástrojů komplexní péče o takové seniory a důležitým prvkem při hledání funkční spolupráce zdravotnických a sociálních služeb v české realitě sociálně zdravotního pomezí.**

Termín case manažer pochází z 80. let 20. století a vyvinul se z termínu case worker, v českém překladu případový pracovník. Tato změna v pojmenování souvisela s důslednějším přebíráním zodpovědnosti za správu zdrojů a koordinaci služeb kolem klienta. Podle CMSA (Case Management Society od America) pojem case manažer popisuje jedince, jehož rolí je identifikovat vhodné poskytovatele služeb a zároveň zajistit, aby byly všechny dostupné zdroje klienta, neformální i formální, využívány včas a efektivně s ohledem na náklady – nejen ty finanční, ale také například časové (CMSA, 2021).

V českém prostředí se ve spojitosti s case managementem zpravidla setkáváme hned s několika pojmy, jako jsou koordinátor případu, koordinátor pomoci či podpory nebo koordinátor v case managementu. Všechny názvy odkazují k člověku, který koordinuje, podporuje a vede proces zajištění pomoci tak, aby tyto různé formy pomoci propojil a vyřešil společně s klientem jeho obtížnou životní situaci. Ačkoliv je pojmosloví také v tomto případě velmi nejednotné a role case manažera v českých podmínkách v různých kontextech nabývají mnohých podob, rozsah jeho kompetencí a činností by měl být podobný, a to zejména kvůli předvídatelnosti toho, co case manažer klientovi nabízí a jakou roli v systému služeb sehrává.

Mnoho autorů se přiklání k názoru, že ideálním kandidátem pro tuto pozici je sociální pracovník. Harkey (cit. dle Hubíková, 2018: 43–44) například hovoří o case managementu jako o zvláštní praxi jdoucí napříč obory a vyznačující se vysokou slučitelností s praxí sociální práce, zejména s ohledem na znalost zdrojů, systémovost a orientaci na klienta. Ve shodě s několika autory (viz Chalis, cit. dle Hubíková, 2018: 44) ovšem považujeme za nezbytné akcentovat propojování zdravotní a sociální péče, a to zejména u těch klientů, kteří vyžadují dlouhodobou péči.

Skutečností je, že oblasti léčby a péče jsou v České republice rozdělené mezi dvě ministerstva – Ministerstvo práce a sociálních věcí a Ministerstvo zdravotnictví, z čehož logicky vyplývají složitost

ti ve formě dvojí legislativy, od odlišného způsobu financování až po rozdíly ve vzdělávání pracovníků. O nutnosti spolupráce těchto dvou resortů ku prospěchu lidí se v české společnosti hovoří dlouho (také např. v Národní strategii rozvoje sociálních služeb 2016–2025: 25), stále ovšem absentuje zákonem ukotvená integrovaná péče o nesoběstačné seniory. Právě case manažer se znalostí místní komunity přitom může sehrávat klíčovou roli v integrované a komplexní péči o seniory<sup>1</sup> a díky efektivní koordinaci péče mírnit syndrom nešťastné slepičky, rozuměj klienta, který shání pomoc na několika místech souběžně a vypráví svůj příběh izolovaně hned několikrát.

Stárnutí české populace společně s proměnou vzorců nemocnosti jsou příčinou nárůstu počtu lidí se sníženou soběstačností. Nachází-li se člověk v situaci, kdy jej tíží špatný zdravotní stav, je nutné nahlížet jeho život i ve všech dalších klíčových oblastech – duševní, sociální, ekonomické i duchovní. Úkolem case manažera je hledání cest funkční spolupráce zdravotnických a sociálních služeb, což mnoho odborníků považuje za nezbytné pro udržení seniorů v jejich přirozeném domácím prostředí.

### Kompetenční profil case manažera

Úspěšný case manažer má ideálně vzdělání v obou vědních oborech (zdravotním a sociálním), případně buduje spolupracující síť několika subjektů ve formě multidisciplinárního týmu. Zároveň musí být v praxi schopen vytvářet mnohdy rafinované kombinace a současně být dostatečně kompetentní k tomu uvádět je do reality dle kontextu, ve kterém se nachází. To vyžaduje, aby byl i dobrým vyjednavčem. Je důležité, aby uměl správně vyhodnocovat a promítat výsledky hodnocení zpět do praxe. Na základě svých kompetencí by měl být schopen implementovat požadované intervence k úspěšnému vyřešení problémů klienta a vyhodnocovat výsledky péče a reakce na ni.

Centrum pro důstojné stárnutí realizovalo v roce 2021 několik ohniskových skupin, jejichž tématem byl case manage-

ment. Jedním z výstupů těchto ohniskových skupin je výčet odpovědností case manažera v případě klienta. Tento seznam odpovědností velmi dobře ilustruje, že case manažer není pouhým koordinátorem služeb, ale ideálně disponuje vyjednávacími a manažerskými dovednostmi, je advokátem klientových potřeb, facilituje komunikaci uvnitř týmu, je zdrojem opory pro klienta a v neposlední řadě dokáže v komunitě prezentovat výsledky své práce a pojmenovávat případné nefunkčnosti.

