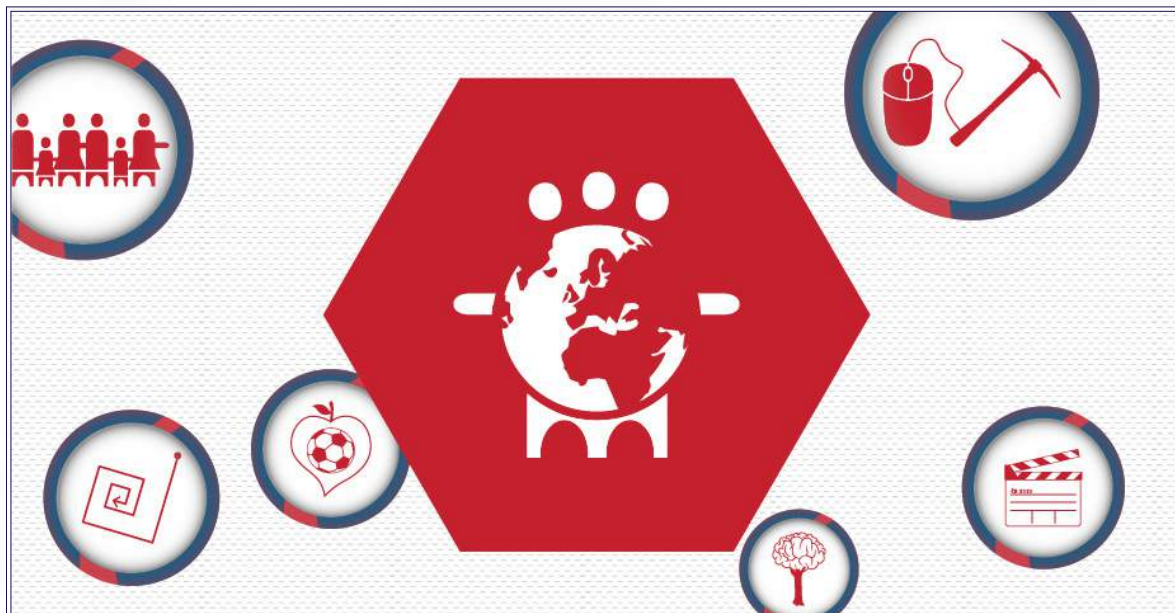




# Lidé a společnost

Analýza současné společnosti v České republice



Milan Maděra  
Václav Klusák

Říjen 2017



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

Úřad vlády České republiky



# **Lidé a společnost**

## ***Analýza současné společnosti v České republice***

**Milan Maděra, Václav Klusák (eds.)**





Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

Úřad vlády České republiky



**Studie *Lidé a společnost* vznikla v rámci projektu *Systém dlouhodobých priorit udržitelného rozvoje ve státní správě*, reg. č.: CZ.03.4.74/0.0/0.0/15\_019/0002185.**

Úřad vlády České republiky, Odbor pro udržitelný rozvoj

Editoři: Milan Maděra, Václav Klusák

Spoluautoři: Milan Maděra, Václav Klusák, Michal Janíčko, Mariola Pytlíková, Marek Čaněk, Martin Martínek, Roman Matoušek, Blanka Mouralová, Radan Šafařík, Tomáš Tožička, Jiří Bendl

Redakce: Michaela Valentová

Elektronická verze: [www.cr2030.cz](http://www.cr2030.cz)

ISBN: 978-80-7440-203-6 (online)

# 1. Obsah

Úvod .....	5
1. Demografický vývoj .....	7
1.1 Národnostní složení a migrace .....	7
1.2 Klíčové trendy .....	9
2. Rodina a komunita.....	11
3. Práce.....	12
3.1 Digitalizace a demografické stárnutí .....	12
3.2 Ekonomika platform, dočasné úvazky a prekarizace práce .....	15
3.3 Skupiny znevýhodněné na trhu práce .....	18
4. Nerovnosti .....	26
4.1 Příjmové nerovnosti .....	26
4.2 Sociálně znevýhodněné skupiny.....	27
5. Vzdělávání .....	31
5.1 Zásadní problémy a trendy .....	31
5.2 Celoživotní vzdělávání, další vzdělávání .....	35
6. Zdraví.....	38
6.1 Život ve zdraví .....	38
6.2 Hlavní výzvy.....	41
7. Kultura .....	42
Závěr .....	45
Seznam literatury.....	47
Seznam zkratk.....	61
Seznam grafů .....	63

# Úvod

Jaké jsou hlavní trendy vývoje naší společnosti? Jakými změnami v posledních letech prošla a jaké výzvy nás čekají v nadcházející půldruhé dekádě? Právě na takové otázky se pokouší odpovědět tato studie optikou kvality života (životní pohody – *well-beingu*) a sociálního pilíře udržitelného rozvoje.

Překládaná studie vznikla jako jeden z podkladů pro přípravu Strategického rámce Česká republika 2030<sup>1</sup> (dále ČR 2030), především pro přípravu klíčové oblasti ČR 2030 č. 1 – Lidé a společnost. Tato rozsáhlá klíčová oblast zahrnuje témata: demografie a migrace, rodina a komunita, svět práce, nerovnosti a problematika sociálně znevýhodněných skupin, vzdělávání, zdraví, kultura.

Pro úvodní zmapování oblasti byl uspořádán kulatý stůl ve formátu World-Café se zhruba 50 odborníky a odbornicemi. Na něj navázala činnost pracovní skupiny (tzv. minitýmu) tvořené zástupci Úřadu vlády ČR, Ministerstva práce a sociálních věcí, Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstva zdravotnictví, Ministerstva kultury a dalšími odborníky a odbornicemi. Práci skupiny zajišťoval Úřad vlády ČR, Oddělení (posléze Odbor) pro udržitelný rozvoj. Výstupem aktivit byly kromě předkládané studie především příslušné texty návrhové části Strategického rámce ČR 2030 a jeho příloh (Indikátory ke specifickým cílům a Analýza rozvoje).<sup>2</sup>

Jako editoři bychom chtěli touto formou poděkovat lidem, bez nichž by tato publikace vzniknout nemohla. Obrovské poděkování patří několika expertkám a expertům za jejich odbornou podporu a precizní připomínky k textu; jmenovitě pak Šárce Daňkové (Ústav zdravotnických informací a statistiky) a Vandě Horné (Ministerstvo zdravotnictví ČR) v rámci kapitoly Zdraví a Jiřímu Kulichovi (Středisko ekologické výchovy Sever) v případě části Vzdělávání. Svou zpětnou vazbou k lepší kvalitě textu co do jeho formy přispěl Vojtěch Kotecký (Glopolis).

Svůj podíl na této publikaci prostřednictvím svých podnětů a připomínek měli také další odbornice a odborníci, mj. členky a členové pracovní skupiny (minitýmu ke klíčové oblasti Lidé a společnost): Petr Čáp (Úřad vlády), Jana Simonová (Glopolis), Pavlína Šťastnová, Jaromíra Kotíková (obě Výzkumný ústav práce a sociálních věcí), Vladimír Kváča, Jan Bittner (oba Úřad vlády), Milena Bártlová (Vysoká škola uměleckooprůmyslová), Josef Praks, Kateřina Matýšková a Alexandra Homová (všichni Ministerstvo kultury), Pavel Dudek (Ministerstvo práce a sociálních věcí), Petr Černíkovský, Lucie Priknerová, Miroslav Jašůrek (všichni Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy), Veronika Pavlovská (Úřad vlády), Kateřina Smejkalová (Friedrich Ebert Stiftung), Jan Šícha (Collegium Bohemicum) a Dagmar Maňásková (Ministerstvo pro místní rozvoj).

V neposlední řadě se sluší poděkovat za obohacující připomínky i členkám a členům Rady vlády pro udržitelný rozvoj, zejména pak odbornicím a odborníkům z jejího Výboru pro udržitelné vzdělávání a Výboru pro socio-ekonomický rozvoj, a dále iniciativě neziskových organizací Měj se k světu i Českému statistickému úřadu. Za vyvažující obsahovou oponenturu a odborný příspěvek do kapitoly Rodina a komunita děkujeme Otakarovi Hamplovi (Ministerstvo zemědělství) a Kamilu Nedvědickému (Ministerstvo spravedlnosti) za příspěvek

<sup>1</sup> Strategický rámec ČR 2030 byl schválen usnesením vlády ČR č. 292 ze dne 19. dubna 2017.

<sup>2</sup> Více o procesu přípravy ČR 2030 viz <https://www.vlada.cz/cz/ppov/udrzitelny-rozvoj/aktuality/-informace-o-priprave-strategickeho-dokumentu-ceska-republika-2030-142957/>

do části Nerovnosti. Děkujeme také za výborné zázemí našemu Odboru pro udržitelný rozvoj Úřadu vlády, a to jak jeho vedení, tak i dalším našim kolegům za jejich cenné podněty i celkovou podporu a spolupráci.

Milan Maděra a Václav Klusák

# 1. Demografický vývoj

## 1.1 Národnostní složení a migrace

Důstojná práce jako předpoklad životní spokojenosti

V subjektivně vnímané životní pohodě obyvatel (*well-being*) se ČR v rámci EU nachází na mírně podprůměrné pozici.<sup>3</sup> Nejvyšší hodnoty uvádějí obyvatelé severských států a Rakouska. Průzkum ukazuje pozitivní korelaci mimo jiné mezi výší příjmu, (ne)zaměstnaností dotazovaných a jejich životní pohodou. Také vývoj spokojenosti s životem měřený příslušným indexem CVVM naznačuje souvislost mimo jiné s vývojem nezaměstnanosti – od roku 2013 index spokojenosti obyvatelstva ČR stále roste.<sup>4</sup>

I přes kladnou bilanci migrace patří ČR k mezinárodnímu podprůměru

ČR se v období po roce 1989 změnila ze země typicky vysílající na zemi přijímající, tj. s čistým přírůstkem populace způsobeným imigrací. Vzhledem ke zlepšujícím se socio-ekonomickým podmínkám v ČR, demografickému vývoji a změně klimatu v typicky vysílajících zemích, prohlubujícím se procesu globalizace, zlepšování technologií a klesajícím nákladům na dopravu lze předpokládat, že migrační tlak do ČR bude zesilovat. V roce 2013 přicestovalo do ČR celkem kolem 30 tisíc cizinců a cizinek (*flow*).<sup>5</sup> V téže roce žilo na území ČR téměř 442 tisíc cizinců a cizinek, kteří představovali 4,2 % populace ČR. Většina z nich, konkrétně 2,5 % obyvatelstva ČR, měla státní občanství zemí mimo EU, 1,7 % obyvatelstva pak občanství některé ze zemí EU28. Z pohledu ostatních vyspělých zemí je to velmi nízké procento. Pod 5 % cizinců a cizinek v populaci se mezi zeměmi OECD nachází také v Polsku, Portugalsku, Jižní Koreji, Finsku, Japonsku, Maďarsku a na Slovensku, zatímco v tradičních migračních zemích, jako jsou Austrálie, Nový Zéland, Švýcarsko a Kanada, pochází přes 20 % obyvatelstva z jiných zemí původu. Většina ostatních vyspělých zemí se řadí mezi tyto dva extrémy. K nejvýznamnějším zemím původu cizinců a cizinek žijících v ČR patří Ukrajina (105 tis.), Slovensko (90 tis.), Vietnam (57 tis.), Rusko (33 tis.), Polsko (19 tis.), Německo (18 tis.), Bulharsko (9 tis.) a Spojené státy americké (7 tis.).<sup>6</sup>

Narůstá národnostní rozmanitost posilováním ukrajinské, vietnamské a ruské menšiny

Dochází k nárůstu diverzity národnostního složení obyvatelstva, který je způsoben posilujícím významem zahraniční imigrace. Ta vede k nárůstu populace, ale také k růstu podílu obyvatel ČR jiných národností než české, moravské a slezské. Veřejné politiky by tyto změny a související dopady měly reflektovat. Přesto ČR dle posledního sčítání (z roku 2011) zůstává nadále národnostně homogenním státem. K jiné než české, moravské nebo slezské (bohemofonní<sup>7</sup>) národnosti se v roce 2011

<sup>3</sup> EUROSTAT (2013) *Quality of life in Europe – facts and views – overall life satisfaction*. Viz též související analýza ČSÚ (2014) *Životní pohoda českých obyvatel*.

<sup>4</sup> CVVM (2015, 2016) *Výzkum Naše společnost, 16-04, Spokojenost s životem*.

<sup>5</sup> ČSÚ (2014) *Demografická ročenka ČR 2014*. H.14 Zahraniční stěhování podle státního občanství, pohlaví a věkových skupin – přistěhovalí.

<sup>6</sup> ČSÚ (2014) *T14 Cizinci podle kategorií pobytu, pohlaví a občanství k 31. 12. 2013*.

<sup>7</sup> Rodilý mluvčí českého jazyka (včetně bilingvních).



přihlásila přibližně 4 % obyvatel ČR. Nejpočetnější deklarovanou nebohemofonní národností je slovenská, následovaná ukrajinskou, polskou, vietnamskou, německou, ruskou, maďarskou a romskou. Mezi lety 2001–2011 došlo k nárůstu počtu obyvatelstva ukrajinské národnosti (z 0,2 na 0,5 % podílu populace ČR), dále vietnamské (z 0,2 % na 0,3 %) a ruské (z 0,1 % na 0,2 %).<sup>8</sup>

Naprostá většina Ukrajinců,  
Vietnamců a Rusů je  
v produktivním věku

Obyvatelé a obyvatelky ukrajinské, vietnamské i ruské národnosti nejsou z drtivé většiny občany/občankami ČR.<sup>9</sup> Věková struktura těchto národností ukazuje, že se mezi nimi nachází vysoký podíl lidí v produktivním věku (ve věkové skupině 15–64 let je to 81,4–89,1 %, od roku 2001 navíc došlo k nárůstu) v porovnání s dalšími národnostmi ČR (věková skupina Čechů/Češek 15–64 let tvoří 68,5 %). V úrovni dosaženého formálního vzdělání patří Rusové a Rusky v ČR k nadprůměru (42,7 % obyvatelstva ruské národnosti má vysokoškolské vzdělání), Ukrajinci a Ukrajinky vykazují průměrné hodnoty, naopak téměř polovina Vietnamců a Vietnamek má pouze základní vzdělání nebo nižší (43,2 % z nich, přičemž od roku 2001 došlo k nárůstu). Pro obyvatelstvo tří výše zmíněných národností je společným jmenovatelem nadprůměrný podíl nejen lidí v produktivním věku, ale i zaměstnaných.<sup>10</sup> Zatímco Ukrajinci a Ukrajinky nejvíce pracují v sekundárním sektoru (průmyslu a stavebnictví), Vietnamci, Vietnamky, Rusové a Rusky v terciárním (službách – maloobchod a velkoobchod). Většina populace vietnamské národnosti pak pracuje jako OSVČ, čímž se výrazně vymykají celostátnímu průměru. Nezanedbatelná část Rusů nebo Rusek je pak zaměstnavateli.<sup>11</sup>

Největší koncentrace cizinců  
a cizinek je ve velkých  
městech

Nejvyšší počet obyvatelstva ČR zmíněných národností žije v Praze. Významná koncentrace Vietnamců a Vietnamek je však také v Karlovarském a Ústeckém kraji, Ukrajinců, Ukrajinek a Rusů a Rusek pak v kraji Středočeském. Co se týče velikosti obcí, v nichž převážně žijí, mírná většina Ukrajinců a Ukrajinek (53,2 %) i Rusů a Rusek (u nich dokonce až 59,3 %) žije ve městech nad 100 tisíc obyvatel. U obyvatelstva vietnamské národnosti nejsou údaje tak jednoznačné, přesto více než třetina (35,1 %) z celkového počtu Vietnamců a Vietnamek v ČR žije také ve městech nad 100 tisíc obyvatel, přičemž obdobná část žije v obcích do 20 tisíc obyvatel. Nejvyšší podíl (2,4 %) z celkového počtu obyvatelstva vykazují Vietnamci a Vietnamky v okrese Cheb v Karlovarském kraji.<sup>12</sup>

Češi a Češky odcházející do  
zahraničí

V ČR přesto panuje dlouhodobý trend odchodů do zahraničí: mezi lety 1993–2010 emigrovalo 272 tisíc občanů/občanek ČR a v roce 2010 žilo v zahraničí kolem 220 tisíc českých občanů/občanek. Tato čísla vycházejí z údajů o migraci a počtech cizinců podle země původu, které poskytly statistické úřady 42 rozvinutých zemí, a představují souhrn počtu příslušníků/příslušnic ČR, kteří se přistěhovali nebo žili v dané zemi. Kdyby

<sup>8</sup> ČSÚ (2014) *Národnostní struktura obyvatel*.

<sup>9</sup> Narodil od obyvatel slovenské národnosti, kteří jsou z téměř 2/3 občany a občankami ČR, nikoli Slovenska.

<sup>10</sup> Nejvyšší počty vykazovali obyvatelé a obyvatelky ukrajinské národnosti (61,6 %).

<sup>11</sup> ČSÚ (2014) *Národnostní struktura obyvatel*.

<sup>12</sup> ČSÚ (2014) *Národnostní struktura obyvatel*.

existovaly údaje o migraci z dalších zemí, byla by čísla zcela jistě vyšší.<sup>13</sup> Značnou část z nich tvoří vysoce kvalifikovaní pracovníci a pracovnice.

