

FSP



Fórum sociální politiky

FSP

Fórum sociální politiky

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. (RILSA)

Ivana Dobrotić, PhD (University of Zagreb)

Doc. Ing. Marie Dohnalová, CSc. (FHS UK)

Doc. JUDr. Iva Fischerová, CSc. (MUP, o. p. s.)

Mgr. Daniel Gerbery, Ph.D. (Inštitút pre výskum práce a rodiny)

Prof. Jason Heyes (Sheffield University)

Prof. Dr. Valentina Hlebec (University of Ljubljana)

Prof. Ing. Vojtěch Krebs, CSc. (VŠE)

Mgr. Aleš Kroupa (RILSA)

PhDr. Věra Kuchařová, CSc. (RILSA)

Doc. Ing. Jitka Langhamrová, CSc. (VŠE)

Wim Van Lancker, PhD (KU Leuven)

Mgr. Jana Palonciová, Ph.D. (RILSA)

Doc. Ing. Ladislav Průša, CSc. (Slezská univerzita v Opavě)

Oksana Mikhaylovna Shubat, PhD (Ural Federal University)

Prof.drhab. Marek Szczepański (PoznanUniversityofTechnology)

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)

Vydává:

RILSA

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

Dělnická 213/12

170 00 Praha 7 – Holešovice

IČO 45773009

Facebook: <https://www.facebook.com/vyzkumnyustavprace>

LinkedIn: <https://cz.linkedin.com/company/vyzkumnyustavprace>

Twitter: https://twitter.com/RILSA_research

Šéfredaktor:

PhDr. Petr Šafařík

petr.safarik@rilsa.cz

T: +420 211 152 722

M: +420 777 529 070

18. ročník

Vychází 4krát ročně

Číslo 4/2024 vychází 16. 12. 2024

Grafické zpracování:

Vydavatelství KUFR, s. r. o., Naskové 3,

150 00 Praha 5, www.tiskarnakufr.cz

CC licence:

Toto dílo podléhá licenci Creative Commons

Uvedte původ 4.0 Mezinárodní veřejná licence.

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



Registrace MK ČR E 17566

ISSN 1803-7488 – elektronická verze

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@rilsa.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. U grafů a obrázků prosíme o připojení jejich zdrojových souborů (formát Excel skupinový sloupcový, ne prostorový). Redakce provádí jazykovou úpravu textu. Více viz: <https://www.rilsa.cz/casopis-fsp/>

Obsah časopisu

CZ

Editorial	6
Recenzované články	
(Ne)spokojenost pracovníků úřadů práce s digitalizací dávek státní sociální podpory Michaela Veselá Hiekischová – Erika Růžičková	8
Digitální vyloučení a digitální znevýhodnění: na koho dopadá? Tomáš Doseděl	27
Poznatky z výzkumu	
K aktuálním změnám v řešení pracovněprávních sporů v roce 2025 Petr Frischmann	46
Sociální podnikání a nová právní úprava sociálního podniku v ČR Ondřej Závodský – Marie Dohnalová	60
Knihy, které nezestárly	
Teorie zahálčivé třídy Jan Keller	67
Recenze	
Psychologické a právní aspekty patchworkových rodin Vladimír Barák	73
Jsme dnes všichni vědečtí experti? Jan Keller	76
Summaries of non-reviewed articles	81

Contents

EN

Editorial	6
Reviewed articles	
(Dis)satisfaction of Labour Office workers with the digitalisation of state social support benefits Michaela Veselá Hiekischová – Erika Růžičková	8
Digital exclusion and digital disadvantage: who is affected? Tomáš Doseděl	27
Findings from research	
On changes to the resolution of labour disputes in 2025 Petr Frischmann	46
Social entrepreneurship and new legislation on social enterprises in the Czech Republic Ondřej Závodský – Marie Dohnalová	60
Books that haven't aged	
The Theory of the Leisure Class Jan Keller	67
Book reviews	
The psychological and legal aspects of patchwork families Vladimír Barák	73
Are we all scientific experts now? Jan Keller	76
Summaries of non-reviewed articles	81

Editorial

Vážené čtenářky, vážení čtenáři,

máte před sebou čtvrté, tedy poslední číslo 18. ročníku časopisu Fórum sociální politiky (FSP). Jedním z často diskutovaných letošních vnitropolitických témat byla digitalizace státní správy, a to nejen v souvislosti s problémy kolem digitalizace stavebního řízení. Probírala se například i zpráva Národního kontrolního úřadu o stavu modernizace státní správy nebo efektivita loni založené Digitální a informační agentury. Tím spíše nás těší, že obě recenzované statě tohoto vydání FSP se věnují vybraným otázkám právě digitalizace.

Jeho první recenzovaný článek se zabývá digitalizací dávek státní sociální podpory na Úřadu práce ČR a jejím dopadem na jeho zaměstnance. Autorky docházejí k závěrům, že digitalizace na úřadech práce není dosud zcela akceptována zaměstnanci ani klienty. Podle výzkumnic digitalizace sociálních dávek sice představuje významný krok směrem k modernizaci veřejné správy, ale nelze ji realizovat bez důkladného testování a bez toho, aby zaměstnanci měli dostatečný čas na seznámení se s novými pracovními postupy.

Druhý recenzovaný příspěvek zkoumá problematiku digitálního vyloučení a digitálního znevýhodnění. Snaží se zjistit, které skupiny českých obyvatel jsou digitálním znevýhodněním ohroženy nejvíce. Autor s využitím výsledků výběrového šetření ČSÚ Využívání informačních a komunikačních technologií v domácnostech a mezi osobami – 2024, zveřejněného letos v listopadu, konstatuje, že pravděpodobnost digitálního znevýhodnění je nižší pro ženy a výrazně nižší pro osoby, které dosáhly vyšších stupňů vzdělání. Naopak příslušnost k velkým domácnostem a zejména bydlení ve velmi řídké osídlených venkovských oblastech výrazně zvyšují riziko digitálního znevýhodnění. Kromě obvyklých charakteristik autor ve své interpretaci dat zdůrazňuje vliv životního stylu.

Také další články 4. letošního čísla Fóra sociální politiky reagují na velice aktuální změny v oblasti sociálních věcí a práce. První stať z rubriky Poznatky z výzkumu se zabývá aktuálním vývojem procesního postavení zaměstnanců v individuálních pracovněprávních sporech. Pozornost věnuje nynějším trendům v dostupnosti a nákladnosti soudního řízení. Upozorňuje, že změny spočívající v absenci laických přísedících a senátního rozhodování mohou vést ke zvýšenému tlaku na potřebu profesionálního právního zastoupení zaměstnanců. Autor vyzývá k debatě o nástrojích

v oblasti struktury soudních poplatků a pravidel náhrady nákladů řízení, které mohou nově vzniklé nástrahy a obtíže částečně kompenzovat a které zatím česká legislativa nevyužívá – narozdíl od srovnatelných jurisdikcí členských států EU.

Druhý článek rubriky Poznatky z výzkumu pojednává o sociálním podnikání a zcela nové legislativě, která v ČR upravuje tzv. integrační sociální podnik. Autoři vyjadřují naději, že i jiné rezorty budou chtít a budou schopny definovat znaky dalších druhů sociálních podniků a že pak bude možné čerstvý nový zákon o dané problematice rozšířit o další modely.

Věříme, že čtenáře aktuálního vydání Fóra sociální politiky zaujmou i recenze obou velmi zajímavých publikací. První hodnocená kniha se věnuje fenoménu tzv. patchworkových rodin, tedy těch složených ze členů různých původních rodin. I v České republice se podoba rodin proměňuje a často vznikají složitější rodinné struktury, ve kterých spolu žijí nevlastní rodiče, sourozenci z různých vztahů i prarodiče v nových rolích. Druhá recenzovaná kniha – od britského sociologa Harryho Collinse – přináší vývoj pohledů na povahu vědy v průběhu posledního století. Ukazuje, jak tyto názory ovlivnil souběh určitých vědeckých omylů, nástup postmoderního myšlení a požadavky radikální demokratizace společnosti. Collins se snaží rehabilitovat vědecké poznání v době, která má sklon zpochybňovat hodnotu čehokoliv.

Co Vám – i ve snaze počínat si ve smyslu výše zmíněné ambice formulované Harrym Collinsem – nabídne 1. číslo FSP v roce 2025, tedy ve svém již 19. ročníku? Jeden ze článků by měl analyzovat vývoj a pilotní použití metodického nástroje pro mapování a následné hodnocení přístupnosti bytů ve stávajícím bytovém fondu s ohledem na osoby s funkční poruchou pohybového aparátu a těžkým zrakovým postižením. Další stať se bude snažit – i na základě mezinárodního porovnání základních podmínek pro přiznání přídatku na dítě v evropských zemích – posoudit, zda podpora potřeb nezaopatřeného dítěte v České republice je rámci připravovaných změn státní sociální pomoci v souladu s moderními principy evropské sociální politiky. Chystáme i příspěvek zkoumající dopad stárnutí populace na finanční stabilitu zdravotnictví v Německu, Rakousku a Česku, tedy v kontextu různých systémů zdravotní péče.

S přáním příjemně prožitých vánočních svátků a všeho dobrého do nového roku

Petr Šafařík
šéfredaktor

Recenzované články

(Ne)spokojenost pracovníků úřadů práce s digitalizací dávek státní sociální podpory¹

Michaela Veselá Hiekischová – Erika Růžicková

Abstrakt

Stať se zabývá digitalizací dávek státní sociální podpory na Úřadu práce ČR a jejím dopadem na jeho zaměstnance. Cílem je zjistit, zda u těchto pracovníků došlo k přijetí nově zaváděných nástrojů digitalizace dávek státní sociální podpory, která je součástí transformace a modernizace úřadů práce, a zda ztotožnění s cíli organizace a procesem k jejich dosažení způsobilo spokojenost či nespokojenost pracovníků. Uskutečněný kvalitativní výzkum formou focus-groups poskytuje velké množství názorů a postojů zaměstnanců a poukazuje na vznik pracovní nespokojenosti ve vztahu k digitalizaci dávek státní sociální podpory. Digitalizace na úřadech práce není dosud zcela akceptována zaměstnanci ani klienty (svědčí o tom i velké množství žádostí podávaných papírovou formou). Přestože digitalizace sociálních dávek představuje významný krok směrem k modernizaci veřejné správy, nelze ji realizovat bez důkladného testování a bez dostatečného časového prostoru pro seznámení se s novými pracovními postupy.

Klíčová slova:

Úřad práce ČR, digitalizace, dávky státní sociální podpory, pracovní spokojenost

¹ Tento článek je jedním z výstupů projektu TQ12000017 s názvem „Centrum výzkumu pro odolnou, smart, inovativní a udržitelnou společnost“ spolufinancovaného se státní podporou Technologické agentury ČR v rámci Programu Sigma.

Abstract

The article addresses the digitalisation of state social support benefits at the Labour Office of the Czech Republic and its impact on employees. The aim is to determine whether employees have accepted the digitalisation of state social support benefits, which forms part of the overall transformation and modernisation of Czech labour offices, and whether identification with the aims of the organisation and the process involved in achieving them has led to job satisfaction or dissatisfaction among employees. The qualitative research was based on focus groups that pointed to the emergence of job dissatisfaction in relation to the digitalisation of state social benefits. Digitalisation has not yet been fully accepted by either employees or clients (as evidenced by the large number of paper applications). Although the digitalisation of social benefits is an important step towards modernising the public administration system, it cannot be implemented without thorough testing and the provision of sufficient time for those involved to become accustomed to the new approach to work.

Keywords:

Labour Office of the Czech Republic, digitalisation, state social support benefits, job satisfaction

Úvod

Digitalizace, ať už se nám to líbí nebo ne, svými různorodými projevy stále více zasahuje do našich každodenních životů. Někdy je to přímé, jindy skryté a nenápadné, avšak jsme nuceni se tomuto trendu učit a přizpůsobovat. Některé aspekty digitalizace nám přinášejí potěšení a radost, a proto jsou vnímány pozitivně, avšak pro jiné mohou znamenat nepřijetí, diskomfort, kontroverzi či odstup.

Digitalizace tedy může lidem přinášet výhody a spokojenost, ale zároveň nevýhody a nespokojenost, ba dokonce i hrozby. Zavádění nových možností v rámci digitalizace se nevyhnulo ani Úřadu práce ČR (dále jen ÚP ČR). Přestože pro ÚP ČR tento pojem není nový, získal v dnešní době zcela nový rozměr. Dosavadní pojetí digitalizace na úřadu práce, zejména na oddělení státní sociální podpory, kterému

se tato stať věnuje, spočívalo především v digitalizaci písemností prostřednictvím pořizování digitálních obrazů, tedy skenováním dokumentů a vedením tzv. elektronických spisů. Digitalizace zahrnovala také propojení různých aplikací, automatické sehrávání dat, přístupy k nahlížení do základních registrů či elektronickou komunikaci s jinými úřady a občany prostřednictvím datových schránek.

V červenci 2022 však odstartovala nová éra digitalizace ÚP ČR, která přinesla nové, dosud neznámé možnosti elektronické komunikace. Tyto změny vyvolaly nejen pozitivní, ale i negativní pocity a názory mezi všemi aktéry.

Cílem této stati je zjistit, jaké názory mají pracovníci státní sociální podpory (dále také SSP) na digitalizaci dávek a zda nově zaváděnou digitalizaci, která je součástí transformace a modernizace úřadů práce, přijali. Zkoumáme také, zda ztotožnění se s cíli organizace a procesem jejich dosažení přispělo k pocitu spokojenosti či nespokojenosti zaměstnanců.

Mediální obraz digitalizace dávek státní sociální podpory (MPSV, 2023; ÚP ČR, 2023) nekoresponduje se zkušenostmi a pocity přímých aktérů, kteří s prvky digitalizace každodenně pracují. Média a vrcholní představitelé vlády často informují o úspěšném zavádění digitalizace na úřadech práce a vyjadřují spokojenost odpovědných osob s dosavadním vývojem (MPSV, 2023; Vláda ČR, 2024; Danda, 2024). Otázkou však zůstává, zda jsou spokojeni také zaměstnanci, kteří elektronická podání žadatelů o dávky zpracovávají.

Spokojeností zaměstnanců ÚP ČR se v minulosti zabývali například Paulík (2013) a Hiekischová (2015, 2018). Naším cílem je nyní přinést aktuálnější pohled na situaci na úřadech práce. Vnímání a hodnocení spokojenosti v souvislosti s digitalizací dávek SSP je novým tématem, které zatím nebylo dostatečně prozkoumáno. Přestože jsme si vědomy toho, že digitalizace dávek SSP je nevyhnutelná, považujeme za důležité zdůraznit, že toto nové směřování vyžaduje od všech zúčastněných toleranci, pochopení, nadšení a čas. Zaměstnanci ÚP ČR jsou klíčovým aktérem v procesu digitalizace, a proto by jim vedení instituce i politická reprezentace měli věnovat odpovídající pozornost.

Proces digitalizace na úřadu práce v oblasti státní sociální podpory

Digitalizace na oddělení SSP má několik různých podob. Termín „digitalizace“ je na tomto oddělení běžně používán již od roku 2006, kdy byla zahájena digitalizace všech písemností (dokumentů). Ta spočívala v označování přijatých i vydaných dokumentů čárovými kódy, jejich následném skenování a kontrole pořízených digitálních obrazů. Digitální obrazy všech dokumentů, na rozdíl od papírových verzí uložených ve spisech a registračních kartotékách, umožňují rychlý a efektivní přístup ke všem důležitým informacím o uplatněných žádostech a náležitostech potřebných k rozhodování o nárocích na dávky SSP. Tyto informace jsou dostupné všem uživatelům s oprávněním pracovat v programu.

Za digitalizaci je rovněž považováno a pracovníky pozitivně hodnoceno zpřístupnění několika informačních systémů (např. registr evidence obyvatel, agendový informační systém cizinců, datové schránky, katastr nemovitostí) a také možnost sehrávek o příjmech osob, např. ze správy sociálního zabezpečení nebo finančního úřadu. Součástí digitalizace je i elektronická výměna informací o sociálním zabezpečení v rámci koordinace sociálních systémů.

Od 1. července 2023 byla novelou zákona o SSP Úřadu práce uložena povinnost za určitých podmínek a pravidel vyzvat zaměstnavatele k doložení rozhodného příjmu osoby, která podala žádost o dávku SSP. Od 1. července 2024 byl úřad oprávněn opatřovat pro klienty informace o výši zaplacených nákladů za plyn a elektřinu přímo od dodavatelů těchto služeb, a to elektronicky, obdobně jako v případě doložení rozhodného příjmu zaměstnavatelem. Tyto kroky směřují k modernizaci úřadu a ke zvýšení jeho přívětivosti a vstřícnosti. V souladu s Informační koncepcí ČR tak dochází k rozvoji dalších moderních nástrojů a služeb ve prospěch uživatelů.

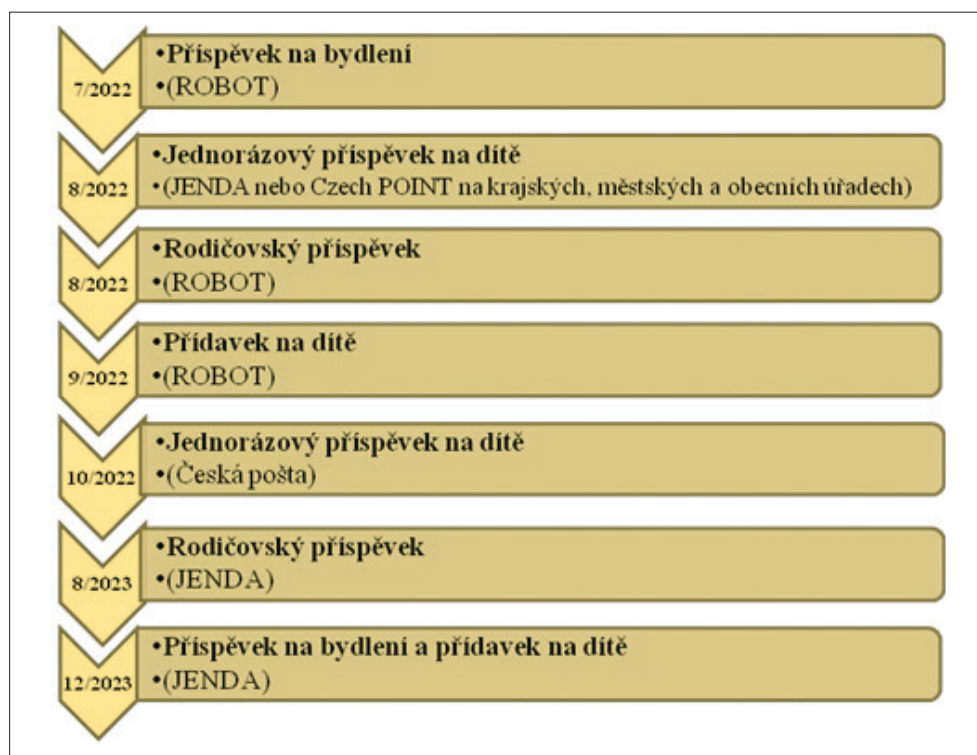
Do konce roku 2021 bylo možné žádat o dávky SSP pouze v listinné podobě na předepsaných tiskopisech MPSV nebo prostřednictvím e-podání přes datovou schránku, popřípadě uznávaným elektronickým podpisem. Od 1. ledna 2022 však bylo nově umožněno podávat žádosti o dávky SSP online prostřednictvím Identity občana.

K masivnímu nárůstu elektronické komunikace mezi občany a Úřadem práce došlo od července 2022, kdy byla na internetových stránkách MPSV spuštěna možnost podání „Zjednodušené online žádosti o příspěvek na bydlení“ (MPSV, 2022),

označovaná pracovníky jako ROBOT (viz též schéma 1). O měsíc později, od 1. srpna 2022, bylo ve stejném režimu spuštěno online podávání zjednodušené žádosti o rodičovský příspěvek. V srpnu 2022 bylo také umožněno podání žádosti o jednorázový příspěvek na dítě ve výši 5 000 Kč prostřednictvím nové webové aplikace Klientská zóna JENDA (zkratka „Jednoduše na dávky“) nebo na kontaktních pracovištích Czech POINT, od října 2022 pak i prostřednictvím České pošty. V září 2022 bylo spuštěno zjednodušené e-podání (ROBOT) pro přídavek na dítě (MPSV, 2022).

Úřad práce dokázal během jediného čtvrtletí umožnit digitální podávání žádostí o dávky SSP, a to navzdory probíhající energetické krizi a vysoké inflaci, které výrazně zvýšily počet podávaných žádostí.

Schéma 1: Proces digitalizace dávek státní sociální podpory na ÚP ČR



Zdroj: autorky

Další zásadní změna v elektronickém podávání žádostí o dávky SSP nastala ve druhé polovině roku 2023, kdy byla otevřena Klientská zóna JENDA pro dávky SSP. Od srpna 2023 bylo možné žádat o rodičovský příspěvek a od prosince 2023 i o přídavek na dítě a příspěvek na bydlení (MPSV, n.d.). Zjednodušené e-podání (ROBOT) bylo tímto ukončeno.

Co je pracovní spokojenost a jaké aspekty ji ovlivňují

Digitalizace, automatizace a robotizace mohou vést ke zvýšení efektivity a snížení celkové pracovní zátěže (Nikolová a kol., 2023), neboť mohou usnadnit pracovní činnosti, umožnit práci na dálku a tím přispět k vyšší flexibilitě pracovníků. Na druhou stranu však mohou vést k vyššímu zatížení a stresu v případě, že digitalizace nepřináší očekávané výsledky a užitek ve formě zefektivnění činností. Z tohoto důvodu se zaměřujeme na pracovní spokojenost zaměstnanců SSP právě v souvislosti s procesem digitalizace na úřadech práce.

Dle Locka (1976) je pracovní spokojenost definována jako pozitivní emocionální stav zaměstnanců vycházející z hodnocení práce a pracovních zkušeností. Pracovní spokojenost zahrnuje poznávací a citové složky, které ji ovlivňují. V případě, že zaměstnanci pociťují vyšší pracovní spokojenost, bývají výkonnější, dochází ke snižování negativního chování v práci (např. je nižší fluktuace) a jsou celkově více spokojeni se svým životem (Judge 2001; Barber 1986).

Mezi hlavní faktory ovlivňující pracovní spokojenost patří: 1) charakter práce, 2) charakter organizace a 3) individuální vlastnosti zaměstnanců. Judge (2001) rozlišuje tři hlavní přístupy ke zkoumání pracovní spokojenosti: situační, dispoziční a interakční. Situační teorie vycházejí z konkrétních pracovních situací a prostředí, dispoziční přístup klade důraz na osobnost jednotlivce a interakční teorie spojuje oba tyto přístupy.

Analýza pracovní spokojenosti zaměstnanců úřadů práce v této studii vychází ze situačního přístupu. Zaměřujeme se na to, jak povaha práce a charakter celé organizace (ÚP ČR) ovlivňují pracovní spokojenost zaměstnanců „specialistů dávek“ v agendě SSP.