### Odpovědnosti case manažera

- Odpovědnost za vedení případu
- Odpovědnost za sjednocení týmu
- Odpovědnost za získání souhlasu klienta se sdílením informací s dalšími členy týmu
- Odpovědnost za vytvoření sdíleného prostoru k případu klienta
- Odpovědnost za to, od koho přijímá informace
- Odpovědnost za pomoc při prosazování práv a zájmů klienta
- Odpovědnost za průběžné hodnocení a získávání zpětné vazby
- Odpovědnost za nestrannost
- Odpovědnost za hospodárnost případu
- Odpovědnost za prezentaci jeho role směrem k veřejnosti

### Kazuistika Centra pro důstojné stárnutí

V této části uvádím krátkou kazuistiku ilustrující vhodnost case managementu pro řešení složitých životních situací klientů, které vyžadují zapojení více subjektů tvořících síť pomoci. Situace pana Jiřího byla velmi komplikovaná, ukázalo se ovšem, že díky správné koordinaci všech zapojených subjektů, kterých bylo v případě pana Jiřího opravdu velké množství, se podařilo vyřešit podstatnou část jeho problémů. Celoživotní psychické problémy pana Jiřího vyústily v pokus o sebevraždu a následnou hospitalizaci v psychiatrické léčebně. Pan Jiří kvůli svému proměnlivému zdravotnímu stavu často střídal zaměstnání, a ačkoliv již dosáhl důchodového věku, na výplatu starobního

důchodu nárok nemá, nespňuje totiž potřebné doby pojištění. Kvůli vyššímu věku a zejména pak zdravotnímu stavu má pan Jiří omezenou možnost si potřebná léta odpracovat, je tak odkázán na dávky hmotné nouze.

Pan Jiří získal s podporou sociální pracovnice městský byt, kde je cena nájemného nižší a je možné ji pokrýt z dávek, zároveň s pomocí zapojené sociální pracovnice nedochází k výpadkům při placení, protože termíny pomáhá hlídat. Sociální pracovnice pomáhá panu Jiřímu například také s dopravy k lékařům. Velkou pomocí je pro něj vyplňování žádostí o jednotlivé dávky a připomínání termínů, kdy a jaké dokumenty je třeba úřadům doložit. Služby domácí péče kontrolují zdravotní stav a připravují potřebné léky, pracovnice osobní asistence zase panu Ji-

římu pomáhají s běžnými každodenními činnostmi. A nakonec se díky zapojení dluhového poradce podařilo z velké části vyřešit i dluhy pana Jiřího, a to díky využití institutu Milostivého léta..

1 Za jeden z klíčových nástrojů integrované péče považuje také přední český geriatr MUDR. Zdeněk Kalvach, CSc., vznik nové pozice – case manažera (viz Kalvach a kol., 2015).

**Zdroje:**

CMSA 2021. *Definition of Case Management.* <https://cmsa.org/who-we-are/what-is-a-case-manager/>  
 Hubíková, O. (2018). Case management zaměřený na životní situace dlouhodobé péče v sociální práci na obecních úřadech (Praha: VÚPSV).  
 Kalvach, Z. a kol. (2015). Podpora rozvoje komunitního systému integrovaných podpůrných služeb

(Praha: Diakonie Českobratrské církve evangelické), dostupné z: <https://www.dustojnestarnuti.cz/res/archive/000157.pdf?seek=1489066969>  
 Národní strategie rozvoje sociálních služeb na období 2016-2025, dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/577769/NSRSS.pdf>

*Mgr. Michaela Šimová (michaela.simova@sue-ryder.cz), Centrum pro důstojné stárnutí Sue Ryder (Sue Ryder Centre for Dignified Aging), Michelská 18a, 140 00 Praha 4 – Michle. Je součástí týmu Centra pro důstojné stárnutí, jehož cílem je vyhledávat příklady dobré praxe case managementu v ČR i v zahraničí, dobrou praxi testovat v podmínkách českého prostředí a tyto zkušenosti aplikovat v prostředí péče o seniory.*

Recenze

**The New World of Work**

Jan Mertl

*Vaughan-Whitehead, Daniel – Ghellab, Youcef – Munoz de Bustillo Llorente, Rafael (eds.): The New World of Work – Challenges and Opportunities for Social Partners and Labour Institutions. Cheltenham, Northampton: Edward Elgar, 2021, 635 stran, ISBN 9789220342343[Print], 9789220342336 [Web PDF].*

*Kniha se věnuje zásadnímu tématu sociální politiky: trhu práce a sociálnímu dialogu. Zahrnuje zkušenosti z různorodých evropských zemí, jejich srovnání a obecnější vymezení dlouhodobých trendů v této oblasti. Nezapře instituci vydavatele (Mezinárodní organizace práce), a to v pozitivním slova smyslu: prezentuje jednotlivé nástroje a postupy sociálního dialogu s cílem dobrého fungování trhu práce v měnících se podmínkách. Lze ji proto doporučit čtenářům zajímavým se o politiku zaměstnanosti a trh práce obecně a rovněž reprezentantům jednotlivých zájmových skupin, respektive účastníkům kolektivního vyjednávání.*