## 1.2 Klíčové trendy

Prohlubující se individualizace společnosti a fragmentarizace původních komunit

Celkově můžeme sledovat postupnou *fragmentarizaci* společnosti. Dochází k nárůstu individualizace ve všech sférách společnosti, nejvýrazněji pak v pracovním životě. V důsledku rozvolňování pracovních vztahů, kdy roste význam nových flexibilnějších forem práce, se zaměstnanci stále méně setkávají. Vzdělávací systém tak zůstává posledním místem socializace s univerzálním záběrem – „svorníkem“ soudržnosti společnosti. Obecně jsme však svědky nárůstu společenské pestrosti jako takové. Příkladem je rozmanitost životních stylů, ve větší míře se objevují jejich různé alternativní formy, jejichž nositelé také vytvářejí svébytné komunity. Kromě toho vznikají lokální mikroekonomické systémy s ambicí energetické, potravinové a jiné soběstačnosti.

Atomizace společnosti v důsledku nárůstu online komunikace

Masové rozšíření internetu otvírá velké možnosti získávání i šíření informací ve vzdělávání. Vzdělávací systém však zatím není v dostatečné míře schopen posilovat specifickou mediální a vizuální vzdělanost, která je nezbytná pro zajištění odolnosti společnosti vůči protidemokratickým tendencím. S nástupem internetu jako hlavního komunikačního média lidé čerpají informace a formují své názory spíše prostřednictvím decentralizovaných skupin na sociálních sítích než prostřednictvím centrálních masmédií. Tvoří se tak uzavřené online komunity, které fungují jako „homogenní a polarizované komory ozvěn“ vytvářející „konfirmační zkreslení“ (*confirmation bias* – tendence interpretovat určitý nový důkaz především jako potvrzení správnosti dosavadního přesvědčení)<sup>14</sup> a stojí tak mimo celospolečenskou debatu, čímž jsou velice obtížným objektem centrální politické komunikace.

Nárůst imigrace lze očekávat nejen kvůli populační explozi mimoevropských zemí

Demografický vývoj a projekce světové populace naznačují výrazné změny ve světovém rozdělení. Konkrétně se očekává rapidní nárůst populace v nejméně rozvinutých regionech světa Afriky a Blízkého východu díky vysoké míře fertility (plodnosti) a prodlužování střední délky života. Na druhé straně se však očekává úbytek populace v rozvinutých zemích Evropy kvůli fenoménu nízké fertility a stárnutí populace. Do roku 2050 se sníží populace Evropy o 4,29 %, zatímco populace Afriky se zvýší o 108,87 %.<sup>15</sup> V souvislosti s těmito demografickými trendy stárnutí populací v Evropě a rychle rostoucí populace v sousedícím regionu Afriky a Blízkého východu se může stát velkou výzvou rostoucí počet migrantů, kteří míří do Evropy. Regiony severní Afriky a Blízkého východu jsou

<sup>13</sup> Počty na bázi dat použitých pro ADSERÀ, A.; PYTLIKOVÁ, M. (2015): The Role of Language in Shaping International Migration. *Economic Journal*. 125(586).

<sup>14</sup> DEL VICARIO, M.; BESSI, A.; ZOLLO, F.; PETRONI, F., SCALA, A., CALDERELLI G.; STANLEY, H. E.; QUATTROCIOCCI, W. (2016) The spreading of misinformation online. *Proceedings of the National Academy of Sciences* 113(3).

<sup>15</sup> WB. Population Estimates and Projections. *World Bank* [online].

typické početnou a rostoucí populací mladých lidí, kteří hledají práci a jsou deprivováni nízkými výdělky a nedostatkem stabilní práce. Mnoho zemí tohoto regionu se nachází v období hlubokých politických a ekonomických krizí, část dokonce sužují vojenské konflikty.<sup>16</sup> Za této situace lze i v budoucnosti očekávat přetrvávající a rostoucí migrační tlak do Evropy jakožto sousedícího kontinentu.

ČR se celoevropskému trendu zvýšené imigrace nevyhne

Existující komunity, např. alžírské ve Francii, marocké ve Španělsku, turecké v Německu a ve Skandinávii a migrujících ze subsaharské Afriky v Itálii, navíc jistě nabídnou podporu nově přicházejícím a posílí tak další řetězovou migraci z těchto zemí.<sup>17</sup> Část migrantů a migrantek z těchto regionů dříve či později zamíří také do České republiky. Kombinace rozdílů ve společnosti a mezi různými částmi země, rozkladu sociální soudržnosti a mezinárodní migrace dohromady může posílit obranářské až nepřátelské postoje nejen vůči cizincům a cizinkám, ale také vůči sobě navzájem, a přispět ke snížení bezpečnosti ve městech. Rozhodující bude, jak se k případné krizi a jejímu řešení postaví státní politika a veřejné mínění. Jako důležité se jeví posílení tolerance k etnické diverzitě a menšinám a jejich integrace od okamžiku příchodu, nejen z pohledu snížení napětí, ale také z důvodu plynulejšího zapojení se cizinců a cizinek na trh práce a do společnosti. Zodpovědné politiky bude třeba hledat i na místní úrovni.

Proměňuje se demografická struktura společnosti

V oblasti demografického vývoje ČR patří mezi současné trendy nízká plodnost (1,5 dítěte na ženu)<sup>18</sup> a stárnutí populace (podíl seniorů a seniorek v populaci roste). Aktuálním se tak stává efekt *sendvičové generace*, kdy se z důvodu pozdějšího rodičovství lidé při výchově svých dětí musí starat o své starší blízké. Nejčastěji se to týká žen, což posiluje prekarizaci práce žen a negativně to dopadá na jejich pracovní kariéru a příjmy, včetně jejich zabezpečení ve stáří. Nezbytné je proto zajištění místní dostupnosti a dostatečné kapacity podpůrných služeb (terénní sociální služby a další). Dle odhadů budou v roce 2050 lidé nad 65 let tvořit 32 % obyvatelstva (a to 35 % všech žen a 30 % všech mužů), kdežto v roce 2015 tato věková skupina tvořila pouhých 18 % populace.<sup>19</sup> Zlomovým bude období po roce 2035, kdy silné ročníky narozené v sedmdesátých letech budou postupně odcházet do důchodu. Sedmdesát až osmdesát procent starobních důchodců a důchodkyň v ČR přitom v současnosti uvádí, že opustili trh práce a stali se ekonomicky neaktivními dobrovolně, i když v období, kdy odcházeli do důchodu, netrpěli žádnými zdravotními problémy ani neměli problém s udržením práce.<sup>20</sup> Často je však odchod do penze vyřešením dlouhodobé nezaměstnanosti.<sup>21</sup>

<sup>16</sup> HANSON, G.; MCINTOSH, C. (2016) *Is the Mediterranean the new Rio Grande?*

<sup>17</sup> ADSERÀ, A.; BOIX, C.; GUZI, M. PYTLIKOVA M. (2016) *Unstable Political Regimes and Wars as Drivers of International Migration.*

<sup>18</sup> ČSÚ (2016) *ČR v mezinárodním srovnání.*

<sup>19</sup> ČSÚ (2013) *Projekce obyvatelstva České republiky.*

<sup>20</sup> ŠATAVA, J. (2015) *Pracovní aktivita po dosažení důchodového věku.*

<sup>21</sup> JURAJDA, Š.; MÜNICH, D. (2003) Understanding Czech long-term unemployment. *Finance a úvěr* 53(1-2). EUROFOUND (2012) *Employment trends and policies for older workers in the recession.*

## 2. Rodina a komunita

Mění se struktura rodiny	Struktura typů rodinných soužití se proměňuje. <sup>22</sup> Zároveň stoupá věk rodiček (v roce 2015 přesáhl průměrný věk prvorodiček 28 let, průměrný věk žen při narození dítěte činil 30 let) <sup>23</sup> . Téměř polovina dětí se rodí mimo manželství. Týká se to převážně prvních dětí a často se jedná o nesezdané, avšak faktické soužití. Dítě druhého, třetího a vyššího pořadí se už většinou rodí do manželství. Stabilní rodinné soužití má stále vysokou prestiž a zůstává cílem většiny rodin. Plných 76 % rodinných soužití jsou úplné rodiny a 88 % z nich je založených na manželství. Úplné rodiny mají nejen více dětí, ale vykazují i vyšší míru zaměstnanosti. Neúplné rodiny jsou naopak postiženy vyšší nezaměstnaností a výrazně častěji ohroženy chudobou. <sup>24</sup> Reprodukční chování je výrazně ovlivněno strukturálními nerovnostmi a dosaženým vzděláním, mimomanželská plodnost je výraznějším jevem mezi ženami s nízkým vzděláním a v regionech s vysokou nezaměstnaností, úmrtností a dalšími negativními sociálními jevy. <sup>25</sup> Nesezdaná soužití představují křehčí a méně stabilní životní formu než manželství. <sup>26</sup>
Neúplné a vícedětné rodiny čelí často riziku chudoby	Rizikovou skutečností také je, že každé druhé manželství se rozvádí a téměř každá čtvrtá rodina je neúplná. <sup>27</sup> Souvisejícím rizikem u těchto rodin je ohrožení chudobou. Ženy samoživitelky navíc v důsledku platové nerovnosti ( <i>gender pay gap</i> ) čelí ještě většímu ohrožení chudobou než muži samoživitelé. <sup>28</sup> Ohrožení chudobou, a to často absolutní i relativní (ve vztahu k páru se stejným příjmem bez dětí), se týká také rodin s více dětmi, neboť příjem na hlavu s každým narozeným dítětem rychle klesá. <sup>29</sup>
Socioekonomické překážky založení rodiny	Při zakládání rodiny mladí lidé čelí řadě socioekonomických překážek. K nejzávažnějším a častým patří zejména finanční nedostupnost bydlení, která narůstá kvůli rychlému zdražování nemovitostí, <sup>30</sup> a obtíže se vstupem na trh práce a budováním pracovní pozice. Také vzrůstající náročnost vzdělávání i zaměstnání obecně ovlivňuje schopnost rozhodnout se pro založení rodiny a početí dítěte a přispívá k pokračujícímu trendu odkladů sňatků i porodů do vyššího věku. Výchova dětí a zabezpečení rodiny jsou v porovnání s výkonem zaměstnání chápány v celospolečenském kontextu jako méně přínosné a důležité, což dokládá oslabená pozice zaměstnaných rodičů na trhu práce. Zároveň přitom musí rodiče usilovat o dosažení odpovídajícího příjmu pro zajištění více členů domácnosti. Nominální čisté

<sup>22</sup> MPSV ČR (2008) *Národní koncepce podpory rodin s dětmi*; MPSV ČR (2004) *Národní zpráva o rodině*.

<sup>23</sup> ČSÚ (2016) *Aktuální populační vývoj v kostce*.

<sup>24</sup> HÖHNE, S.; KUCHAROVÁ, V.; PALONCOVÁ, J. (2016) *Rodiny s dětmi v České republice*.

<sup>25</sup> HAMPLOVÁ, D. (2006) *Mimomanželská plodnost v České republice po roce 1989*.

<sup>26</sup> MAŘÍKOVÁ, H., VOHLÍDALOVÁ M. (2011) Nestabilita partnerských soužití. *Socioweb* 2011(11).

<sup>27</sup> ČSÚ (2015) *Pohyb obyvatelstva – 2014*; ČSÚ (2015) *Demografická příručka – 2014*; ČSÚ (2015) *Příjmy a životní podmínky domácností – 2014*. Rovněž analýza HÖHNE, S.; KUCHAROVÁ, V.; PALONCOVÁ, J. (2016) *Rodiny s dětmi v České republice*.

<sup>28</sup> MAŘÍKOVÁ, H. (ED.); KŘÍŽKOVÁ, A.; VOHLÍDALOVÁ, M. (2012) *Živitelé a žitelky*.

<sup>29</sup> HÖHNE, S.; KUCHAROVÁ, V.; PALONCOVÁ, J. (2016) *Rodiny s dětmi v České republice*.

<sup>30</sup> Meziroční nárůst ceny bytů v ČR ve třetím čtvrtletí 2017 činil 13 %. EUROSTAT. Housing price statistics - house price index. [online].

peněžní příjmy rodin s dětmi v přepočtu na jednoho člena domácnosti jsou však včetně daňových a sociálních transferů dlouhodobě nižší než u domácností bez dětí, ale také dokonce nižší než příjmy domácností některých důchodců/důchodkyň.<sup>31</sup>

Work-life balance

V rámci problematiky sladování osobního a pracovního života (*work-life balance*) je zároveň časová náročnost práce důležitá pro 81 % zaměstnaných obyvatel a rozložení pracovní doby pro 76 %. V letech 2008–2013 se přitom hodnocení časové náročnosti práce v průměru poněkud zhoršilo (negativní hodnocení u 22 % dotazovaných v r. 2013) a hodnocení rozložení pracovní doby zůstalo zhruba stejné (negativní u 16 % dotazovaných).<sup>32</sup>

Atomizace společnosti  
narušuje užitečnou aktivitu  
komunit

Problémem jednotlivců i rodin zůstává individualizace života v mnoha rovinách, k níž přispívají oslabené vazby uvnitř široké rodiny i stěhování za prací. To vede často k problémům, mezi hlavní patří nedostatečné zázemí pro řešení vlastních nečekaných problémů a snížená schopnost efektivně reagovat na problémy okolí.<sup>33</sup> To je důvodem, proč v ČR nalézáme méně aktivit postavených na svépomoci a sebeorganizaci v rámci sousedských či zájmových koalic. Tradiční hierarchická sociální práce řeší pouze akutní problémy, ale jen málo zvládá využití potenciálu lidí a jeho nasměrování do aktivit prospěšných jim samým, jejich rodinám i společnosti. Ukazuje, že větší zapojení lidí do komunitních aktivit zvyšuje politickou odpovědnost a snižuje nutnost intervencí shora.<sup>34</sup>

## 3. Práce

### 3.1 Digitalizace a demografické stárnutí

Neudržitelné faktory klesající  
nezaměstnanosti

Od roku 2014 v České republice klesá obecná míra nezaměstnanost i míra dlouhodobé nezaměstnanosti. V rámci celkově klesající nezaměstnanosti v letech 2011 až 2015 rostl podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkové nezaměstnanosti.<sup>35</sup> Ten ale začal o rok později také klesat.<sup>36</sup> Na nárůstu

<sup>31</sup> MPSV ČR (2016) *Vývoj vybraných ukazatelů životní úrovně v České republice v letech 1993–2015*.

<sup>32</sup> SVOBODOVÁ, L.; MLEZIVOVÁ, I.; VINOPAL, J.; ČERVENKA, J. (2015) *Proměny kvality pracovního života*, s. 46–47.

<sup>33</sup> LIBROVÁ, H. (2010) Individualizace v environmentální perspektivě. *Sociologický časopis* 46(1).

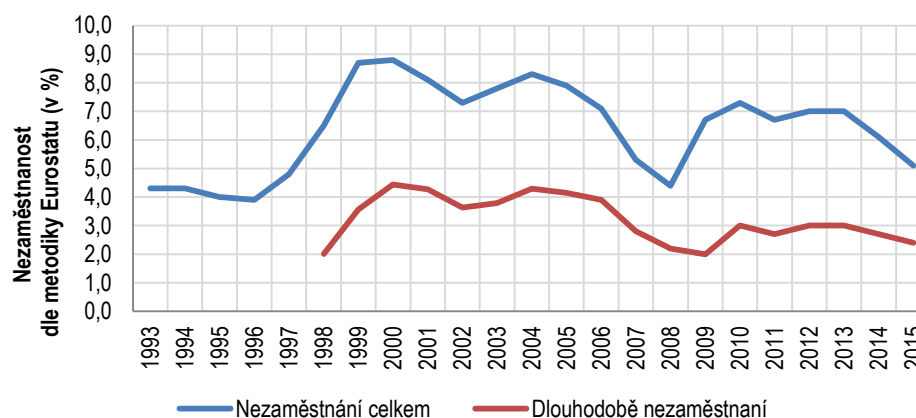
<sup>34</sup> KAHNE J., WESTHEIMER, J. (2006) The Limits of Political Efficacy. *Political Science & Politics* 39(2).

<sup>35</sup> Tj. osob nezaměstnaných déle než 1 rok. Dle metodiky Eurostatu (ČSÚ, VŠPS) tvořil jejich podíl 40,6 % v roce 2011, 43,4 % v roce 2012, 43,4 % v roce 2013, 43,5 % v roce 2014 a 47,3 % v roce 2015; 45,8 % v 1. čtvrtletí (1Q) 2016 v meziročním srovnání s 45,7 % v 1. Q 2015. EUROSTAT. Long-term unemployment by sex - annual average. *Eurostat* [online].

<sup>36</sup> Podle odlišné metodiky MPSV (Úřadu práce) činil podíl nezaměstnaných v září 2017 3,8 % oproti 7,6 % v září 2013, a podíl dlouhodobě nezaměstnaných (v evidenci déle než jeden rok) na celkové nezaměstnanosti klesl na 37 % v září 2017 oproti 45 % v září 2015. MPSV ČR. Měsíční statistika nezaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV: Zaměstnanost* [online].

zaměstnanosti v posledních letech má podíl především rostoucí sekundární sektor.<sup>37</sup> Během příštích patnácti let je však možné předpokládat v sekundárním sektoru i v dalších sektorech významné změny, které pravděpodobně povedou k zániku řady současných pracovních míst.<sup>38</sup>

**Graf 1 Vývoj celkové nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti v ČR.<sup>39</sup>**



Zdroj: EUROSTAT (2016) Database Employment and Unemployment. Labour Force Survey. Eurostat. [online], vlastní zpracování.