Aspekt charakteru práce

Perry a Porter (1982) definují charakter práce jako to, co jedinec vykonává v práci. Ta je utvářena právě jejím charakterem a souhrnem stanovených úkolů, které dle Tinga (1997) určují, do jaké míry uspokojují zaměstnanci své potřeby. Charakter práce ovlivňuje pracovní spokojenost zásadně, neboť v sobě zahrnuje takové aspekty, jako je smysluplnost práce, její důležitost, rozmanitost, také jistotu práce, mzdové ohodnocení nebo vztahy na pracovišti (Markovits et al., 2010). Kladný vztah k práci se nejspíše dostaví v případě, kdy samotná činnost umožňuje rozvoj a sebe-realizaci, práce je zajímavá, rozmanitá, kreativní, pracovník dostává pozitivní zpětnou vazbu, využívá své schopnosti, dovednosti, znalosti a zkušenosti, práci vnímá jako prestižní (Kocianová, 2006). Práce dle Červenky (2015) ovlivňuje také životní spokojenost, je zdrojem uspokojení a naplnění smyslu života, ale stejně tak příčinou únavy, stresu, nespokojenosti či jinak zhoršeného fyzického i duševního stavu.

Aspekt charakteru organizace

Charakter organizace představuje širší prostředí organizace, v jehož rámci je práce vykonávána, a má vliv na formování pracovních postojů k práci a organizaci. Ting (1997) sem řadí oddanost organizaci, kterou definuje jako „víru a důvěru jedinců v organizační cíle a hodnoty, a také jako náklonnost k organizaci“ (Ting, 1997: 315). Dle Imran et al. (2012) a Tinga (1997) pomáhá vyšší úroveň oddanosti k organizaci nejen k dosahování vyšší pracovní spokojenosti, ale také k internalizaci a dosahování cílů samotné organizace. Jiní autoři zdůrazňují důležitost kultury organizace (např. Boxx, Odom a Dunn, 1991).

Metodologie výzkumu

Cíl práce a výzkumné otázky

Cílem této stati je popsat proces digitalizace na úřadech práce v agendě státní sociální podpory a následně zjistit názory zaměstnanců na digitalizaci, včetně toho, zda přispěla k jejich spokojenosti, nebo naopak k nespokojenosti. Stanovily jsme si dvě výzkumné otázky: 1) Jaký názor mají zaměstnanci na proces digitalizace dávek SSP? 2) Jaký vliv má digitalizace dávek státní sociální podpory na spokojenost pracovníků?

Metoda sběru a zpracování dat

Základním zdrojem dat byly skupinové rozhovory (focus groups). Tato kvalitativní metoda se hodí pro studium komplexních témat zahrnujících mnoho úrovní pocitů a zkušeností (Morgan, 1997). Před začátkem výzkumu jsme se rozhodly oslovit ředitele(ku) krajské pobočky Úřadu práce ČR s žádostí o povolení sběru dat, které jsme získaly. Poté nastala fáze domlouvání konkrétní spolupráce s jednotlivými kontaktními pracovišti. Přestože naším cílem bylo uskutečnit sedm focus groups (FG), v každém okrese jednu, podařilo se nám jich v září 2023 provést jen pět.² Již v této fázi jsme si uvědomovaly citlivost získaných dat. Z tohoto důvodu byla anonymitě a diskrétnosti sdělených informací věnována pozornost již ve fázi přípravy rozhovorů. Jak uvádí Morgan (1997: 52), účastníci v každé skupině by se měli při vyslovování svých myšlenek cítit bezpečně.

Následně jsme na základě teoretické přípravy vytvořily scénář skupinového rozhovoru. Moderátorkou rozhovorů byla dlouholetá pracovnice úřadu práce, která disponuje praktickými dovednostmi a zkušenostmi v oblasti dávek SSP. Výhodou její role bylo diskrétní a empatické vedení skupinového rozhovoru. Rozhodující se jevila volba nikoli neosobního, ale chápajícího rozhovoru (Kaufmann, 2010), který poskytoval prostor pro vyrovnání pozic všech zúčastněných, včetně moderátorky. Tento způsob rozhovoru umožnil účastníkům otevřenou, a přitom důvěrnou konverzaci rovnocenných partnerů, kde moderátorka projevovala upřímný zájem o informace a participantů byli ochotni jít hlouběji do svých pocitů a myšlenek a ty následně vyjádřit.

V souvislosti s velikostí skupiny bylo naším původním záměrem získat do každé FG 5 až 7 účastníků. Vzhledem k technicko-organizačním možnostem jednoho kontaktního pracoviště to však nebylo možné a počet jeho účastníků se snížil na 3. Konkrétní počty účastníků FG jsou uvedeny v tabulce 1.

Rozhovory byly nahrávány na diktafon a doplněny zápisem poznámek, které reflektovaly aktuální atmosféru ve skupině. Následně byla data přepsána pomocí doslovné transkripce do textové podoby, avšak bez rozlišení odpovědí jednotlivých účastníků. Tento postup byl zvolen z důvodu obtížné identifikace konkrétních mluvčích během často vášnivých diskusí. Přepsaná data byla následně analyzována kombinací technik otevřeného a selektivního kódování (Strauss a Corbinová, 1999).

Tabulka 1: Focus groups

	Počet účastníků ve skupině	Praxe na pozici dávkového specialisty
FG 1	7	19 let, 18 let, 7 let, 5 let, 4 roky, 3 roky, 1 rok
FG 2	7	5 let, 4 roky, 3 roky, 3 roky, 1,5 roku, 1 rok, 10 měsíců
FG 3	6	21 let, 6 let, 3 roky, 1,5 roku, 13 měsíců, 4 měsíce
FG 4	3	9 let, 1,5 roku, 1 rok
FG 5	5	20 let, 4 roky, 4 roky, 3 roky, 3 roky

Pro doplnění aktuálních údajů z roku 2024 jsme se rozhodly využít interní data z programu OKcentrum o využívání digitální formy při podávání žádostí klienty. Jako kritéria jsme stanovily: a) časové rozmezí od 1. 7. 2024 do 30. 9. 2024 a b) výběr okresů, ve kterých byly realizovány fokusní skupiny. Tento pohled nám umožnil lépe dokreslit situaci týkající se přijímání a využívání digitalizace na úřadech práce ze strany samotných žadatelů.

Názory pracovníků na digitalizaci a její zavádění

Participantů podle svých vyjádření nejsou apriori proti digitalizaci. Počáteční formy digitalizace, které znají od roku 2006, hodnotí kladně, zejména digitalizaci umožňující přístup do několika informačních systémů (např. registru evidence obyvatel, agendového informačního systému cizinců, datové schránky, katastru nemovitostí). Pozitivně hodnotí také možnost sehraček o příjmech osob (např. ze správy sociálního zabezpečení nebo finančního úřadu) a elektronickou výměnu informací o sociálním zabezpečení v rámci koordinace sociálních systémů. Pracovníci si rovněž zvykli na digitalizaci všech písemností a hodnotí ji pozitivně.

Upozorňují však na rozdíly v rychlosti digitalizace písemností mezi jednotlivými pracovišti úřadu práce. V průběhu rozhovorů napříč skupinami bylo opakovaně konstatováno, že některá pracoviště, zejména ta nejvíce přetížená a personálně oslabená (např. v Praze), nemají digitalizované písemnosti ani několik let zpětně (FG 3, FG 5).

Participantů vidí problém také v současném způsobu zavádění digitalizace, který byl proveden velmi rychle, bez ohledu na digitální gramotnost klientů i zaměstnanců ÚP ČR. Navíc zaměstnanci ani klienti nebyli na digitální podávání žádostí předem a důkladně připraveni – odborná a cílená školení pro pracovníky chyběla. Často se stávalo, že podání klientů obsahovala chyby, což následně vedlo k časově náročnějšímu zpracování a vyžadovalo od zaměstnanců hlubší IT dovednosti, které mnozí z nich v daném okamžiku neměli.

Pro zaměstnance byl sice vytvořen manuál s pracovním postupem, ten však byl často aktualizován a doplňován podle aktuálního vývoje a potřeb. Zpracování online žádostí o dávky SSP, podávaných s nezbytnými přílohami v různých formátech a velikostech, bylo pro pracovníky časově náročné. Stejně jako se žadatelé o dávky učili pracovat s novými digitálními prvky, učili se s nimi pracovat i zaměstnanci ÚP ČR:

„...byla jsem jako ajťák, pořád jsem si s tím hrála [...] nevyřizovala jsem dávku, ale stále jen zmenšovala, zvětšovala, pak jsem to zmenšila a narvala to tam [...] nemám ani jednu dávku hotovou, jenom zvětšuji, zmenšuji, stahuji [...] k tomu přeměňovat fotky z JPG na PDF. Tohle přece není moje práce?“ (FG 4).

Od spuštění elektronických forem komunikace klienta s úřadem práce pracovníci oprávněně očekávali, že dojde k ulehčení jejich každodenních, především pak manuálních činností. O tom je ujišťovalo samotné ministerstvo, které slibovalo zjednodušení administrativy (MPSV, n.d.). Realita však byla taková, jak popsaly vybrané účastnice:

„Chápu občas nějaký přesčas. Ale abyste, když se najede na čtvrtletí, aby byl člověk v práci od šesti do šesti, 12 hodin denně a ve finále pomalu ani nestíhal svoji práci, tak si nemyslím, že je chyba v zaměstnancích.“ (FG2)
„Ten říjen [2022] byl prostě masakr pro všechny. Holky do jedné každá řekla, že tohle ještě nezažila. Přišla tahle informace, pak jiná informace a už jsem nevěděla, kam si mám co psát. Bylo to šílené.“ (FG3)

Je nutné zdůraznit, že zaměstnavatel nijak nereagoval na skutečnost přetížení pracovníků. Zaměstnancům nebylo poskytnuto žádné komplexnější, podrobné a srozumitelné školení ani psychologická podpora. Naopak, pracovníci byli zapojeni do výpomoci v personálně poddimenzované a přetížené Praze.

V důsledku těchto okolností jsou pracovníci z oddělení dávek SSP, kteří se výzkumu zúčastnili, vůči digitalizaci kritičtí. Mají pocit, že výhody realizovaných změn jsou patrné pouze na straně klientů (pokud mají potřebné digitální kompetence), nikoliv na straně zaměstnanců. Ke snížení náročnosti pracovních úkolů, vyšší flexibilitě a efektivitě práce bohužel nedošlo (NKÚ 2024).

Charakter práce ovlivňující spokojenost

Jak jsme již uvedly, spokojenost a pozitivní vztah k práci jsou klíčové pro vysoký pracovní výkon, motivaci a angažovanost zaměstnanců. Oslovení participantů byli dotazováni na charakter své práce, zejména s ohledem na proces digitalizace dávek SSP.

Pozitivní hodnocení charakteru práce

Charakter práce, její smysl a důležitost byly účastníky rozhovorů hodnoceny pozitivně. Naprostá většina účastníků uvedla, že práce s lidmi je pro ně prioritou a že rádi pomáhají. Několik účastníků také zmínilo, že je baví administrativa, práce s formuláři, papíry a šanony, což z tohoto zaměstnání činí pro ně ideální volbu.

Mezilidské vztahy na pracovišti byly hodnoceny velmi kladně, s výjimkou jednoho pracoviště (FG 1). Účastníci oceňovali vzájemnou pomoc, poskytování rad, sdílení zkušeností a vzájemnou podporu. Pozitivně hodnotili také vztahy s přímým nadřízeným, pracovní dobu a jistotu platu.

V souvislosti s digitalizací, konkrétně s elektronickým podáváním žádostí, bylo jako pozitivum zmíněno, že „ubývá klasická digitalizace“ (FG 3), což znamená snížení potřeby skenovat tištěné dokumenty a následně kontrolovat digitální obrazy.

Negativní hodnocení charakteru práce

Negativní hodnocení současného procesu digitalizace jsme zaznamenaly především u žádostí o příspěvek na bydlení, u nichž často docházelo k chybným podáním ze strany klientů. U dávek SSP, s výjimkou žádosti o rodičovský příspěvek, neexistuje žádná další žádost, kterou by bylo možné podat bez přiložení dalších náležitostí (např. doklady o příjmech, nájemní smlouvy, potvrzení o výši nákladů, doklady o studiu apod.). Přesto Klientská zóna JENDA tuto

možnost nabízela (a stále nabízí). Z tohoto důvodu jsou participanti přesvědčeni, že online aplikace neměla dostatečně nastavené parametry v souladu s legislativou:

„Ten program všechno pustí. Ani žadatele neupozorní, že něco chybí, nebo i když upozorní, oni dají ano a žádost se odešle.“ (FG 3).

Podle participantů problém digitalizace zhoršuje současné dvojí zpracování žádostí v případě osobně přijatých podání klientů. Písemné žádosti jsou zpravidla ihned zpracovány v programu OKcentrum ještě za přítomnosti klienta na přepážce, zároveň je však nezbytné evidovat veškeré informace v systému ZEP (zjednodušená evidence písemností), což vyžaduje manuální úkony navíc. Referenti tak musí pracovat s jednou žádostí dvakrát, což jim zabírá více času a vede k jejich nespokojenosti. Tento nástroj však zaměstnavateli umožňuje získat přehled o počtu aktuálně uplatněných žádostí a o tom, v jaké fázi správního řízení se nacházejí.

Participanti dále upozornili, že na počátku procesu digitalizace bylo elektronické podávání žádostí prioritou, což vedlo ke snížení distribuce papírových formulářů na jednotlivá pracoviště. Nedostatek žádostí v papírové formě tak pracovníky dostával pod velký tlak:

„Neměli jsme formuláře!“, „Nemohu uchazeči dát formulář, protože nejsou, a oni řeknou [vedení ÚP ČR] 'Vytiskněte si je z počítače!'“ (FG 5).

Je třeba zdůraznit, že počet písemných žádostí v roce 2024 (kdy by se dalo očekávat, že si na digitalizaci dávek SSP všichni aktéři již zvykli) výrazně převyšuje počet žádostí podávaných elektronicky. Ve třech okresech se tento poměr pohybuje na úrovni 60 % ku 40 %, ve dvou okresech přibližně 70 % ku 30 %. Za zmínku stojí kontaktní pracoviště nacházející se v sociálně vyloučené lokalitě, kde je tento poměr dokonce 92 % ku 8 %.

V kombinaci s cílovou skupinou, která často postrádá digitální gramotnost a přístup k technologiím, nelze očekávat, že digitalizace usnadní práci zaměstnancům ÚP ČR nebo zjednoduší a urychlí podávání žádostí pro klienty. Naopak, období, ve kterém byla digitalizace zaváděna (poznamenané energetickou krizí a inflací), vedlo ke zvýšení počtu fyzicky podávaných žádostí.

Podle participantů se často stává, že klienti, vystaveni silnému finančnímu tlaku, přicházejí ve stresu, což činí online podané žádosti i osobní jednání náročnějšími a složitějšími. Někteří participanti se v důsledku toho na pracovišti necítí bezpečně.

Tyto okolnosti způsobují nepohodlí při každodenní práci, negativně ovlivňují kvalitu poskytovaných služeb a snižují pocit spokojenosti zaměstnanců:

„Práce je extrémně zátěžová a stresová.“ (FG 3).

Dále pracovníci negativně hodnotili skutečnost, že v říjnu 2022 došlo k souběhu několika nových procesů a pracovních postupů, což vedlo k řadě faktických problémů:

„Protože se to sypalo, JPND [jednorázový příspěvek na dítě] i roboti začali skákat. Vždyť oni to rozjeli všechno najednou a všechno se muselo plnit.“ (FG 3).

Velmi negativně participanti vnímají zavedení KPI (klíčového ukazatele výkonnosti), který nezohledňuje kvalitu vykonané práce nebo množství klientů a jejich specifika, ale rychlost vyřízení dávky. Na počátku procesu digitalizace se jednalo o vyřízení do 40 dnů (což bylo hodnoceno např. výrokem: *„Co to je? Najednou neexistuje správní řád?“* (FG 3), v současné době je ukazatelem výkonnosti odbavení žádostí do 30 dnů. Zavedení tohoto ukazatele vnímají oslovení pracovníci jako tlak na výkon, protože rychlost vyřízení dávky je stěžejním kritériem pro odměňování pracovníků.

Přes všechny výtky dokázali oslovení participanti ocenit, že když je rodičovský příspěvek uplatněný přes JENDU a je v pořádku se všemi náležitostmi, tak je *„hotový za 2 minuty“* (FG 4).

Charakter organizace ovlivňující spokojenost

Kromě charakteru práce vycházíme z přesvědčení, že pro vybudování si kladného vztahu mezi pracovníkem a organizací je důležité věnovat pozornost také způsobu komunikace a způsobu implementace nových metod a pravidel.

Pozitivní hodnocení charakteru organizace

Mezi participanty výzkumu jsme nezaznamenaly žádné pozitivní konotace spojené s Úřadem práce, jeho smyslem, hodnotami či cíli, které by přispívaly k pracovní spokojenosti. V důsledku výše uvedených skutečností je oddanost pracovníků Úřadu práce ohrožena a zároveň nedochází k internalizaci cílů samotné organizace.

Negativní hodnocení charakteru organizace

Napříč všemi fokusními skupinami se participantů shodli, že způsob zavádění procesu digitalizace – řízený shora, uspěchaný, bez dostatečných informací, školení a s nedostatečnou komunikací – výrazně přispíval k nespokojenosti oslovených pracovníků:

„Pokud se zavádí změny, jsou to rychlokvašky, na které člověk musí okamžitě reagovat, aniž by byl proškolen. Uvaží se to v jednom hrnci, za 5 minut to musíte umět ovládat, jedna ruka neví, co dělá ta pravá. [...] když přijdou nové návody, jsou nesrozumitelné.“ (FG 2).

Zavedení systému ZEP vedlo k neztotožnění se mezi vedením a pracovníky s jeho smyslem a účelem, zejména v situacích, kdy je žádost ihned zpracovávána. Toto opatření zvýšilo pracovní zátěž zaměstnanců a současně jejich ne“spokojenost, u mnohých dokonce vyvolalo odpor k digitalizaci dávek.

Zaměstnanci mohou nabývat dojmu, že jim nikdo nenaslouchá a že jejich názory, přání a potřeby nejsou brány v úvahu. Rozhodování o zásadních změnách a reformách bez účasti pracovníků, kterých se změny bezprostředně dotýkají, má významný dopad na vnímání pracovní spokojenosti. Jak již upozornila Hiekischová (2018), (ne)komunikace se zaměstnanci, rychlost zaváděných změn, nedostatečná podpora a absence proškolení ohrožují loajalitu, angažovanost i produktivitu pracovníků:

„Jde o tu zpětnou vazbu. Nám prostě nikdo nenaslouchá. My jsme tady s praxí, já nevím 5, 15, 20 let, máme na to nějaký názor, ale nás se nikdo nezeptá.“ (FG 5).

Diskuse

Oslovení participantů vykazovali vysokou míru nespokojenosti se způsobem zavádění digitalizace dávek SSP. Neztotožnili se s novým směřováním Úřadu práce směrem k technologickému rozvoji, což se odrazilo i v jejich pracovní nespokojenosti. Velká pracovní zátěž, přesčasy, časový tlak, únava, stres a pocity bezmoci měly negativní dopad na jejich pracovní výkon. Za těchto podmínek se pracovníci stali spíše administrátory žádostí a byrokraty, přičemž postrádali dostatečný prostor

pro individuální, proklientský přístup. Výsledky našeho výzkumu tak korespondují s odbornými pracemi Karla Paulíka a Michaely Hiekischové, které vycházely z hodnocení reformy Úřadu práce z roku 2012.

Jsme si vědomy toho, že limitem našeho výzkumu může být časové období realizace skupinových rozhovorů, které proběhly v září 2023. V té době byla situace na úřadech práce velmi náročná, protože zaměstnanci ÚP ČR se museli učit pracovat s novou Klientskou zónou JENDA a zároveň používat systém ZEP v případech papírových podání. Přesto veškeré informace uvedené v článku reflektují současné nastavení procesu digitalizace dávek SSP.

Zároveň vycházíme z přesvědčení, že opakovaný způsob rozhodování shora a poměrně rychlé zavádění změn (které jsou navíc často nedostatečně otestované) mají dlouhodobé kauzální důsledky na zaměstnance úřadu práce. To dokládají nejen data Hiekischové (2018), ale také naše zjištění. Přestože účastníci výzkumu odpovídali na otázky v rámci skupinových rozhovorů podobně, zaměstnanci s delší praxí vyjadřovali své názory výrazně kritičtěji.

Na základě našich odborných zkušeností a získaných dat lze rovněž identifikovat, že digitalizace na úřadech práce dosud nebyla plně akceptována ani zaměstnanci, ani klienty, což dokládá i vysoký počet žádostí podávaných v papírové formě.

Závěr

Zaměstnanci dávek SSP na ÚP ČR byli postaveni před náročný úkol: bez předchozího důkladného proškolení, adaptace a seznámení se s novými postupy museli opustit léty osvědčené a zavedené způsoby práce a přijmout novou organizační kulturu směřující k modernizaci a digitalizaci. Výzkum ukázal, že pracovníci si uvědomují nezbytnost technologického pokroku i v oblasti sociálních dávek, od nově zaváděných nástrojů však očekávali vyšší kvalitu. Proces digitalizace dávek SSP byl poznamenán mnoha nedostatky – od technologické proveditelnosti až po způsob rychlé a nedostatečně připravené implementace.

Cílem ÚP ČR bylo prostřednictvím digitalizace zjednodušit komunikaci klientů s úřadem a vytvořit prostředí, které bude přátelské, přístupné a uživatelsky přívětivé.

Výsledkem měl být spokojený klient, což je v souladu s posláním ÚP ČR, jehož cílem je poskytovat kvalitní služby občanům v různých životních situacích.

Bohužel, vedení ÚP ČR nevytvořilo efektivní a uživatelsky přívětivé prostředí pro své zaměstnance. Nezajistilo dostatečný časový prostor pro seznámení se s novými pracovními postupy, které byly navíc často měněny, upřesňovány a doplňovány, což vedlo ke zvýšení pracovní zátěže a pracovní nespokojenosti.

Účastníci výzkumu se rovněž shodli na tom, že ani na straně klientů nelze jednoznačně hovořit o spokojenosti. Velká část klientů musí i přes využití online služeb své žádosti dodatečně řešit s pracovníky, protože žádosti nejsou podávány správně nebo bezchybně. Navíc velká část klientů stále preferuje písemné podávání žádostí.



VEŘEJNÁ A SOCIÁLNÍ POLITIKA

Rozvíjejte analytické a kritické myšlení v oblasti veřejných politik a získejte kompetence pro analýzu jakékoli veřejně-politické oblasti.