Recenzovaná publikace se věnuje zásadnímu tématu sociální politiky: trhu práce

a sociálnímu dialogu. Je známo, že tento trh podléhá v souvislosti s globalizací, digitalizací a tlakem na snížení přímého zdanění dynamickému vývoji: roste počet neplnohodnotných úvazků, oslabuje se pozice sociálního zabezpečení, roste mobilita ekonomicky aktivních osob, snižuje se význam vzdělání a roste význam specifické kvalifikace, a to i ve vazbě na změnu charakteru práce a nové požadavky na jednotlivá pracovní místa. A naši bychom i další atributy, které jsou pro současný vývoj typické.

Přesto je, i vzhledem k nenahraditelné roli a vysokému sociálně-ekonomickému významu práce, dané téma klíčové a nelze ho s poukazem na dynamizaci vývoje bagatelizovat s tím, že v dnešní době se vše vyřeší flexibilitou, individuální úpravou pracovních vztahů a tím, že se každý postará o sebe, jak umí. Kdyby to bylo takto jednoduché, byly by výsledky fungování trhu práce podstatně lepší, než empiricky jsou, a to včetně souměřitelných rozdílů mezi jednotlivými kategoriemi ekonomicky aktivních z hlediska vertikály pracovních

pozic a srovnatelné pozice jednotlivých odvětví odpovídající jejich reálné užitečnosti (jakkoli je užitek samozřejmě subjektivní veličinou, rozdíly mezi jednotlivými odvětvími a typy aktivit často jejich deklarovanému významu absolutně neodpovídají). Problémy existují i ohledně spontánního dosažení sociálního smíru a podobně.

Kniha je rozdělena do 17 kapitol, které se věnují situaci v jednotlivých evropských zemích (kapitoly 5–17) a obecnějšímu vhledu do analyzované problematiky (kapitoly 1–4). Kapitoly mají různé autory, nicméně to není podstatné na úkor koherence knihy; naopak lze říci, že autorský tým odvedl dobrou práci z hlediska vzájemné kompatibility jednotlivých částí.

Hlavním předmětem zájmu knihy je sociální dialog a jeho podoba ve sledovaných zemích. Při podrobnějším pohledu na tento problém, tak jak ho autoři nabízejí, si uvědomíme, jak zjednodušené jsou základní mikroekonomické analýzy trhu práce; respektive že obsahují až výsledky procesu, který je v této knize popisován a který

pro většinu zaměstnanců nezávisí jen na jejich individuální iniciativě, ale také na fungování sociálních procesů a institucí trhu práce, které do značné míry určují jeho konkrétní podobu v dané zemi včetně příslušné pracovněprávní legislativy. Koneckonců, i v Česku se ještě pořád tu a tam pochybuje například o smyslu minimální mzdy, kdy se někdy vyskytuje i krajně zjednodušené pojetí této veličiny jako regulace ceny práce (cenového prahu) potenciálně zvyšující míru nezaměstnanosti, z čehož se někdy odvozuje její zpochybňování. Přitom právě při vysoké úrovni sociálního dialogu může klesat míra vynuceného odměňování nízkokvalifikovaných či znevýhodněných skupin zaměstnanců, jak to ukazuje praxe zemí, které centrální minimální mzdu stanovenu nemají a nahrazují ji například kolektivními dohodami na úrovni jednotlivých odvětví (např. Rakousko).

Hodnocená publikace zahrnuje tyto státy: Česko, Francii, Německo, Řecko, Irsko, Itálii, Polsko, Rumunsko, Španělsko, Švédsko, Turecko, pobaltské země a region Jaderského moře (bývalé Jugoslávie). Jsou to tedy většinou jak „staré“ země Evropské unie, tak i nové země, které mají ve své historii desetiletí fungování v rámci socialistického tábora, kde byla práce organizována na odlišných principech, než tomu je v kapitalismu. To mohlo paradoxně roli sociálního dialogu v těchto zemích oslabit, neboť konflikty v tomto směru byly alespoň oficiálně minimalizovány. V praxi to však bylo obvykle za cenu nivelizace a snížení motivace pro ekonomickou aktivitu, tedy opačného extrému oproti současnému kapitalismu, který poskytuje často motivaci velice silnou, ale pro velkou většinu zaměstnanců nedosažitelnou nebo spojenou spíše s pasivními příjmy než s aktivními. O to zajímavější je přečíst si o realitě v těchto zemích ve vzájemném srovnání a návaznosti.

Téma sociálního dialogu a role sociálních partnerů na trhu práce je někdy podceňováno, neboť může působit méně dynamicky a atraktivně než některá jiná témata sociální politiky nebo třeba diskuse o výši daní či minimální mzdy. Příčinou může být i někdy se vyskytující zdouhavost a zdánlivá bezbuzost jednotlivých procesů. Nicméně z hlediska fungování trhu práce, a především výsledků a prostředí takového trhu, je – jak už jsme uvedli – zcela zásadní; koneckonců i charakteristiky jednotlivých zemí to dokládají. Jako příklad můžeme uvést specifika Švédska jako země s vysokou úrovní sociálního dialogu, a na druhé straně problémy sledované během vývoje některých bývalých socialistických zemí, kde se role a vzájemný respekt sociálních partnerů po přechodu na tržní ekonomiku vytvářel velice komplikovaně.