Digitalizace potenciálně  
přináší prohloubení  
strukturální nerovnováhy trhu  
práce

Jednou z důležitých změn ovlivňujících situaci zejména v sekundárním, ale i v dalších sektorech, je postupující digitalizace a robotizace výroby, služeb i ostatních pracovních činností. Analýza Úřadu vlády předpokládá v letech 2015–2030 izolovaným vlivem digitalizace zánik téměř 700 tisíc pracovních míst a vznik necelých 300 tisíc, tedy čistý negativní rozdíl cca 400 tisíc míst.<sup>40</sup> Digitalizace však podle této prognózy (několik desítek tisíc zaniklých a vzniklých pracovních míst ročně) nicméně způsobí jen menšinu celkových kreačně-destruktivních procesů na trhu práce. V letech 2004–2014 totiž ročně vznikalo 50 až 200 tisíc míst a podobný počet jich také zanikal. Mezi sektory je ohrožení digitalizací největší v dopravě a skladování, těžbě a dobývání, zemědělství a zpracovatelském průmyslu. Digitalizace ohrožuje nejvíce manuální profese, ale také povolání vykonávající jednodušší duševní činnosti (administrativní pracovníky a pracovníce, pokladní apod.). Digitalizace má potenciál zvětšovat existující regionální rozdíly v nezaměstnanosti. Z českých regionů je jí nejvíce ohrožen Ústecký kraj a nejméně Praha a Středočeský kraj. Obdobný vývoj byl již pozorován v USA.<sup>41</sup> Podle prognóz z projektu PŘEKVAP<sup>42</sup> je míra ohrožení digitalizací nepřímo úměrná dosaženému vzdělání, přičemž

<sup>37</sup> Dle pravidelných analýz vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti publikovaných MPSV. Nejnověji MPSV ČR (2016) *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2015*.

<sup>38</sup> Viz např. ÚV ČR (2016) *Akční plán na podporu hospodářského růstu a zaměstnanosti* a ÚV ČR (2015) *Akční plán pro rozvoj digitálního trhu*.

<sup>39</sup> Po růstu nezaměstnanosti v ČR v době (dvouvrcholové) hospodářské krize v letech 2009–2013 nyní nezaměstnanost klesá. Dlouhodobá nezaměstnanost (červeně) však klesá pomaleji než ta celková (modře).

<sup>40</sup> ÚV ČR (2015) *Dopady digitalizace na trh práce v ČR a EU*.

<sup>41</sup> EP (2016) *Industry 4.0*.

<sup>42</sup> FOND DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ (2015) *Předvídání kvalifikačních potřeb. Vývoj odvětví. Projekce pracovních míst a zaměstnanosti v ČR do roku 2025 podle odvětví*.

rozdíly jsou z tohoto hlediska velmi výrazné – zhruba desetinásobně více ohroženi jsou lidé s kvalifikací ISCED 0-2 (se ZŠ vzděláním) oproti lidem s magisterským vzděláním.<sup>43</sup>

Budoucí úbytek lidí v produktivním věku daný demografickým stárnutím

Lze očekávat, že úbytek pracovních míst v důsledku digitalizace a robotizace bude částečně kompenzován úbytkem produktivní složky obyvatelstva, tj. pracovní síly, v důsledku demografického stárnutí populace. Demografická projekce ČSÚ predikuje výrazný úbytek produktivní složky obyvatelstva do roku 2020 s následnou stagnací ve dvacátých letech<sup>44</sup> následovanou opětovným poklesem. ČSÚ ve třech variantách vývoje predikuje v roce 2031 mezi 6,4 a 6,7 mil. osob ve věkové skupině 15–64 let, což je o 0,3 až 0,6 mil. osob méně než v roce 2015. ČSÚ očekává výrazný nárůst počtu starších lidí nad 65 let z 1,9 milionu v roce 2015 na 2,4 až 2,6 milionu v roce 2031. Světová banka pak predikuje zvýšení této věkové skupiny na 3,01 milionu v roce 2050.<sup>45</sup> Klíčovými vstupními předpoklady predikce ČSÚ je prodlužování střední délky dožití, kladné saldo migrace a stabilní či mírně se zvyšující fertilita (plodnost).

Digitalizace a demografické stárnutí jsou klíčovými faktory vývoje trhu práce

Výše zmíněné procesy digitalizace a demografického stárnutí obyvatelstva jsou klíčovými faktory budoucího vývoje na trhu práce. Projekce vzešlá z projektu PŘEKVAP<sup>46</sup> počítá za předpokladu kontinuálního ekonomického růstu s mírným přibýváním zaměstnaných osob v letech 2015–2020, odhaduje však jejich následný úbytek. Studie uvádí očekávaný pokles počtu zaměstnaných do roku 2025 o 2 % oproti roku 2015, resp. o 3 % oproti roku 2018. V absolutních číslech se největší pokles pracovních míst za celé období 2015–2025 očekává v průmyslu (o 137 tisíc míst), menší pokles v primárním a terciárním sektoru (shodně cca o 20 tisíc míst) a nárůst v kvartérním sektoru (o 83 tisíc), zejména ve zdravotnictví a sociální péči, v uměleckých, sportovních a zábavních činnostech a ve vzdělávání. Změny na pracovním trhu mohou být srovnatelně významné s historickým přechodem od agrární k průmyslové společnosti, zvláště působí-li zároveň s trendem stárnutí populace a tlakem na vyšší *prekarizaci* práce. Digitalizace ovšem může také přinést možnost zapojení dosud znevýhodněných skupin na trhu práce (viz níže) díky nárůstu podílu flexibilních forem zaměstnávání.

Polarizace pracovního trhu bude narůstat i nadále

Digitalizace a automatizace přispívají k polarizaci trhu práce spočívající v přibývání pracovních míst s vysokými a nízkými výdělky a úbytku pracovních míst v prostředních příjmových a kvalifikačních kategoriích, které jsou nejnáze automatizovatelné.<sup>47</sup> Tento proces probíhá v západní

<sup>43</sup> FOND DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ (2015) *Předvídání kvalifikačních potřeb. Čtvrtá průmyslová revoluce a zaměstnanost.*

<sup>44</sup> ČSÚ (2013) *Projekce obyvatelstva České republiky.*

<sup>45</sup> WB. Population Estimates and Projections. *World Bank* [online].

<sup>46</sup> FOND DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ (2015) *Předvídání kvalifikačních potřeb. Vývoj odvětví. Projekce pracovních míst a zaměstnanosti v ČR do roku 2025 podle odvětví.* Studie předpokládá úbytek 700 tisíc osob starších 15 let v období 2015–2025.

<sup>47</sup> MICHAELS, G.; NATRAJ, A.; VAN REENEN, J. (2014) Has ICT Polarized Skill Demand? *Review of Economics and Statistics* 96(1); FREY, C. B.; OSBORNE, M. A. (2013) *The Future of*

Evropě a USA nejpozději od 90. let 20. století.<sup>48</sup> V ČR byla zaznamenána příjmová a kvalifikační polarizace v krizových letech 2011–2013<sup>49</sup>, zatímco do té doby probíhalo spíše zvyšování mzdové úrovně pracovních míst.<sup>50</sup> Vzhledem k postupující digitalizaci a automatizaci výroby a služeb lze polarizující trendy na českém trhu práce očekávat i do budoucna, a to také kvůli pokračujícímu rozšiřování atypických forem práce, které k polarizaci přispívají.<sup>51</sup>

### 3.2 Ekonomika platform, dočasné úvazky a prekarizace práce

Ekonomika platform je  
rapidně rostoucím odvětvím

Právě takovými formami jsou nové pracovní příležitosti, které přináší ekonomika platform zprostředkovávajících práci (*on-demand economy*, *gig-economy*). Podle Evropské komise tento zatím relativně malý sektor ekonomiky rychle roste, v některých odvětvích získává důležitý podíl na trhu a podle odhadů se příjmy v pěti klíčových odvětvích tzv. ekonomiky sdílení (ubytování/krátkodobé pronájmy, přeprava osob, služby pro domácnost, profesionální/technické služby a společné financování) meziročně téměř zdvojnásobily.<sup>52</sup> Podle průzkumu Eurobarometru má navíc již 54 % obyvatel ČR (pro srovnání 52 % v EU28) povědomí o službách nabízených prostřednictvím ekonomiky platform a 7 % (v EU28 17 %) z nich je alespoň jednou využilo,<sup>53</sup> což ukazuje na dynamický potenciál tohoto nového sektoru ekonomiky jako takového. Co se týče účasti na straně poskytovatelů služeb, na úrovni EU28 jím byl každý třetí uživatel některé z platform, přičemž 9 % z nich nabízelo službu jen jednou, 18 % pak příležitostně (několikrát do roka) a pouze 5 % tak činí pravidelně (měsíčně).<sup>54</sup>

Platformy přispívají k nárůstu  
volnějších individuálních  
forem práce

Dopady ekonomiky platform spočívají v potenciální reorganizaci ekonomické aktivity původně založené na zaměstnaneckém poměru směrem k samostatné výdělečné činnosti, resp. práci „na volné noze“ (*freelancer*, *self-employed*), často se ovšem jedná o tzv. falešnou samostatnou výdělečnou činnost (*bogus self-employment*, tzv. *švarc systém*), kdy pracovník nebo pracovnice sice není formálně regulérně zaměstnanou osobou s odpovídající pracovní-právní ochranou, ale přesto se reálně nachází v podřízeném postavení. Online platformy dále využívají metod *crowdworkingu* (tzn. online nabídek konkrétních pracovních úkolů adresovaných širokému počtu lidí) a některé dokonce umožňují vzdálené

---

*Employment*; OESCH, D.; RODRIGUEZ MENES, J. (2010) Upgrading or polarization? *Socio-Economic Review* 9(3).

<sup>48</sup> PERTOLD-GEBICKA, B. (2014) Job Market Polarization and Employment Protection in Europe. *Acta VŠFS* 8(2); ACEMOGLU, D.; AUTOR, D. (2010) *Skills, Tasks and Technologies*. Graf 11 na s. 132.

<sup>49</sup> EUROFOUND (2014) *Drivers of recent job polarisation and upgrading in Europe: European Jobs Monitor 2014*, s. 13, 36.

<sup>50</sup> EUROFOUND (2014) *Drivers of recent job polarisation and upgrading in Europe: European Jobs Monitor 2014*, s. 13, 36. OECD (2015) *In it Together*, s. 151.

<sup>51</sup> OECD (2015) *In it Together*, s. 147-149.

<sup>52</sup> EK (2016) *Evropský program pro ekonomiku sdílení*.

<sup>53</sup> EK (2016) *Flesh Eurobarometr 438*.

<sup>54</sup> Tamtéž.



poskytování služeb s potenciálem *offshoringu* (přesunu ekonomické činnosti do zahraničí).

Platformy také mohou vést k vyšší marketizaci a prekarizaci

Platformy obecně zvyšují míru soutěže na trhu tím, že snižují bariéry vstupu na něj, čímž zhoršují platové i pracovní podmínky pracovníků a stírají hranice mezi pracovním a domácím prostředím s potenciálním rizikem pro bezpečnost práce i zdraví pracovníků a pracovníc. Tržní mechanismus je ještě více prohlouben díky systému hodnocení a referencí (*reputation mechanism*). Platformy navíc umožňují zvýšený rozpad pracovní aktivity do jednotlivých úkolů, které tak mohou být rozděleny na vysoko- a nízkokvalifikované, přičemž ty druhé jsou náchylnější k robotizaci nebo *offshoringu*. Takováto diferenciací práce má však za následek nutnost pracovníků stále znovu se ucházet o své pracovní úkoly. Celkově tak ekonomika platformem potenciálně přispívá k vyšší prekarizaci práce.<sup>55</sup>

Negativní externality digitalizovaných platform pronájmů

Modelovým příkladem může být služba platformem, která jedinci s volnou ubytovací kapacitou umožňuje pronájem/podnájem bytových prostor a která může v některých oblastech vynášet až desetitisíce korun měsíčně, což osobě vlastníci nemovitost zajistí slušný příjem, který však – ačkoliv by měl být – zpravidla nebude zdaněn či podroben pojistnému na veřejné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení. V krátkodobém hledisku se tedy může jednat o dobrou příležitost výdělků, z hlediska dlouhodobého je však jedinec v ohrožení sociálního vyloučení, např. s ohledem na absenci započitatelných příjmů pro účely důchodu. Tato služba navíc přispívá k růstu nájmu a cen nemovitostí v centrech měst,<sup>56</sup> což ve svém důsledku vede k nárůstu životních nákladů místních obyvatel. Prohlubují se tak socioekonomické nerovnosti s následným rizikem „vylidňování“ měst daným suburbanizací jako důsledkem gentrifikace (sociálně-kulturní změny způsobené stěhováním vysoko-příjmových obyvatel do dosud méně prosperujících lokalit).

Podíl pracovních úvazků na dobu určitou roste

V ČR v posledních letech došlo k nárůstu podílu dočasných pracovních úvazků, které jsou jednou z forem prekarizace práce. Podle Eurostatu<sup>57</sup> se v roce 2015 dočasné smlouvy (včetně dohod mimo pracovní poměr) na celkové zaměstnanosti podílely z 8,1 % oproti 6,1 % v roce 2009. Dočasné úvazky však mohou být ve skutečnosti ještě více rozšířené, neboť ve výzkumu PIAAC na přelomu let 2011 a 2012 uvedlo smlouvu na dobu určitou 16 % zaměstnaných, práci beze smlouvy 3 %, smlouvu s agenturou 1 % a jiné smluvní vztahy (většinou dohody o pracovní činnosti, dohody o provedení práce nebo práci přes agenturu) 2 % zaměstnanců.<sup>58</sup> Vyšší zaměstnanost na dobu určitou v ČR (ve srovnání se statistikami ČSÚ) potvrzují také výsledky evropských šetření European Working Conditions

<sup>55</sup> DRAHOKOUPIL, J.; FABO, B. (2016) *The platform economy and the disruption of the employment relationship*.

<sup>56</sup> BARRON, K.; KUNG, E.; PROSERPIO, D. (2017) *The Sharing Economy and Housing Affordability: Evidence from Airbnb*. [online]; SHEPPARD, S.; EDELL, A. (2016) *Do Airbnb Properties affect house prices?* [online].

<sup>57</sup> EUROSTAT. Table Temporary employees as percentage of the total number of employees. *Eurostat*. [online]. Tato zdrojová data pro Eurostat poskytl ČSÚ.

<sup>58</sup> PIAAC. Výstupy výzkumu PIAAC. *PIAAC* [online], vlastní výpočet na základě dat PIAAC.

Survey z roku 2015<sup>59</sup> a European Skills and Jobs Survey z roku 2014<sup>60</sup> (v obou případech 23 %). Analýza Eurofoundu<sup>61</sup> uvádí, že v ČR v letech 2001–2012 byla většina nově vytvořených pracovních míst na dobu určitou, přičemž v letech 2011–2014 u nás ubývalo zaměstnaných na smlouvy na dobu neurčitou ve všech příjmových kvantilech kromě nejvyššího, což svědčí o silícím charakteru trvalých smluv jako privilegia vysokopříjmových skupin.<sup>62</sup>

Smlouvy na dobu určitou nepřispívají ke kvalitě života člověka

Eurofound na základě dat z ČR i ostatních evropských zemí upozorňuje i na několikanásobný rozdíl mezi skutečnou dobou trvání zaměstnání na dobu určitou a neurčitou a na to, že dočasné úvazky s sebou obvykle nesou i nižší mzdy (v ČR o 27 %, resp. o 10 % při vyloučení dalších faktorů jako věk, pohlaví, velikost organizace aj.). Pracovníci a pracovnice na dobu určitou jsou také několikanásobně více ohroženi nezaměstnaností než zaměstnaní s trvalou smlouvou. V literatuře je přitom dobře zdokumentován negativní vliv nejistoty v zaměstnání na psychické i fyzické zdraví lidí.<sup>63</sup> Přejít z dočasných smluv do trvalých v ČR, tak jako ve většině ostatních zemí EU, v letech 2006–2012 ubylo, lidé tedy stále častěji zůstávají v dočasných úvazcích dlouhodobě.<sup>64</sup> Konzistentně s tím je v ČR již v období 1995–2007 zaznamenán úbytek práce na plný úvazek na dobu neurčitou ve prospěch atypických forem práce. Tento trend poté akceleroval během hospodářské krize.<sup>65</sup>

Poptávka po vysoce kvalifikovaných pracovnících a pracovnících v důsledku nerovnováh trhu práce

ČR se potýká se stárnutím společnosti a s tím spojenou rostoucí zátěží na veřejné finanční rozpočty. Stárnutí populace totiž snižuje podíl produktivní složky pracovních sil potřebných k financování veřejného důchodového systému. Zároveň se ale mění charakter ekonomické činnosti. Proto by ČR měla zvážit změny ve financování systému sociálního zabezpečení a usnadnit dalším jedincům, aby se zapojili do ekonomické aktivity a nastoupili na nově vznikající pracovní místa. Jak je uvedeno výše, v důsledku polarizace pracovních míst a procesu digitalizace a robotizace se očekává, že – stejně jako v jiných vyspělých zemích – bude struktura budoucí poptávky po práci charakterizována výraznějším poptávkou vysoce kvalifikované pracovní síly a na druhé straně – avšak již v menší míře – i poptávkou pracovníků a pracovnic s nízkou kvalifikací. V současnosti ČR zažívá období stabilního ekonomického růstu a období s nízkou

<sup>59</sup> EUROFOUND (2016) *6th European Working Conditions Survey*, vlastní výpočet na základě dat EWCS.