NOVĚ DISTANČNĚ

- ✓ Navazující magisterské studium
- ✓ Doba studia 2 roky
- ✓ Zcela online

PODÁVEJTE PŘIHLÁŠKY JIŽ DNES



Závěrem lze konstatovat, že digitalizace sociálních dávek představuje významný krok směrem k modernizaci veřejné správy. Tento proces přináší řadu výhod, ale také významné výzvy, které je třeba pečlivě zvážit. Kvalitně připravená digitalizace může zefektivnit administrativní procesy, ušetřit čas, zvýšit transparentnost a usnadnit přístup k informacím pro občany, čímž zlepší dostupnost služeb. Digitalizace také umožňuje flexibilnější a personalizovanější přístup k dávkám.

Nicméně je nezbytné věnovat pozornost následujícím výzvám: nedůvěře a neakceptaci digitalizace ze strany pracovníků i klientů, kteří na ni dosud nebyli zvyklí; digitálnímu vyloučení, kdy část populace postrádá potřebné technické dovednosti nebo přístup k digitálním technologiím; otázkám kyberbezpečnosti a ochrany osobních údajů; riziku technických výpadků spojených se závislostí na technologiích. Je zde i nebezpečí dehumanizace daného úředního procesu, při němž dochází ke snižování osobního kontaktu mezi klientem a úřadem. Tyto aspekty je třeba řešit, aby digitalizace přinesla skutečný užitek všem zúčastněným stranám.

Zdroje

- Barber, G. (1986). Correlates of job satisfaction among human service workers. *Administration in Social Work*, 10(1), 25–38.
- Boxx, W. R., Odom, R. Y., & Dunn, M. G. (1991). Organizational values and value congruency and their impact on satisfaction, commitment, and cohesion: An empirical examination within the public sector. *Public Personnel Management*, 20(2), 195–205.
- Červenka, J. (2015). Spokojenost s celkovým pracovním životem: co představuje a s čím souvisí? CVVM. Dostupné 24. 11. 2023 z: https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c3/a1923/f28/NS15-1_Spokojenost%20s%20celkovym%20pracovnim%20zivotem.pdf
- Danda, O. (2024). Lidovci tleskají odvolání Bartoše, jen to měl Fiala udělat elegantněji. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/clanek/domaci-lidovci-tleskaji-odvolani-bartose-jen-to-mel-fiala-udelat-elegantneji-40490485>
- Hiekischová, M. (2015). Sociální práce na úřadech práce-od stresu k bezmoci? *Czech & Slovak Social Work/Sociální Práce/Sociálna Práca*, 15(5).

- Hiekischová, M. (2018). Pracovní spokojenost na úřadech práce v České republice z perspektivy teorie odcizení od politiky. *Sociológia-Slovak Sociological Review*, 50(2), 119–148.
- Imran, H., Arif, I., Cheema, S., & Azeem, M. (2014). Relationship between job satisfaction, job performance, attitude towards work, and organizational commitment. *Entrepreneurship and innovation management journal*, 2(2), 135–144.
- Judge, T. A., Parker, S., Colbert, A. E., Heller, D., & Ilies, R. (2001). Job satisfaction: A crosscultural review. *Handbook of industrial, work and organizational psychology*, 2, 25–52.
- Kaufmann, J. C. (2010). *Chápající rozhovor*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Kocianová, R. (2010). *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada Publishing, a. s.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Markovits, Y., Davis, A. J., Fay, D., & Dick, R. v. (2010). The link between job satisfaction and organizational commitment: Differences between public and private sector employees. *International Public Management Journal*, 13(2), 177–196.
- Morgan, D. L. (1997). *The focus groups as qualitative research* (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- MPSV. (2022). Nový příspěvek na bydlení: jednoduchý formulář bude od 1. července kompletně online. Dostupné 14. 2. 2024 z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/novyprispvek-na-bydleni-jednoduchy-formular-bude-od-1-cervence-kompletne-online>
- MPSV. (2023). Úřad práce ČR výrazně zkrátí dobu vyřízení žádostí, úspěšně pokračuje v digitalizaci služeb pro klienty. Dostupné 18. 2. 2024 z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/urad-prace-vyrazne-zkratil-dobu-vyrizeni-zadosti-uspesne-pokracuje-v-digitalizacisluzeb-pro-klient>
- MPSV. (n.d.). Digitalizace MPSV. Dostupné 24. 11. 2023 z: <https://www.mpsv.cz/digitalizace>
- Nikolová, M., Leinteur, A., a Cnossenová, F. (2023). Jen další kolečko ve stroji? Pohled na robotizaci a úkoly na úrovni pracovníka. Dostupné 29. 2. 2024 z: <https://www.iza.org/publications/dp/16610/just-another-cog-in-the-machine-a-workerlevel-view-of-robotization-and-task>

- NKÚ. Kontrolní závěr z kontrolní akce 23/25: Peněžní prostředky vynakládané v resortu Ministerstva práce a sociálních věcí na digitalizaci vybraných agend. Dostupné z: <https://www.nku.cz/assets/kon-zavery/k23025.pdf>
- Paulík, K. (2013). Jak hodnotí pracovníci úřadů práce svou pracovní zátěž. *Kontakt*, 15(2), 165.
- Perry, J. L., & Porter, L. W. (1982). Factors affecting the context for motivation in public organizations. *Academy of management review*, 7(1), 89–98.
- Ting, Y. (1997). Determinants of job satisfaction of federal government employees. *Public Personnel Management*, 26(3), 313–334.
- ÚP ČR. (2023). Úřad práce ČR mění systém odměňování a motivuje zaměstnance k lepším výkonům. Dostupné 23. 11. 2023 z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/3463287/TZ_transformace_cervenec2023.pdf/9f10c511-c70b-c13f-a658-8f3114602935
- Vláda ČR (2024). Tisková konference předsedy vlády k návrhu na odvolání vicepremiéra a ministra pro místní rozvoj Ivana Bartoše, 24. září 2024. Dostupné z: <https://vlada.gov.cz/cz/media-centrum/tiskove-konference/tiskova-konference-predsedy-vlady-k-navrhu-na-odvolani-vicepremiiera-a-ministra-pro-mistni-rozvoj-ivana-bartose--24--zari-2024-215694/>

PhDr. Michaela Veselá Hiekischová, Ph.D. | michaela.hiekischova@ujep.cz

je odbornou asistentkou na Katedře sociální práce, Fakulty sociálně ekonomické Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem (Department of social work, Faculty of social and economic studies, Jan Evangelista Purkyně University in Ústí nad Labem), Pasteurova 771/3, 400 96 Ústí nad Labem, Česká republika. Zaměřuje se na sociální služby, sociální politiku, politiku zaměstnanosti a v současné době i na problematiku sociálního a digitálního vyloučení.

Bc. Erika Růžicková, DiS. | ruzickovaerika@seznam.cz

je ekonomkou Města Dolní Poustevna, Vilémovská 77, 407 82 Dolní Poustevna, Česká republika. V letech 2002–2024 pracovala na Úřadu práce ČR jako referentka nepojistných sociálních dávek. Zaměřovala se na dávky státní sociální podpory.

Digitální vyloučení a digitální znevýhodnění: na koho dopadá?

Tomáš Doseděl

Abstrakt

I přes rozšiřování výpočetní techniky, internetového připojení a digitálních služeb je stále nemalá část obyvatel České republiky digitálně vyloučena. To znamená, že nemají možnost využívat služby a výhody digitální společnosti. Existuje ale srovnatelně velká část obyvatel, která sice potřebnou techniku i internetové připojení má, ale přesto digitální služby nevyužívá vůbec nebo jen minimálně. V jejich případě hovoříme o digitálním znevýhodnění. Tento článek se snaží odhalit, které skupiny obyvatel jsou digitálním znevýhodněním ohroženy nejvíce. Využívá k tomu sekundární analýzu dat z výběrového šetření Využívání informačních a komunikačních technologií v domácnostech a mezi osobami za rok 2024. Autor dochází k závěru, že pravděpodobnost digitálního znevýhodnění je nižší pro ženy a výrazně nižší pro osoby, které dosáhly vyšších stupňů vzdělání. Naopak příslušnost jednotlivce k velkým domácnostem a zejména bydlení ve velmi řídké osídlených venkovských oblastech výrazně zvyšují riziko digitálního znevýhodnění. Kromě obvyklých charakteristik znevýhodněných skupin se tak ke slovu dostává odlišný životní styl, který využívání digitálních služeb nezahrnuje.

Klíčová slova:

digitální vyloučení, digitální znevýhodnění, digitalizace, nerovnosti, životní styl

Abstract

Despite the expansion of computer technology, internet access and digital services, a significant part of the Czech population is still digitally excluded. This means that they

do not have the opportunity to use the services and benefits of the digital society. There is, however, a comparably large part of the population that has the technology and connectivity, but still does not use digital services at all or only to a minimum extent. In such cases, we refer to digital disadvantage or digital inequalities. This article seeks to reveal which socio-demographic groups are most at risk of digital disadvantage. Aimed at achieving this aim, the author employs the secondary analysis of data obtained from the 2024 Household and Personal Information and Communication Technology Use Sample Survey. The author concludes that the likelihood of digital disadvantage is lower for women and significantly lower for those who have attained a higher level of education. In contrast, being a member of a large household or living in a rural area significantly increases the risk of digital disadvantage. In addition to the usual characteristics of disadvantaged groups, the leading of a lifestyle that does not involve the use of digital services is a further important factor.

Keywords:

digital exclusion, digital inequalities, digitalisation, inequalities, lifestyle

Úvod¹

Podíl domácností bez internetové přípojky klesl v České republice v roce 2024 pod hranici 11 % (ČSÚ, 2024). Spolu s vysokou penetrací mobilních telefonů, zvláště těch chytrých, a rozvojem datových mobilních sítí páté generace by se mohlo zdát, že problém s digitálním vyloučením je konečně definitivně vyřešen. Z tohoto předpokladu zjevně vychází i státní správa, která požaduje po občanech například to, aby se prostřednictvím informačních technologií objednávali na očkování proti covidu-19 nebo žádali o dávky kompenzující nízkopříjmovým skupinám nárůst cen energií.

Vzhledem k postupující digitalizaci dalších sfér lidského života je využívání digitálních služeb klíčové nejen ve vztahu ke státní správě, ale i pro využívání služeb

¹ Práce na tomto článku byla podpořena GA ČR, projekt č. 22-05059L, a Slovinskou výzkumnou agenturou (ARRS), projekt č. J5-4580 „Vliv digitalizace na kvalitu života a sociální začlenění starších dospělých v době (po) COVIDu-19“ (DIGOLD).

sociálního státu (zdravotní péče, školství), komerčních subjektů (banky, restaurace, služby) a pro snazší komunikaci s přáteli a rodinnými příslušníky. Je proto důležité zpochybnit výše uvedenou tezi o univerzální dostupnosti digitálních služeb a zjistit, kdo a do jaké míry je v České republice ve využívání výhod plynoucích z digitalizace jakkoliv znevýhodněn.

Již základní statistiky ukazují, že v dostupnosti internetu a potřebných technologií v domácnostech jsou velké rozdíly v závislosti na ekonomické situaci rodiny, její kompozici, věkové struktuře i velikosti sídla² (ČSÚ, 2024). Samotné připojení k internetu je navíc pouze podmínkou nutnou, nikoli postačující k jeho aktivnímu využívání. Van Dijk (2012) identifikoval, že problémem může být jak nedostupnost vybavení, tak dovedností potřebných pro práci s ním a v neposlední řadě také chybějící motivace k jeho využívání. Aktuálně proto hovoříme (DiMaggio – Hargittai, 2001) spíše o spojitě míře digitálního znevýhodnění (*digital disadvantage*) nebo míře digitálních nerovností (*digital inequality*) namísto dříve používaného dichotomicky definovaného digitálního vyloučení (*digital exclusion*) či digitální propasti (*digital divide*).

V tomto článku hledám odpověď na otázku, jaké skupiny obyvatel jsou v současném Česku výrazně digitálně znevýhodněny. Zajímají mě jak ti, kteří se k internetu vůbec nepřipojili, tak uživatelé využívající digitální služby na různých úrovních. Pro zodpovězení výzkumné otázky provádím sekundární analýzu dat z Výběrového šetření o využívání informačních a komunikačních technologií v domácnostech a mezi jednotlivci (VŠIKT) za rok 2024, které každoročně sbírá Český statistický úřad.

Text je strukturován následujícím způsobem: v první kapitole představuji koncepty týkající se e-inkluzí, digitálního vyloučení a digitálního znevýhodnění. V metodologické části informuji o použitých datech a metodách pro měření digitálního znevýhodnění. Třetí kapitola obsahuje shrnutí výsledků na základě analýzy dat z roku 2024. Závěrečná kapitola tyto výsledky diskutuje v širším kontextu.

¹ Muži mají internet k dispozici v 93,8 % případů, ženy v 92,9 % případů. Až do věku 54 let mají lidé internetové připojení k dispozici ve více než 98 % případů, poté začíná dostupnost internetu rychle klesat (96,4 % ve věkové skupině 55–64 let, 82,4 % ve skupině 65–74 let, 59,1 % ve věkové skupině 75+). Oproti průměru EU (93 %) patří Česko (92,8 %) k zemím s mírně podprůměrně dostupným internetovým připojením (ČSÚ 2024).

Vývoj pojetí digitálního znevýhodnění

Evropská unie používá od roku 2006 pojem e-inkluze (Várallyai – Herdon – Botos, 2015), kterým označuje ideální situaci, kdy může jedinec plně participovat na výhodách informační společnosti. To znamená, že má přístup k potřebným technologiím, může si je dovolit, jejich použití fyzicky i mentálně zvládá a má dostatečné schopnosti a dovednosti, aby je mohl používat (Eurostat, 2023a). Tento koncept tedy zahrnuje nejenom technické vybavení a jeho ovládnutí, ale i přístupnost služeb pro osoby s nejrůznějším zdravotním nebo sociálním znevýhodněním.

Aby člověk mohl využívat informační technologie, musí být vybaven sadou digitálních kompetencí (*Digital Competences*), které lze měřit řadou ukazatelů, jako je DigCompSat, MyDigiSkills, Digital Skills Index, DigComp, Europass a další (pro srovnání viz European Commission, 2022; pro důkladný přehled způsobů měření viz Park, Kim, Park, 2020). Většina z nich zahrnuje kromě ovládnutí internetu také zvládnuté práce s kancelářskými či grafickými programy nebo nověji se sociálními sítěmi.

Digitální gramotnost (*digital literacy*) v pojetí Eurostatu zahrnuje pět oblastí, které od roku 2019 zahrnují celkově 21 dílčích kompetencí. Jedná se o získávání informací, komunikační dovednosti, ovládnutí programů, řešení problémů a od roku 2021 navíc o kyberbezpečnost (Eurostat, 2023a). Už samotný fakt, že muselo dojít k úpravě po dvou letech, ukazuje, že digitální svět se vyvíjí příliš rychle na to, aby mohl být měřený univerzálním časově invariantním ukazatelem. I přesto jsou otázky zahrnuté do ukazatele DigComp každé dva roky součástí výběrového šetření VŠIKT.

Stiakakis, Kariotellis a Vlachopoulou (2009) spolu s DiMaggio a Hargittai (2001) hovoří o pěti typech digitálních nerovností. Nerovnost týkající se technických prostředků (nedostupnost vybavení), nerovnost v autonomním používání (internet dostupný například jen v knihovně nebo zaměstnání, pod dohledem dalších osob), nerovnost v dovednostech, nerovnost týkající se sociální podpory (existence blízkých osob schopných pomoci s řešením problémů) a konečně nerovnost v důvodech využívání digitálních technologií.

Většinu těchto přístupů už dnes nelze použít, stejně jako ztrácí smysl tradiční Van Dijkovo dělení (2012) na nedostatek vybavení, nedostatek znalostí a nedostatek

motivace potřebných k užívání digitálních služeb. Musíme proto rozlišovat mezi nedostatečným přístupem (non access, dříve digital divide) a nedostatečným používáním (*non use, tedy digital inequalities*) (Fang et al., 2019). Mezi typické determinanty, které se pro predikci těchto znevýhodnění využívají, patří vzdělání, příjem, genderové role, disabilita fyzická (ztížené možnosti ovládání technických prostředků), psychická (deficit kognitivních schopností) i sociální (sociální vyloučení, nedostatek podpory okolí), status migranta, bydliště v urbánní či rurální oblasti a partnerský status (Fang et al, 2019; König, Seifert, Doh, 2018). Nezanedbatelný vliv má také motivace jednotlivců k tomu, aby překonali digitální znevýhodnění (Zukalová, 2010), často s pomocí nejrozumnějších kurzů nebo sociální pomoci (Vondrová, 2015).

Posun ve vnímání digitálních nerovností je tak jasně patrný. Zatímco v dřívějších dobách stačilo řešit dostupnost technického vybavení a internetového připojení, postupem času ztrácel tento ukazatel na vypovídací síle. Do hry vstoupila problematika dovedností, případně sociální podpory v překonávání jejich nedostatku, a především také motivace, proč je vlastně výhodné digitální služby využívat. Nejnověji přiznáváme, že většině obyvatel západních zemí je technické vybavení a internetové připojení finančně přístupné, existuje řada možností, jak získat potřebné dovednosti, ale přesto stále přetrvávají velké nerovnosti v tom, kdo digitální služby nevyužívá, kdo je využívá, a do jaké míry. Tyto nerovnosti jsou ovlivněny celou řadou sociodemografických faktorů.

Data a metody

V tomto textu tedy hledám odpověď na otázku, které společenské skupiny jsou v roce 2024 v České republice ohroženy digitálním znevýhodněním. V souladu s výše uvedeným přehledem se přikláním k aktuálnímu trendu, kdy namísto dostupnosti technického zařízení a internetového připojení měříme míru využívání digitálních technologií.

Pro zodpovězení výzkumné otázky využívám datový soubor *Využívání informačních a komunikačních technologií v domácnostech a mezi osobami* (VŠIKT) z roku 2024. Jedná se o výběrové šetření, které sbírá Český statistický úřad v rámci čtvrtletního *Výběrového šetření pracovních sil* (VŠPS), a to jednou ročně, konkrétně ve druhém čtvrtletí. Šetření je reprezentativní pro českou populaci starší 16 let, která

žije v domácnostech, nikoliv v institucích (ČSÚ, 2024). Veškeré analýzy byly zpracovány ve statistickém programu Stata SE 16.1.

Závisle proměnná: využívání digitálních služeb

Ukazatel využívání digitálních služeb jsem zkonstruoval jako součtový index, který zahrnuje pět oblastí činností, které lidé na internetu vykonávají. Ve všech případech zdrojový indikátor nabýval hodnoty 0, pokud respondenti tuto činnost v posledních třech měsících nevykonával, případně 1, pokud tuto činnost v posledních třech měsících vykonával.

Jedná se o oblast (1) **komunikace**, která zahrnuje otázky týkající se komunikace prostřednictvím e-mailu, messengerů všeho druhu a sociálních sítí. Další oblast (2) **zpravodajství** zahrnuje otázky, v nichž se respondenti vyjadřují ke čtení novin na internetu, poslechu hudby, sledování videí a vyhledávání obecných informací. Oblast (3) **obchodování** shrnuje informace o tom, zda respondenti aktivně obchodují na internetových bazarech typu Aukro.cz, objednávají si přes internetu ubytování, využívají internetového bankovníctví a uzavírají digitální cestou smlouvy například o pojištění. Předposlední oblast (4) **úřady a instituce** se týká využívání digitálních lékařských služeb, vyhledávání ve veřejných rejstřících, vyplňování on-line formulářů a žádání o dávky sociální podpory. Poslední oblast (5) **nakupování** se týká pasivního nákupu zboží a služeb v internetových obchodech, bez pokročilých kroků, jako je uzavírání smluv, nebo bez aktivního nabízení zboží a služeb k prodeji (tím se liší od oblasti 3 – obchodování).

Celkově je tedy zahrnuto 18 dílčích činností, takže výsledný ukazatel využívání digitálních služeb nabývá hodnot v rozmezí od 0 (nevyužívá žádné služby) po 18 (využívá všech 18 služeb). Index je vnitřně reliabilní (Cronbachova alfa mezi dílčími oblastmi $\alpha=0,9036$). Při zanedbání výrazného zastoupení hodnoty 0, která je způsobena jistým procentem lidí bez připojení k internetu, má tvar normálního rozdělení s vyšší špičatostí (šikmost $-0,036$, špičatost $2,516$) s průměrem $9,815$ a směrodatnou odchylkou $3,533$.

Na základě známých charakteristik normálního rozdělení jsem rekódoval ukazatel do čtyř kategorií. První skupina „neuživatelů“ obsahovala respondenty,

kterí nejsou připojeni k internetu vůbec nebo sice připojeni jsou, ale v posledních třech měsících ho nevyužili. Zbylé skupiny jsem vytvořil tak, že třetí skupina „průměrných uživatelů“ zahrnovala respondenty využívající 7–13 služeb (aritmetický průměr plus minus jedna směrodatná odchylka), druhá skupina „podprůměrných uživatelů“ zahrnuje respondenty využívající méně služeb (1–6), čtvrtá skupina „nadprůměrných uživatelů“ respondenty využívající více služeb (14–17). Zastoupení jednotlivých skupin ukazuje tabulka 1.

Tabulka 1: Respondenti podle míry užívání digitálních služeb v Česku 2024

Název skupiny	Počet používaných služeb	Podíl
Neuživatelé	0	12,3 %
Podprůměrní uživatelé	1–6	11,7 %
Průměrní uživatelé	7–13	60,7 %
Nadprůměrní uživatelé	14–18	15,3 %
Celkem	0–18	100,0 %

Zdroj: VŠIKT 2024, N=5 904

Za uživatele ohrožené digitálním znevýhodněním jsem arbitrárně stanovil příslušníky skupin 1 a 2, tedy ty, kdo za poslední tři měsíce nevyužívali internet a digitální služby vůbec nebo využili šest a méně služeb. Tyto skupiny v roce tvořily 2024 24,0 % české populace starší 16 let.

Nezávisle a kontrolní proměnné

Abych ověřil, které skupiny osob jsou ohroženy digitálním znevýhodněním (tj. příslušností ke skupinám 1 a 2 dle výše uvedeného ukazatele), využil jsem několik sociodemografických charakteristik, které byly v datech k dispozici.

První proměnnou je *pohlaví respondenta*, které rozlišuje muže (47 %) a ženy (53 %). Druhou použitou proměnnou je věk respondenta v rozsahu od 16 do 99 let,

přičemž poslední zmíněná kategorie zahrnuje i zanedbatelný počet starších respondentů. Průměrný věk v souboru dosáhl hodnoty 49 let se směrodatnou odchylkou přibližně 19 let. Třetí vysvětlující proměnnou je *velikost domácnosti*, v níž respondent žije. Rozlišuji mezi domácnostmi s jednou osobou, tzv. singles, domácnostmi se dvěma osobami (s největší pravděpodobností manželský či partnerský pár), domácnostmi se třemi nebo čtyřmi osobami (pravděpodobně partnerský pár s dětmi) a domácnostmi s více než čtyřmi osobami (větší rodiny). Důležitou vysvětlující proměnnou je také dosažený *stupeň vzdělání* rozdělený do čtyř kategorií (základní a neukončené základní, střední bez maturity, střední s maturitou, pomaturitní). Jako poslední vysvětlující proměnnou jsem zvolil *hustotu osídlení*³ v místě bydliště respondenta. Jedná se o kategorizaci osídlených oblastí na řídce osídlené venkovské oblasti (malé obce, v anglickém originále *rural*), středně hustě osídlené městské oblasti (města a předměstí, v anglickém originále *towns and suburbs*) a vysoce hustě osídlené velkoměstské oblasti (v anglickém originále *cities*). Základní charakteristiky všech použitých proměnných shrnuje tabulka 2.