V obecnějších částech knihy se autoři dotýkají problémů vyplývajících z vývoje pracovního trhu: tedy jak utvářet sociální dialog a jeho instituce v podmínkách změny jeho fungování. Identifikují jednotlivé procesy a zabývají se tím, jak zachovat a posílit roli jednotlivých účastníků sociálního dialogu a zlepšit fungování trhu práce tak, aby sloužil zájmům všech aktérů; nikoli pouze jednostranně zvýhodňoval tu stranu, která si tak či onak vydobude lepší vyjednávací pozici. Důležitá je také autonomie jednotlivých aktérů včetně jejího právního vymezení.

Recenzovaná kniha nezapře instituci, která stojí za jejím vydáním, tedy Mezinárodní organizací práce. Nikoli však v bezbřehém lobbingu za výhody pro pracující, ale v upřímném zájmu o dobré fungování trhu práce i v nových podmínkách a průzkumu cest, jak toho s respektem ke všem sociálním partnerům docílit. V tomto smyslu lze publikaci doporučit čtenářům, kterým je tento cíl sympatický, neboť v ní najdou

odborně podložený náhled na to, jak lze takového cíle dosáhnout a na co si při tom dát pozor. Nu a přečíst si ji mohou jistě i reprezentanti jednotlivých zájmových skupin a „čistí“ ekonomové, neboť po jejím přečtení mohou pochopit, jak jsou procesy na trhu práce komplikované a že část toho, co často popisují jako logické kauzality a neměnné zákonitosti, jsou spíše výsledky těchto procesů, které v moderní společnosti nabývají často značně komplexní podobu. Současně však tato komplexní podoba hledí i na zájmy a důstojnou pozici všech zúčastněných aktérů, což bez této snahy či při vynuceném zjednodušení zdaleka nastat nemusí: z historie známe řadu příkladů, kdy trh práce spontánně vyprodukoval sociálně či právně zcela nevyhovující, ač třeba jednoduché a logicky vysvětlitelné řešení.

Trh práce a sociální dialog se ve světle této knihy jeví jako dynamický proces interakce jednotlivých aktérů, často kolektivního, respektive skupinového charakteru, který je ovlivňován jednotlivými společensko-ekonomickými procesy a jehož adaptace na změnu rozhodně není automatická nebo čistě efektivní tržní rovnováhu hledající, o čemž svědčí i rozdíly mezi jednotlivými zeměmi. Takové pojetí není v českém akademickém prostředí často prezentováno, a proto je tato kniha vítaným příspěvkem k obohacení příslušné debaty.

*Doc. Ing. Jan Mertl, Ph.D.*

*(jan.mertl@outlook.com) absolvoval doktorské studium na Národohospodářské fakultě VŠE v Praze u prof. Krebse. Nyní je docentem v oboru hospodářská politika na katedře financí Vysoké školy finanční a správní (Department of Finance, University of Finance and Administration), Estonská 500, 101 00 Praha 10. Odborně se věnuje sociálnímu zabezpečení, veřejným financím a zdravotní politice.*

## Listina v kontextu společenských změn

Vladimír Barák

**Kudrna, Jan (ed.): Listina v kontextu společenských změn (K 30. výročí jejího přijetí). Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022, 300 stran, ISBN: 978-80-7552-076-0.**

**Sborník je výstupem z odborné konference k 30. výročí přijetí Listiny základních práv a svobod československým Federálním shromážděním. Editor Jan Kudrna pracoval s více jak dvacátkou textů elitních právníků, kteří Listinu komentují, hodnotí a vysvětlují z pohledu své právní specializace. Výsledná publikace je velmi kvalitní, umně sestavená a představuje Listinu nejen jako fenomén právněteoretický, ale rovněž prakticky uchopený coby dokument významný pro fungování společnosti jako celku. Lze ji doporučit především těm, kteří se blíže zajímají o problematiku lidských práv, zaujme ale rovněž čtenáře sledující politické dění posledních dekád.**

Přijetí Listiny základních lidských práv a svobod před 30 lety bylo unikátní událostí