<sup>60</sup> SKILLS PANORAMA. (2014) *European Skills and Jobs Survey*. In *Skills Panorama* [online], vlastní výpočet na základě dat ESJS.

<sup>61</sup> EUROFOUND (2015) *Recent developments in temporary employment*, s. 7–9.

<sup>62</sup> PIASNA, A. (2015) *Nonstandard work arrangements, employment regulation and inequalities*.

<sup>63</sup> ARONSSON, G. (2005) Health and development opportunities for those in fixed-term employment. In GUSTAFSSON, R.; LUNDBERG, I. (eds.) *Worklife and Health in Sweden 2004*. QUINLAN, M.; MAYHEW, C.; BOHLE, P. (2001) The Global Expansion of Precarious Employment, Work Disorganization, and Consequences for Occupational Health. *International Journal of Health Services* 31(2).

WAENERLUND, A.; GUSTAFSSON, P.; VIRTANEN, P.; HAMMARSTRÖM, A. (2011) Is the core-periphery labour market structure related to perceived health? *BMC Public Health* 11(1).

<sup>64</sup> EUROFOUND (2015) *Recent developments in temporary employment*, s. 66–67.

<sup>65</sup> OECD (2015) *In it Together*, s. 146.

nezaměstnaností, která se řadí v rámci EU28 k nejnižším. Zároveň však nepřestává růst počet volných pracovních míst pro vysoce kvalifikované pracovníky a pracovnice. Zatím ne zcela využitá rezervy zdroje pracovní síly lze najít v rámci skupin doposud pracovním trhem znevýhodněných a také v těch, jež přináší mezinárodní migrace.

Znevýhodněnými na trhu práce jsou lidé do 24 a nad 50 let, zdravotně postižení a ženy s malými dětmi

Mladí jako skupina nejnáchylnější k prekarizaci

Stereotypy prohlubují pracovní znevýhodnění hendikepovaných

Problematické podmínky work-life balance žen s malými dětmi

### 3.3 Skupiny znevýhodněné na trhu práce

Situaci skupin z různých důvodů znevýhodněných na trhu práce v ČR lze stručně charakterizovat následujícím způsobem:

**Mladí lidé** do 24 let byli velmi silně zasaženi hospodářskou krizí, kdy se jejich nezaměstnanost postupně zvýšila z 10 % v roce 2008 až na 19,5 % v roce 2012. Poté následoval opětovný pokles a nyní se situace blíží předkrizovému období.<sup>66</sup> Kromě toho byli mladí lidé během krize ze všech skupin zdaleka nejvíce postiženi zaměstnáváním na dobu určitou a nedobrovolným zaměstnáváním na částečné úvazky, tedy *prekarizací* práce, s potenciálně dlouhodobými důsledky pro jejich další životní dráhy.<sup>67</sup>

Postavení **osob se zdravotním postižením (OZP)**, tvořících podle definice zúžené na invalidní důchodce a důchodkyně zhruba 6 % obyvatelstva v produktivním věku,<sup>68</sup> je dlouhodobě velmi složité. Podle různých datových zdrojů má zaměstnání pouze 23 % až 37 % z nich a tento podíl se dle dostupných dat v posledních letech příliš nemění.<sup>69</sup> Mezi lidmi s nejtěžším stupněm postižení, kteří tvoří největší skupinu OZP, je zaměstnanost zcela výjimečná.<sup>70</sup> Kromě objektivního zdravotního znevýhodnění přispívají k problémům OZP s uplatněním stereotypy a z nich vycházející diskriminace (*ableism*) na straně zaměstnavatelů. Také dlouhodobé problémy v systému diagnostiky postižení jsou pak jedním z důvodů snížené motivace OZP k práci.<sup>71</sup>

**Ženy s malými dětmi** a ženy ve věku před mateřstvím jsou ve svých pracovních drahách silně ovlivněny v mezinárodním srovnání relativně dlouhým trváním rodičovské dovolené v ČR, velmi nízkou dostupností částečných úvazků, nízkou podporou flexibilních forem zaměstnání ze strany zaměstnavatelů, omezenou dostupností kvalitní veřejně financované péče o malé děti<sup>72</sup> a nízkým zapojením obou rodičů do péče o děti. Ačkoli ženy tvoří více než polovinu absolventů vysokých škol, zůstávají dlouho mimo trh práce. Tato jejich dlouhá absence, související s přerušením práce

<sup>66</sup> EUROSTAT. Youth unemployment rate by sex, age and country of birth: 15-24 let. Eurostat [online].

<sup>67</sup> KRÍŽKOVÁ, A.; FORMÁNKOVÁ, L. (2014) Intersekcionalní perspektiva zkoumání dopadů krize na životní dráhy v ČR. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 15(2).

<sup>68</sup> Podíl vyplácených invalidních důchodů na obyvatelstvu ve věku 15–64 let. Výpočet podle ČSSZ (2015) Vyplácené invalidní důchody ve stavu k 21. 12. 2015. *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]; ČSÚ (2013) *Projekce obyvatelstva České republiky (Projekce 2013)*.

<sup>69</sup> JANÍČKO, M. (2015) *Osoby se zdravotním postižením a další profesní vzdělávání*, s. 9–15.

<sup>70</sup> Tamtéž.

<sup>71</sup> Tamtéž.

<sup>72</sup> ŠIMEČKOVÁ, M. (2015) *Osoby na mateřské a rodičovské dovolené a osoby pečující o osobu blízkou a další profesní vzdělávání*, s. 15–16. PERTOLD-GEBICKA, B.; HUSEK, D. (2015) Female Labor Force. Participation and Childcare. Policies.

z důvodu mateřství a péče o dítě, negativně ovlivňuje jejich kvalifikaci a osobní rozvoj v důsledku nižší pracovní praxe a zkušeností i ztráty osobních kontaktů.<sup>73</sup> To se pak ve značné míře odráží v existujících rozdílech na trhu práce mezi muži a ženami. Mnoho žen se pak proto vrací do pracovního života se značnými obtížemi, velká část žen se stává nezaměstnanými bezprostředně po ukončení rodičovské.<sup>74</sup> Zaměstnanost mladých žen s malými dětmi v ČR je v evropském srovnání mimořádně nízká.<sup>75</sup> Za malou zaměstnaností matek menších dětí v ČR je mj. také nastavení daní (daňových slev) a pojistného na veřejné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení. Příjmy žen, které se starají o děti, jsou v průměru zdaněny mnohem víc než příjmy jejich manželů. Nemotivuje je to pak k návratu do světa práce.<sup>76</sup> Naopak pracovní zapojení matek dětí staršího školního věku je dokonce ve světovém měřítku jedním z nejvyšších.<sup>77</sup>

Nízká nabídka vhodných pracovních úvazků pro matky malých dětí

Současný systém přerozdělovacích transferů je vůči rodinám nepříznivý.<sup>78</sup> Nabídky zkrácených a flexibilních neprekarizovaných pracovních úvazků jsou nedostatečné stejně jako dostupnost kvalitní veřejně financované péče o malé děti.<sup>79</sup> V porovnání s bezdětnými způsoby života k tomu rodiny trpí relativní chudobou. To vše současně s malým společenským uznáním práce rodičů, která je s výchovou dětí spojená, pravděpodobně negativně působí na samotnou ochotu žen děti mít<sup>80</sup> a stává se tak příčinou velmi nízké porodnosti v ČR.<sup>81</sup> Ženy přitom představují cennou část pracovních sil. Výzkumy i podniková praxe přitom potvrzují, že zastoupení žen v managementu společností je v pozitivní korelaci s jejich výkonem i s jejich zisky.<sup>82</sup> Ženy také pomáhají firmám lépe porozumět potřebám zákazníků a zákaznic a příznivým způsobem vyvažují a obohacují pracovní kolektivy. Snížení genderové nerovnosti a větší zapojení žen v pracovním procesu díky větší nabídce částečných a flexibilních úvazků a většímu pochopení ze strany zaměstnavatelů může přinést prospěch zaměstnaným

<sup>73</sup> ADAMS, R. B.; FERREIRA, D. (2004) Women in the Boardroom and their impact on governance and performance, *Journal of Financial Economics* 94. ADLER, R. D. (2001) *Women in the Executive Suite Correlate to High Profits*. FRANCOEUR, C.; LABELLE, R.; SINCLAIR-DESGAGNÉ, B. (2008) Gender diversity in corporate governance and top management. *Journal of Business Ethics*, 81(1). SMITH, N.; PARROTTA, P. (2015) Why so few women on board of directors? *Journal of Business Ethics* (elektronicky publikováno 30. 11. 2015, zatím není zařazeno do čísla).

<sup>74</sup> BIČÁKOVÁ, A.; KALIŠKOVÁ, K. (2015) *Od mateřství k nezaměstnanosti*.

<sup>75</sup> PYTLIKOVÁ, M. (2015) *Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině*; PERTOLD-GEBICKÁ, B.; HUŠEK, D. (2015) *Female Labor Force Participation and Childcare Policies*.

<sup>76</sup> ŠATAVA, J. 2016 Daňový systém snižuje motivaci matek s menšími dětmi k práci: Doporučení a jeho vyhodnocení. *IDEA studie* (18).

<sup>77</sup> HÖHNE, S.; KUCHAROVÁ, V.; PALONCOVÁ, J. (2016) *Rodiny s dětmi v České republice*.

<sup>78</sup> HAMPL, O.; KOTRBA, V. (2015) *Mapování transferů mezi rodinou a společností zprostředkovaných státem*.

<sup>79</sup> PERTOLD-GEBICKÁ, B.; HUŠEK, D. (2015). *Female Labor Force. Participation and Childcare. Policies. IES Occasional Paper* (1).

<sup>80</sup> ADSERÀ, A. (2005) Vanishing Children. *American Economic Review Papers and Proceedings*, 95(2); KALWIJ, A. (2010) The impact of family policy expenditure on fertility in western Europe. *Demography* 47(2); MPSV ČR (2004) *Národní zpráva o rodině*; HIRŠL, J. (2004) Příspěvky českého státu rodinám na náklady spojené s výchovou dětí. *Demografie*, 2004(3).

<sup>81</sup> ŠTASTNÁ A.; ŠPROCHA, B.; KOCOURKOVÁ J. (2016) *The Transition of Childbearing Patterns from the Cohort Perspective in relation to Family Policy*.

<sup>82</sup> Tamtéž.

i zaměstnavatelům a zmírnit důsledky vlivu stárnutí populace. Významně by přispěla změna stereotypů těch zaměstnavatelů, kteří nedoceňují význam rodičovství a rodinného zázemí pro osobnostní růst zaměstnanců a rozvoj stále více požadovaných „měkkých dovedností“ (*soft skills*).

Horší postavení ve světě práce na základě věku

**Starší lidé** přinejmenším od 50 let věku čelí na trhu práce řadě problémů. Ve vyšším věku dochází ke kumulaci několika objektivních znevýhodnění (zdravotní stav, adaptabilita, snižující se kognitivní schopnosti<sup>83</sup>) a zároveň k diskriminaci ze strany zaměstnavatelů na základě paušálního přisouzení nižší výkonnosti starším jednotlivcům. Starší věkové kohorty mají také v průměru nižší formální vzdělání, které by nicméně teoreticky mělo být do velké míry kompenzováno dovednostmi získanými dlouhou praxí. Udržet starší lidi ve výdělečné činnosti bude stále důležitější ze dvou hlavních důvodů. Za prvé, kvůli demografickému stárnutí populace bude v nadcházející době počet lidí ve starším předdůchodovém věku narůstat. Za druhé, se zvyšující se hranicí odchodu do důchodu starším lidem v případě ztráty zaměstnání hrozí stále delší období nezaměstnanosti se zásadními důsledky pro životní úroveň po zbytek života.

Potenciální multifaktoriální znevýhodnění

Starší lidé nad 50 let mají velké obtíže zejména v případě, kdy po ztrátě zaměstnání hledají novou práci. Tuto situaci velká část z nich řeší nedobrovolným odchodem do předčasného důchodu, který s sebou nese doživotně snížený příjem.<sup>84</sup> Podíl předčasných starobních důchodců a důchodkyň na celkovém počtu seniorů a seniorek tak v roce 2013 tvořil 22 %.<sup>85</sup> Ohroženými na trhu práce jsou také dlouhodobě pečující, kteří po ukončení péče nemohou navázat na předchozí kariéru a často se také z důvodu věku stávají multifaktoriálně znevýhodněnými. Další komplikace v postavení starších lidí na trhu práce lze očekávat kvůli zvyšujícímu se věku odchodu do důchodu a také kvůli narůstající důležitosti ICT dovedností, které silně negativně korelují s věkem.<sup>86</sup>

Odchod do předčasného důchodu jako únik před nezaměstnaností

Ačkoli **nezaměstnanost lidí nad 50 let** není vyšší než u mladších skupin, úžeji vymezená kategorie 55–59 let celkový podíl nezaměstnaných výrazně převyšuje (7,9 % oproti 5,2 % za celý produktivní věk v roce 2016<sup>87</sup>) a celá skupina 50–64 kromě toho více než ostatní trpí dlouhodobou nezaměstnaností (57 % z nezaměstnaných v daném věku oproti 47 % u celého rozmezí 15–64 let v roce 2015<sup>88</sup>). Více než do nezaměstnanosti se však problémy starších lidí s udržením a nalezením zaměstnání promítají do **předčasných odchodů do důchodu**, které každoročně probíhají ve velkých počtech (viz Graf 2). Velká část lidí tuto možnost volí

<sup>83</sup> STRAKOVÁ, J.; VESELÝ, A. (eds.) (2013) *Předpoklady úspěchu v práci a v životě*. S. 126-128.

<sup>84</sup> MAZÁK, J. (2015) *Osoby ve věku 50–65 a další profesní vzdělávání*, s. 15–16.

<sup>85</sup> Tamtéž.

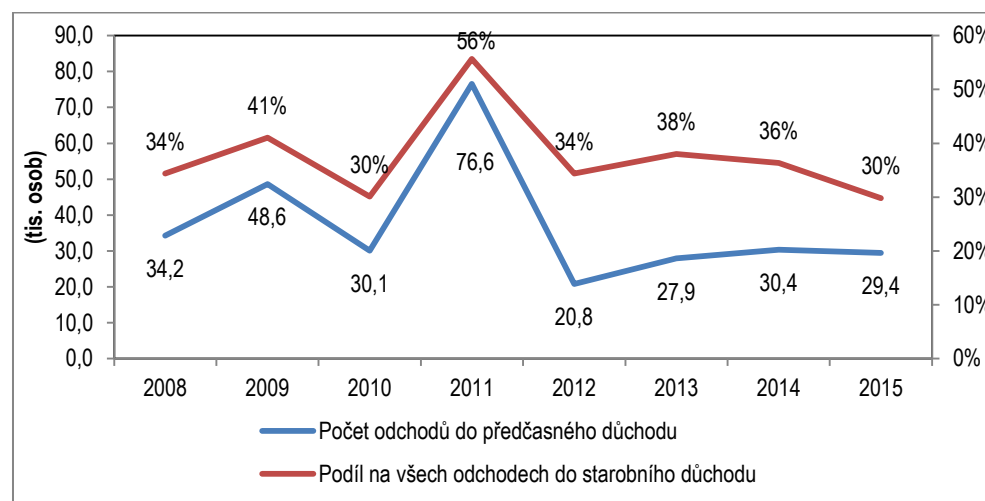
<sup>86</sup> STRAKOVÁ, J.; VESELÝ, A. (eds.) (2013) *Předpoklady úspěchu v práci a v životě*.

<sup>87</sup> MPSV ČR (2016). *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2016*.

<sup>88</sup> EUROSTAT [on line] Long-term unemployment.

jako únik z nezaměstnanosti, a to i navzdory trvalé penalizaci na výši vyplácených důchodů.<sup>89</sup>

**Graf 2 Předčasné odchody do starobního důchodu (modře absolutní počty v tisících, červeně jejich podíl na všech odchodech do starobního důchodu).**



Zdroj: Vlastní výpočty na základě statistik ČSSZ. ČSSZ. *Otevřená data*. [online]. Dokumentace datové sady Počet nově přiznaných důchodů.

Digitalizace prohlubuje  
pracovní znevýhodnění  
starších lidí

Kvůli již zmíněné nižší adaptabilitě na změny ve vyšším věku představuje další potenciálně znevýhodňující faktor stále větší proměnlivost kvalifikačních požadavků zaměstnavatelů, a to konkrétně **rostoucí důležitost ICT dovedností**<sup>90</sup>. Zrychlující se zavádění technologických inovací ve všech oblastech života je snadnější pro mladší generaci, která díky tomuto vývoji získává komparativní výhodu v soutěži o pracovní místa. Nepoměrně velké zastoupení starší generace mezi lidmi s nízkými ICT dovednostmi potvrzuje jak výzkum PIAAC<sup>91</sup>, tak pravidelné tematické šetření Eurostatu<sup>92</sup>. Celý problém jen podtrhuje skutečnost, že se odstup starších od mladších ve zvládnání současně běžných počítačových úkonů v absolutním měřítku zvětšuje, a přitom v zacházení s nejnovějšími technologiemi lze dokonce předpokládat ještě větší rozdíly. (Viz Graf 3.)