Analytická strategie

Pro zjištění, které skupiny obyvatel jsou ohroženy digitálním vyloučením, jsem sledoval podíl jednotlivých kategorií vysvětlujících proměnných v rámci skupin 1 a 2 (viz tabulku 3). Abych vyloučil souběžný vliv více proměnných, odhadnul jsem v druhém kroku model binární logistické regrese (viz tabulku 4). Vysvětlovanou proměnou byla příslušnost ke skupinám 1 a 2 (neuživatelé a podprůměrní uživatelé). Jako vysvětlující proměnné jsem použil pohlaví, věk, vzdělání, velikost domácnosti a míru urbanizace. Regresní model pro každou z těchto proměnných ukázal, jak zvyšují či snižují pravděpodobnost, že respondent s touto charakteristikou patří do digitálně znevýhodněné skupiny.

³ Jedná se o mezinárodní ukazatel *Degree of urbanization (DEGURBA)* stanovovaný Eurostatem na základě hustoty osídlení v dané sídelní jednotce, ale také její souvislosti s jinými osídlenými oblastmi, tedy příslušnosti k většímu hustě osídlenému shluku (v rámci mřížky o rozměrech 1 × 1 km). V praxi to znamená, že často malá vesnice ležící v bezprostřední blízkosti většího města má vysokou hustotu osídlení (Eurostat 2023b).

Tabulka 2: Základní charakteristiky použitých proměnných

Proměnná	Min	Max	Průměr	Směrodatná odchylka	Zastoupení kategorií
Využívání digitálních služeb	1	4	2,789	0,847	12,3 % / 11,7 % / 60,7 % / 15,3 %
Pohlaví	1	2	1,527	0,499	47 % / 53 %
Věk	16	99	49,493	18,693	–
Vzdělání	1	4	2,624	0,936	12,4 % / 32,5 % / 35,5 % / 19,7 %
Velikost domácnosti	1	4	2,515	0,792	10,7 % / 35,4 % / 45,8 % / 8,2 %
Míra urbanizace	1	3	2,149	0,788	24,7 % / 35,7 % / 39,6 %

Zdroj: VŠIKT 2024, N=5 904

Výsledky

Podíly digitálně znevýhodněných respondentů v jednotlivých kategoriích vysvětlujících proměnných shrnuje tabulka 3. Je patrné, že průměrně (bez ohledu na další charakteristiky) je v roce 2024 znevýhodněno 24,0 % české společnosti. O něco méně, přesně řečeno o 2,6 p.b., jsou znevýhodněny ženy ve srovnání s muži. Vzhledem k tomu, že zejména ve vyšším věku je podíl obou pohlaví nevyrovnaný ve prospěch žen, bude zajímavé sledovat tento ukazatel při vzájemné kontrole jednotlivých proměnných v rámci binární logistické regrese.

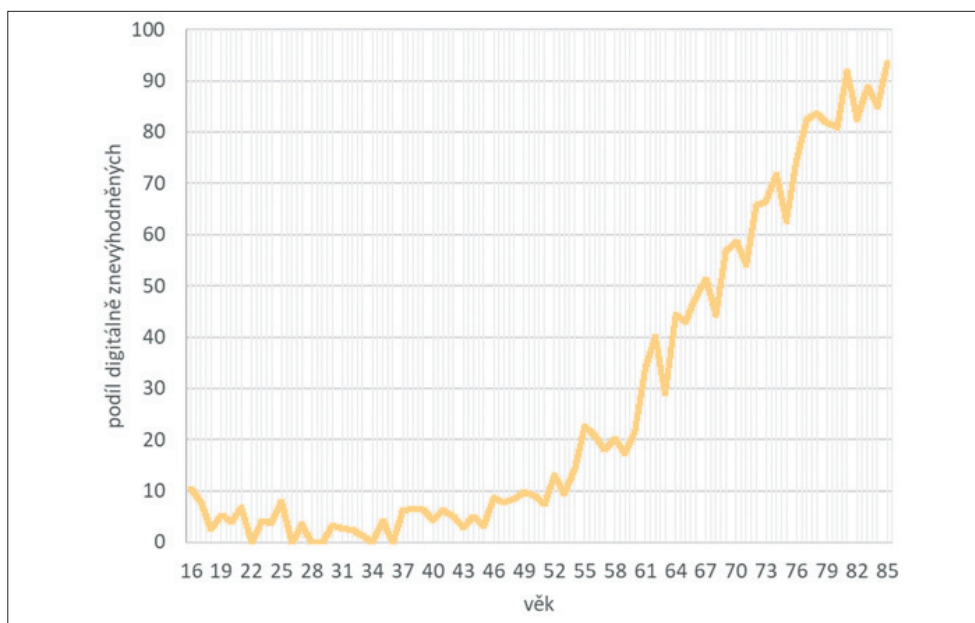
Pro vyšší přehlednost této dílčí analýzy jsem kategorizoval věk na desetileté skupiny, přičemž poslední skupina osob starších 85 let zahrnuje jak skupinu 85–94, tak skupinu 95–99, jelikož tato sama o sobě obsahuje jen zanedbatelný počet respondentů. V tabulce vidíme, že s rostoucím věkem roste také podíl osob čelících digitálnímu znevýhodnění. Výjimkou je nejmladší věková skupina 16–25 let, což lze vysvětlit jednak přetrvávající rodičovskou kontrolou (a tím omezeným přístupem k digitálním službám), jednak nevyužíváním řady služeb neploletými členy této skupiny.⁴ Zajímavější je prudký zlom v digitálním znevýhodnění po 65. roce života respondentů.

Zatímco ve skupině 56–65 let je digitálně znevýhodněno „jen“ 28,2 %, v sousední věkové skupině 66–75 let se jedná již o 58,0 % a tento podíl i nadále roste.

Pro přesnější odhalení okamžiku zlomu v digitálním znevýhodnění jsem spočítal podíl digitálně znevýhodněných osob v jednotlivých rocích věku pro tuto věkovou skupinu. Jak ukazuje graf 1, podíl digitálně vyloučených se do 54 let pohybuje pod hranicí 20 %, poté se začíná postupně zvyšovat, přičemž od 61 let přesahuje bez výjimky hranici 30 % a i nadále roste.

Vcelku očekávatelný je výsledek podle nejvyššího dosaženého vzdělání. Respondenti, kteří získali jen základní vzdělání, jsou digitálně znevýhodněni v 36,3 % případů; absolventi vysokých škol pak jen v 7,2 % případů. I u této charakteristiky bude zajímavé sledovat, jaký bude její vliv po kontrole pro pohlaví a věk respondentů.

Graf 1: Podíl digitálně znevýhodněných osob podle věku v roce 2024 v České republice



Zdroj: VŠIKT 2024, N=5 904

⁴ Pro skupinu 18–25 let je podíl digitálně znevýhodněných 4,4 %, skutečně je tedy částečně na vině neplnoletost, částečně nejspíše nižší zapojení do placeného zaměstnání.

Tabulka 3: Podíl digitálně znevýhodněných v různých sociodemografických skupinách v Česku v roce 2024

Proměnná a kategorie	Podíl digitálně	Podíl ostatních znevýhodněných	Celkem
Celkem	24,0 %	76,0 %	100,0 %
Pohlaví			
Muž	25,4 %	74,6 %	100,0 %
Žena	22,8 %	77,2 %	100,0 %
Věk			
16–25 let	5,6 %	94,4 %	100,0 %
26–35 let	1,8 %	98,2 %	100,0 %
36–45 let	4,5 %	95,5 %	100,0 %
46–55 let	10,9 %	89,1 %	100,0 %
56–65 let	28,2 %	71,8 %	100,0 %
66–75 let	58,0 %	42,0 %	100,0 %
76–85 let	82,5 %	17,5 %	100,0 %
85+	93,5 %	6,6 %	100,0 %
Vzdělání			
Základní	36,3 %	63,7 %	100,0 %
Vyučení	37,7 %	62,3 %	100,0 %
Maturita	16,6 %	83,4 %	100,0 %
Vysokoškolské	7,2 %	92,8 %	100,0 %
Velikost domácnosti			
Single	43,5 %	56,5 %	100,0 %
Pár	36,2 %	63,8 %	100,0 %
3–4 osoby	11,4 %	88,6 %	100,0 %
Více než 4 osoby	17,0 %	83,0 %	100,0 %
Hustota osídlení			
Velkoměstská	19,8 %	80,2 %	100,0 %
Městská	24,1 %	75,9 %	100,0 %
Venkovská	26,6 %	73,4 %	100,0 %

Zdroj: VŠIKT 2024, N=5 904

Z hlediska velikosti domácností jsou nejvíce digitálně znevýhodněny jednočlenné domácnosti. V řadě případů se bude jednat o domácnosti vdovců a vdov, což opět ukáže kontrola pro věk v rámci binární logistické regrese. Se vzrůstajícím počtem členů domácnosti míra digitálního znevýhodnění klesá, pravděpodobně se jedná o mladší rodiny s dětmi. Výjimkou jsou velké domácnosti se čtyřmi a více členy. Také hustota osídlení ovlivňuje míru digitálního znevýhodnění. Nejnížší zastoupení ve znevýhodněných skupinách mají obyvatelé velkoměst, nejvyšší naopak lidé žijící ve venkovských oblastech.

Tabulka 4 ukazuje výsledky binární logistické regrese převedené z logaritmických koeficientů na poměry šancí (*odds ratio*)⁵. Výhodou regresního modelu oproti prostému výpočtu podílů je fakt, že regrese kontroluje vliv jednotlivých proměnných. To znamená, že koeficienty uvedené kupříkladu u pohlaví, jsou očištěným vlivem pohlaví bez ohledu na to, jak je pohlaví provázáno se vzděláním, věkem, velikostí rodiny nebo hustotou osídlení.

Z tabulky je patrné, že při kontrole pro vliv všech ostatních proměnných mají ženy o 26,1 % nižší šanci než muži, že se stanou členy digitálně znevýhodněných skupin. Naopak vyšší věk toto riziko zvyšuje, i když z předchozích analýz víme, že vztah mezi věkem a digitálním znevýhodněním není úplně lineární. Ve srovnání s respondenty, kteří dosáhli jen základního vzdělání, snižuje získání výučního listu pravděpodobnost na digitální znevýhodnění o 78,5 %, získání maturity o 92,7 % a absolvování vysoké školy dokonce o 97,1 %. Pokud respondent žije v domácnosti se dvěma nebo třemi členy, má oproti jednočlenné domácnosti o 30,4 % nižší pravděpodobnost, že bude digitálně znevýhodněn. Naopak členové větších než čtyřčlenných domácností budou

⁵ *Odds ratio, poměry šancí, vzniknou z původních koeficientů B pomocí operace exp (B). Statistický program Stata zobrazuje poměry šancí automaticky při použití parametru or. Prezentovaná čísla ukazují, kolikrát se změní pravděpodobnost, že nastane vysvětlovaný jev (v našem případě to, že respondent patří do digitálně znevýhodněných skupin), pokud nastane situace popsaná danou kategorií závisle proměnné ve srovnání s tzv. referenční kategorií závisle proměnné. Pokud je například koeficient u ženského pohlaví 0,9, znamená to, že ženy mají 0,9krát takovou pravděpodobnost jako muži, že budou členkami digitálně znevýhodněných skupin. V praxi je tedy pravděpodobnost pro ženy ve srovnání s muži 90%, tedy o 10 % nižší než u mužů (Soukup, Rabušic, Mareš, 2023).*

Tabulka 4: Poměry šancí predikující digitální znevýhodnění v České republice v roce

Proměnná a kategorie	Poměr šancí	P> t
Pohlaví		
Muž	Ref.	
Žena	0,739	0,000
Věk	1,118	0,000
Vzdělání		
Základní	Ref.	
Vyučení	0,215	0,000
Maturita	0,073	0,000
Vysokoškolské	0,029	0,000
Velikost domácnosti		
1	Ref.	
2	0,696	0,000
3	0,539	0,000
4+	1,227	0,000
Hustota osídlení		
Velkoměstská	Ref.	
Městská	1,212	0,000
Venkovská	1,354	0,000
R ²	0,4319	

Zdroj: VŠIKT 2024, N=5 904

digitálně znevýhodnění s pravděpodobností o 22,7 % vyšší. Osoby žijící ve středně hustě osídlených oblastech (města a předměstí) mají o 21,2 % vyšší šanci být digitálně znevýhodnění než obyvatelé velmi hustě osídlených velkoměst. Oproti tomu lidé žijící v řídko osídlených venkovských oblastech (vesnice) mají o 35,4 % větší riziko digitálního znevýhodnění ve srovnání s lidmi z velkoměst.

Závěr

Cílem tohoto článku bylo odpovědět na otázku, které skupiny obyvatel jsou nejvíce ohroženy digitálním znevýhodněním. Za digitálně znevýhodněné byly přitom označeny tři skupiny respondentů. Jednak to byli lidé, kteří nemají k dispozici

internetové připojení a potřebné technické vybavení ani v domácnosti, ani ve škole nebo v zaměstnání. Dále jsem za digitálně znevýhodněné označil ty, kdo sice techniku i připojení k dispozici v domácnosti mají, ale v posledních třech měsících ho vůbec nevyužili. Poslední skupinu digitálně znevýhodnění tvořili lidé, kteří mají doma k dispozici techniku i internetové připojení, a přitom využili v posledních třech měsících jen málo digitálních služeb. Jako hranice přitom byla stanovena hodnota vyjádřená jako průměrný počet služeb využívaných všemi respondenty minus směrodatná odchylka tohoto průměru.

Pro zodpovězení výzkumné otázky jsem provedl sekundární analýzu dat z výběrového šetření Využívání informačních a komunikačních technologií v domácnostech a mezi osobami za rok 2024, které sbírá Český statistický úřad. Nejprve jsem provedl deskriptivní analýzu, která ukázala složení skupiny digitálně vyloučených podle výše uvedené definice. Tato analýza ukázala, že ve skupině digitálně vyloučených jsou ve větší míře zastoupeni muži než ženy, lidé nad 55 let než lidé mladší, členové čtyřčlenných a větších rodin spíše než členové menších domácností, lidé se základním vzděláním nebo vyučením spíše než držitelé maturitního vysvědčení nebo vysokoškolského diplomu a konečně obyvatelé méně hustě obydlených oblastí spíše než obyvatelé hustě obydlených velkoměst.

V druhém kroku jsem odhadl model binární logistické regrese, která umožnila stanovit poměr šancí, s jakými bude zástupce dané sociodemografické skupiny členem skupiny digitálně znevýhodněných, přičemž tento vliv jsem kontroloval pro vliv všech ostatních použitých proměnných.

Po očištění všech vlivů se potvrdil vliv ženského pohlaví: ženy mají asi o 26 % nižší pravděpodobnost než muži, že budou členkami digitálně znevýhodněných skupin. Důležitost izolované analýzy jednotlivých vlivů ukazují jak prosté statistiky Českého statistického úřadu (ČSÚ, 2024), podle nichž internet využívá o 0,9 p.b. více mužů než žen, tak obdobné tvrzení na úrovni EU v článku Perifanou a Economides (2020). Další informace o digitálním znevýhodnění žen, zejména v rozvojových zemích, přináší vyčerpávající přehledová studie Acilar a Sæbø (2023).

S rostoucím věkem riziko digitálního znevýhodnění mírně roste. Jak jsem ale ukázal u deskriptivní analýzy, vliv není rozhodně lineární. Osoby do přibližně 55 let

věku mají riziko digitálního znevýhodnění relativně nízké. Teprve od této věkové hranice začíná riziko velmi rychle růst. Toto zjištění je v souladu s tím, co na jiných datech zjistili Doseděl, Kafková a Vidovičová (2023). Alarmující je zejména fakt, že vzhledem k aktuální době dožití budou tyto osoby součástí společnosti přibližně dalších 30 let, po které mohli z výhod digitalizace těžit.

Dalším významným determinantem, které určuje pravděpodobnost digitálního vyloučení, je nejvyšší dosažený stupeň vzdělání. Platí přitom, že čím nižšího vzdělání člověk dosáhl, tím větší šanci ve srovnání s těmi více vzdělanými má, že bude patřit do skupiny digitálně znevýhodněných. Tento jev můžeme nejspíš částečně vysvětlit nedostatkem znalostí i nedostatkem financí na přístup k technickému vybavení a potřebnému připojení. Lidé s nižším vzděláním také typicky vykonávají povolání, která tak často nevyžadují využívání výpočetní techniky. Podrobněji o digitálním znevýhodnění na základě vzdělání v jednotlivých zemích Evropské unie pojednávají Cruz-Jesus, Vicente, Bacao a Oliveira (2016). V českém prostředí se mj. vlivu vzdělání věnovali Lupač a Sládek (2008), kteří odhalili, že výše vzdělání respondenti využívají internet k vážnějším (strategickým) účelům, zatímco méně vzdělaní si na internetu spíše hrají a baví se.

Z hlediska velikosti domácností mají vysokou pravděpodobnost patřit mezi znevýhodněné skupiny jednočlenné domácnosti. Jde pravděpodobně o vliv domácností ovdovělých, které vzhledem k vysokému věku (a horším materiálním podmínkám) nevyužívají digitální služby. S rostoucím počtem členů domácnosti šance na využívání digitálních služeb roste, pravděpodobně kvůli přítomnosti dětí a jejich školním i mimoškolním povinnostem. Pozitivní vliv zejména menších dětí na využívání ICT služeb dalšími členy domácnosti ukázali například Korupp a Szydlík (2005). Zlom nastává u domácností zahrnujících více než čtyři členy, kdy naopak začne využívání služeb klesat, resp. riziko začlenění do digitálně znevýhodněné skupiny růst. Tento jev lze snad částečně vysvětlit materiálními podmínkami, které neumožňují pořídit techniku a připojení buď vůbec, nebo ne pro všechny členy domácnosti.

Nejsilnějším faktorem ovlivňujícím šanci na začlenění do digitálně znevýhodněných skupin je bydliště v nejméně hustě osídlených venkovských oblastech. Lidé v těchto oblastech žijící mají pravděpodobnost být digitálně vyloučení o 35,4 % vyšší

ve srovnání s lidmi žijícími v hustě osídlených velkoměstských oblastech. Do jisté míry je to jistě způsobeno nedostatečnou hustotou internetových přípojek, i když s rostoucí penetrací mobilních sítí ztrácí tento argument na významnosti. Vliv může mít i horší ekonomická situace obyvatel venkovských oblastí ve srovnání s jejich velkoměstskými protějšky.

Diskuse

Výše uvedená zjištění jsou produktem statistické metody, která od vlivu jednotlivých determinant dokáže odečíst vliv determinant ostatních. Například ukazovali se nižší šance na digitální znevýhodnění u žen než u mužů, nesouvisí její velikost s odlišnou vzdělanostní nebo věkovou strukturou mužů a žen. Stejně tak vliv hustoty osídlení v místě bydliště je uveden po očištění od vlivu odlišné vzdělanostní a věkové struktury vesnic ve srovnání s velkoměsty.

Proč by ale měli kupříkladu obyvatelé vesnic (bez ohledu na svůj věk, vzdělání, pohlaví a další determinanty) využívat digitálních služeb méně než obyvatelé velkých měst? Jediný rozdíl, který přichází v úvahu (a který nebyl pro svou komplexitu součástí regresního modelu), je odlišný životní styl. A ten může být společným jmenovatelem většiny odhalených odlišností.

Muži využívají digitální služby méně než ženy mimo jiné také proto, že se v českém prostředí obvykle tolik nevěnují organizační péči o rodinu domácnost a s tím spojené (stále častěji digitální) administrativě. Lidé starší padesáti let se bez využívání digitálních služeb obešli po dobu předchozích třiceti let a svůj životní styl za tu dobu přizpůsobili tak, aby mohli komunikovat s bankou, lékařem nebo úřady nedigitálně. S nejvyšší pravděpodobností mají ve svém okolí dostatek osob (dětí, vnoučat), které v případě potřeby využijí digitální služby místo nich. Podobně členové vícečlenných domácností se bez digitálních služeb často obejdou, pokud mají vytvořené nedigitální rutiny a/nebo je jejich sociální okolí ochotno je ve využívání digitálních služeb zastoupit. Totéž můžeme předpokládat také u obyvatel venkovských oblastí. Pro každodenní styk v rámci venkovské komunity digitální služby nepotřebují, stejně tak se bez něj obejdou při využívání běžných služeb (nákupů, objednávání

k lékaři, využívání osobních služeb atd.). Při výjimečných situacích mohou využít služby rodiny nebo širšího sociálního okolí, případně projednat příslušné záležitosti osobně.

Prezentovaná zjištění ukazují, že při posuzování digitálního vyloučení a zejména digitálního znevýhodnění musíme stále více klást důraz na složku motivace. Kdo digitální služby potřebuje využívat, má k tomu v naprosté většině případů možnost. Naopak ten, jehož životní styl se bez digitálních služeb obejde, nemá a nejspíš do budoucna nebude mít silnou motivaci, aby jim věnoval svůj čas.

Zdroje

- Acilar, A., & Sæbø, Ø. (2023). Towards understanding the gender digital divide: A systematic literature review. *Global knowledge, memory and communication*, 72(3), 233–249.
- Cruz-Jesus, F., Vicente, M. R., Bacao, F., & Oliveira, T. (2016). The education-related digital divide: An analysis for the EU-28. *Computers in Human Behavior*, 56, 72–82.
- ČSÚ. (2024). *Využívání informačních a komunikačních technologií v domácnostech a mezi osobami – 2024*. [online] Praha: Český statistický úřad. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyuzivani-informacnich-a-komunikacnich-technologii-v-domacnostech-a-mezi-osobami-2024>.
- DiMaggio, P., E. Hargittai. (2001). From the 'digital divide' to 'digital inequality': Studying Internet use as penetration increases. Princeton: Center for Arts and Cultural Policy Studies, Woodrow Wilson School, Princeton University, 4(1), 4–2.
- Doseděl, T., M. Petrová Kafková, L. Vidovičová. (2023). Age and gender difference in ICT literacy and biometrics knowledge. *Sociální studia/Social Studies*, 20(1), 47–64.
- European Commission, Joint Research Centre, Vuorikari, R., Kluzer, S., Punie, Y. (2022). DigComp 2.2, *The Digital Competence framework for citizens : with new examples of knowledge, skills and attitudes*, Publications Office of the European Union. Dostupné z: <https://data.europa.eu/doi/10.2760/115376>.