čí českých novodobých dějin. Listina nás pevně ukotvila do demokratického prostředí, v němž každý lidský život má význam

a zasluhuje ochranu. Narovnal vztah mezi státem a občanem, přiznala občanům práva na úrovni ústavních zákonů a vrátila český

právní systém tam, kam v minulosti patřil: do tradičního evropského liberalismu. Pamětníci a historici si pod Listinou rovněž zcela jistě představí politický náboj. Tvůrci Listiny na jejím textu pracovali ve specifické atmosféře změny režimu, kdy dokument doplňovaly proklamace a dobové interpretace. Autoři se vypořádávali s tím, co bylo. Nesvobodu jednotlivými články Listiny přetvářeli v dobovou svobodu. Dávali lidem naději, že slušný život bude náležitě oceněn soudní ochranou a nepopíratelnými právy. Za zmínku stojí i to, že dokument již v rané fázi svého vzniku obsahoval části zabývající se ochranou dětí, seniorů či handicapovaných. Výrazně tak předběhl tendence například antidiskriminačního přístupu, jenž se stal v České republice významným tématem až kolem roku 2009, kdy byl přijat kontroverzní zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, tzv. antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb. (srov. autorovu recenzi ve Fóru sociální politiky č. 3/2021). Nové a novelizované zákony zabývající se ochranou práv specifických ohrožených skupin obyvatelstva tak měly oporu v Listině, což z ní dosud činí velmi výjimečný dokument.

Jen málokterá legislativní norma však nezastarává. Do životů lidí zasahují hospodářské, technologické, ekologické a politické proměny. Přechod v digitální společnost s sebou nese nové výzvy. Do všeho navíc promlouvají celosvětové tendence: globální tlaky, které ovlivňují české občany, české rodiny, osobní i pracovní životy. Editor recenzovaného sborníku si v úvodu klade následující otázky: Jaký je význam Listiny dnes? Jaký bude v dalších desetiletích? Kam se Listina za 30 let posunula, případně kde ke změně dosud nedošlo? Je uspokojující, že se nejedná o řečnické otázky, ale jednotliví autoři příspěvků se na ně skutečně snaží odpovědět. Na právníky mnohdy až nezvykle přímo a srozumitelně i pro běžné čtenáře. Právě různorodost jednotlivých textů je největším kladem celé publikace.

Naplno se projevila obecná pozitiva sborníků textů různých autorů: tedy široký rozptyl témat. To, že každý přispěvatel má svůj unikátní styl psaní (a text nezačne nudit), i to, že autoři se věnují své úzké specializaci v právu, tudíž jsou odborné texty velmi důkladně zpracované, působí erudovaně. Drobným nedostatkem je chybějící abstrakt u jednotlivých příspěvků.



Závěrem si dovoluji doporučit jednotlivé texty. Právě známá a respektovaná jména autorů a názvy příspěvků totiž nejlépe ilustrují, jak obsáhlá a odborně zdařilá recenzovaná publikace je. A rovněž, z jakých možná až netušených pohledů se dá na Listinu nahlížet. Předseda Ústavního soudu Pavel Rychetský ve svém textu „Konkurence lidských práv a svobod v judikatuře Ústavního soudu“ dává nahlédnout pod pokličku rozhodování ústavních soudců. V celkem čtyřech přiběžících čtenářích předkládá zajímavé kauzy, v nichž museli ústavní soudci nacházet východiska za pomoci testu proporcionality (etiky, legality, legitimacy). Jedním z příběhů je ten, kdy si poslanci v roce 2009

rozpustili Poslaneckou sněmovnu jednorázovým ústavním zákonem. Ten následně soudci zrušili. Velmi zajímavý je rovněž příběh o určování otcovství.

Pro odborníky na sociální politiku by mohla být velmi inspirativní stať Haralda Christiana Scheua. Zabývá se v něm postavením menšin podle Listiny a rovněž Rámcovou úmluvou o ochraně národnostních menšin. Rovněž text Zuzany Mackové je pro sociální vědce velmi zajímavý: „Právo na primerané sociálne zabezpečenie ako základný predpoklad ľudsky dôstojného života.“ Editor sborníku Jan Kudrna sám přispěl textem „Svoboda pohybu v uplynulých 30 letech – od práva 'opustit vlast a vrátit se' k právu na 'dovolenou na Zanzibaru' bez omezení“. Autor se zde zabývá svobodou pohybu, což zejména v době covidové pandemie a vládního nařízení o zákazech cestování do konkrétních zemí dosud je velmi aktuálním tématem. Covidová pandemie ale inspirovala k příspěvkům i další autory. Jiří Hřebejk se zabývá základními právy v mimořádných stavech. Jindřiška Syllová pak konkrétními covidovými vládními opatřeními, zejména využitím proporcionality jako důvodu pro jejich soudní rušení. Mne osobně pak velmi zaujala stať Jana Hořeňovského. Její název „Aktuální otázky svobody projevu v době sociálních sítí“ hovoří za vše.

Publikaci jako celek lze čtenářům jednoznačně doporučit: každý si v ní jistě najde své téma, které jej možná inspiruje k reakci či důkladnějšímu prostudování.

*Mgr. Vladimír Barák, Ph.D.*

*(vladimir.barak@vse.cz) absolvoval doktorské studium pod vedením prof. Vojtěcha Krebse na Národohospodářské fakultě VŠE v Praze. Nadále zde působí na Katedře hospodářské a sociální politiky (Department of Economic and Social Policy, Faculty of Economics, University of Economics), Nám. W. Churchilla 4, 130 67 Praha 3, Česká republika.*

## Novinka z činnosti VÚPSV/RILSA

### VÚPSV/RILSA odstartoval historicky první plošný sběr dat o kvalitě výkonu sociální práce v ČR

Sociálním pracovnícům a pracovníkům, kteří v současné době působí v České republice, byl v polovině června výzkumnými pracovníci VÚPSV/RILSA rozeslán e-mail s prosbou o vyplnění anonymního online dotazníku.