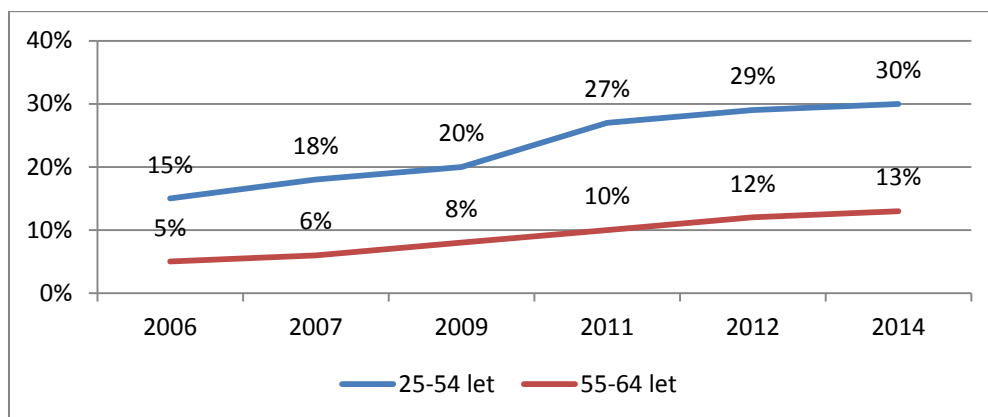
<sup>89</sup> MAŽÁK, J. (2015) *Osoby ve věku 50-65 a další profesní vzdělávání*. MPSV (2014): *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*, s. 14. HASMANOVÁ MARHÁNKOVÁ, J. (2013) *Situace osob ve věku 45+ na trhu práce*.

<sup>90</sup> EUROPEAN PARLIAMENT (2015) *Employment and Skills Aspects of the Digital Single Market Strategy*. S. 9, 39.

<sup>91</sup> KELBLOVÁ, L.; MODRÁČEK, Z., (2014) *Dovednosti české populace v prostředí informačních technologií*.

<sup>92</sup> EUROSTAT: Individuals' level of computer skills; kód isoc\_sk\_cskl\_i. EUROSTAT [online].

**Graf 3 Jednotlivci, kteří deklarovali schopnost vykonat 5 nebo 6 ze 6 vybraných počítačových úkonů. (Seznam úkonů je v průběhu celého období neměnný.)**



Zdroj: EUROSTAT. Individuals' level of computer skills. *eurostat Your key to European statistics*. [online].

Nižší mzdy kvůli vyššímu věku

Na nepříznivé postavení starších lidí v prostředí rychlých změn požadavků zaměstnavatelů kombinovaných s ostatními procesy na trhu práce lze usuzovat také z vývoje mezd. Výdělky v poslední dekádě rostou rychleji v mladších kategoriích (viz Tabulka 1) a lze se proto domnívat, že změny v preferencích trhu ohledně skladby dovedností a osobnostních vlastností již nyní působí v neprospěch starších lidí. V podobném duchu hovoří také existující prognózy trhu práce. Pro dvě ze tří profesních skupin, v nichž je nyní zastoupení lidí nad 45 let<sup>93</sup> oproti ostatním věkovým skupinám největší (pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství), je v příštích letech<sup>94</sup> předpovídán úbytek zaměstnanosti. Naopak největší nárůst zaměstnanosti se očekává v profesní třídě s nejmenším podílem starších lidí (techničtí a odborní pracovníci).

**Tabulka 1 Změny výdělků v mzdové / podnikatelské sféře podle věku.**

Věková kategorie	Index mediánu hodinového výdělku 2010 vs. 2005	Index mediánu měsíční mzdy 2015 vs. 2011
Do 20 let	1,36	1,20
20-29 let	1,26	1,10
30-39 let	1,27	1,11
40-49 let	1,24	1,11
50-59 let	1,22	1,09

Zdroj: Vlastní výpočet ze statistik Informačního systému o průměrném výdělku. ISPV [online]. Výsledky šetření. Archiv.<sup>95</sup>

<sup>93</sup> EUROSTAT: Employment by sex, age, professional status and occupation. Eurostat [online]. Kód lfsa\_egais.

<sup>94</sup> FOND DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ (2015) Vývoj povolání. Projekce pracovních míst a zaměstnanosti v ČR do roku 2025 podle skupin povolání. S. 11. SKILLS PANORAMA. European Skills and Jobs Survey. *Skills Panorama* [online].

<sup>95</sup> Od r. 2011 je ve výstupech z ISPV uváděna měsíční mzda namísto hodinového výdělku.

Účinné celoživotní  
vzdělávání a rekvalifikace

Změny v dovednostních požadavcích a z nich vyplývající potíže starších lidí s vlastním uplatněním ve světě práce si žádají větší důraz na průběžné vzdělávání i v pozdním věku. To napomáhá nejen k doplňování nových odborných kvalifikací, nýbrž i k udržování kognitivních dovedností. Na datech z výzkumu PIAAC bylo ukázáno, že čtenářské a numerické dovednosti dosahují svého vrcholu kolem 30 let věku, a od té doby postupně ubývají. Schopnost pracovat s informacemi se však zhoršuje pomaleji, pokud se člověk během života účastní vzdělávacích aktivit.<sup>96</sup> K dispozici je také výzkum, který zjistil pozitivní souvislost mezi vyšším věkem a přínosem rekvalifikací pro opuštění evidence nezaměstnaných.<sup>97</sup>

Zatím nevyužitý potenciál  
vzdělávání

Již dlouho na starší lidi prioritně míří řada programů politiky zaměstnanosti zahrnujících vzdělávání, avšak prozatím se generační rozdíly v účasti v dalším vzdělávání zmenšují jen velmi pomalu: v roce 2008 činila účast ve vzdělávání ve věku 55-64 let a 25-54 let 2,7 %, resp. 9,8 %, o tři roky později 5,1 % a 13,8 % a v roce 2015 to bylo 3,7 % a 9,9%.<sup>98</sup> Je přitom nabíledni, že vzhledem ke všem zmíněným, v neprospěch starších lidí hrajícím trendům by snahy společnosti měly směřovat k zapojení do vzdělávání podstatně většího množství lidí v poměrně širokém věkovém rozmezí, předcházejícím zvyšující se hranici odchodu do důchodu.

Dynamika světa práce  
přináší starším lidem spíše  
jen rizika

Z dostupných statistik a informací je tedy zřejmé, že starší lidé nad 50 mají ztížený přístup k placenému zaměstnání, který se zřetelně projevuje setrvalou silnou intenzitou předčasných odchodů do důchodu. Probíhající proměny trhu práce přitom představují pro tuto skupinu spíše rizika, ve vývoji mezd lze jejich dopad pozorovat již nyní a z projekcí zaměstnanosti vyplývají spíše větší potíže také v budoucnu. S vědomím aktuální situace i možného nepříznivého vývoje je proto nutná silná podpora vzdělávání i ve vyšším věku, a to také proto, že existující analýzy ukazují pozitivní efekt dalšího vzdělávání na možnosti uplatnění starších lidí.

Migrace nedopadá negativně  
na místní pracovníky

Imigranti nebo imigrantky často spíše doplňují, než substituují domácí pracovníky a pracovnice – mohou naopak zvyšovat mzdy domácích pracovníků a pracovnic.<sup>99</sup> Jsou však substituty domácích pracovníků a pracovnic s nízkou kvalifikací nebo jiných migrantů a migrantek v sektorech s nízkou kvalifikací.<sup>100</sup> V zahraničí bylo empiricky dokázáno, že v celkovém pohledu migranti a migrantky neubírají pracovní místa původnímu obyvatelstvu, ani nesnižují jejich mzdy s výjimkou některých

<sup>96</sup> STRAKOVÁ, J.; VESELÝ, A. (eds.) (2013) *Předpoklady úspěchu v práci a v životě. Výsledky mezinárodního výzkumu dospělých OECD PIAAC*, s. 189.

<sup>97</sup> HORÁKOVÁ, M. (2013) Přínosy rekvalifikačních programů pro začleňování skupin ohrožených nezaměstnaností na český trh práce. *FÓRUM sociální politiky*, 1/2013, s. 2–15.

<sup>98</sup> EUROSTAT. Participation rate in adult learning (last 4 weeks) by sex and age. Eurostat [online]. Kód trng\_ifs\_01.

<sup>99</sup> PERI, G. (2014) *Do immigrant workers depress the wages of native workers?*

<sup>100</sup> ROY, A. S. (1997) Job displacement effects of Canadian immigrants by country of origin and occupation. *International Migration Review*, 31(1).



specifických odvětví a profesí.<sup>101</sup> Pouze několik málo studií zmiňuje mírně negativní důsledky imigrace.<sup>102</sup>

Nejednoznačné důsledky  
etnické diverzity

Odlisné kulturní pozadí přináší různé perspektivy a nápady, schopnosti řešit problémy (heuristiku) a také znalosti globálních trhů a jejich zákazníků a zákaznic, což stimuluje kreativní řešení a inovace a pozitivně ovlivňuje výkonnost pracovišť.<sup>103</sup> Etnická diverzita je však také spojována s komunikačními bariérami, sníženou soudržností a nižší důvěrou.<sup>104</sup> To může naopak přinášet vyšší náklady na tzv. mezikulturní vyjednávání. Dřívější empirické studie využívající regionálních dat ale hovoří o pozitivním efektu na ekonomickou výkonnost.<sup>105</sup> Jiné studie využívající individuální data na bázi registru ukazují pozitivní efekt etnické rozmanitosti na inovace a míru exportu,<sup>106</sup> ale negativní nebo statisticky nevýznamný efekt etnické diverzity na výkonnost firem.<sup>107</sup> Diverzita, poťazmo kreativita, je jedním z důležitých prvků potřebných pro ekonomický růst tažený inovacemi (*innovation driven economic growth*).<sup>108</sup>

Vhodné typy migrantů  
a migrantek k integraci na trh  
práce i do společnosti

Určité typy migrantů a migrantek jsou pro přijímající zemi a ekonomiku prospěšnější z hlediska rychlé integrace na trh práce a do společnosti a plynulého transferu vědomosti a kreativních schopností na podniky a společnost. Ze čtyř typů migrace, které rozlišujeme – tj. 1) ekonomická migrace pracovníků a pracovníc, 2) migrace rodinných příslušníků v rámci

<sup>101</sup> CATTANEO, C.; FIORIO, C.; PERI, G. (2015) What Happens to the Careers of European Workers When Immigrants "Take Their Jobs"? *Journal of Human Resources* 50(3); CARD, D. (1990) The Impact of the Mariel Boatlift on the Miami Labor Market. *Industrial and Labor Relations Review* 43(2); ROY, A. S. (1997) Job displacement effects of Canadian immigrants by country of origin and occupation. *International Migration Review* 31(1); KAHANEC, M.; ZIMMERMANN, K. F. (eds.) (2010) *EU labor markets after post-enlargement migration*. LONGHI, S.; NIJKAMP, P.; POOT, J. (2008) The impact of immigration on the employment of natives in regional labour markets: a meta-analysis. In POOT, J.; WALDORF, B.; VAN WISSEN, L. (eds.) *Migration and human capital*.

<sup>102</sup> BORJAS, G. J. (2003) The labor demand curve is downward sloping. *Quarterly Journal of Economics*, 118(4); DUSTMANN, C.; SCHOENBERG, U.; STUHLER, J. (2016) Labor Supply Shocks, Native Wages, and the Adjustment of Local Employment. *Quarterly Journal of Economics*, 132, s. 435-483.

<sup>103</sup> HONG, L.; PAGE, S. E. (2001) Problem solving by heterogeneous agents. *Journal of Economic Theory* 97(1); HONG, L.; PAGE, S. E. (2004) Groups of diverse problem solvers can outperform groups of high-ability problem solvers. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America* 101(46); BERLIANT, M.; FUJITA, M. (2011) The dynamics of knowledge diversity and economic growth. *Southern Economic Journal* 77. OSBORNE, E. (2000) The deceptively simple economics of workplace diversity, *Journal of Labor Research*, 21(3); LAZEAR, E. P. (1999) Globalisation and the market for team-mates. *The Economic Journal* 109.

<sup>104</sup> LAZEAR, E. P. (1999) Globalisation and the market for team-mates. *The Economic Journal* 109.

<sup>105</sup> OTTAVIANO, G.; PERI, G. (2006) The economic value of cultural diversity. *Journal of Economic Geography*, 6; ALESINA, A.; LA FERRARA, E. (2005) Ethnic diversity and economic performance. *Journal of Economic Literature* 43(3); SPARBER, CH. (2009) Racial diversity and aggregate productivity in US industries 1980–2000. *Southern Economic Journal* 75; SPARBER, CH. (2010) Racial diversity and macroeconomic productivity across US states and cities. *Regional Studies* 44; SUEDEKUM, J.; WOLF, K.; BLIEN, U. (2009) Cultural Diversity and Local Labor Markets. *IZA Discussion Paper* No. 4619.

<sup>106</sup> PARROTTA, P.; POZZOLI, D.; PYTLIKOVA, M. (2014) The Nexus between Labor Diversity and Firm's Innovation. *Journal of Population Economics* 27(2). PARROTTA, P.; POZZOLI, D.; SALA, D. (2016) Ethnic Diversity and Firms' Export Behavior. *European Economic Review* 89.

<sup>107</sup> PARROTTA, P.; POZZOLI, D.; PYTLIKOVA, M. (2014) Does Labour Diversity affect Firm Productivity? *European Economic Review* 66.

<sup>108</sup> AGHION, P. (2012) *From growth theory to growth policy design*.

slučování rodin (*family reunion*), 3) migrace studentů a studentek a 4) migrace uprchlíků ze zemí zmítaných válkami a politickými konflikty – je ekonomická migrace pracovníků a pracovnic, kteří přicházejí do země za prací, tím neoptimálnějším typem z hlediska selekce vhodných charakteristik potřebných k integraci do společnosti a zejména pak na trh práce. Tito ekonomičtí migranti a migrantky jsou většinou mladí, zdraví jedinci s lepšími schopnostmi a vzděláním (a většinou s relativně dobře přenositelným vzděláním).<sup>109</sup> Imigranti a imigrantky z jazykově a kulturně bližších zemí původu se integrují na trh práce a do společnosti snadněji než ti z jazykově vzdálenějších zemí.<sup>110</sup> Rodinní příslušníci migrující v rámci slučování rodin jsou z hlediska vlastností vhodných k plynulé integraci na trh práce charakterizováni horší selekcí než ekonomičtí migranti či migrantky.<sup>111</sup>

Uprchlíci a absolventi

Nejméně vhodné charakteristiky z pohledu integrace na trh práce a do společnosti pak mívají skupiny uprchlíků, jelikož za situace absence válečného konfliktu či politických tlaků by se tito lidé většinou vůbec nestěhovali. Velká část uprchlíků navíc často zažívá traumata, která si s sebou nesou dál a která jim často ztěžují zapojení se jak na trh práce, tak do společnosti jako takové. Přijímání imigrantů a imigrantek v rámci této kategorie uprchlíků je však povinností každé země v menším či větším měřítku vzhledem k závazku dodržování *Ženevské konvence o právním postavení uprchlíků*. Další možností jsou zahraniční studenti a studentky, kteří jsou také vhodnými adepty k migraci. V současnosti jsou studenti a studentky pocházející ze států mimo EU a studující v ČR po dokončení studia často nuceni ze země odjet, pokud nezačnou plnit jiný účel svého pobytu, jako je např. zaměstnání (za tímto účelem mají volný přístup na trh práce). Jedná se však o lidi, kteří by neměli problém s integrací, protože se během studií seznámili s jazykem, společností a navázali zde společenské kontakty. Např. Spojené státy (USA) považují zahraniční studenty a studentky za zdroj vysoce kvalifikované pracovní síly a snaží se je v USA udržet například tak, že jim po dokončení studia poskytují rok na hledání práce a tamní úřady jim v tom aktivně pomáhají. Díky této politice pochází jedna třetina zaměstnaných absolventů technických a přírodovědných oborů ze zahraničí, mezi absolventy a absolventkami doktorského studia je to dokonce více než polovina. Tito pracovníci a pracovnice se významně podílejí na inovacích a jsou významným motorem ekonomického růstu USA.<sup>112</sup>

Vhodné prostředí pro plynulou integraci cizinců a cizinek

Další faktory ovlivňující plynulou integraci cizinců a cizinek na trh práce a do společnosti se týkají také institucí a přístupu většinové populace. Některé studie naznačují, že negativní postoje většinové společnosti vůči

<sup>109</sup> CHISWICK, B. R. (1999) Are immigrants favourably self-selected? *American Economic Review* 89(2).

<sup>110</sup> ADSERÀ, A.; PYTLIKOVA, M. (2016): Language and Migration. In Ginsburg, V.; Weber, O. (eds) *The Palgrave Handbook of Economics and Language*.

<sup>111</sup> CHISWICK, B. R. (1999) Are immigrants favourably self-selected? *American Economic Review* 89(2).