- Eurostat. (2023a). Digital Literacy. *Eurostat – statistics explained*. [online] Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Digital_literacy.
- Eurostat. (2023b). Territorial typologies manual - degree of urbanisation. [online] *Eurostat's methodology manual on territorial typologies*. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Territorial_typologies_manual_-_degree_of_urbanisation.
- Fang, M. L., S.L. Canham, L. Battersby, J. Sixsmith, M. Wada, A. Sixsmith. (2019). Exploring privilege in the digital divide: implications for theory, policy, and practice. *The Gerontologist*, 59(1), e1–e15.
- König, R., A. Seifert, M. Doh. (2018). Internet use among older Europeans: an analysis based on SHARE data. *Universal Access in the Information Society*, 17(3), 621–633.
- Korupp, S. E., & Szydlik, M. (2005). Causes and trends of the digital divide. *European Sociological Review*, 21(4), 409–422.
- Lupač, P., & Sládek, J. (2008). The Deepening of the Digital Divide in the Czech Republic. *Cyberpsychology*, 2(1).
- Park, H., H. S. Kim, H. W. Park. (2020). A scientometric study of digital literacy, ICT literacy, information literacy, and media literacy. *Journal of Data and Information Science*, 6(2), 116–138.
- Perifanou, M. A., & Economides, A. A. (2020). Gender digital divide in Europe. *International Journal of Business, Humanities and Technology*.
- Soukup, P., L. Rabušic, P. Mareš. (2023). *Statistická analýza sociálněvědních dat* v R. Masarykova univerzita.
- Stiakakis, E., P. Kariotellis, M. Vlachopoulou. (2010). From the digital divide to digital inequality: A secondary research in the European Union. In *Next Generation Society. Technological and Legal Issues: Third International Conference, e-Democracy 2009, Athens, Greece, September 23-25, 2009, Revised Selected Papers 3* (s. 43–54). Springer Berlin Heidelberg.
- Van Dijk, J. A. (2012). The evolution of the digital divide-the digital divide turns to inequality of skills and usage. In *Digital enlightenment yearbook 2012* (s. 57–75). IOS Press.

- Várallyai, L., M. Herdon, S. Botos. (2015). Statistical analyses of digital divide factors. *Procedia Economics and Finance*, 19, 364–372.
- Vondrová, V. (2015). Digitální exkluze: dimenze sociální exkluze v informační společnosti. *Czech & Slovak Social Work/Sociální Práce/Sociálna Práca*, 14(3).
- VŠIKT. (2024). *Výběrové šetření Využívání informačních a komunikačních technologií v domácnostech a mezi osobami 2024*. [datový soubor]. Praha: Český statistický úřad.
- Zukalová, H. (2010). Dospělí na okraji informační společnosti: specifika překonávání digitální propasti. *Studia paedagogica*, 15(2), [153]–172.

Mgr. Ing. Tomáš Doseděl, Ph.D. | dosedel@fss.muni.cz

je odborným asistentem na Katedře sociologie, Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity (Department of sociology, Faculty of social studies, Masaryk University), Joštova 218/10, 602 00 Brno, Česká republika. Zaměřuje se na sociální stratifikaci, roli vzdělání na trhu práce, digitalizaci a sociálněvědní statistiku.



Sociologický časopis
Czech Sociological Review

Vyšlo nové číslo 5/2024

Z obsahu

Stati

Nela Andresová: Asexuál, kdo? Konstrukce identity asexuálních lidí v české společnosti

Martina Kampichler: K čemu je raná výchova a péče? Jak se v ČR ne/diskutuje o rané výchově a péči o děti ve věku do tří let

Otakar Bursa: Migrační trajektorie mladých dospělých v pražském zázemí

Jubileum

Život se sudetskou otázkou: Václav Houzvička oslavil 75 let (Lukáš Novotný)

Knižní recenze

Sociologický časopis / Czech Sociological Review
Recenzovaný odborný vědecký časopis vydávaný Sociologickým ústavem AV ČR, v. v. i.
Přináší zásadní stati rozvíjející českou sociologii.
Obsah časopisu je dostupný online na <https://review.soc.cas.cz>
Vychází 6x ročně (4x český, 2x anglický).
Cena jednoho výtisku je 85 Kč.

 **Sociologický ústav**
Akademie věd ČR

Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.
Tiskové a ediční oddělení
Jilská 1, 110 00 Praha 1, tel. 210 310 217
e-mail: casopis@soc.cas.cz



Sociologický časopis
Czech Sociological Review

Ročník 60 (2024)
Číslo 5 **5—24**

NELA ANDRESOVÁ: Asexuál, kdo? Konstrukce identity asexuálních lidí v české společnosti
MARTINA KAMPICHLER: K čemu je raná výchova a péče? Jak se v ČR ne/diskutuje o rané výchově a péči o děti ve věku do tří let
OTAKAR BURSA: Migrační trajektorie mladých dospělých v pražském zázemí

Poznatky z výzkumu

K aktuálním změnám v řešení pracovněprávních sporů v roce 2025

Petr Frischmann

Příspěvek je zaměřen na aktuální vývoj procesního postavení zaměstnanců v individuálních pracovněprávních sporech s důrazem na současné trendy v dostupnosti a nákladnosti soudního řízení. Autor v tomto kontextu reflektuje legislativní změny spočívající v eliminaci laických přísedících v pracovněprávních řízeních nahrazených samosoudcovským rozhodováním od 1. ledna 2025 a navýšením odměny za poskytování právních služeb v souvislosti s novelizací advokátního tarifu účinným ke stejnému datu. Příspěvek poukazuje na některé aspekty nové podoby soudního řízení v pracovněprávních věcech, které při absenci účasti laických přísedících a senátního rozhodování mohou potenciálně vést k zvýšenému tlaku na potřebu profesionálního právního zastoupení zaměstnanců. Autor vyzývá k debatě o možnostech zvážení korektivních nástrojů v oblasti struktury soudních poplatků či pravidel náhrady nákladů řízení, které mohou tuto nově vzniklou situaci částečně kompenzovat a které nejsou – na rozdíl od srovnatelných jurisdikcí členských států EU – v tuzemské legislativě doposud využívány.

Hledání souvislosti

Rok 2025 přináší proměny legislativního prostředí v podobě nové legislativy, která nemá vzájemnou přímou souvislost, ale jejíž nezamýšlený dopad do pracovněprávní oblasti by neměl ujít pozornosti. Jedná se v první řadě o dlouhodobě diskutovanou novelu zákona č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, kterou se mj. ruší s účinností od 1. ledna 2025 senátní rozhodování a tím i účast laických přísedících v prvním stupni pracovněprávního soudnictví, tedy na úrovni okresních soudů.¹

⁴ Zákon č. 319/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích).

Ke stejnému dni nabývá účinnosti i novela vyhlášky Ministerstva spravedlnosti č. 177/1996 Sb., kterou se stanovuje výše odměny za poskytování právních služeb advokáty.²

Jedná se na první pohled o věcně nesouvisející právní předpisy, jejichž vzájemný vztah nebyl v procesu jejich přijímání nijak reflektován. Ve svém důsledku však tyto změny obsahují potenciální kumulativní negativní efekt ovlivnění již tak problematické úrovně procesní bariéry v pracovněprávních sporech, tedy v dostupnosti soudního řešení individuálních pracovních sporů.

Procesní bariéru chápeme jako zvažovanou míru rizika nákladů stran sporu. Náklady přitom představují v širším slova smyslu nejen aspekt finanční, ale též čas vynaložený na vedení sporu. Pominout nelze ani rizika reputační, averzi k emocionálnímu stresu a mnohé další faktory ovlivňující rozhodování o smysluplnosti zahájení řízení.

V případě zaměstnance v roli potencionálního navrhovatele jde zejména o okolnosti zvažované při rozhodování o zahájení pracovněprávního sporu, pokračování v něm či možnosti jeho jednostranného ukončení. Současně jednotlivé parametry této bariéry ovlivňují i stranu žalovanou, a to mimo jiné v její celkové vyjednávací pozici a tím i ochotě k případnému mimosoudnímu či soudnímu smírnému ukončení sporu. Výše této procesní bariéry má proto vliv na celou oblast pracovního práva, tedy i mimo úzce vymezený rámec institucionálního řešení pracovněprávních sporů. Dostupnost soudního řízení totiž ovlivňuje motivaci stran jak k případnému mimosoudnímu řešení, tak k pasivitě představované racionální apatií, tedy k řešení spočívajícím ve vědomém rozhodnutí zaměstnance konflikt neřešit.

Parametrické nastavení normativního rámce ovlivňuje míru takto nahlížené procesní bariéry, zejména svými ekonomickými nástroji spočívajícími typicky ve struktuře a výši soudních poplatků, pravidel pro náhradu nákladů soudního řízení a v nákladnosti právních služeb.

² Vyhláška Ministerstva spravedlnosti ČR č.258/2024 Sb., kterou se mění vyhláška Ministerstva spravedlnosti č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (advokátní tarif).

Postavení zaměstnanců v pracovních sporech

Normativní regulaci pracovněprávních vztahů lze vzhledem k uvedenému hodnotit i z hlediska výše procesní bariéry individuálních pracovněprávních sporů v perspektivě zaměstnance, který v těchto vztazích představuje systémově slabší stranu. Takto nahlíženo je možno konstatovat, že legislativní prostředí v ČR nepatří v rámci srovnatelných jurisdikcí států Evropské unie k nejpříznivějším³ a že aktuální změny, se kterými vstupujeme do roku 2025, tuto bariéru z hlediska zaměstnanců potenciálně spíše zvyšují.

Zatímco totiž řada významných pracovněprávních jurisdikcí blízkých států EU alespoň částečně reflektuje ve své koncepci procesních pravidel paradigma ochrany zaměstnance jakožto slabší strany právního vztahu, české procesní právo tuto skutečnosti v zásadě nezohledňuje. Dosavadní principiální popření specifčnosti pracovněprávního procesu doposud umožňovalo odlišnost od běžných civilních řízení pouze v podobě deliberativního senátního rozhodování za účasti laického elementu v prvním stupni rozhodování. Odstraněním této poslední významnější odlišnosti se však toto řízení unifikuje s ostatními druhy občanskoprávních řízení.

Ani struktura soudních poplatků specifčnost pracovního práva v zásadě nereflektuje. Jediný případ osvobození od soudního poplatku představují případy řízení o náhradu škody z pracovního nebo služebního úrazu a nemoci z povolání.⁴ Ani pravidla náhrady nákladů řízení rovněž, na rozdíl od některých zahraničních jurisdikcí, nepřiznávají systémově slabší straně zvýhodnění.

Má být zaměstnanec v pracovních sporech zvýhodňován?

Poukazujeme-li na právní prostřední příznivější pro zaměstnance v některých jurisdikcích členských států EU, je namísto otázka, zda je toto zvýhodnění legitimní a žádoucí.

³ Stonjek, Patrik. *Vybraná specifika pracovněprávních sporů v zahraničním srovnání*. Acta Universitatis Carolinae-Iuridica, 2019, roč. 65, č. 1, s. 121–129.

Dostupné z: <https://doi.org/10.14712/23366478.2019.10>.

⁴ § 11 odst. 2 písm. e) zák. č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích.

Procesní rovnost stran není v současné době chápána formalisticky ani absolutně, což dokazují již existující příklady procesního zvýhodnění v tuzemském právním řádu. Jelikož se stále jedná o výjimky, opírá se jejich legitimita o korektivní posílení faktické rovnosti možností stran na úkor deklarované rovnosti formální. Jde o aplikaci střetu zásady rovnosti příležitostí s rovností postavení známé též jako příslovečná rovnost startovní čáry. V těchto úvahách je identifikována fakticky slabší a tudíž znevýhodněná strana procesního vztahu a v odůvodněných případech je přistoupeno k legitimní vyrovnávací korekci. Ochrana slabší strany nachází svůj výraz nejen v asymetrii hmotněprávní úpravy, jak je tomu kromě pracovního práva typicky např. v oblasti spotřebitelských vztahů nebo nájemního práva, má však své důležité aspekty procesněprávní, bez kterých není reglementovaná hmotněprávní ochrana plně funkční.

Povaha slabší strany v pracovních vztazích, a tím i legitimita požadavku zvláštní ochrany zaměstnance, vyplývá zejména ze základních socioekonomických faktorů, mezi které patří v první řadě ekonomická závislost zaměstnance a od ní se odvíjející vyjednávací pozice spolu s informační a zkušenostní asymetrií.⁵ Na plném uznání této nerovnosti je ostatně vystavěna základní koncepce asymetrie pracovního práva hmotného.

Pracovněprávní ochrana však v rovině procesního práva nepřikládá doposud význam zmíněným odlišnostem majícím svůj procesní aspekt v podobě informační a zkušenostní asymetrie v otázkách vedení pracovněprávních sporů, včetně některých specifických systémových omezení důkazních možností, na které v minulosti poukazoval i autor tohoto příspěvku.⁶

Vliv zrušení senátního rozhodování na podobu pracovněprávních řízení

Do roku 2025 vstupujeme s novou podobou pracovněprávního soudního řízení: bez účasti laických přísedících a v prvním stupni soudních řízení i bez doposud

⁵ Lavický, Petr. *Důkazní břemeno v civilním řízení soudním*. Praha: Leges, 2017, ISBN 978-80-7502-203-5.

⁶ Frischmann, Petr. *Aktuální otázky postavení zaměstnanců v individuálních pracovněprávních sporech*. Fórum sociální politiky, 2023, roč. 17, č. 4, s. 66–77. Dostupné z: <https://www.rilsa.cz/clanek/aktualni-otazky-postaveni-zamestnancu-v-individualnich-pracovnepravnich-sporech/>

obvyklého senátního deliberativního rozhodování.⁷ Jaké budou skutečné dopady této proměny, to lze dnes pouze odhadovat, určité obecné tendence a trendy lze však kvalifikovaně odhadovat již nyní.

Dosavadní přínos účasti laických přísedících pro rozhodování pracovních sporů byl, i v souvislosti s opakovanými návrhy na jejich eliminaci, široce diskutován. Tato diskuse a polemika se soustředila na problematiku veřejné kontroly justice, obavy z jejího „zapouzdření“ či možného kabinetního charakteru a současně na zhodnocení reálného přínosu využití individuálních profesních a životních zkušeností laiků v procesu rozhodování pracovních sporů.⁸ Ačkoliv se v těchto debatách střetávala názorově protichůdná stanoviska, nebyl nikterak významněji zpochybněn základní fakt, že účast přísedících byla systémově konstruována zejména ve prospěch slabší strany, tedy zaměstnance.

Senátní rozhodování v pracovněprávních věcech za účasti laických přísedících ovlivňuje nejen rozhodování, ale promítá se i do charakteru celého soudního řízení. Způsob, kterým je jednání vedeno ze strany soudce z povolání v roli předsedy senátu, byl doposud často volen nejen s ohledem na přístupnost a srozumitelnost pro účastníky řízení, ale v mnoha případech i na snadnější porozumění přítomných laických přísedících. Týká se to nejen otázky používání odborné právní terminologie, ale například též širšího využívání možností poučování o právech a povinnostech účastníků řízení či častějšího využívání rekapitulace, vysvětlování a dalších postupů posilujících orientaci v probíhajícím jednání.

Zapojení laických přísedících z tohoto pohledu představovalo nejen pasivní referenční rámec srozumitelnosti jednání, ale poskytovalo prostor i pro jejich aktivní vstup do jednání zejména formou kladení otázek účastníkům či svědkům. Porozumění všem aspektům a podrobnostem probíhajícího řízení bylo navíc podpořeno

⁷ *Důvodová zpráva ze dne 5. 4. 2023 k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a některé další zákony. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/media2/file/2304/File58754.pdf?attachment-filename=duvodova-zprava-sbcr-2023c132z0281-20230405.pdf>*

⁸ *Lajsek, Vladimír. Přísedící a laický prvek v justici. Praha: Leges, 2020, ISBN 978-80-7502-459-6.*

možností průběžné interní komunikace mezi soudci a přísedícími navzájem, zajišťujícím zmíněnou zpětnou vazbu v průběhu celého řízení.

Eliminací senátního rozhodování v pracovněprávních věcech dochází proto v tomto smyslu k významné proměně současné podoby soudního jednání. V úvahách o důsledcích této změny nelze navíc pominout ani faktor zvýšené administrativní náročnosti a v krajním případě i vyšší emocionální zátěže, které řízení pro samosoudce systémově představuje. V řadě případů mohla být totiž tato zátěž v dosavadní formě senátního řízení alespoň částečně tlumena existencí senátu. V praxi se přísedící v některých případech spolupodíleli na výsledku účastníků či svědků včetně účasti v procesu formulace protokolu.

Protokolace účastnických a svědeckých výpovědí bývá v praxi pracovních sporů zaměstnanci často podceňována a není jí proto věnována odpovídající pozornost. Platí to zejména v případě klíčových výsledků zaměstnance v roli navrhovatele. Projevuje se zde plně emocionální zátěž, kterou účast v soudním řízení pro zaměstnance pravidelně představuje. Tato zátěž se v praxi soudních jednání často projevuje paradoxním škodlivým efektem ve výsledku účastníka. Diskomfort emocionální zátěže vypovídající osoby, která v reálném čase formuluje svoji výpověď a odpovídá na otázky soudu či protistrany, je totiž následně často kompenzován její sníženou pozorností při formulaci protokolace výpovědi soudem. Z psychologického hlediska je úleva, kterou představuje časový úsek diktování protokolu soudcem vytvářející pro vyslýchaného účastníka přestávku ve formulacích odpovědí, často vítanou a očekávanou přestávkou. „Vypínání pozornosti“ sloužící přípravě na pokračující výpověď či další dotazy je však pro vypovídajícího velmi rizikové. Z hlediska výsledku sporu je totiž (i vzhledem k potenciálnímu odvolacímu řízení) relevantní právě protokolárně zachycený obsah výpovědi.

S jistým zjednodušením je možno konstatovat, že popsany způsob chování, jakkoliv psychologicky vysvětlitelný, odporuje základní logice soudního jednání a je ke škodě vypovídajícího účastníka. Formulace protokolované výpovědi hraje roli zásadní a případný rozpor mezi reálným obsahem výsledku a zněním následného protokolu vyznívá ve výsledku vždy ve prospěch protokolu. Případný rozpor mezi

výpovědi svědků či účastníků a jejich protokolace je však možné korigovat pouze bezprostřední námitkou proti protokolaci ze strany účastníka či jeho zástupce.⁹

V případě senátního rozhodování se setkáváme s tím, že členové senátu v roli přísedících mohou být nápomocni správnému chápání obsahu výpovědi a formulaci jeho protokolace. V případě rozhodování samosoudcovského je pouze na samotných účastnících či jejich zástupcích, zda možnost využijí a budou do procesu formulace protokolu aktivně zasahovat vznášenými námitkami vůči protokolaci.

Na obsah protokolace má významný vliv i osobnostní charakteristika vyslychaného účastníka zejména ve smyslu jeho asertivity v prostředí autoritativně vedeného soudního jednání.¹⁰ O exponovaný problém se jedná zejména v případech opakovaného vznášení námitek vůči protokolaci, jejichž akceptace se nemusí vždy setkat s plným pochopením soudce a může v některých případech ovlivňovat celkovou atmosféru jednání.

V této souvislosti je zapotřebí zmínit i skutečnost, že protokolace výpovědi je prováděna soudcem na základě jeho vlastního chápání obsahu a smyslu výpovědi při častém použití metod interpretace, rekapitulace a dalších logických, jazykových a stylistických postupů, které odrážejí i individuální osobnost soudce včetně jeho vlastních výrazových prostředků. V některých případech proto může ze strany soudu docházet k modifikaci významu původní výpovědi v jejím záznamu například i v důsledku kontraproduktivní dobře míněné snahy o zjednodušení, odstranění vnitřní rozporuplnosti či snahy o gramatickou a stylistickou korekci.

Při neúčasti přísedících bude na samotném zaměstnanci či jeho případném právním zástupci, aby prováděl pozornou kontrolu, zda formulace protokolu odráží skutečný obsah výpovědi účastníka či svědka. Z tohoto pohledu je možno absenci

⁹ Jirsa, Jaromír a Havlíček, Karel., ed. *Občanské soudní řízení: soudcovský komentář: podle stavu k 1.1.2023*. Praha: Wolters Kluwer, 2023. 3 svazky. Komentáře Wolters Kluwer. Kodex. ISBN 978-80-7676-644-0.

¹⁰ *Problematické však může v praxi soudních řízení být naopak i jednání účastníků zastávajících vyšší manažerské pozice, a to právě z důvodu neadekvátní asertivity dostatečně nereflektující charakter a autoritativnost soudního jednání.*

přisedících v jednání považovat za faktor nově zvyšující nároky na zaměstnance kladené, a to zejména v případech, kdy nevyužije možnosti právního zastoupení a v řízení bude vystupovat samostatně.

Takto nahlíženo, nová podoba pracovního řízení s neúčastí senátu a laického elementu ve formě přisedících potenciálně zvyšuje potřebu právního zastoupení zaměstnanců.

Pokud lze v současnosti hovořit o trendu k profesionálnímu pracovněprávnímu soudnímu procesu, spočívá tedy tato profesionalizace nejen v samotném přenesení rozhodování výlučně do rukou soudců z povolání: tato profesionalizace je dále posilována též tlakem na potřebu profesionálního právního zastoupení zaměstnanců. Takový trend má sice potenciál určitého zvýšení úrovně a efektivity pracovněprávních řízení, ovšem na straně druhé může rovněž omezit jejich počet v důsledku jejich vzrůstající nákladnosti.

Laické a profesionální zastoupení

V pracovněprávních sporech může zaměstnanec volit mezi zastoupením advokátem, obecným zmocněncem či zastoupením odborovým orgánem. Zastoupení účastníka odborovým orgánem předpokládané ustanovením § 26 odst. 2 OSŘ¹¹ přitom představuje v tuzemské praxi nevyužívaný a ryze formální institut. Odborové organizace se v zastupování v soudním řešení individuálních pracovněprávních sporů svých členů zásadně neangažují. V praxi proto existuje reálná volba pouze mezi zastoupením advokátním a zastoupením jinou osobou, která vystupuje v pozici tzv. obecného zmocněnce.

Koncept obecného zmocněnce předpokládá jednorázové a bezplatné zastupování omezené na konkrétní případ. Ustanovení § 27 odst. 2 OSŘ výslovně vylučuje možnost opakovaného zastupování obecným zmocněncem vystupujícím v různých věcech. Nedodržení tohoto požadavku nemá za následek pouze vyloučení konkrétní osoby ze zastupování rozhodnutím soudu, ale může mít v krajním případě i trestněprávní důsledky

¹¹ Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád.

v podobě naplnění skutkové podstaty trestného činu neoprávněného podnikání dle § 251 trestního zákoníku.¹² Jedná se o problematiku v současnosti velmi aktuální i v podobě boje proti tzv. vinklařství či vinklaření (Winkelschreiberei, Winkeladvokat), které je v současnosti předmětem zvýšeného zájmu nejen státních orgánů, ale např. i stavovských kontrolních orgánů advokacie.