Za předpokladu, že se do dotazníkového šetření zapojí většina sociálních pracovníků a pracovníků, získané poznatky:

- poskytnou popis aktuálního stavu v oblasti kvality výkonu sociální práce v celorepublikovém měřítku;
- umožní srovnání kvality výkonu sociální práce mezi jednotlivými kraji a případně mezi vybranými sektory výkonu sociální práce;
- napomohou formulaci návrhů doporučení, na které podmínky výkonu sociální práce je třeba se při tvorbě politik prioritně zaměřit ze strany MPSV i jiných resortů, v nichž je sociální práce vykonávána;
- budou zdrojem podkladů a argumentů pro zainteresovanou odbornou veřejnost (sociální pracovníky, zastřešující profesní sdružení, vzdělavatele) při jednáních o zlepšování podmínek výkonu sociální práce.

Podrobné informace o tomto dotazníkovém šetření prováděném v rámci projektu VÚPSV/RILSA *Kvalita výkonu sociální práce v ČR – vytvoření metodiky hodnocení a provedení prvotní evaluace* a o jeho dosavadních výstupech naleznete zde: <https://www.vupsv.cz/vybrane-projekty/kvalita-vykonu-socialni-prace-v-ceske-republice/>. Tamtéž budou umístěny výsledky tohoto dotazníkového šetření.

## Nový policy paper VÚPSV/RILSA

### Porozvodová péče o děti ve veřejném mínění a možné implikace

*Výzkumný ústav práce a sociálních věcí ve své ediční řadě policy papers poskytuje dobře srozumitelný vhled do vybraných témat sociální politiky a doporučení pro rozhodovací sféru.*

**BARVÍKOVÁ, Jana – HÖHNE, Sylva – PALONCYOVÁ, Jana – ŽÁČKOVÁ, Lucie: Porozvodová péče o děti ve veřejném mínění a možné implikace [Post-divorce care for children in terms of public opinion and the possible implications]. Praha: VÚPSV, v. v. i., 2022. 17 s. (Policy Papers VÚPSV, v. v. i., č. 1/2022) – ISSN 2695-1029; <https://www.vupsv.cz/download/policy-papers-vupsv-v-v-i-c-1-2022/?wpdmdl=15428&refresh=62adda45895a11655560773>.**

V prvním letošním policy paperu výzkumné pracovnice VÚPSV/RILSA shrnují vybrané výsledky kvalitativních i kvantitativních šetření realizovaných v rámci projektu *Dopady míry rodičovského konfliktu na dítě a role, jakou v nich hraje konkrétní forma porozvodového uspořádání péče* (IP70612).

Z daného policy paperu zde přetiskujeme vybrané části ze shrnutí a z doporučení. Výpustky a kontextová vysvětlení jsou označeny standardním využitím hranatých závorek.

„ [...] V české společnosti je vlastní a/nebo zprostředkovaná zkušenost s rozpadem rodiny velmi častá [...]. Tento jev se dotýká nejen samotných partnerů, ale zejména jejich dětí. Z dosavadních výzkumných šetření [...] na jedné straně vyplývá, že převážná část rozcházejících se rodičů se dokáže nakonec o uspořádání péče o děti po rozpadu rodiny dohodnout. Na druhé straně zkušenosti soudců, advokátů, pracovníků OSPOD, mediátorů a psychologů [...], ale i výzkum veřejného mínění poukazují na to, že veřejnost, a to jak laická, tak mnohdy i odborná, nemá dostatečné povědomí o procesech spojených s nastavením péče o děti po rozchodu rodičů. [...]

Tato problematika je pro značnou část společnosti spojena s řadou obav, nejasných až mylných představ či neplatných mýtů. Tyto nepřesnosti pramení částečně z historické zkušenosti, kdy děti byly po rozvodu téměř výhradně svěřovány do péče matky a otec je mohl vidat v přesně stanovené dny. Společnost včetně instituce rodiny a pojetí partnerství a rodičovství se však mění. Odklad rodičovství do vyššího věku částečně snižuje šance založit po rozchodu rodinu novou, s dalšími vlastními dětmi. Rovněž je česká společnost ve svých postojích a očekávaních čím dál více nakloněna rovnocennému rozdělení povinností mezi otce a matku. Současně se dnes více orientuje na potřeby a blaho dětí a ze strany odborné veřejnosti zaznívají apely na maximální možné zapojení obou rodičů v životě dítěte i po rozpadu jejich partnerského vztahu. Nelze pominout ani to, že dospělosti dosáhlo již několik generací dětí, jejichž dětství bylo poznamenáno rozpadem rodiny z důvodu rozpadu vztahu rodičů. To vše vede k tomu, že model výlučné péče matky po rozchodu již není společností jednomyslně akceptován. Rodičům je přisuzováno právo pečovat o děti rovnoměrně a dětem, s ohledem na jejich potřeby, právo na zachování kontak-

tu a plnohodnotných vztahů s oběma rodiči a jejich širšími rodinami.