<sup>112</sup> PERI, G.; BASSO, G. (2016) *Opportunity Lost*.

cizincům a cizinkám snižují imigraci.<sup>113</sup> Obzvláště citliví na tyto postoje pak jsou cizinci a cizinky z ostatních zemí EU a jiných rozvinutých zemí, z jazykově blízkých zemí a zemí s relativně vzdělanější populací.<sup>114</sup>

## 4. Nerovnosti

### 4.1 Příjmové nerovnosti

Vyšší životní spokojenost je podmíněna nízkými socioekonomickými nerovnostmi

Jednou z překážek růstu kvality života jsou významné nerovnosti ve společnosti. Průzkumy ukazují, že k vyšší životní spokojenosti lidí (včetně jejich dobrého zdravotního stavu) dochází při nižších socioekonomických nerovnostech ve společnosti.<sup>115</sup>

K „rozevírání nůžek“ dochází nejvíce v období hospodářského růstu

V čase hospodářské recese se příjmy domácností dolního příjmového decilu (desetiny domácností s nejnižšími příjmy) zvyšovaly rychleji než příjmy domácností horního decilu. Růst příjmů nejbohatší desetiny domácností naopak vykazoval oproti vývoji příjmů nejchudší desetiny vyšší dynamiku v době konjunktury.<sup>116</sup> Sociální systém tedy tlumí dopady recese na nízkopříjmové domácnosti, celkově však pokračuje „rozevírání nůžek“ mezi nízko- a vysokopříjmovými domácnostmi.<sup>117</sup>

<sup>113</sup> GORINAS, C. AND PYTLIKOVÁ, M. (2015) The Influence of Attitudes toward Immigrants on International Migration. *International Migration Review* 49(4).

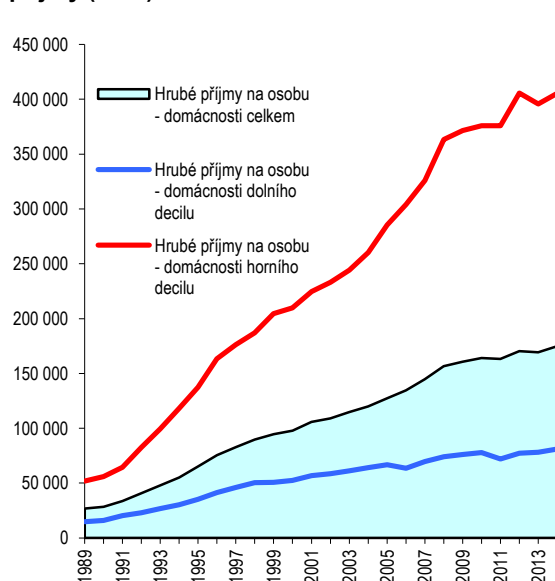
<sup>114</sup> Tamtéž.

<sup>115</sup> HAHEY, T., SMYTH, E.; SIRGY, M. J.; RAHTZ, D. (2004) Do subjective indicators measure welfare? *European Societies* 6(1); VERME, P. (2011) Life satisfaction and income inequality. *Review of Income and Wealth* 57(1).

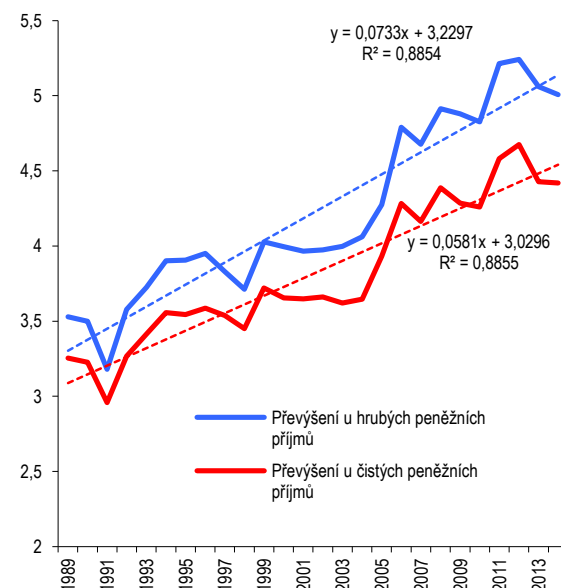
<sup>116</sup> DUBSKÁ, D.; ZEMAN, J. (2015) *Analýza vývoje indikátorů nerovnosti v ČR a jejich dopad na růstový potenciál ČR.*

<sup>117</sup> Za roky 1989–2014 stouply hrubé peněžní příjmy na osobu v domácnostech celkem podle dat z rodinných účtů 6,6krát (čisté 6,5krát) a u desetiny nejnižší příjmových 5,5krát (čisté 5,6krát), ale u desetiny nejvyšší příjmových narostly 7,8krát (čisté 7,7krát). Dle výše uvedené analýzy DUBSKÁ, D.; ZEMAN, J. (2015) *Analýza vývoje indikátorů nerovnosti v ČR a jejich dopad na růstový potenciál ČR.*

**Graf 4** Roční hrubé peněžní příjmy na osobu desetiny domácností s nejvyššími (červeně) a desetiny domácností s nejnižšími (modře) příjmy (v Kč).



**Graf 5** Převýšení horního příjmového decilu nad dolním příjmovým decilem (hrubé a čisté příjmy, vývoj 1989–2014).



Zdroj: DUBSKÁ, D.; ZEMAN, J. (2015) *Analýza vývoje indikátorů nerovnosti v ČR a jejich dopad na růstový potenciál ČR*, s. 17.

Nerovnost v periferních oblastech prohlubují geografické podmínky

Nerovnosti se neprojevují pouze v dimenzi příjmů domácností, ale také v prostorové dostupnosti zaměstnání a veřejných služeb.<sup>118</sup> V České republice lze nalézt oblasti, odkud se kvůli stálému poklesu úrovně poskytování veřejných služeb (omezované zdravotní péči v místě, slábnoucí veřejné dopravní obslužnosti) stěhuje mladší obyvatelstvo do měst a ponechává nemovitosti především k rekreačním účelům. Dochází tak k vylidňování venkova a ke koncentraci obyvatelstva do několika sídelních center. V periferních územích se projevuje nejtýpější stárnutí populace a výrazné zhoršování kvality života.

## 4.2 Sociálně znevýhodněné skupiny

Nerovnosti jsou prohlubovány diskriminací již ohrožených skupin

Kromě omezení potenciálu osobního rozvoje z důvodu nízkého příjmu nebo nedostatečné prostorové dostupnosti služeb jsme svědky společenských nerovností spojených s předsudky a diskriminací na základě pohlaví,<sup>119</sup>

<sup>118</sup> Veřejnými službami jsou v celém dokumentu rozuměny „služby vytvořené, organizované nebo regulované orgánem veřejné správy k zajištění, aby byla služba poskytována způsobem, který lze považovat za nezbytný k uspokojení společenských potřeb při respektování principu subsidiarity. Sama veřejná správa se všemi úrovněmi je chápána jako služba pro občana. Veřejnou službou jsou tedy tzv. věcné veřejné služby, které jsou státem, krajem či obcí organizovány, poskytovány v naturální (věcné) podobě či regulovány, příp. poskytovány ve formě finanční podpory a v širším slova smyslu i správní činnosti, ať jsou či nejsou upraveny zákonem“. Definice převzata z přílohy usnesení vlády. VLÁDA ČR (2002) *Usnesení vlády České republiky č. 164 ze dne 20. února 2002 k návrhu záměru zákona o standardizaci vybraných veřejných služeb*.

<sup>119</sup> ČR patří mezi zeměmi OECD k průměru. Viz OECD Gender wage gap. *OECD Gender Equality*. [Online] V rámci EU28 ovšem k výraznému podprůměru: EK (2015) *Gender pay*

věku, etnicity, péče o závislé osoby, zdravotního postižení, sexuální orientace, vyznání nebo světonázoru. Nejvíce ohrožené diskriminací jsou v praxi osoby sociálně vyloučené a jinak znevýhodněné, které se diskriminaci nedovedou účinně bránit, a ty, které čelí vícečetné diskriminaci (tj. z více důvodů). Mezi znevýhodněné osoby patří ženy<sup>120</sup> - mj. kvůli postavení na trhu práce a platové nerovnováze. A dále cizinci a cizinky, příslušníci a příslušnice některých etnických menšin (zejména Romové a Romky), osoby se zdravotním postižením, senioři a seniorky, matky s dětmi, osoby s nízkou kvalifikací, propuštění vězni a vězeňkyně či osoby drogově závislé. Příkladem vícečetné diskriminace je například znevýhodněné postavení migrantek a žen s migračním původem ve vyšším středním a seniorském věku.<sup>121</sup>

#### Diskriminace cizinců

Nerovnému zacházení čelí často zahraniční pracovníci v ČR a tento problém je dlouhodobý.<sup>122</sup> Podle studie téměř polovina dotázaných cizinců uvádí, že se v ČR setkali s diskriminací na základě své národnosti. Skoro pětina dotázaných uvádí porušení svých pracovních práv.<sup>123</sup> Obecně dostávají za stejnou práci menší mzdu a bývají vystaveni horším pracovním podmínkám. Uplatnění na trhu práce ale přitom hraje zásadní roli v procesu začleňování cizinců do společnosti. Obětí systematického porušování pracovních práv v ČR bývají vedle občanů třetích zemí i občané členských států EU, zejména z Bulharska a Rumunska. Cizinci (především na nízkokvalifikovaných pozicích) jsou okolnostmi nuceni pracovat prostřednictvím zprostředkovatelských subjektů. Dochází tak k rozměňování odpovědnosti za pracovní podmínky pracovníků v důsledku řetězení subdodavatelů, vyhýbání se pracovněprávním vztahům prostřednictvím obchodních vztahů anebo agenturního zaměstnávání. Pro odstranění diskriminace cizinců jsou proto na místě nejen úpravy migrační politiky ČR a kampaně proti nenávisti, ale i úpravy v oblasti pracovního práva.<sup>124</sup>

---

*gap in the Czech Republic*; MYSÍKOVÁ, M. (2012) Gender Wage Gap in the Czech Republic and Central European Countries. *Prague Economic Papers* 21(3).

<sup>120</sup> Souhrnné zprávy o rovnosti žen a mužů (o rovných příležitostech) jsou na úrovni vlády ČR připravovány od roku 1998 (za roky 2011 a 2012 MPSV, jinak ÚV ČR), poslední zpráva z této řady ÚV ČR (2016) *Zpráva za rok 2015 o rovnosti žen a mužů a o naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020*.

<sup>121</sup> Jak ukazuje studie HRADEČNÁ, P.; JELÍNKOVÁ, M.; EZZEDINE, P. A KOL. (2016) *Ženy na vedlejší koleji (?)*.

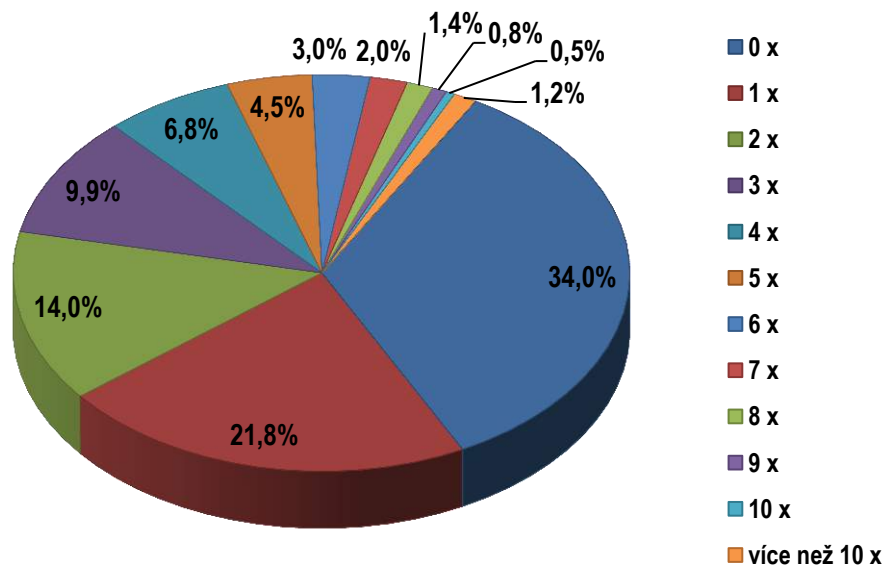
<sup>122</sup> Viz např. studie SOKAČOVÁ, L. (2013) Postavení a postoje dlouhodobě usazených migrantů a migrantek v České republice. IVAN GABAL-ANALYSIS & CONSULTING (2004) Analýza situace a postavení cizinců dlouhodobě žijících v České republice a návrh optimalizačních kroků.

<sup>123</sup> SOKAČOVÁ, L. (2013) Postavení a postoje dlouhodobě usazených migrantů a migrantek v České republice. Str. 3, 25.

<sup>124</sup> Popis konkrétních případů diskriminace a související doporučení viz např. ČANĚK M. A KOL. (2016) *Subdodavatelské vztahy a porušování pracovních práv občanů Evropské unie*.

Mnohá z výše uvedených znevýhodnění se překrývají a některé veřejné systémy je dále násobí, byť nikoli záměrně. Příkladem může být vězeňství. Z důvodu vysoké míry recidivy (viz Graf 6) jsou vězeňská zařízení již na samé hranici svých (i postupně navyšovaných) kapacit. Míra tzv. penologické recidivy (množství takových pachatelů opakovaně ve výkonu trestu odnětí svobody) se v ČR pohybuje okolo 70%.<sup>125</sup> Tomu však neodpovídají počty příslušníků/příslušnic a zaměstnanců/zaměstnankyň vězeňské služby. Ve vězeňských zařízeních se také nachází poměrně vysoké procento osob se zkušenostmi se závislostí na psychotropních a omamných látkách<sup>126</sup> či trpících různými duševními onemocněními. Také stárnutí vězeňské populace se odráží ve zvyšujících se nárocích na zajištění důstojných podmínek pro výkon trestu seniorů nebo senierek, včetně nutnosti zajištění adekvátní lékařské péče. Specifika vězeňství narážejí na dlouhodobě neuspokojivý stav vězeňské architektury, což tvoří limity i pro zaměstnávání vězněných osob, jejich vzdělávání, terapeutické a další činnosti. Výsledkem je, že složka nápravná není dostatečně vyvážená se složkou retribuční, znevýhodnění odsouzených se prohlubuje a vězeňství tím zároveň nemůže účinně plnit svou roli v ochraně společnosti před opakovaním trestné činnosti.

Graf 6 Procentuální členění odsouzených dle počtu již vykonaných trestů odnětí svobody k 31. 12. 2015.



Zdroj: VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČR (2016) *Statistická ročenka Vězeňské služby České republiky 2015*, s. 91 (zaokrouhлено na jedno desetinné místo).

Genderové nerovnosti přetrvávají nejen na trhu práce, ale i v dalších oblastech společenského života. Podle žebříčku EIGE hodnotícího úroveň rovnosti žen a mužů v členských státech EU je ČR v tomto ohledu s hodnotou 43,8 výrazně pod průměrem EU (52,9).<sup>127</sup> Ve srovnání

<sup>125</sup> VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČR (2015) *Statistická ročenka Vězeňské služby ČR*.

<sup>126</sup> Tamtéž.

<sup>127</sup> EIGE (2015) *Gender Equality Index 2015*.

s průměrem EU zaostává ČR zejména v oblasti ekonomických nerovností, účasti na trhu práce a nízkého zastoupení žen v rozhodovacích a mocenských pozicích, konkrétně pak nízkého zastoupení žen ve vedení největších obchodních společností.<sup>128</sup> (Např. podíl žen v představenstvech a dozorčích radách obchodních společností kótovaných na pražské burze činí pouze 12,6 %.<sup>129</sup> Přitom za posledních 10 let nedošlo k výraznějším změnám a zastoupení žen zůstává na těchto pozicích dlouhodobě nízké). Rozdíl v průměrných mzdách žen a mužů činí 21,6 %, což je jeden z nejvyšších rozdílů v EU. Genderové rozdíly ve mzdách a výpadky z trhu práce z důvodu rodičovství a péče o osobu blízkou se v důchodovém věku projevují ve výrazných rozdílech výše penzí žen a mužů a výrazně vyšším rizikem ohrožení chudobou na straně žen. Jedním z nejzávažnějších projevů nerovnosti mezi muži a ženami představuje násilí na ženách, které se vyskytuje napříč společnostmi a společenskými vrstvami zejména ve formách domácího násilí, znásilnění, sexuálního obtěžování či tzv. kyber-násilí.

Potřeba věnování speciální pozornosti romské národnostní menšině

Romové a Romky jsou díky své viditelné odlišnosti jednou z nejčastějších obětí diskriminace nejen v ČR, ale také v jiných evropských zemích. Podle výzkumu FRA / UNDP 2012 přes 60 % českých Romů nebo Romek pocítilo v daném roce diskriminaci na základě svého etnického původu.<sup>130</sup> Nerovné postavení se projevuje např. v případech rovného přístupu ke vzdělání a službám, nediskriminačním prostředí na trhu práce, v oblasti bydlení či přístupu ke zdravotní péči. Romové a Romky, ale i další národnostní menšiny, mohou čelit vícenásobné diskriminaci, kdy jsou lidé diskriminováni z více než jednoho důvodu. Uchazečka o zaměstnání může být např. diskriminována proto, že je Romka, proto, že je absolventkou bez praxe, nebo proto, že pečuje o děti do 15 let.