V této souvislosti je třeba zmínit i omezení vyplývající z ustanovení § 27 odst. 2 OSŘ, dle kterého je možné vyloučení zástupce soudem v případech, kdy je „zřejmě nezpůsobilý k řádnému zastupování“. Posouzení důvodnosti aplikace tohoto ustanovení podléhá plně soudní diskreci. I vzhledem k minimálnímu zákonnému předpokladu k zastupování obecným zmocněncem, které je vázáno pouze na podmínku plné svéprávnosti zástupce, připadá v těchto případech úvahu zejména trvalý či přechodný deficit odpovídajících kognitivních schopností zástupce. V úvahu však rovněž připadá i možnost, kdy zástupce svým nevhodným jednáním (spočívajícím v praxi například ve vypjaté emocionalitě, hrubě urážlivém chování, nerespektování pokynů soudů, komunikací s přítomnými zástupci veřejností apod.) narušuje důstojný průběh jednání.

Shora uvedené rozdělení na laické a profesionální zastoupení není zcela přesné, protože obecného zástupce případné právnické vzdělání nediskvalifikuje. Jako obecný zmocněnec proto v praxi často vystupuje rodinný příslušník či známý pracující v odlišné právní profesi než je advokacie. I u takové osoby ovšem platí výše uvedené podmínky, zejména zákaz opakovaného zastupování, což na straně druhé jeho zkušenostní potenciál ve srovnání s advokátem systémově limituje.

Výhoda zastupování obecným zmocněncem spočívá v bezplatnosti zastupování a v některých případech i v možnostech emocionální podpory, zejména v případech, kdy funkci obecného zmocněnce vykonává osoba zaměstnanci blízká. V případech (v praxi pravidelně pouze bývalého) spolupracovníka je možno též zmínit výhodu znalosti prostředí.

Výhody advokátního zastoupení ve srovnání s obecným zmocněncem spočívají v garantované kvalitě právních služeb dané především přísnými kvalifikačními předpoklady, ale i specifickými zákonnými požadavky na odborný a etický výkon

¹² Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník.

profese zahrnujícími mechanismů jejich kontroly.¹³ Patří mezi ně zejména povinnost profesionální mlčenlivosti a povinnosti loajality spočívající mj. i v přísných požadavcích vyloučení možného střetu zájmů. Rizika tohoto střetu zájmů jsou přitom v pracovněprávních sporech systémově naopak přítomna nejen v případě využití právního poradenství ze strany interních právníků zaměstnavatele, ale i v případě hypotetického zastupování zaměstnance odborovým orgánem.¹⁴

Výhodu advokátního zastupování představuje též možnost zastupování advokátem ve více soudních sporech, což je možno uplatnit například v případě většího množství analogických nároků většího počtu zaměstnanců vůči témuž zaměstnavateli. V těchto případech možnost opakovaného zastupování v různých věcech umožňuje využití kumulativní zkušenosti předchozích řízení a umožňuje efektivitu, které lze jinak dosáhnout jen obtížně. Je tomu tak i proto, že (v rozporu s původním záměrem) pro oblast pracovněprávních sporů není přípustné využití hromadných soudních řízení ve smyslu zák. č. 179/2024 Sb.

Ve výčtu výhod advokátního zastoupení nesmí chybět ani zvláštní odpovědnost za škodu a tomu odpovídající zákonem stanovené povinné pojištění advokáta.¹⁵

Rok 2025 přináší zvýšení nákladů právního zastoupení

Ve srovnání jednotlivých forem zastoupení představuje pro zaměstnance nevýhodu placený charakter advokátních služeb, poskytovaných profesionálně na podnikatelském principu.

Cena právních služeb je stanovena právním předpisem, který ovlivňuje nákladnost soudních řízení, a to i v případech, kdy je cena právní služby stanovena dohodou, jako tzv. smluvní odměna. I v takových případech totiž právní předpis ovlivňuje konečnou výši náhrady nákladů řízení úspěšné protistraně v případě neúspěchu zaměstnance ve sporu. Současně omezuje úspěšnému zaměstnanci náhradu jeho

¹³ *Kárnou odpovědnost advokátů upravují § 32–35e zákona č. 85/1996, o advokacii, a vyhláška Ministerstva spravedlnosti ČR č. 244/1996 Sb., advokátní kárný řád.*

¹⁴ *Lze předpokládat, že absence odborového zastupování zaměstnanců v individuálních pracovněprávních sporech má své důvody i ve snaze vyhnout se tomuto systémově hrozícímu střetu zájmů.*

¹⁵ *Povinné pojištění advokáta za škodu způsobenou při výkonu jeho činnosti v současnosti dosahuje pojistného limitu minimálně 7 500 000 Kč.*

vlastních nákladů právního zastoupení neúspěšnou protistranou v případech, kdy smluvní odměna advokáta zaměstnance převyšuje hodnotu předpokládanou předpisem. V praxi představuje výše mimosmluvní odměny advokáta stanovená právním předpisem rovněž důležitý referenční rámec pro stanovení výše případné smluvní odměny advokáta založené dohodou s klientem.

Pokud do roku 2025 vstupujeme s navýšením nákladů advokátních služeb, jedná se o změnu, která si v těchto souvislostech zaslouží pozornost.

Ke zvýšení nákladů soudního řízení dochází v souvislosti s přijetím novely vyhlášky Ministerstva spravedlnosti č. 177/1996 Sb. stanovující advokátní tarif. Jde o dlouhodobě očekávanou a složitě dojednávanou úpravu, která reaguje na ekonomické změny, v důsledku kterých došlo v minulosti k propadu reálné výše advokátní odměny i vzhledem ke skutečnosti, že odměna advokátů byla naposledy valorizována v roce 2006. Ve světle inflačního navýšení cen energií, nájmu a dalších vstupů tak s účinností od 1. ledna 2025 dochází k částečné kompenzaci poklesu reálné odměny za poskytování právních služeb advokáty. Vzhledem k výše uvedenému je však nutno upozornit na tomto místě na riziko časté změny odměny advokáta s jeho ziskem. V souvislosti s nárůstem cen nájmu, energií a dalších vstupů je proto současné navýšení advokátního tarifu pouze částečnou korekcí.

Zvýšení ceny právních služeb se pracovněprávní oblasti se dotýká zejména navýšením paušální tarifní hodnoty v případech, kdy nelze předmět řízení ocenit nebo jej lze ocenit s velkými obtížemi.¹⁶ To je případ žalob určovacích, kterými se zaměstnanec domáhá nejčastěji určení neplatnosti výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru, ale i dalších pracovněprávních úkonů zaměstnavatele. Od 1. ledna 2025 dochází k navýšení paušálně určené tarifní hodnoty u těchto určovacích sporů téměř o dvojnásobek (z dosavadních 35 000 Kč na 60 000 Kč). Další navýšení představuje i zvýšení paušální náhrady hotových nákladů advokáta (z původní částky 300 Kč na 450 Kč), které automaticky náleží ke každému úkonu právní pomoci.

Tarifní hodnota sporu představuje částku, ze které je vypočítávána mimosmluvní odměna advokáta za každý úkon právní služby advokátem ve věci vykonaný.

¹⁶ § 9 vyhlášky Ministerstva spravedlnosti č. 177/1996 Sb., advokátní tarif.

V pracovněprávních sporech mezi nejčastější úkony právní služby typicky patří převzetí a příprava zastoupení; sepsání žaloby, odvolání či jiného podání či návrhu; porada s klientem, účast na jednání před soudem nebo jednání s protistranou. Je zřejmé, že se může jednat, zejména u složitějších a déle trvajících sporů zahrnujících větší počet úkonů právní pomoci, o navýšení nikoliv marginální.¹⁷ Nárůst nákladnosti právního zastoupení v sobě skrývá systémové riziko snížení dostupnosti právní pomoci a obecně další navýšení procesní bariéry.

Je tomu tak i proto, že ačkoliv české procesní právo přiznává úspěšné straně nárok na závěrečnou náhradu nákladů řízení sporu, má zaměstnanec povinnost tyto náklady v průběhu celého řízení platit. K náhradě nákladů tak dochází v případě úspěšného sporu často s velkým časovým odstupem a nezbavuje zaměstnance aktuální finanční zátěže v průběhu celého sporu. Ekonomicky slabší strana, kterou zaměstnanec systémově představuje, je tím fakticky znevýhodňována.

Jestliže k 1. lednu 2025 vzniká nezamýšlený časový souběh účinnosti změny podoby pracovněprávních řízení, která na zaměstnance klade zvýšené nároky, a současně dochází k navýšení ceny právních služeb, vzniká potřeba tento možný negativní synergický efekt reflektovat, analyzovat jeho možné dopady a zvážit případné korekce.

Možnosti korekce

Snížení dostupnosti institucionálního řešení pracovních sporů představuje systémově oslabení sociálněprávní ochrany. Možná problematičnost takového vývoje je závažnější, pokud k němu dochází neúmyslně a částečně skrytě. Zdá se, že je namístě zahájit debatu o možnostech korektivních opatření zejména možnými změnami v oblasti struktury soudních poplatků či pravidel náhrady nákladů řízení v pracovněprávních řízeních s cílem nově vzniklou situaci částečně kompenzovat. Takové nástroje nejsou doposud v tuzemském prostředí, na rozdíl od nám blízkých jurisdikcí členských států EU, doposud využívány.

¹⁷ Zvýšení dosavadní ceny za jeden úkon právní pomoci ve výši 3.100 Kč (2 800 Kč + 300 Kč paušální náhrady) na částku 3 950 Kč (3 500 Kč + 450 Kč paušální náhrady). Je-li advokát plátcem 21% DPH, je navýšení ještě citelnější.

Nabízí se zvážit použití některých osvědčených nástrojů nám blízkých jurisdikcí, mezi které patří zejména:

- celkové osvobození od soudních poplatků pro zaměstnance v pracovních řízeních (po slovenském vzoru¹⁸);
- osvobození od soudního poplatku v pracovních věcech omezené výší nároku (po polském vzoru);
- stanovení sníženého soudního poplatku v pracovněprávních věcech (po vzoru většího počtu jurisdikcí členských států EU);
- odložení splatnosti soudního poplatku (po německém vzoru);
- vyloučení náhrady nákladů řízení v pracovněprávních řízeních v prvním stupni (po německém vzoru).

Lze se úspěšně domnívat, že ani pravidelně namítaný fiskální dopad těchto nástrojů nepředstavuje závažnější argument proti jejich zavedení ve srovnání s možným přínosem.

Zahraniční inspirace může nalézt uplatnění i v dalších oblastech jako například v otázce budování institucionálního rámce pro poskytování bezplatné právní pomoci v pracovních konfliktech na úrovni odborových svazů (např. po rakouském vzoru) či většího rozšíření dobrovolného pojištění právní pomoci (po vzoru německém).

Nezbytnou podmínkou úspěchu je širší odborná i společenská debata, která by problematiku tematizovala. K pracovněprávnímu soudnictví v jeho současné podobě není užitečné přistupovat jako k bezproblémové, petrifikované součásti unifikované soustavy civilního soudnictví bez nároku na specifika a zvláštní úpravu.

Parametry tuzemského pracovního procesu nejsou pro zaměstnance ve srovnání se sousedními státy nijak přehnaně příznivé. Rovněž relativně malý počet pracovněprávních soudních řízení v ČR nelze přesvědčivě zdůvodnit efektivitou nástrojů mimosoudního řešení sporů, menší konfliktností pracovněprávního prostředí, panujícím sociálním smírem či úspěšným důrazem na prevenci.

Důvody je třeba hledat jinde, například právě v parametrickém nastavení procesní bariéry. Toto nastavení se však s počátkem roku 2025 dává opět do pohybu,

¹⁸ § 4 odst. 2 písm. d) zákona Slovenskej národnej rady č. 71/1992 Zb., o súdnych poplatkoch.

pro zaměstnance pohříchu nikoliv příznivým směrem. I proto se tento příspěvek pokouší přispět do diskuse, která by předpokládaný důsledek změn reflektovala a mohla napomoci úvahám o možnostech systémové korekce.

Zdroje

Důvodová zpráva ze dne 5. 4. 2023 k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a některé další zákony. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/media2/file/2304/File58754.pdf?attachment-file-name=duvodova-zprava-sbcr-2023c132z0281-20230405.pdf>

Frischmann, Petr. *Aktuální otázky postavení zaměstnanců v individuálních pracovněprávních sporech*. Fórum sociální politiky, 2023, roč. 17, č. 4, s. 66–77. Dostupné z: <https://www.rilsa.cz/clanek/aktualni-otazky-postaveni-zamestnancu-v-individualnich-pracovnepravnich-sporech/>

Jirsa, Jaromír a Havlíček, Karel, ed. *Občanské soudní řízení: soudcovský komentář: podle stavu k 1. 1. 2023*. Praha: Wolters Kluwer, 2023. 3 svazky. Komentáře Wolters Kluwer. Kodex. ISBN 978-80-7676-644-0.

Lajsek, Vladimír. *Přisedící a laický prvek v justici*. Praha: Leges, 2020, ISBN 978-80-7502-459-6.

Lavický, Petr. *Důkazní břemeno v civilním řízení soudním*. Praha: Leges, 2017, ISBN 978-80-7502-203-5.

Stonjek, Patrik. *Vybraná specifika pracovněprávních sporů v zahraničním srovnání*. Acta Universitatis Carolinae-Iuridica, 2019, roč. 65, č. 1, s. 121–129. Dostupné z: <https://doi.org/10.14712/23366478.2019.10>

JUDr. Petr Frischmann, Ph.D. | office@frischmann.cz

Je advokátem a vysokoškolským pedagogem na Katedře ekonomie a práva, Škoda Auto Vysoká škola (Department of Economics and Law, Škoda Auto University) Na Karmeli 1457, 293 01 Mladá Boleslav, Česká republika. Zaměřuje se na problematiku pracovního práva, smluvního a korporátního práva a ochrany duševního vlastnictví.

Sociální podnikání a nová právní úprava sociálního podniku v ČR

Ondřej Závodský – Marie Dohnalová

Abstrakt

Článek představuje sociální podniky, subjekty sociální ekonomiky, a sociální podnikání jako jejich ekonomickou aktivitu prospívající společnosti a životnímu prostředí. Autoři uvádějí modely českých sociálních podniků, které byly určeny metodologií a definicí sociálních podniků v mezinárodním výzkumném projektu Evropské výzkumné společnosti EMES. Jeden z modelů je integrační sociální podnik, pro který je v České republice připravována právní úprava. Jde o první zákon v naší zemi týkající se sociálního podnikání a sociální ekonomiky.

Klíčová slova:

sociální ekonomika; sociální podnik; sociální podnikání; EMES; zaměstnanost; cílové skupiny; trh práce; sociální začleňování.

Úvod

Výzkum sociální ekonomiky a sociálních podniků jako jejích subjektů byl v zahraničí dlouhou dobu spojen zejména s praktickými úvahami o sociálním podnikání a s vypracováváním případových studií (Dees – Anderson, 2006). Výraznou změnou byl mezinárodní projekt International Comparative Social Enterprise Models, do kterého bylo zapojeno 630 výzkumníků ze 60 zemí včetně České republiky (Nyssens – Defourny – Adam, 2023). Projekt odhalil několik ve světě převažujících modelů sociálních podniků. Jedním z nich je integrační sociální podnik, pro který je u nás připraven zákon, první svého druhu.

1 Modely sociálního podniku

Pojem sociální podnik se v České republice používal ještě předtím, než byl – s účinností od 1. 1. 2025 – přijat zákon č. 468/2024 Sb., o integračním sociálním podniku. Soukromé subjekty různých právních forem, včetně nestátních neziskových organizací, se nazývají sociálními podniky, pokud vykonávají soustavnou ekonomickou činnost a sledují sociální a/nebo environmentální přínosy (Borzaga – Tortia, 2007). Jsou součástí sociální ekonomiky, která je spojena s třetím sektorem, v národním hospodářství vedle veřejného a tržního sektoru. Pro třetí sektor se používají různé názvy, v České republice nejčastěji neziskový (občanský) sektor. „V zemích Evropské unie funguje v tomto sektoru 2,8 milionu podniků a organizací, 13,6 milionu pracovních míst a 8 % HDP EU. Sociální ekonomika se skládá z různých podniků a organizací, jako jsou družstva, vzájemné pojišťovny, sdružení, nadace a sociální podniky a další formy, které mohou být specifické pro každou zemi. Spojují je hodnoty, jako je přednost lidí a sociálního cíle před kapitálem, demokratické řízení, solidarita a reinvestování většiny zisků na realizaci cílů udržitelného rozvoje“ (SEE, 2024).

Evropská koncepce a definice představují výchozí bod pro české prostředí. Jedná se především o poznatky posledního mezinárodního projektu International Comparative Social Enterprise Models, který organizovala belgická společnost EMES (The Emergence of Social Enterprises in Europe).

Modely českého sociálního podniku

Do mezinárodního projektu International Comparative Social Enterprise Models byly v letech 2013–2020 zapojeny výzkumnice Marie Dohnalová (Univerzita Karlova) a Kateřina Legnerová (Vysoká škola ekonomická v Praze). S využitím jednotné metodologie pro všech 60 zemí světa identifikovaly následující modely českých sociálních podniků (Dohnalová – Legnerová, 2021).

Model integračního sociálního podniku je samostatným ekonomickým subjektem s různou právní formou: nestátní nezisková organizace, družstvo, obchodní korporace, samostatně výdělečně činná osoba. Cílem podniku je pracovní integrace nezaměstnaných osob, které mají problémy uspět na trhu práce a jsou ohroženy

dlouhodobým vyloučením z trhu práce. Integrace těchto osob zpět do společnosti je dosahována vytvářením nových pracovních míst a zaměstnáváním lidí z cílových skupin. Tento model pak můžeme, podle konkrétního prostředí dané země, dělit na sociální podniky se zaměřením na dlouhodobé zaměstnání osob s těžkým zdravotním postižením, jehož integrace na otevřeném trhu práce je velmi obtížná, ne-li nemožná, a na model, jehož účelem je střednědobá příprava na uplatnění u zaměstnavatelů na otevřeném trhu práce (osoby s lehčím zdravotním nebo sociálním znevýhodněním). V souvislosti s tím můžeme hovořit o stabilizačním a prostupném modelu.

Model občanského sektoru (asociativní model, podnikatelská nezisková organizace). Sociální podniky občanského sektoru jsou soukromé, institucionálně oddělené od státu, samosprávné, ne-pro-ziskové, dobrovolné. Právně jde o obecně prospěšné organizace, ústavy, spolky, církevní právnické osoby zřízené církví a náboženské společnosti vykonávající ekonomickou činnost za účelem financování svého poslání. Ekonomickou činností získávají vlastní příjmy.

Družstevní model, zejména výrobní družstvo, ale také sociální družstvo, které vykonává obecně prospěšnou činnost zaměřenou na podporu sociální soudržnosti pro profesní a sociální integraci znevýhodněných osob. Na rozdíl od všech právnických osob založených podle občanského zákoníku (spolky, nadace, nadační fondy a ústavy) nemohou družstva v praxi vykonávat vedlejší ekonomickou činnost: družstvo může vykonávat pouze činnost, pro kterou bylo založeno.

Sociální byznys model obchodní korporace – právnické osoby, která je primárně založena za účelem podnikání. Systematicky pracuje za účelem dosažení zisku, ale některé obchodní korporace rozvíjejí programy společenské odpovědnosti, v nichž sociální cíle hrají strategickou roli. Sledují nejen ekonomický, ale také společenský nebo environmentální prospěch. Tento model vzniká celosvětově díky iniciativě OSN – přijetí 17 cílů udržitelného rozvoje do roku 2030.

2 Právní úprava integračního sociálního podniku v ČR

Hlavním cílem integračních sociálních podniků je podpořit zaměstnávání osob, které mají problémy uspět na otevřeném trhu práce a jsou ohroženy dlouhodobým vyloučením z něj (Dohnalová, 2012). Jedná se o tzv. cílové skupiny, u kterých

se zaměstnáním podporuje i sociální začleňování do společnosti. Koncept integračních sociálních podniků je důležitým nástrojem v evropské politice podpory zaměstnanosti, i v českých podmínkách.

Vzhledem ke shora uvedenému tlaku ze strany evropských iniciativ se vytvoření a prosazení právní úpravy sociálních podniků objevilo i v programovém prohlášení stávající české vlády z 6. 1. 2022. Tvorbou předmětné právní normy byl pověřen tým na Ministerstvu práce a sociálních věcí (dále jen MPSV).

První úvaha při stanovování architektury regulace se vedla směrem k šíři záběru této právní regulace. Byly zvažovány možnosti pojmenování jednotlivých druhů sociálních podniků – integrační, environmentální, kulturní či vzdělávací model nebo možnost definování sociálního podniku bez konkrétního zaměření. Druhý koncept byl odmítnut s poukazem na nemožnost jasného zacílení podpory těchto rozličných subjektů. Byl proto přijatý koncept tvorby právní úpravy toliko integračního sociálního podniku, který v současné době tvoří přibližně 95 % existujících sociálních podniků v ČR. Tento model však zahrnuje oba submodely, tedy jak stabilizační, tak prostupný směr integračního sociálního podniku.

Návrh zákona byl vytvořen v roce 2022, v následujícím roce prošel vnitřním i mezirezortním připomínkovým řízením a byl předán Legislativní radě vlády, zde byl návrh formálně i terminologicky značně přepracován, avšak podstata návrhu zákona byla zachována. Nejviditelnější změnou je rozdělení jednoho legislativního textu do dvou, tedy návrhu zákona o integračním sociálním podniku a návrh změnového zákona, do něhož byly vyčleněny změny dalších právních předpisů. Po schválení vládou ČR prošel návrh zákona v květnu roku 2024 prvním čtením v Poslanecké sněmovně, která jej následně přijala v listopadu téhož roku.

Představení zákonů

Podle úvodní definice zákona integrační sociální podnik vykonává svou činnost v souladu s hodnotami sociální a environmentální udržitelnosti, solidarity, důvěry, vzájemnosti, místního rozvoje, sociální soudržnosti a začleňování. Mezi stanovené povinnosti patří to, že takový subjekt, ať již půjde o fyzickou či právnickou osobu, bude zaměstnávat nejméně 30 % osob se specifickými potřebami, tedy osoby z jedné

z vypočtených cílových skupin, tedy osoby se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním. Mezi hlavní povinnost pro integrační sociální podniky, kterým byl tento status přiznán MPSV, patří řešení všech sociálních problémů, jež vydefinované skupiny znevýhodněných zaměstnanců tíží. Kromě vytvoření adekvátního pracovního prostředí bude takovýto zaměstnavatel povinen odhalit a pojmenovat bariéry pro vstup do „standardní“ společnosti a na otevřený trh práce. Tomu pak bude podřízena práce s těmito zaměstnanci, proto lze předpokládat činnost odborníků v oblasti závislostí, duševního zdraví, právní poradenství či např. na práci s osobami po dlouhodobém výkonu trestu odnětí svobody. U vybraných skupin znevýhodněných zaměstnanců bude zákonem očekávána práce sociálního pracovníka. Poslední významnou povinností je nutnost více než 50 % dosaženého zisku použít na další činnost vůči znevýhodněným zaměstnancům.