V tomto kontextu se v praxi proměňují i formy porozvodové péče o děti definované NOZ [novým občanským zákoníkem]. Vedle sebe tak např. existuje asymetrická střídavá péče a výlučná péče s rozšířeným stykem. Zároveň se nerovnoměrně vyvíjí i judikatura (viz např. nálezy Ústavního soudu ke střídavé péči), opatrovnické soudnictví se vyznačuje nejednotností rozhodovací praxe a dalšími problémy [...]. To u rodičů posiluje nízkou předvídatelnost soudního rozhodnutí a nedůvěru ve vymahatelnost práva, respektive skutečných právních obsahů pasáží NOZ upravujících porozvodovou péči o děti, bez vyostřených či dlouhých soudních sporů. [...]

#### 5. DOPORUČENÍ

[...]

##### 5.2 Posílení evidence-based přístupu aktérů systému

Profesní aktivity, postupy a rozhodování jednotlivých aktérů systému (OSPOD, soudy, advokáti atd.) by měly být opřeny mj. o aktuální empiricky doložené důsledky různých parametrů porozvodových uspořádání. Jejich dostupnost by zvýšilo, kdyby kritéria hodnocení vědy a výzkumu více oceňovala popularizaci vědeckých výsledků.

[...]

##### 5.4 Zrušení názvů typů péče vymezených zákonem o rodině

Vzhledem k tomu, že emoční obsahy názvů péče jednoho z rodičů/výlučná péče a střídavá péče a špatná informovanost laické i odborné veřejnosti o jejich reálných právních obsazích přispívají ke vzniku a eskalaci konfliktu mezi rodiči, u mnohých soudců, advokátů a pracovníků OSPOD pozitivně rezonuje návrh, že by ve výroku soudního rozhodnutí nebyl uváděn typ péče, ale přímo její rozsah pro každého z rodičů a došlo by k legislativní úpravě ve smyslu zrušení označení typů péče [...]. V případě zachování těchto pojmů by mohlo výrazně napomoci sjednocení jejich výkladu v rámci jednotlivých institucí a rozhodovací praxe soudů. [...]

##### 5.5 Důraz na řešení dlouhodobých problémů rodinněprávního a opatrovnického soudnictví

V oblasti rodinněprávního a opatrovnického soudnictví zůstává dlouhodobě nedo-

řešeno množství problémů a nedostatků jako např. podceňování a nízká prestiž agendy; praxe přidělování opatrovnických případů; nedostatečné vzdělávání soudců v dané oblasti; nezavedení povinné specializace na okresních a krajských soudcích; nejednotnost praxe ve využívání soudních znalců (popřípadě jejich nadužívání některými soudy) [...]. Zásadním, dlouhodobě přetrvávajícím problémem je neexistence mechanismu sjednocení judikatury v této oblasti a nutnost zapojování Ústavního soudu do řešení sporných, kontroverzních rozhodnutí namísto možnosti dovolání k Nejvyššímu soudu. [...] Přítomnost jednotnosti rozhodovací praxe opatrovnických soudů v rodinněprávních věcech by u veřejnosti posílila nyní velmi nízkou předvídatelnost soudního rozhodnutí a důvěru ve vymahatelnost práva [...].

##### 5.6 Specializace advokátů na rodinné právo

Dle zkušeností z praxe [...] konfliktnost opatrovnických sporů posiluje najímání advokátů bez zaměření na rodinné právo – příliš často projevují v této oblasti zásadní neznalosti a neznají základní procesní postupy, do opatrovnického řízení mnohdy vnášejí tvrdé principy obchodního práva, spory vyhrocují, klientům poskytují zavádějící informace a vedou je kontraproduktivně za výhrou sporu bez ohledu na zájmy dětí a na možné negativní dopady na vztahy mezi rodiči po ukončení soudní pře [...]. Součástí osvěty veřejnosti a edukace rozcházejících se rodičů by tedy mělo být doporučení vyhledávat spíše advokáty zaměřující se na rodinné právo a preferující nesporný rozvod.

##### 5.7 Rozvoj funkční interdisciplinární spolupráce

V soudních okresech, kde je úspěšně aplikována interdisciplinární spolupráce (dle Cochemské praxe), zpravidla bývá nastaven určitý způsob edukace rodičů a je sjednocena rozhodovací praxe místních soudců. Postupně zde dochází k rozvoji potřebných služeb, spolupráce a vzdělávání všech zapojených systémových aktérů. Systém je tak pro rodiče přehlednější a rozhodovací praxe soudců předvídatelnější. Za inspirativní z hlediska přístupu a definovaného postupu interdisciplinární spolupráce lze aktuálně považovat např. soudní okresy Hodonín, Tachov, Kladno, Vsetín, Ústí nad Labem a Nový Jičín. [...]