K nejohroženějším patří lidé starší 55 let, zejména seniorky

Velmi dobrá pozice ČR v žebříčku evropských zemí přetrvává prakticky ve všech indikátorech nerovností zjišťovaných podle SILC.<sup>131</sup> Při pohledu „pod povrch“ jednotlivých indikátorů (tj. jejich členění, např. hodnot pro různé věkové kategorie, podle pohlaví či regionu) je však možné identifikovat řadu problémů. Z hlediska nedostatku práce a hmotné deprivace jsou vysokému riziku vystaveni lidé ve věkové kategorii 55–59 a lidé nad 65 let (65+) žijící sami (jde zejména o ženy, kde riziko stoupá s jejich narůstajícím věkem). Nezanedbatelný je také podíl tzv. pracujících chudých, tedy lidí, kteří jsou sice zaměstnáni, ale přesto často upadají do chudoby. Ve srovnání s průměrem EU je v ČR navíc výrazně vyšší podíl lidí žijících v bytech prostorově poddimenzovaných.<sup>132</sup>

<sup>128</sup> EK (2015) *Gender balance on corporate boards*.

<sup>129</sup> VLÁDA ČR (2015) Vláda podpořila směrnici na vyšší zastoupení žen ve vedení velkých firem. *Archiv zpráv minulých vlád*. [2. 12. 2015].

<sup>130</sup> EUROPEAN AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS; UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME (2012) *The situation of Roma in 11 EU Member States*, s. 21.

<sup>131</sup> EUROSTAT (2014) *Living Conditions in Europe*.

<sup>132</sup> V ČR je průměrný počet místností na osobu 1,4, což je podprůměr v rámci EU28, kde činil 1,6 (údaje z roku 2014). EUROSTAT. Average number of rooms per person by type of household and income group from 2003 – EU-SILC survey. *Eurostat* [online].

Vzdělání je „pojistkou“ proti riziku chudoby a sociálního vyloučení rodin

Ohroženost chudobou lidí ve věku 55–59 let a také 65+, zejména žen, dětí a mladých lidí, je tedy v ČR významná. V ohrožení jsou zejména děti do šesti let a v pozdějším věku mladí lidé do 18 let, pokud žijí v domácnostech s nízkou intenzitou práce, popřípadě pokud jejich rodiče mají jen základní vzdělání. V rodinách, kde mají oba rodiče vysokoškolské vzdělání, je toto riziko pro děti do šesti let v ČR vůči průměru EU naopak velmi nízké. Vzdělání se tak zdá být výrazným faktorem působícím proti riziku chudoby nebo sociálního vyloučení.<sup>133</sup>

Strukturální nerovnosti jako příčina bezdomovectví

Kombinace strukturálních (vzdělání, věk, gender, ekonomické nerovnosti ap.) a individuálních faktorů (např. rodinná situace, zdravotní stav, zkušenost s institucionální výchovou) může vést až ke vzniku bezdomovectví jako extrémní formy sociálního vyloučení<sup>134</sup>. Absence přiměřeného a stabilního bydlení jako základní životní potřeby znesnadňuje zapojení jednotlivců i rodin do ekonomické aktivity, vzdělávání nebo správy věcí veřejných, což vede k dalším negativním individuálním a společenským důsledkům<sup>135</sup>. Kvalifikované odhady<sup>136</sup> ukazují nejen vysoký počet (téměř 70 tisíc) osob bez bydlení (venku, v noclehárnách, ubytovnách, azylových domech, osob opouštějících jiné pobytové instituce ap.), ale také téměř 120 tisíc osob ohrožených ztrátou bydlení.

## 5. Vzdělávání

### 5.1 Zásadní problémy a trendy

Nejpalčivější problémy českého školství

Společenské nerovnosti se projevují i ve vzdělávání. Výzkum PISA pořádaný OECD v roce 2012 prokázal silný vliv socioekonomického původu žáků a žákyň na jejich studijní výsledky ve vyspělých zemích, konkrétně také v ČR. Výzkum matematické, přírodovědné a čtenářské gramotnosti patnáctiletých žáků a žákyň pomocí vztahu mezi indexem ESCS (indexem ekonomického, sociálního a kulturního statusu) a jejich výsledky v jednotlivých gramotnostech určuje míru rovného přístupu ke vzdělání. ČR patří s 51 body k zemím s největším vlivem socioekonomického zázemí na vzdělávací výsledky žáků a žákyň. Hodnota průměru zemí OECD je 39 bodů, přičemž role socioekonomického zázemí od roku 2003 posílila.<sup>137</sup> Konzistentně s tím je v ČR velmi nízká vzdělanostní mobilita: Pouze necelých 20 % lidí ve věku 25–44 let s oběma rodiči se středním vzděláním či s absolvovaným tzv. pomaturitním studiem (*upper secondary or post-secondary non-tertiary education* – ISCED 2011

<sup>133</sup> „In 2011, 27 % of children aged less than 18 were at risk of poverty or social exclusion. Risk of poverty decreases with increasing education level of parents.“ EUROSTAT (2013) *At risk of poverty or social exclusion in the EU27*, s. 1.

<sup>134</sup> MPSV ČR (2013) *Koncepce prevence a řešení problematiky bezdomovectví v ČR do roku 2020*.

<sup>135</sup> MPSV ČR (2014) *Konsensuální konference o bezdomovectví v České republice*.

<sup>136</sup> MPSV ČR (2015) *Vyhodnocení průzkumu řešení bezdomovectví v obcích s rozšířenou působností*.

<sup>137</sup> ČŠI (2013) *Hlavní zjištění PISA 2012*.



3-4) má vysoké (tj. vyšší odborné, vysokoškolské bakalářské, magisterské; *tertiary education* – ISCED 2011 6–8)<sup>138</sup> vzdělání, zatímco v OECD se takto měřená mobilita týkala více než 40 % lidí.<sup>139</sup>

Socioekonomické zázemí má  
značný vliv na vzdělávací  
výsledky žáků a žákyň

Kromě vlivu socioekonomických nerovností<sup>140</sup> identifikuje zpráva Evropské komise<sup>141</sup> také další strukturální problémy českého systému vzdělávání. K nim patří stárnutí učitelů a učitelek<sup>142</sup> a nedostatečná prestiž učitelské profese<sup>143</sup> (daná mj. nízkými platy), nízká kvalita jejich přípravy,<sup>144</sup> příliš raná vnější diferenciací vzdělávacích cest,<sup>145</sup> zvyšující se nesoulad společenské poptávky po vzdělávání s jeho nabídkou<sup>146</sup> aj. Diferencované školství má podle většiny existující empirické odborné literatury nulový nebo negativní efekt na průměrné studijní výsledky žáků a žákyň, zatímco pouze malé množství analýz zjistilo celkově pozitivní efekt. V diferencovaném školství však nesporně dochází ke zvyšování nerovností mezi studijními výsledky.<sup>147</sup> Zároveň je prokázáno snižování společenské soudržnosti jako důsledek homogenizace vzdělávacích proudů.<sup>148</sup>

Síli socioekonomická  
výlučnost nejvíce i nejméně  
prestižních středoškolských  
proudů

Socioekonomický původ ovlivňuje šance na získání středního vzdělání s maturitou u mladých lidí silněji než u lidí ze starších kohort,<sup>149</sup> což vede ke stále větší koncentraci dětí pocházejících z vrstev s nižším socioekonomickým statusem v učňovském školství.<sup>150</sup> Numerická a čtenářská gramotnost absolventů a absolventek nematuritního učňovského vzdělání se v souvislosti s jeho sílící negativní exkluzivitou výrazně snižuje.<sup>151</sup> Na opačném pólu středního školství, ve víceletých gymnáziích, v letech 2000–2009 vzrostlo zastoupení dětí z rodin s vysokým

<sup>138</sup> UNESCO Institute for Statistics (2012) *International Standard Classification of Education ISCED 2011*.

<sup>139</sup> OECD (2016) *Education at a Glance 2016*, s. 80.

<sup>140</sup> „Výsledky vzdělávání jsou obecně dobré, silně je ovlivňuje socioekonomické zázemí studentů. Jasně znepokojivé jsou slabé výsledky vzdělávání mezi znevýhodněnými skupinami, zejména Romy.“; tamtéž, s. 5. Obdobně také dle národní přílohy mezinárodního šetření PIAAC. Viz STRAKOVÁ, J.; VESELÝ, A. (eds.) (2013) *Předpoklady úspěchu v práci a v životě*.

<sup>141</sup> EK (2016) *Doporučení pro Doporučení Rady k národnímu programu reformy České republiky na rok 2016 a stanovisko Rady ke konvergenčnímu programu České republiky z roku 2016*.

<sup>142</sup> ČSÚ (2013) *Zaostřeno na ženy a muže – 2013*, v sekci Vzdělání, statistiky věkové struktury učitelů regionálního školství bez řídicích pracovníků.

<sup>143</sup> MÜNICH, D.; PERIGNÁTHOVÁ, M.; ZAPLETALOVÁ, L.; SMOLKA V. (2015) *Platy učitelů českých základních škol*.

<sup>144</sup> OECD (2013) *Mezinárodní šetření TALIS 2013*.

<sup>145</sup> STRAKOVÁ, J. (2010) Přidaná hodnota studia na víceletých gymnáziích ve světle dostupných datových zdrojů. *Sociologický časopis* 46(2).

<sup>146</sup> Viz MŠMT ČR (2015) *Analýzy vývoje (ne)zaměstnanosti absolventů a absolventek středních škol*.

<sup>147</sup> VESELÝ, A.; MATĚJŮ, P. (2010) Vzdělávací systémy a reprodukce vzdělanostních nerovností. In MATĚJŮ, P.; STRAKOVÁ, J.; VESELÝ, A. (eds.) *Nerovnosti ve vzdělávání*.

<sup>148</sup> Tamtéž.

<sup>149</sup> MATĚJŮ, P.; ANÝŽOVÁ, P.; SIMONOVÁ, N. (2013) Vliv osobnostních, rodinných a sociálních faktorů na dosažené vzdělání a úroveň kompetencí. In STRAKOVÁ, J., VESELÝ, A. (eds.) *Předpoklady úspěchu v práci a v životě*, s. 118.

<sup>150</sup> KATRŇÁK, T., SIMONOVÁ, N.; FÓNADOVÁ, L. (2013) Od diferenciací k diverzifikaci: test MMI a EMI v českém středním vzdělávání v první dekádě 21. století. *Sociologický časopis* 49(4), s. 515.

<sup>151</sup> KOUČKÝ, J., ZELENKA, M. (2013) Kontext a důsledky vzdělávací expanze. In STRAKOVÁ, J.; VESELÝ, A. (eds.) *Předpoklady úspěchu v práci a v životě*, s. 213.

socioekonomickým statusem, které již předtím tvořily většinu.<sup>152</sup> Studium víceletých gymnázií přitom ve srovnání se čtyřletými nevede k významně vyšším čtenářským a matematickým dovednostem u žáků či žákyň se stejným socioekonomickým statusem, avšak je svými studujícími lépe hodnoceno a přináší téměř úplnou jistotu přijetí na vysokou školu nehledě na úroveň studijních kompetencí.<sup>153</sup> Víceletá gymnázia tedy působí jako sociální filtr, který neposkytuje svým studentům a studentkám lepší matematické a čtenářské dovednosti, ale přesto ovlivňuje šance na úspěch v dalším životě. Zatímco statistiky o žácích víceletých gymnázií a soukromých škol (viz dále) jsou dostupné, panuje nedostatek údajů o počtech žáků výběrových tříd veřejných škol, které mají rovněž potenciál přispívat k sociální exkluzivitě ve vzdělávání.

Lidé studují déle a dochází tak k posunu životních fází

Prostor vzdělávání se proměňuje. Mladí lidé déle studují (resp. VŠ studuje více lidí než dříve), a tak na trh práce nastupují později.<sup>154</sup> Celkově dochází k posunu životních fází (věku rodičů při narození dítěte, věku odchodu do důchodu i střední délky života). Zdroj znalostí se dnes navíc posouvá mimo školu, ta ovšem zatím neplní funkci správného zpracování těchto neformálních znalostí. Také trávení volného času dětí není uspokojivé – např. podíl aktivních činností (sportu, koníčků) klesá na úkor surfování na internetu;<sup>155</sup> málo času také děti tráví venku v přírodě, a to přes prokázané pozitivní účinky této činnosti na mentální i fyzický rozvoj dítěte.<sup>156</sup> Vzdělávací systém na to není připraven, neboť mnohé specializované druhy středního školství jsou tradičně nastaveny jako konečný stupeň vzdělání, což výrazně snižuje šance jejich absolventů a absolventek na uplatnění (míra nezaměstnanosti u osob se středním vzděláním bez maturity je trvale významně vyšší než u lidí s maturitním vzděláním a mnohem výrazněji vyšší než u lidí s vysokoškolským vzděláním)<sup>157</sup>. Původně totiž absolventi a absolventky SŠ okamžitě nastupovali na trh práce; tato ambice je ovšem v době digitalizace již nemožná. Existuje robustní evidence, že užší odborné vzdělání sice zvyšuje šance na uplatnění v mládí, nicméně všeobecné vzdělání napomáhá k setrvání na trhu práce ve vyšším věku, neboť poskytuje více kompetencí potřebných k přizpůsobení se změnám prostředí. (Tento vztah je přitom nezávislý na věku, úrovni vzdělání, fyzické náročnosti práce a řadě dalších kontrolovaných faktorů.)<sup>158</sup>

<sup>152</sup> Tamtéž.

<sup>153</sup> STRAKOVÁ, J. (2010) Přidaná hodnota víceletých gymnázií ve světle dostupných datových zdrojů. In MATĚJŮ, P.; STRAKOVÁ, J.; VESELÝ, A. (eds.) *Nerovnosti ve vzdělávání*.

SIMONOVÁ, N.; SOUKUP, P. (2010) Působení primárních a sekundárních faktorů sociálního původu při přechodu na vysokou školu v ČR. In MATĚJŮ, P.; STRAKOVÁ, J.; VESELÝ, A. (eds.) *Nerovnosti ve vzdělávání*.

<sup>154</sup> V roce 2015 mělo v ČR 31 % lidí ve věku 25–34 let vysokoškolské vzdělání oproti pouhým 14 % v roce 2005, viz OECD. Population with tertiary education. OECD [online].

<sup>155</sup> CHOMYNOVÁ, P.; CSÉMY, L.; MRAVČÍK, V. (2016) *Evropská školní studie o alkoholu a jiných drogách (ESPAD) 2015*.

<sup>156</sup> DANIŠ, P. (2016) *Děti venku v přírodě*.

<sup>157</sup> ČSÚ (2016) *Trh práce v ČR – časové řady – 1993–2015*.

<sup>158</sup> HANUSCHEK, E. A.; SCHWERDT, G.; WOESSMANN, L. ZHANG, L. (2015) *General Education, Vocational Education, and Labor-Market Outcomes over the Life-Cycle*.

Veřejné výdaje na vzdělávání jsou relativně nízké

V investicích do vzdělávání je země na pomyslném chvostu států OECD a v mezinárodním srovnání i v porovnání se sousedy se v ČR výrazně pomaleji zvyšuje podíl vysoce vzdělaných lidí. Pro ilustraci, ČR vydává na vzdělání 3,4 % hrubého domácího produktu (rok 2013), průměr zemí OECD je však 4,8 %.<sup>159</sup> Ve výdajích na žáka či žákyni a studenta či studentku (od základního po terciární vzdělávání) vydává ČR ročně 7 493 \$ (upraveno dle PPP), kdežto průměr OECD je 10 493 \$.<sup>160</sup> V žebříčku členských států Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) je tak na posledních příčkách. V podílu obyvatel s terciárním vzděláním se ČR také nachází výrazně pod průměrem zemí OECD.<sup>161</sup>

Narůstá počet soukromých základních škol

Velmi problematickým trendem posledních let je rozšiřování soukromého základního školství, které je v příkrém rozporu s rovnými šancemi dětí na získání vzdělání, a to na samém počátku jejich vzdělávacích drah. Podíl žáků a žákyň v soukromých základních školách na celkovém počtu žáků či žákyň dané úrovně vzdělávání od roku 2005/2006 kontinuálně roste. Počet žáků a žákyň v soukromých základních školách se v letech 2010–2015 zvýšil o 64 %, přičemž s každým rokem se absolutní nárůst zrychloval, a v roce 2015/2016 dosáhl 1,1%.<sup>162</sup> Oproti tomu podíl studujících na soukromých středních školách dlouhodobě stagnuje na úrovni mezi 12 a 14 %. Zastoupení studentů a studentek soukromých vysokých škol, k nimž se nicméně neváže pověst elitního vzdělávání, dokonce v posledních letech klesá a v roce 2015/2016 činilo 11%.<sup>163</sup> Příčiny tohoto vývoje na úrovni primárního vzdělávání (prvním stupni základních škol) lze hledat v potřebě systémové změny vzdělávacího systému.<sup>164</sup>

Potřeba změn v obsahu vzdělávání

Kvalitativní nároky na změny ve vzdělávání překračují rámec vymezený kvantitativními ukazateli OECD,<sup>165</sup> v kontextu *Agendy 2030* je nově formuluje UNESCO.<sup>166</sup> Dověření kurikulární reformy je prioritou také české vzdělávací politiky<sup>167</sup> – s cílem reagovat na změny ve společnosti a transformovat je do vzdělávacího systému.<sup>168</sup> V tomto ohledu se vychází ze schválené *Strategie 2020*.<sup>169</sup> Výchova budoucích občanů a občanek má být založena na výuce relevantních znalostí a způsobů jejich užití (věcné argumenty pro *evidence-based policy*), rozvoji kompetencí, podpoře konstruktivistických přístupů ve vzdělávání a na podpoře systémového

<sup>159</sup> OECD (2016) *Education at a Glance 2016*. Table B4.1 Total public expenditure on education (2013).