Jak bylo uvedeno výše, zákon předává drtivou většinu pravomocí MPSV, sem patří vedení správního řízení o přiznání, změně či odnětí statusu integračního sociálního podniku, kontrola dodržování všech povinností a vedení registru těchto subjektů. Registr pak budou využívat další složky veřejné moci při poskytování níže uvedených forem podpory.

Formy podpory pro integrační sociální podniky

Zákon zakotvuje dva nové příspěvky pro integrační sociální podniky. Příspěvek na náklady má kompenzovat zvýšenou péči o sociálně znevýhodněné zaměstnance. Motivační příspěvek pak má fakticky odměnit integrační sociální podnik, který zvládl péči o své znevýhodněné zaměstnance a tento již bývalý zaměstnanec následně uspěje – po odchodu ze sociálního podniku – u nového zaměstnavatele na otevřeném trhu práce.

Další dvě formy podpory integračních sociálních podniků jsou realizovány prostřednictvím novelizace jiných zákonů. Výhody při zadávání veřejných zakázek jsou realizovány prostřednictvím změny zákona o zadávání veřejných zakázek. Zvýhodnění při dodávkách náhradního plnění je pak ukotveno v novelizaci zákona o zaměstnanosti.

Závěr: k budoucnosti právní úpravy a sociálních podniků

Popsaná právní úprava sociálního podniku, tedy jednoho ze segmentů sociálního podnikání, nemusí být posledním legislativním počinem v dané oblasti. Věříme, že i další rezorty budou chtít a budou schopny definovat znaky dalších druhů sociálních podniků – pak by bylo možné stávající zákon o tyto další modely rozšířit.

Autoři této stati věří, že ukotvením definice stěžejních pojmů v právním řádu ČR dojde nejen k zaměstnání tisíců občanů ČR s nějakým znevýhodněním, ale že prostřednictvím samotného zaměstnání a pomoci při odstraňování zmíněných sociálních externalit dojde k začlenění těchto občanů do společnosti. Dále jsou autoři toho názoru, že může dojít k realizaci mnoha projektů s přidanou hodnotou i mimo cíle vyčtené danou legislativou. A soudí též, že může dojít k zahuštění vazeb subjektů občanské společnosti, kterými se integrační sociální podniky obklopi k pomoci svým znevýhodněným zaměstnancům i realizaci dalších společensky prospěšných cílů. Česká republika s takto vyztuženou občanskou společností by pak mohla lépe odolávat i velkým sociálním otřesům.

Zdroje

- Borzaga, C. – Tortia, E. (2007) Social Economy Organisations in the Theory of the Firm, in A. Noya – Clarence, E. (eds.): *The Social Economy. Building Inclusive Economies*. OECD, Paris.
- Dohnalová, M. a kol. (2012) *Sociální ekonomika, sociální podnikání. Podnikání pro každého*, Wolters Kluwer, Praha.
- Dohnalová, M. – Legnerová, K. et al. (2021) Social Enterprise in the Czech Republic: Heritage and New Developments, in: Defourny, J., Nyssens, M. (Eds.) *Social Enterprise in Central and Eastern Europe. Theory, Models and Practice*. Routledge, London.
- Nyssens, M. – Defourny, J. – Adam, S. (2023) A 20-Year Intellectual Journey With “Emes” through the Land of Social Enterprise, *Social Enterprise Journal*, s. 1–28 (2023). Dostupné z: <http://hdl.handle.net/2078.1/275519>.

SEE (2024). *Social Economy Europe*. [online]. Dostupné na: <https://www.socialeconomy.eu.org/>, citováno 30. 11. 2024.

Zákon č. 468/2024 Sb., o integračním sociálním podniku. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/9888277/Sb_2024_468_ISP.pdf/9193ffb4-173c-ca70-0034-f447ba4bc901?t=1739519585909

Doc. Ing. Marie Dohnalová, CSc. I (marie.dohnalova@fhs.cuni.cz)

je docentkou na Fakultě humanitních studií Univerzity Karlovy (Faculty of Humanities Charles University), Pátkova 2137/5, 182 00 Praha 8 – Libeň, Česká republika. Zaměřuje se na sociální ekonomiku, sociální podnikání a na zaměstnávání osob ze znevýhodněných sociálních skupin.

JUDr. Ondřej Závodský, PhD. I (ondrej.zavodsky@mpsv.cz)

je právníkem a vedoucím oddělení sociálního podnikání Ministerstva práce a sociálních věcí, (The Ministry of Labour and Social Affairs), Na Poříčním právu 1/376, 128 01 Praha 2, Česká republika. Dlouhodobě se zaměřuje na eliminaci sociálních patologií a na občanskou společnost.

2. ročník národních cen sociálního podnikání

1. listopadu 2024 byli na slavnostním galavečeru v pražském Černínském paláci vyhlášeni vítězové 2. ročníku národních cen sociálního podnikání ZLATÁ VÁŽKA. Ceny se udělovaly v pěti soutěžních kategoriích, jedna nesla název Sociální podnik roku. Mimořádné ocenění za přínos sociálnímu podnikání získala doc. Ing. Marie Dohnalová, CSc., spoluautorka článku v této části aktuálního vydání Fóra sociální politiky. Sociálnímu podnikání se dlouhodobě věnuje na Fakultě humanitních studií Univerzity Karlovy, kde k dané problematice připravila i jeden z programů Celoživotního vzdělávání FHS UK. Doc. Marie Dohnalová se mj. podílí na Strategii ČR pro sociální ekonomiku a společně s dalšími odborníky z programu SOS připravuje druhé vydání knihy Lidské zdroje v sociálních podnicích.

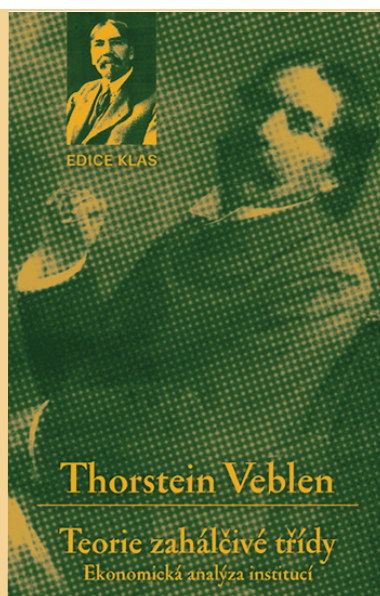
Knihy, které nezestárlý

Teorie zahálčivé třídy

Jan Keller

Veblen, Thorstein: Teorie zahálčivé třídy. Ekonomická analýza institucí. Praha: Univerzita Karlova, Nakladatelství Karolinum, 2024, 355 stran, ISBN 978-80-246-5152-1

Thorstein Veblen bývá pro obtížnou zařaditelnost svého myšlení odsouván spíše na okraj výkladů dějin ekonomických a sociologických teorií. Jako ekonom zdůrazňoval význam mimoekonomických prvků v životě společnosti, jako sociolog poukazoval na ekonomickou relevanci jevů, jimiž se obvykle zabývá antropologie či psychologie. Představení jeho knihy s více než stoletým odstupem od jejího vydání si všímá jednoho z ústředních motivů Veblenova myšlení, který nabývá na aktuálnosti právě v dnešní postindustriální společnosti. V rámci své teorie zahálčivé třídy autor nabízí svoji koncepci oblasti služeb a fenoménu služebnictva. Vychází z klasického ekonomického rozdělení na produktivní a neproduktivní práci, ukazuje však, proč ani s nástupem průmyslové společnosti význam služeb v jejich bytostně neproduktivní podobě nijak neustupuje. Vyzvedává přitom úlohu soupeřivosti, která se zdaleka neredukuje na konkurenci v jejím tržním slova smyslu.



Kniha amerického ekonoma a sociologa norského původu Thorsteina Veblena Teorie zahálčivé třídy. Ekonomická analýza institucí (1899; první české vydání vyšlo v roce 1999), pojednávající o takzvané zahálčivé třídě, nebývá obvykle řazena mezi

klasická díla jedné či druhé disciplíny. Nezaslouží si to už tím, že autor nepoužívá poznámkový aparát a neuvádí přehled literatury, z níž vychází. Pro seriózní vědu, která tak ráda upřednostňuje formu před obsahem, jsou to pochopitelně závažné nedostatky. Je to škoda, protože Veblenovy úvahy jsou dnes snad ještě aktuálnější než na samém sklonku 19. století, kdy byla kniha vydána.

Termínem zahálčivá třída označuje Veblen tu část horních vrstev společnosti, která své velké majetky nezhodnocuje produktivním způsobem, používá je jako prostředek, jímž signalizuje své výjimečné postavení a svoji nadřazenost nad těmi, kdo se živí prací. Zahálčivá třída žije sice v podmínkách průmyslové společnosti, praktikuje v ní však životní styl, který byl vlastní šlechtě v dobách předmoderních. Bohatství získané pasivně dědictvím se pro ni stává účtyhodnější než bohatství vydobyté vlastním úsilím.

Pokud by Veblen zůstal jen u tohoto konstatování, prakticky by pouze zopakoval tezi Henriho de Saint-Simona, že společnost se dělí na třídu industriálů, do níž patří velcí podnikatelé, drobní výrobci i námezdní dělníci, a třídu parazitů, kteří si bez zásluhy přivlastňují to, co bylo jinými vytvořeno. Zároveň by jen zopakoval, co říkal ještě před Saint-Simonem o dělbě práce a ne-práce ve společnosti Adam Smith. Stejně jako klasik liberální ekonomie také protagonista institucionální ekonomie ostře odlišuje produktivní práci od neproduktivních činností.

Oba ekonomové řadí mezi neproduktivní činnosti stejné profese: politiky, vojáky, umělce, duchovní a především služebnictvo. Veblen přidává ještě aktéry velkých finančních operací, skrze které se zvyšuje majetek, aniž by prošel jakoukoliv výrobní fází, a s ironií sobě vlastní také značnou část obchodování, konkrétně tu, která je spojena „s velkým majetkem a malou užitečností“. Adam Smith, který se o neproduktivních činnostech vyslovuje se značným despektem, nikdy nevypracoval (stejně tak jako řada jeho současníků, následovníků, ale ani kritiků) ucelenou teorii služeb. Thorstein Veblen ji svojí Teorií zahálčivé třídy vytvořil.

Do zahálčivé třídy patří podle něj všichni ti, kdo žijí v materiálním nadbytku, který je zbavuje existenčních starostí a umožňuje jim neztrácet čas produktivní prací. Prvním charakteristickým rysem života zahálčivé třídy je okázalý odstup od veškerých užitečných zaměstnání. Odstup od práce není pro její příslušníky pouze otázkou cti a vážnosti, záhy se stává také požadavkem dobrých mravů. Elegantní způsob

odívání, který je jim vlastní, nemusí být nejpohodlnější. Slouží totiž k tomu, aby muže a ženy takto oděné nemohl nikdo podezírat z účasti na nějaké užitečné činnosti. Už svým šatem ukazují, že dokážou na úrovni spotřebovávat, aniž by cokoliv produkovali.

Mají tolik prostředků, že jsou zbaveni nutnosti šetřit. Naopak, jejich povinností je utrácet. Demonstrují tím všem ostatním své privilegované postavení a svoji moc. Nejedná se o běžné utrácení, které znají i příslušníci středních vrstev. Musejí utrácet okázale, marnotratně, plýtvavě. Žijí v zahálce, aby dokázali, že umějí plýtvat nejen materiálními statky a vlastní energií, ale také tím nejdražším, co člověk má, tedy časem. Zahálka ovšem neznamená nečinnost. Intenzivně se věnují aktivitám, které jsou sice z ekonomického hlediska neproduktivní, jsou však nezbytné k tomu, aby upevňovaly jejich postavení. Rozvíjejí kontakty se sobě podobnými, což je možné jen na jisté společenské úrovni. Pečlivě propracovaná etiketa a vytříbené mravy, které členové těchto horních vrstev ovládají, jsou důkazem, že právě díky tomu, že žijí v zahálce, mají dostatek času si je osvojit.

Kdo všechno do těchto statusově a mocensky privilegovaných vrstev patří? Podle Veblena se skládají ze dvou historicky odlišných částí. Jednou z nich jsou zámožné šlechtické rody, které přečkaly všechny moderní revoluce. Jejich styl života je z velké části dědictvím minulosti. Po celé generace pěstovaly výsadu zahálky jako hlavní známku urozenosti. K nim se v podmínkách průmyslové společnosti připojují ti, kdo mají schopnost nabývat majetek, nikoliv však schopnost vykonávat užitečnou činnost. Ve zkratce to autor říká takto: „Vztah zahálčivé (tj. majetné, neprodukující) třídy k ekonomickému procesu je vztahem pekuniárním – vztahem akvizice, nikoli produkce, vztahem exploatace, nikoli praktické užitečnosti“ (str. 168). Parazitují na průmyslové společnosti, obracejí nemalou část toho, co druhí vyprodukují, ve svůj vlastní prospěch a užitek. Nejednou používají praktiky na samém pomezí mezi legální a nelegální činností. Využívají toho, že „zloděj či podvodník, který si svými delikty přišel na velké peníze, má větší šanci, že unikne přísnému trestu spravedlnosti, než ten, kdo si nakradl jen málo. Je-li zloděj dostatečně bohatý a vynakládá-li nepoctivě nabyté prostředky patřičným způsobem, získá si dokonce i jisté renomé“ (str. 99).

Veblenova analýza ostentativního konzumu horních vrstev byla o zhruba sto let později podrobena kritice. Za všechny uvedme jen francouzského filozofa Gillese

Lipovetského, který v řadě svých knih uvádí, že konzum spolu s rozšířením do téměř celé společnosti zcela změnil svůj charakter. Nejde v něm o to, demonstrovat druhým výši našeho vlastního postavení. Spotřeba se individualizovala a intimizovala v tom smyslu, že každému slouží k vychutnávání stále nových a nových zážitků. Lipovetský si od této proměny konzumu slibuje, že ze společnosti ustoupí závist. Proč závidět druhým? Při vychutnávání našich vlastních zážitků jsou nám zážitky těch druhých zcela lhostejné.

Tato kritika přehlíží, že Veblena zajímal styl konzumu těch nejvíce privilegovaných vrstev. Koncem 19. století, kdy svoji knihu psal, nebylo ještě spotřební chování tak široce demokratizováno jako ve druhé polovině 20. století. Ostentativní konzum podle něj funguje jen v horních patrech společnosti, tedy pouze mezi statusově a mocensky privilegovanými. Motivem je vzájemné soupeření zděděné od horních vrstev minulosti. V těchto vrstvách vlastnictví nikdy nesouviselo se zajištěním holého živobytí, nýbrž s touhou vyniknout nad ostatní. Dodnes funguje v těchto kruzích vlastní majetek stejným způsobem jako kdysi trofej z úspěšného nájezdu. Každý člověk se zde z hlediska svých majetkových poměrů srovnává s lidmi, mezi něž je zvyklý se počítat, především s těmi, kdo stojí nejbližší nad ním. Zahálčivá třída, soudí Veblen, je už natolik početná, že jejím členům stačí vlastní publikum a nepotřebují dělat dojem na nižší vrstvy.

Všimněme si jen na okraj, že Thorstein Veblen argumentuje v antropologickém pohledu přesně opačně než o něco později ekonom rakouské školy Friedrich von Hayek. Oba dva uvažují v kategoriích evolucionismu, oba pracují s vrozenými instinkty. Von Hayek v knize *Osudná domýšlivost* píše o tom, že vrozené instinkty běžné v hordách primitivů ožívají v oslavě altruismu v případech socialistických hnutí. Je to podle něho projev civilizačního regrese, neboť základem civilizace je soukromé vlastnictví a prvek tvrdé konkurence. Veblen považuje za projev primitivního instinktu kořistnický přístup ke světu a soupeřivost, které ožívají v podobě velkého soukromého vlastnictví s jeho okázalou nechutí k produktivní práci. Projevem civilizovaného jednání je podle něj naopak kooperace v procesu vytvářejícím hodnoty. Na obranu Veblena je dnes nutno připomenout, že rozhodně nebyl socialista.

Nyní přejdeme k Veblenově teorii služeb. Služebný personál, jímž se pán obklopuje, je významnou součástí ostentativního konzumu.

Hojnost služebnictva symbolizuje úctyhodné postavení pána a jeho vlastní sebeúctu. Užitečnost těchto služebníků nespočívá ani tak ve vlastní službě, kterou konají, jako v efektu, jímž působí. Slouží více dobré pověsti pána než jeho většímu pohodlí. Původně byli vybíráni z poddaných, kteří pro pána pracovali. Ti z nich, kteří byli pověřeni stát pánovi bezprostředně po boku, byli postupně uvolňováni z produktivní práce. Tímto vynětím ze ziskových činností, podávají svědectví o jeho moci a bohatství. Stávají se dvořany, členy družiny, služebníky svého mecenáše, a jelikož jsou jím živeni a podporováni, představují ukazatele jeho vysokého postavení. Pro tuto reprezentativní službu jsou muži upřednostňováni před ženami. Jelikož jsou silnější a nákladnější, hodí se lépe pro výpověď o plýtvání časem a lidskou energií. Objevuje se třída sluhů – čím početnější, tím lépe –, jejichž jediným úkolem je nesmyslně obskakovat pána, který je jejich vlastníkem, a tím vystavovat na odiv jeho schopnost neproduktivně spotřebovávat velké množství služeb, konstatuje autor.

Základní smysl existence služebnictva však leží v oblasti symbolické. Služebný personál představuje „odvozenou zahálčivou třídu“. Jejím úkolem je věnovat se zástupné zahálce ve prospěch reputace primární či legitimní zahálčivé třídy. To samozřejmě neznamená, že sluhové a služky si mohou dovolit být leniví po vzoru svého pána. Svoji neproduktivní činnost vykonávají bez ustání, nejménou intenzivněji než ti, kdo pracují produktivně. Musejí být takto čínorodí, neboť funkcí zástupné zahálky je posilovat věhlas pána. „Zatímco zahálka panské třídy je dána sklonem vyhýbat se práci, zahálka služebné třídy osvobozené od produktivní práce je požadovanou činností a jejím účelem není vlastní pohodlí, ale zvýšení statusu zahálčivé třídy“ (str. 53).

Spolu s některými dalšími ekonomy své doby Veblen uznává, že část činnosti služebnictva přispívá k fyzické výkonnosti či pohodlí pána nebo zbytku domácnosti. Tyto činnosti by se měly počítat k produktivní práci. Nemá však příliš smyslu vypočítávat, jaký díl činnosti služebnictva lze do produktivní práce zahrnout. Svět služeb a služebného personálu se řídí jinou než ekonomickou logikou. Hlavní, ne-li vůbec jedinou kvalifikací služebníků je schopnost prokazovat, že jsou zběhlí v procedurách

a životním postoji služebnosti a že vědí, kde je jejich místo. Jsou pozůstatkem doby, kdy soupeření o moc a úspěch se ještě nekryly s ideálními pravidly ekonomické konkurence. A jsou svědectvím o tom, že také v dnešní době, jež ekonomickou konkurenci prohlašuje za motor společenského vývoje, je za vrchol úspěšnosti považována možnost obklopit se suitou těch, kdo zvyšují věhlas pánů, kteří jsou schopni platit, i když pracovat už nemusí.

Prof. PhDr. Jan Keller, CSc. | jan.keller@osu.cz

je emeritním profesorem Ostravské univerzity (University of Ostrava), Českobratrská 16, 702 00 Ostrava, Česká republika. Zaměřuje se na dějiny sociologie, sociologii organizace a na problematiku sociálního státu.

Odborný měsíčník Asociace poskytovatelů
sociálních služeb ČR

SOCIÁLNÍ SLUŽBY

www.socialnisluzby.eu

Z obsahu únorového čísla:

- | | |
|--|----|
| • Aktuality APSS ČR | 5 |
| • Institut vzdělávání APSS ČR: Nabídka otevřených kurzů | 6 |
| • Sebeobrana: Copak si taky ráda neužijete? aneb Jak reagovat na obtěžování v pečujících profesích | 10 |
| • Architektura: Zahrady domovů pro seniory – jak zajistit, aby se v nich klienti cítili dobře? | 12 |
| • Psychologie: Lidská práva – základní pilíř přístupu podpory pozitivního chování | 17 |
| • Sexualita: Sexual wellbeing: Pocit pohodlí ve vlastní sexualitě | 20 |
| • Názory, ohlasy, komentáře: Covid-19 a povinné testování a očkování pracovníků v sociálních službách | 32 |
| • Veřejný ochránce práv: Držitelé dočasné ochrany s vážným pohybovým onemocněním čelí pokutám za parkování na vyhrazeném stání | 35 |

Recenze

Psychologické a právní aspekty patchworkových

Vladimír Barák

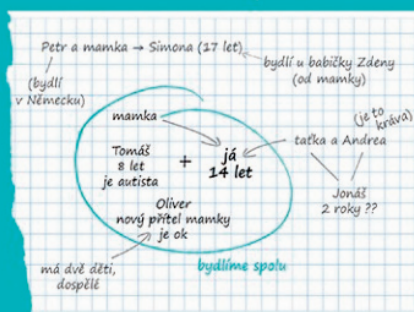
Leix, Alicja — Kovářová, Daniela a kol.: Psychologické a právní aspekty patchworkových rodin. Praha: Wolters Kluwer, 2024, 308 stran, ISBN 978-80-7676-983-0

Patchworkové rodiny jsou stále častějším fenoménem současné společnosti, avšak literatura, která by komplexně pokrývala jejich právní i psychologické aspekty, dosud chyběla. Recenzovaná kniha tuto mezeru vyplňuje a nabízí hluboký vhled do fungování těchto složitých rodinných struktur. Autoři propojují odborné pohledy s reálnými zkušenostmi členů patchworkových rodin a odborníků z praxe. Publikace přináší nejen teoretické poznatky, ale i praktické rady a ukazuje širokou škálu přístupů k řešení každodenních výzev.

Alicja Leix, Daniela Kovářová
a kolektiv

Psychologické a právní aspekty patchworkových rodin

Lidský element
v rodinném právu



Patchworkové rodiny, tedy rodiny složené z členů různých původních rodin, představují čím dál častější jev současné společnosti. Model rodiny se proměňuje a často vznikají složitější rodinné struktury, ve kterých spolu žijí nevlastní rodiče, sourozenci z různých vztahů i prarodiče v nových rolích. Název „patchworková rodina“ přirovnává tuto rodinnou strukturu k patchworku – textilní technice, při níž se z různorodých kousků látek skládá nový celek. I přes rozmanitost materiálů, vzorů

a barev může vzniknout harmonický a jedinečný výsledek. Tento koncept se stal inspirací pro psycholožku Alicju Leix a právničku Danielu Kovářovou a jejich kolektiv autorů, kteří se ve své monografii Psychologické a právní aspekty patchworkových rodin snaží tuto problematiku uchopit komplexně.