**Green agreements can be socially progressive**

The article provides a summary of current developments regarding the Green Agreement for Europe, with an emphasis on those sections of the document that will most affect the socio-economic sphere. The text argues that the Green Agreement for Europe has the potential to bring about a socially just transformation to a low-carbon economy; however, the EU must begin to adhere to the "polluter pays" principle and stop providing free permits to large industries. The recently proposed charge for carbon emissions in the transport and construction sectors thus has the potential to be a socially progressive tool, but only if the proceeds are re-distributed, especially among the most vulnerable groups of the population. However, decisions on the use of such revenues will be made by the various Member States, which should not underestimate this aspect of the green transformation process.

**Conviviality and convivialism**

The article serves to clarify the origin and meaning of the terms conviviality and convivialism and highlights the various layers of social reality that are related to the two terms. The main part of the text addresses the concept of conviviality, as used by Ivan Illich, and the updating thereof by the circle of authors and supporters of the first (2013) and the second (2020) convivialist manifesto, which seeks to set out the ideology of convivialism. Convivialism seeks to formulate the common humanistic foundations of modern emancipatory currents and spiritual traditions. The connection between conviviality and the concept of non-growth is also addressed.

**Transformation of the Social Question**

The article considers one of the most frequently cited works of French sociology and social policy. Robert Castel addresses problems concerning social integrity and analyses the various processes that pose a threat to it. He studies the development of social questions from their pre-historical context under the conditions that prevailed in pre-modern society to their current form. He introduces the terms "deconversion" and "negative individualism" or "the individual from scarcity" in this overall context, which have been widely discussed and adopted by many researchers. His work provides a reminder that economic growth and organisational innovation do not in themselves guarantee social integrity; on the contrary, they may introduce new threats to it.

**Case manager in the social and health services system**

The article addresses the role of case managers in the social and health services systems; it provides a description of their competencies and responsibilities and places them in the context of the target group, i.e. seniors. Ageing populations and changing mortality patterns are resulting in larger numbers of persons with reduced degrees of self-sufficiency. Case managers potentially make up one of the key tools in terms of providing comprehensive care services for such seniors and constitute an important element in the search for ensuring functioning cooperation at the interface between social and health services in the Czech context.

**Review of the publication Vaughan-Whitehead, Daniel – Ghellab, Youcef – Munoz de Bustillo Llorente, Rafael (eds.): The New World of Work – Challenges and Opportunities for Social Partners and Labour Institutions. Cheltenham,**

**Northampton: Edward Elgar, 2021, 635 pages, ISBN 9789220342343[Print], 9789220342336 [Web PDF].**

The book addresses one of the fundamental topics of social policy: the labour market and social dialogue. It includes experiences from various European countries and the comparison thereof, as well as the more general definition of long-term trends in this area. The book endorses the approach of the publishing institution (the International Labour Organization) in a positive sense: it presents the various tools and procedures involved in social dialogue with the aim of ensuring a well-functioning labour market under changing conditions. The book can, therefore, be recommended to readers who are interested in employment policy and the labour market in general, as well as to representatives of the various interest groups and participants in the collective bargaining process.

**Review of the book "The Charter of Fundamental Rights and Freedoms in the context of social change" – Kudrna, Jan (ed.): Listina v kontextu společenských změn (K 30. výročí jejího přijetí). Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022, 300 pages, ISBN: 978-80-7552-076-0.**

This anthology constitutes one of the outputs of a conference of professionals held on the 30th anniversary of the adoption of the Charter of Fundamental Rights and Freedoms by the Czechoslovak Federal Assembly. Editor Jan Kudrna worked with more than twenty texts compiled by elite lawyers who have commented on, evaluated and explained the Charter from the viewpoints of their respective legal specialisations. This intelligently compiled and high standard publication presents the Charter not only as a legal-theoretical phenomenon, but also as a practical document that is important in terms of the functioning of society as a whole. It can be recommended especially to those who are interested in human rights issues and those who have closely followed the political events of recent decades.

**RILSA's new policy paper: Post-divorce care for children in terms of public opinion and the possible implications**

The text provides a summary of selected results from the qualitative and quantitative surveys conducted as part of the "Impacts of the degree of parental conflict on the child and the role played in such impacts by the specific form of post-divorce care (IP70612)" project and the resulting recommendations for the formulation of family policy measures. Evidence shows that although family breakdown is not an exceptional phenomenon in Czech society, the level of public awareness of how the whole process works, how childcare can be set up and how this can have practical implications for both the children and parents is generally relatively low. This points, *inter alia*, to the urgent need for a systematic approach to the education of divorcing parents in the form of psycho-social-legal counselling and the enlightenment of the general public. The final recommendations also cover the establishment and functioning of the system as a whole, including the approach of the institutions and various professions involved in resolving parental conflicts. For example, the authors recommend the strengthening of the evidence-based approach for the various actors in the system and the unification of court decision-making practices, thus acting to strengthen both the predictability of court decisions and confidence in the enforcement of the respective legislation. They also recommend holding an expert discussion on the nomenclature of the types of care defined by the Czech Civil Code.

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 předmětných 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, <https://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