Publikace je strukturována do tří hlavních částí. První se zaměřuje na jednotlivé aktéry patchworkových rodin – rodiče, nevlastní rodiče, děti, prarodiče i další blízké osoby. Nechybí ani témata související s výživným, majetkem a bydlením. Druhá část nabízí pohled odborníků z různých oblastí, jako jsou soudci, advokáti či mediátoři. Závěrečná část rozšiřuje diskusi o širší souvislosti, například o participaci dětí, etické aspekty asistované reprodukce nebo právní rámec patchworkových rodin v judikatuře.

Důležitým přínosem knihy je možnost podívat se na patchworkové rodiny nejen z pohledu práva, ale i z psychologického hlediska. Například kapitola o postavení dětí v těchto rodinách se detailně věnuje jejich adaptaci na nové rodinné prostředí a vztahy, což je aspekt, který bývá v odborné literatuře často opomíjen.

Dalším z přínosů knihy je její srozumitelnost. Ačkoliv se na ní podíleli především právníci, text není zahlcen odbornou terminologií: je psán tak, aby byl přístupný široké veřejnosti. Kniha proto není určena pouze odborníkům – advokátům, soudcům či sociálním pracovníkům –, ale i samotným členům patchworkových rodin či studentům práva a psychologie.

Autoři se nebojí otvírat ani kontroverzní témata. Velmi podrobně například rozebírají problematiku asistované reprodukce a popisují způsoby, jak některé ženy vybírají dárce spermií – včetně situací, kdy se komerční nabídky některých klinik pohybují na hranici etiky. Přesto kniha zachovává neutrální tón a ponechává na čtenáři, jaký postoj k těmto otázkám zaujme.

Důležitým aspektem publikace je také důraz na práva dětí. Autoři se věnují například otázce práva dítěte znát své biologické rodiče, což je v současnosti často diskutováno v souvislosti s náhradním (surogátním) mateřstvím. Kniha tak přináší aktuální pohled na proměny rodinného práva a jeho sociálních dopadů.

Kromě obsahové hodnoty si kniha zaslouží pochvalu i za kvalitní zpracování. Text je přehledně členěn, nenajdeme v něm pravopisné chyby a pevná vazba zajišťuje jeho odolnost při častém používání. Jedinou slabší stránkou je občas rozmazaný

obrazový doprovod (screenshoty z webových stránek, schémata z úředních webů), což však vyvažuje jeho množství a informační hodnota. Díky tomu si čtenář nemusí složitě dohledávat doplňující informace jinde.

Tato kniha svým komplexním přístupem k patchworkovým rodinám na českém trhu chyběla a představuje cenný přínos nejen pro odborníky zabývající se rodinným právem a psychologií, ale i pro všechny, kteří v patchworkové rodině žijí nebo se o ní chtějí dozvědět více. Její největší hodnotou je schopnost zachytit realitu těchto rodin bez příkras – s jejich výzvami, různorodými přístupy k řešení problémů i dynamikou vztahů, které se neustále proměňují. Českou rodinu v kontextu této publikace nelze vnímat jako rigidní strukturu, ale jako živý organismus, který se vyvíjí, hledá rovnováhu a přizpůsobuje se novým výzvám současné doby.

Autorkám lze popřát mnoho úspěchu v jejich snaze dále rozvíjet téma patchworkových rodin v budoucích publikacích. Samy naznačují, že by se mohly zaměřit na pohled škol a pedagogů. To by mohlo být velmi zajímavé a přínosné.

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.

RILSA na konferenci Eurofoundu a ELA

25. října 2024 se v Bruselu konala – za účasti výzkumnice z RILSA – konference, kterou pod názvem „Struggling to recruit? Learn from effective practices“ uspořádala Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek Eurofound a Evropský orgán pro pracovní záležitosti ELA.

Konference se věnovala výzvám a řešením nedostatku pracovních sil v Evropské unii a byla určena zástupcům orgánů EU, národním zaměstnavatelským a odborovým organizacím a rovněž sociálním partnerům na úrovni EU.

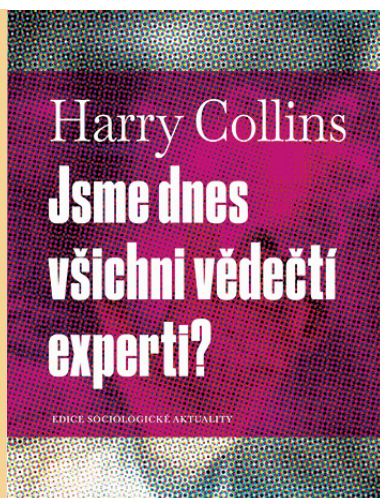
Jsme dnes všichni vědeční experti?

Jan Keller

Collins, Harry: Jsme dnes všichni vědeční experti? Praha: Univerzita Karlova, Nakladatelství Karolinum, 2024, 125 stran, ISBN 978-80-246-5659-5

Recenzovaná kniha se zabývá problematikou sociologie a filozofie vědy. Nejedná se však o žádnou akademicky odtažitou studii. I když byla v originále publikována již před deseti lety, neobyčejné aktuálnosti nabývá v době ostrých veřejných rozepří v otázkách covidu-19 a očkování právě tak jako v otázkách klimatických změn a Zeleného údělu. Harry Collins nastiňuje vývoj pohledů na povahu vědy v průběhu posledního století. Ukazuje, nakolik tyto názory ovlivnil souběh určitých vědeckých omylů, nástup takzvaného postmoderního myšlení a požadavky radikální demokratizace společnosti.

V tomto kontextu předkládá svoji typologii různých druhů odbornosti přítomných v dnešní společnosti. To vše s cílem rehabilitovat vědecké poznání v době, která má sklon produkovat experty na všechno a přitom relativizovat hodnotu čehokoliv. Recenzent Jan Keller dává hodnocenou knihu do souvislosti s pracemi sociálních vědců Daniela Bella a Jasona Brennana a pozitivně hodnotí, jak k otázce expertnosti přistupuje právě Harry Collins.



Harry Collins je britský sociolog, který se po celý svůj profesní život věnoval problematice povahy vědeckého poznání a statusu vědy ve společnosti. Ve své knize se snaží osvětlit, co je na skutečné vědě a na skutečných vědcích výjimečného v době, kdy se téměř každý považuje na odborníka skoro na všechno.

Téma jeho práce je navýsost aktuální. Dnes snad ještě více než v roce 2014, kdy byla publikována v anglickém originále. Kauza covidu-19 dramaticky ilustruje jednu z příčin, proč se obraz vědy v očích veřejnosti tak zatemnil. Odborníci nám do dnes uspokojivě nevysvětlili, jak toto onemocnění vlastně vzniklo, neshodnou se na tom, nakolik je nebezpečné, spory panují ohledně následků očkování proti němu, neexistuje shoda ve věci jeho dalších mutací. Nejinak je tomu v případě klimatických změn a hodnocení míry vlivu člověka na ně i hodnocení toho, nakolik mohou těmto změnám reálně čelit politická rozhodnutí činěná pod nálepkou Green Dealu.

Přičtěme k tomu skandály, které čas od času propukají ohledně ovlivňování badatelů a celých výzkumných týmů ze strany finančních skupin a politických kruhů. Autor naznačuje, které firmy mohou mít zájem na tom, aby věda uznala, že kouření prospívá zdraví, a které koncerny by daly kdovíco za důkaz, že těžba a spalování ropy a ropných produktů působí příznivě na vývoj klimatu.

Vleklé spory, nejasnosti a vážné pochybnosti samotných vědců v oblastech, které mohou být pro naše životy klíčové, nejsou však tím jediným, co v očích veřejnosti prestiž vědy podkopává. Ve hře je také zpochybňování přednosti vědeckého přístupu ve srovnání s jinými pohledy na svět a s tím spojené obviňování vědy a vědců z elitářství. Jelikož ani vědci sami často nevědí, a protože člověk má přece nárok na svůj vlastní názor, není divu, že se dnes každý může cítit aspoň tak trochu expertem.

Collins konstatuje, že vývoj názorů na vědu a také vývoj studií o vědě proběhl v průběhu dvacátého století ve třech vlnách. Až do poloviny století byly zejména přírodní vědy považovány za zcela standardní pohled na povahu reality s výhradním nárokem na pravdivost. Studie v oblasti filozofie a sociologie vědy se zabývaly téměř výhradně tím, jakým způsobem věda ověřuje své poznatky. Handicapy společenských věd oproti vědám přírodním se svým způsobem snažil mírnit pozitivismus a neopozitivismus.

V šedesátých letech nastupuje radikální vzpoura vůči normám a hierarchiím, která se nemohla vyhnout ani vědě. Pod vlajkou postmodernismu nastupuje relativizace úplně všeho. Vědecké zkoumání začíná být považováno za pouze jednu z mnoha naprosto rovnoprávných forem vědění o světě spolu s náboženstvím, uměním či selským rozumem neboli věděním všedního dne. Právě jako tyto ostatní

formy poznání také věda je umělým konstruktem, jehož podoba je v každém okamžiku určena momentálním charakterem společnosti chápané jako soubor zcela nezávazně komunikujících bytostí. Podobně jako ve kterémkoliv jiném textu, také ve vědeckých faktech existuje spousta „interpretační flexibility“, lze je vykládat vícero způsoby. Společenské vědy, které tento posun vidění prosazovaly, v něm viděly svůj triumf, díky němuž se už nemusí cítit méněcenné vůči vědám přírodním. Co nestihly zpochybnit ony, doplnil feminismus se svým přesvědčením, že podoba vědy je zkre-slována tím, že vědě se věnují hlavně muži. Environmentalismus k tomu nikoliv zcela bezdůvodně dodal příklady toho, jak věda a technika ničí přírodu a devastují krajinu.

Připomeňme si, že ještě počátkem sedmdesátých let americký sociolog Daniel Bell ve své knize Příchod postindustriální společnosti líčil společnost budoucnosti zcela podle obrazu vědy tradovaného z první poloviny 20. století. O sociálním statusu každého člena společnosti mělo podle Bella rozhodovat postavení člověka v rámci vědecké komunity. Nejvyšší patra postindustriální společnosti obsadí špičkoví vědci, střední třída se bude skládat z univerzitních profesorů a inženýrů, „proletariát“ společnosti vědění budou tvořit řadoví technici a odborní asistenti. Výkon podaný na poli vědy bude pro sociální stratifikaci nepoměrně důležitější než jeho pozice ve struktuře soukromého vlastnictví. Dnes bychom mohli diskutovat maximálně o tom, zda se Bellovo proroctví nenaplnilo kvůli tomu, že velcí vlastníci odmítli předat moc velkým badatelům, anebo proto, že postmoderna postavila vědu do stejné řady s laickými dojmy ze světa. V každém případě někdy kolem poloviny osmdesátých let věda ztratila nejen mezi odborníky na studium textů, ale i v očích široké veřejnosti mnoho ze své výjimečnosti.

Přispěl k tomu konečně i další faktor spojený s revoltou šedesátých let, a sice požadavky na demokratizaci společnosti a odsuzování elitářství. Ve vědě ovšem neplatí, že názor většiny má automaticky nárok na to, aby byl uznán závazným pro všechny. Neplatí v ní, že hlas laika má stejnou váhu jako hlas profesionála. Vývoj vědeckého poznání se navíc vymyká kontrole veřejnosti. Ve všech těchto ohledech funguje věda nedemokraticky a ti, kdo jí rozumějí, působí na ostatní vyloženě elitářsky. Z těchto a z několika dalších důvodů může působit zejména svět přírodních věd na laickou veřejnost silně nedemokraticky.

Nežli se vrátíme k Harrymu Collinsovi, zamysleme se nad důsledky tohoto posledního obvinění vědy. Tlak na rozšíření demokracie také na oblast vědy je stejně legitimní jako úvahy o tom, že vliv na rozhodování v oblasti politiky by měl být raději v rukou odborníků. Proti názoru, že věda by neměla být věcí elitářů, stojí názor, že ve volbách by neměli mít hlas diletanti. Jestliže se zabýváme otázkou, do jaké míry jsou dnes všichni experti, nemůžeme téma odbornosti voličů opomenout.

Pravidelně se objevují úvahy o tom, že k volebním urnám by měli mít přístup pouze lidé, kteří jsou schopni prokázat určitou kompetentnost v oblasti politiky. Toto stanovisko shrnul americký politolog Jason Brennan v roce 2016 ve své knize nazvané provokativně *Proti demokracii*. Vyslovuje se v ní pro epistokracii, tedy systém, v němž právo volit mají ti, kdo prokáží elementární znalosti z politiky. Ti, kdo základní míru kompetentnosti neprokáží, by volit nemohli, všechna ostatní občanská práva a svobody by jim pochopitelně zůstaly. Brannanův návrh je poměrně komplexní a myslí na všechny možné námitky. Nás zde zajímá jen jeho tvrzení, že epistokracie by byla stejně elitářská jako třeba medicína. Nikdo nemůže člověka nutit, abych se šel operovat nekompetentním chirurgem. Proč se tedy podrobovat hlasům nekompetentních voličů? Každý se ostatně může svoji občanskou kompetentnost doučit a stát se voličským expertem (protože Brennan je americký politolog, počítá s možností vykoupit se ze své ignorance a jít volit, pokud dotyčný či dotyčná složí poplatek 200 dolarů).-

Vraťme se ke Collinsovi. Ten přistupuje k otázce expertnosti poněkud citlivěji. Rozlišuje tři její stupně či spíše druhy. Univerzálně rozšířeno a všeobecně dostupné je spontánní expertství. Jeho obsahem je vše, co se naučíme díky tomu, že to tak dělají druzí lidé, mezi nimiž žijeme a s nimiž jsme v každodenním kontaktu. V tomto smyslu jsou odborníky všichni příslušníci dané kultury. Stačí jednat tak, aby člověka ostatní považovali za normálního. Oproti tomu specializované expertství spočívá v odbornosti v takové oblasti, které se věnují jen někteří. Specializovaný expert se pozná podle toho, že je schopen mluvit se skutečnými vědci tak, aby nikdo nepoznal, že mezi ně nepatří. Je mezi nimi hodně specializovaných aktivistů, kteří získávají své znalosti z internetu, a před nim autor varuje. Tito lidé často nabývají dojmu, že jsou v daném oboru skutečnými odborníky. Tragické dopady mohou mít například jejich

kampaně ohledně odmítání některých druhů očkování. Specializovaní aktivisté si jsou svými názory mnohem jistější než samotní vědci, proto se jejich rozepře mění spíše v kampaně než v debaty.

A pak zde máme metaexpertnost. To je schopnost vybrat si mezi skutečnými odborníky, kteří obhajují odlišné vědecké názory. Může se to týkat oblasti klimatu, klonování anebo humánní medicíny. V oblasti politiky umožňuje taková metaodbornost vybrat si politiky na základě důvěryhodnosti jejich vystupování, aniž by volič znal další politické realie. Stát se odborníkem na výběr těch správných expertů je ovšem umění, které se ani podle Collinsovy příručky nedá snadno osvojit.

I tak se jedná o knihu, která je cenná. Autor se v ní snaží nastínit, jak by měla vypadat třetí vlna pohledu na vědu. Neměla by si vědu natolik idealizovat, jako to činila vlna první, neměla by však vědecké poznání ani tak relativizovat a banalizovat, jak se stalo zvykem ve vlně druhé. Čtenáře autor ujišťuje, že všichni jsou zajisté odborníky na to či ono, vědecké experty to z nich ale ještě nedělá.

Prof. PhDr. Jan Keller, CSc. | jan.keller@osu.cz

je emeritním profesorem Ostravské univerzity (University of Ostrava), Českobratrská 16, 702 00 Ostrava, Česká republika. Zaměřuje se na dějiny sociologie, sociologii organizace a na problematiku sociálního státu.

Ředitel RILSA na World OECD Forum

Ředitel Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí (RILSA) Robin Maialeh zastupoval resort Ministerstva práce a sociálních věcí ČR na 7. Světovém fóru OECD o blahobytu, které se konalo 4.–6. listopadu 2024 v Římě.

Diskuse byly vedeny především na **témata sociální politiky, trhu práce, péče a klimatu**. Jako klíčové se prosadily otázky mezisektorové spolupráce včetně multidisciplinárního výzkumu a naléhavé dostupnosti dat pro politické rozhodování. Problematikou propojující uvedené oblasti se staly **socioekonomické nerovnosti**, kterými se **RILSA** intenzivně zabývá v rámci svého autonomního výzkumu.

Summaries of non-reviewed articles

On changes to the resolution of labour disputes in 2025

The article focuses on the current development of the procedural status of employees with concern to labour disputes, and concentrates particularly on current trends regarding accessibility to, and the costs of, legal proceedings. In this context, the author reflects on the legislative changes with respect to the abolition of the involvement of lay assessors in labour dispute proceedings and the introduction of single-judge decision-making on 1 January 2025, and increases in fees for the provision of legal services following the amendment of lawyers' charges effective from the same date. The article highlights a number of aspects concerning the new system of legal proceedings in labour-related issues, which, in the absence of the participation of lay assessors and the introduction of single-judge decision-making, may potentially lead to increased pressure for employees to be represented by legal professionals. The author calls for a debate on the potential for the introduction of corrective measures concerning the structure of legal fees and the rules covering the reimbursement of legal costs, which could partially compensate for the latest changes in this area and which, unlike comparable jurisdictions in other EU member states, have not yet been introduced into domestic legislation.

Social entrepreneurship and new legislation on social enterprises in the Czech Republic

The article presents social enterprises, social economy entities, and social entrepreneurship in terms of their economic activities providing benefits for both society and the environment. The authors present models of Czech social enterprises, which were created based on the methodology applied to, and the definition of, social enterprises as employed in the European Research Society EMES international research

project. One of the models consists of integration social enterprises, for which the required legal regulation is under preparation in the Czech Republic. This will be the first legislation to be introduced in the Czech Republic concerning social entrepreneurship and the social economy.

The Theory of the Leisure Class

Due to difficulties concerning the classification of his thinking, Thorstein Veblen is often relegated to the margins with respect to the interpretation of the history of economic and sociological theories. As an economist, he emphasised the importance of non-economic factors in the life of society, while as a sociologist, he highlighted the economic relevance of phenomena that are usually addressed by the fields of anthropology and psychology. The introduction of his book, more than a century after its publication, notes one of the central motifs of Veblen's thinking, which is becoming increasingly relevant in today's post-industrial society. As part of his theory of the leisure class, the author presents his concept of the field of services and the phenomenon of servants. He begins with the classical economic division into productive and unproductive work and demonstrates why, even with the advent of the industrial society, the importance of services in their essentially unproductive form is not diminished. In doing so, he highlights the role of competition, which is far from being diminished to competition in the market sense.

Review of the book “The psychological and legal aspects of patchwork families”;
Leix, Alicja – Kovářová, Daniela et al.: Psychologické a právní aspekty patchworkových rodin. Praha: Wolters Kluwer, 2024, 308 pages, ISBN 978-80-7676-983-0

Patchwork families are becoming an increasingly common phenomenon in contemporary society; however, there remains a lack of literature that comprehensively

covers the legal and psychological aspects of such families. The reviewed book fills this gap and offers deep insight into the functioning of these complex family structures. The authors combine expert views with the real experiences of patchwork family members and professionals involved in the field. The publication provides both a summary of the theoretical knowledge and practical advice, and demonstrates a wide range of approaches to solving everyday challenges.

Review of the publication “Are we all scientific experts now?”; Collins, Harry: *Jsem dnes všichni vědečtí experti?* Praha: Univerzita Karlova, Nakladatelství Karolinum, 2024, 125 pages, ISBN 978-80-246-5659-5

The reviewed book addresses issues related to sociology and the philosophy of science. However, it is not just an academic study. Although the book was originally published ten years ago, it has become particularly relevant at a time of sharp public debate on issues surrounding Covid-19 and vaccination, as well as on climate change and the Green Deal. Harry Collins outlines the development of views on the nature of science over the past century. He demonstrates how these views have been influenced by the confluence of certain scientific errors, the emergence of so-called postmodern thinking, and the demands of the radical democratisation of society, in the context of which he presents his typology of the various types of expertise that are evident in contemporary society. All this with the aim of rehabilitating scientific knowledge in an era that tends to produce experts on, and relativises the value of, everything. The reviewer, Jan Keller, places the reviewed book in context with publications by social scientists Daniel Bell and Jason Brennan and provides a positive evaluation of how Harry Collins approaches the issue of expertise.



RESEARCH INSTITUTE FOR LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., je vědecko-výzkumná organizace působící v oblasti práce a sociálních věcí na regionální, celostátní i mezinárodní úrovni. Jeho badatelskou činnost formulují jednak aktuální potřeby orgánů státní správy, popřípadě neziskových či privátních subjektů, jednak požadavky definované základním výzkumem. Vedle vědecko-výzkumné činnosti ústav rozvíjí odborné poradenství, konzultace a informační činnost ve všech oblastech svého působení. Poradenský a informační systém ústavu navazuje bezprostředně na výsledky výzkumu. Na podporu vlastní výzkumné činnosti, ale i pro potřeby vědecké veřejnosti a občanů ústav rozvíjí rovněž vydavatelskou činnost.

Současný ústav založilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a jeho historie sahá až do roku 1919, kdy bylo zřízeno první výzkumné pracoviště v resortu práce a sociálních věcí – Sociální ústav Československé republiky.

Dne 1. ledna 2007 na základě zákona č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích, se změnila právní forma Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí ze státní příspěvkové organizace na veřejnou výzkumnou instituci.

Na základě rozhodnutí zřizovatele ústavu bylo v úzké spolupráci s Fakultou sociálních studií brněnské Masarykovy univerzity ustaveno Výzkumné centrum Brno se sídlem v ulici Joštova 218/10, 602 00 Brno.

Hlavní oblasti výzkumu:

- trh práce
- veřejná a sociální politika
- rodinná politika
- makroekonomika

The Research Institute for Labour and Social Affairs (RILSA) is a scientific and research organisation that conducts independent research in the field of labour and social affairs at the regional, national and international levels. The Institute's research activities are determined on the one hand by the current requirements of state administration authorities and non-profit and private businesses and, on the other, by basic research requirements. In addition to scientific and research activities, the Institute provides professional advice and consultation and information services in all its areas of activity. The advisory and information system of the Institute closely reflects its research results. The Institute also publishes its materials aimed at both supporting its own research activities and the needs of the expert and general public.

The current Institute was established by the Ministry of Labour and Social Affairs of the Czech Republic, but its history dates back to 1919 when the first research organisation, the Social Institute of Czechoslovakia, was established as part of the Ministry of Labour and Social Affairs.

On 1 January 2007, in compliance with Act No. 341/2005 Coll. on public research institutions, the legal form of the Research Institute for Labour and Social Affairs was changed from that of a state-funded organisation to a public research institution (recorded in the register of public research institutions) for reasons of harmonisation with the European standards that apply to research institutions, especially with respect to ensuring the independence of the research conducted.

Based on a decision by the founding organisation of the Institute, the RILSA Brno Research Centre was established in close cooperation with the Faculty of Social Studies of the Masaryk University in Brno, located at Joštova Street 218/10, 602 00 Brno.