<sup>160</sup> OECD (2016) *Education at a Glance 2016*. Table B1.1 Annual expenditure per student by educational institutions for all services (2013). In equivalent USD converted using PPPs for GDP, by level of education, based on full-time equivalents.

<sup>161</sup> OECD (2016) *Education at a Glance 2016*.

<sup>162</sup> MŠMT ČR (2016) *Vývojová ročenka školství 2005/06–2015/16*.

<sup>163</sup> MŠMT ČR (2016) *Vývojová ročenka školství 2005/06–2015/16*.

<sup>164</sup> ASPEN INSTITUTE PRAGUE (2016) *Česko*.

<sup>165</sup> OECD (2016) *Education at a Glance 2016*.

<sup>166</sup> UNESCO (2016) *Global education monitoring report*.

<sup>167</sup> MŠMT ČR (2015) *Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2015–2020*.

<sup>168</sup> Tamtéž, str. 10.

<sup>169</sup> MŠMT ČR (2014) *Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020*.

myšlení, i pěstování schopnosti adaptace na změnu (*resilience*), a to na všech úrovních vzdělávacího systému.<sup>170</sup>

## 5.2 Celoživotní vzdělávání, další vzdělávání

Celoživotní vzdělávání je užitečné

Vzdělávání v průběhu celého života, tedy i po ukončení docházky do školy, je považováno za přínosné jak pro jednotlivce, tak pro společnost. Obecně nahlíženo, vzdělání napomáhá k osobnímu rozvoji a rozšiřuje možnosti při volbě pracovních a vůbec životních cest. Současně dosahují společnosti s vyšší vzdělaností úrovní lepších hospodářských výsledků, a mají proto větší schopnost zvyšovat životní úroveň všech svých členů, avšak to jen za podmínky rovných vzdělávacích příležitostí. Také u dalšího vzdělávání existuje empirická evidence jeho pozitivního vlivu na vzestupnou profesní mobilitu jedinců<sup>171</sup> a vedle toho se předpokládá, že jeho význam bude narůstat kvůli rostoucí nestabilitě individuálních pracovních drah a požadovaných kvalifikací. Přehled dostupných informací o účasti v dalším vzdělávání a jeho institucionálním zaštitění v České republice nicméně ukazuje, že navzdory některým pozitivním změnám u nás v této oblasti přetrvává řada dlouhodobých problémů.

Podíl zapojení do formálního dalšího vzdělávání paradoxně klesá

Podíl osob starších 25 let, které deklarují účast v nějaké vzdělávací aktivitě během posledních čtyř týdnů, v ČR v roce 2015 činil 8,5 %.<sup>172</sup> Po dřívějším nárůstu je přitom účast dospělých ve vzdělávání od roku 2012 na poklesu. Jedná se o poměrně překvapivý trend zejména proto, že roste vzdělanostní úroveň obyvatel a kvalifikační náročnost pracovních míst. S obojím účast v dalším vzdělávání pozitivně koreluje, neboť vzdělanější lidé mívají větší motivaci v učení pokračovat a zároveň kvalifikačně náročnější práce vyžadují častější osvojování inovací. Ke zvyšování účasti by teoreticky měl napomáhat také aktuální růst zaměstnanosti spojený s větší dostupností vzdělávání a dlouhodobě prioritní postavení celoživotního vzdělávání ve veřejných politikách s přístupem k velkému objemu financí díky operačním programům Evropského sociálního fondu.

Roste role neformálního způsobu dalšího vzdělávání

Příslušná otázka ve *Výběrovém šetření pracovních sil* se týká jen vzdělávání s lektorem,<sup>173</sup> a proto je při interpretaci jejich výsledků zapotřebí určité opatrnosti. Zcela jistě totiž v poslední době vzrůstá variabilita v možnostech individuálního učení bez nutnosti fyzické přítomnosti vyučující osoby. V řadě oborů je dnes již možné zjistit informace potřebné ke zvládnutí některé dovednosti z volně přístupných informací na internetu, nebo se dovednost naučit pomocí výukových videí či online aplikací. Takové formy učení se velmi pravděpodobně budou i nadále šířit, a proto bude žádoucí jejich využívání i lépe zachytit v příslušných šetřeních. Učení s využitím internetu má na jedné straně potenciál odbourat některé bariéry

<sup>170</sup> Viz např. MŠMT ČR (2016) *Soustavná podpora občanského vzdělávání na školách*.

<sup>171</sup> SIMONOVÁ, N.; HAMPLOVÁ, D. (2016) Další vzdělávání v České republice – kdo se ho účastní a s jakými výsledky? *Sociologický časopis*, 52(1). S. 3-25.

<sup>172</sup> EUROSTAT. Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age.

<sup>173</sup> „Absolvuje/absolvoval/a v posledních 4 týdnech kurz, seminář, workshop nebo soukromou lekci s lektorem?“ Zdroj: Úplný dotazník pro VŠPS 2016. EUROSTAT. Statistics explained. EU labour force survey – methodology. *Eurostat* [online].

v přístupu ke vzdělání, neboť je velmi často zdarma a proto nezávisí na vlastní finanční situaci nebo na vůli zaměstnavatele k jeho úhradě. Přesto se lze s velkou mírou jistoty domnívat, že se individuální vzdělávání podstatně častěji týká lidí mladších a již vzdělanějších, kterým kromě internetové gramotnosti<sup>174</sup> otevírá mnoho možností i znalost angličtiny. Podobně je tomu i u tradičního organizovaného vzdělávání, jak vyplývá z níže analyzovaných statistik.

**Tabulka 2 Účast dospělých ve věku 25–64 ve vzdělávání v posledních 4 týdnech.**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Dosažené vzdělání</b>										
Celkem	5,8%	6,0%	8,0%	7,1%	7,8%	11,6%	11,1%	10,0%	9,6%	8,5%
Základní	0,9%	0,8%	1,3%	1,2%	1,4%	2,8%	2,4%	2,5%	2,2%	1,9%
Střední	4,5%	4,8%	6,7%	5,6%	6,2%	9,8%	9,2%	8,1%	7,7%	6,7%
Vysoké	16,6%	16,1%	19,4%	17,6%	17,7%	23,1%	21,9%	19,3%	18,1%	16,3%
<b>Věk</b>										
Celkem 25-64	5,8%	6,0%	8,0%	7,1%	7,8%	11,6%	11,1%	10,0%	9,6%	8,5%
25-34	9,9%	10,3%	13,7%	12,6%	13,5%	17,7%	17,0%	16,1%	14,9%	13,5%
35-44	6,3%	6,2%	8,4%	7,3%	8,1%	13,1%	11,9%	10,1%	10,1%	8,8%
45-54	4,2%	4,5%	6,3%	5,3%	6,1%	10,0%	10,3%	8,7%	8,5%	7,6%
55-64	2,0%	1,9%	2,7%	2,3%	2,6%	5,1%	4,8%	4,5%	4,4%	3,7%
<b>Status</b>										
Celkem	5,8%	6,0%	8,0%	7,1%	7,8%	11,6%	11,1%	10,0%	9,6%	8,5%
Zaměstnaní	6,5%	6,6%	9,0%	7,9%	8,7%	13,5%	12,7%	11,4%	10,8%	9,6%
Zaměstnanci	6,6%	6,8%	9,4%	8,4%	9,2%	14,1%	13,4%	11,9%	11,5%	10,2%
Zaměstnaní mimo zaměstnanců	5,9%	5,4%	7,2%	5,9%	6,3%	10,7%	9,8%	8,9%	7,5%	6,5%
Nezaměstnaní	3,5%	3,2%	3,5%	3,6%	5,4%	7,6%	6,5%	5,4%	6,1%	3,8%

Zdroj: EUROSTAT. Eurostat Statistics Explained. – Adult learning statistics (trng\_ad).

Značné nerovnosti v míře  
dalšího vzdělávání

Účast v organizovaném dalším vzdělávání se výrazně liší podle úrovně formální kvalifikace a podle věku. Dospělí s vysokoškolským titulem se v České republice vzdělávají téměř 2,5krát častěji než lidé se středním vzděláním a 8,5krát častěji než lidé se základním vzděláním. Účast lidí ve věku 55–64 je potom méně než poloviční oproti 35–44letým a zhruba čtvrtinová oproti 25–34letým. Tímto způsobem měřené nerovnosti v dalším vzdělávání se během posledních 10 let snížily, avšak jen velmi mírně, jak ukazuje Tabulka 2. Trvale malý přístup k organizovanému vzdělávání mají nezaměstnaní oproti pracujícím, a to i ve srovnání s ostatními evropskými zeměmi.<sup>175</sup> Například v Rakousku nebo Dánsku se daří nezaměstnané zapojovat v míře blízké se, či dokonce přesahující úroveň účasti zaměstnaných.<sup>176</sup> Zda je právě toto příčinou velmi nízké úrovně

<sup>174</sup> Podle statistiky z r. 2016 využilo internet v posledních třech měsících 94 % lidí ve věku 25–34 let a jen 69 % ve věku 55–64 let, 62 % lidí s nízkým vzděláním, 82 se středním a 97 s vysokým vzděláním. EUROSTAT. Individuals - internet use. Eurostat [online], kód isoc\_ci\_ifp\_iu.

<sup>175</sup> Účast nezaměstnaných ve vzdělávání je v celé EU 9,5 % oproti 3,8 % v ČR (2015, EUROSTAT. Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex, age and labour status. EUROSTAT [online], kód trng\_lfs\_03.

<sup>176</sup> JANIČKO, M. (2015) Evropské politiky v dalším vzdělávání ve světle dat.

dlouhodobé nezaměstnanosti v těchto dvou zemích<sup>177</sup> by vyžadovalo hlubší analýzu, nicméně v rovině hypotéz lze takovou možnost připustit. Je dále potřeba upozornit na podstatně nižší účast u pracujících ne-zaměstnanců, tedy především OSVČ (tento rozdíl se v čase prohlubuje, viz Tabulka 2), z čehož vyplývá riziko záporného vlivu případného šíření sebezaměstnávání, zejména v jeho nedobrovolných formách, na celkové zapojení do dalšího vzdělávání.

Limity veřejné sféry

Výše popsaná absence výraznějších pozitivních trendů v účasti dospělých v organizovaném vzdělávání panuje v prostředí řady vleklých potíží v oblasti koordinace celé oblasti ze strany státní správy. Přes některé pozitivní změny v posledních letech směrem k vytvoření přehlednějšího systému, jakými bylo vytvoření *Národní soustavy kvalifikací* a *Národní soustavy povolání*, je i nadále vzdělávání dospělých slabě vymezeno v legislativě, kompetence státních orgánů jsou nedostatečně vyjasněné a chybí také nadresortní koordinační záštita, obvyklá v zahraničí.<sup>178</sup> Dopady této situace jsou pak patrné na dlouholeté absenci systému hodnocení kvality vzdělávacích institucí a kurzů, která vede Úřad práce k výběru rekvalifikací obvykle podle nejnižší ceny bez ohledu na kvalitu. Svoji roli v nízké kvalitě řady rekvalifikačních kurzů hraje také vznik nových velkých vzdělavatelů, specializovaných spíše na úspěšný průchod administrativním posuzováním projektů financovaných z Evropského sociálního fondu (ESF) než na kvalitní vzdělávání.<sup>179</sup> Co se týče kvantity, pak zdroje z ESF, navzdory některým nepochybně rozšířeným možnostem podpory pro řadu lidí, v absolutním čísle nepřinesly větší pokrytí nezaměstnaných rekvalifikacemi, neboť v celém období 2004–2015 byl jak počet uchazečů o práci zařazených do rekvalifikací, tak i jejich podíl na celkovém počtu všech uchazečů s několika výkyvy poměrně stabilní.<sup>180</sup> Přesto zůstávají rekvalifikace důležitým nástrojem podpory nezaměstnaných a obvykle jedinou pro ně dostupnou možností vzdělávání a mají své pozitivní dopady. Podle studie z roku 2013 se absolvování rekvalifikace příznivě projevuje na opuštění evidence Úřadu práce v následném období, a to zejména u lidí ze znevýhodněných skupin jako jsou starší, nízko kvalifikovaní nebo lidé se zdravotním postižením.<sup>181</sup>

<sup>177</sup> Tamtéž a EUROSTAT. Long-term unemployment rate.

<sup>178</sup> FOND DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ (2015) *Výstupní analytická zpráva o systému DPV v ČR*. FOND DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ (2015) *Komparace systémů dalšího profesního vzdělávání v ČR a ve vybraných zemích EU*.

<sup>179</sup> HORÁK, M. (2015) *Vliv veřejných zakázek a ESF na kvalitu dalšího vzdělávání*.

<sup>180</sup> MPSV ČR. *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti. Souhrnný přehled 1991-2016*. [online].

<sup>181</sup> HORÁKOVÁ, M. (2013) Přínosy rekvalifikačních programů pro začleňování skupin ohrožených nezaměstnaností na český trh práce. *FÓRUM sociální politiky*, 1/2013, s. 2-15.

## 6. Zdraví

### 6.1 Život ve zdraví

Nerovnosti v průměrné střední délce života jsou značné

Dlouhodobě u nás klesá úmrtnost, což se projevuje rostoucí nadějí dožití při narození (střední délka života), která se v letech 1990 až 2014 zvýšila ve všech osmadvaceti státech EU. Největší nárůst (kromě Estonska se 7,5 lety) zaznamenala právě Česká republika (o 7,4 let) na 78,9 let,<sup>182</sup> avšak i přesto je nadále pod evropským průměrem, který v roce 2014 činil 80,9 let.<sup>183</sup> V ČR v roce 2015 činila 75,8 let u mužů a 81,4 let u žen.<sup>184</sup> Tento ukazatel ale významně ovlivňují environmentální a sociální determinanty zdraví a s nimi související nerovnosti v oblasti zdraví. Například naděje dožití mužů s vysokoškolským vzděláním je v ČR výrazně vyšší než u mužů s dokončeným základním vzděláním. U ostatních evropských zemí EU je sice tento rozdíl také patrný, je však výrazně menší.<sup>185</sup>

Zdraví lidí je negativně ovlivněno riziky životního prostředí a nezdravým způsobem života

Nejčastější příčinu úmrtí v ČR představují všeobecně chronická neinfekční onemocnění, především nemoci oběhové soustavy, které v roce 2015 představovaly u žen 49,9 % a u mužů 41,9 % všech zemřelých (za více než polovinou těchto úmrtí stojí *ischemické nemoci srdeční*). Druhou nejčastější příčinou úmrtí jsou dlouhodobě zhoubné novotvary (v roce 2015 22,3 % u žen a 27 % u mužů) a dále nemoci dýchací soustavy (6,1 % u žen a 7,4 % u mužů v roce 2015).<sup>186</sup> Zdravotní stav populace je negativně ovlivněn faktory životního prostředí, především rizikovými emisemi z domácích topenišť na pevná paliva (uhlí), z dieselových a benzinových motorů (mikroaerosol PM<sub>2,5</sub>, polycyklické aromatické uhlovodíky PAU, benzo(a)pyren) a dalšími rizikovými látkami v ovzduší, včetně vnitřního prostředí budov, ve vodách (hormonálními disruptory) i v potravinách. Ke zhoršení zdraví přispívají další rizikové faktory (hluk, nadváha a obezita, kouření, konzumace alkoholu, stres, nedostatečná pohybová aktivita a špatná kvalita a složení potravin).<sup>187</sup> Nedostatečná pohybová aktivita, obezita, kouření i konzumace alkoholu jsou v ČR ve srovnání s vyspělými státy velmi časté, a to již u dětí a mladistvých.<sup>188</sup>

Lidé se dožívají vyššího věku, ale počet let prožitých ve zdraví stagnuje

Od roku 2008 se zvyšuje délka života (prožitého) ve zdraví. Celkový průměrný počet let prožitých ve zdraví byl v roce 2008 v ČR u žen 63,4 roku a u mužů 61,3 roku, v roce 2014 pak 65 let u žen a 63,4 let u mužů. Tento údaj se pohybuje mírně nad průměrem EU28 (61,8 let u žen a 61,4 let u mužů), ale pod hodnotami dosahovanými např. ve Švédsku.<sup>189</sup> Podíl délky života ve zdraví na naději dožití při narození se také zvyšuje, ale jen velmi pozvolna; u žen činil 78,8 % v roce 2008 a 79,2 % v roce 2014,

<sup>182</sup> EUROSTAT (2016) *Mortality and life expectancy statistics*.

<sup>183</sup> OECD (2016) *Health at a glance Europe 2016*.

<sup>184</sup> ČSÚ (2016) *Vývoj obyvatelstva České republiky – 2015*.

<sup>185</sup> Údaje za rok 2013, dle publikace OECD (2016) *Health at a Glance Europe 2016*.

<sup>186</sup> ČSÚ (2016) *Vývoj obyvatelstva České republiky – 2015*.

<sup>187</sup> MZD ČR (2015) *Zpráva o zdraví obyvatel České republiky*.

<sup>188</sup> Viz např. studie WHO (2016) *HBSC – Health Behaviour in School-aged Children*.

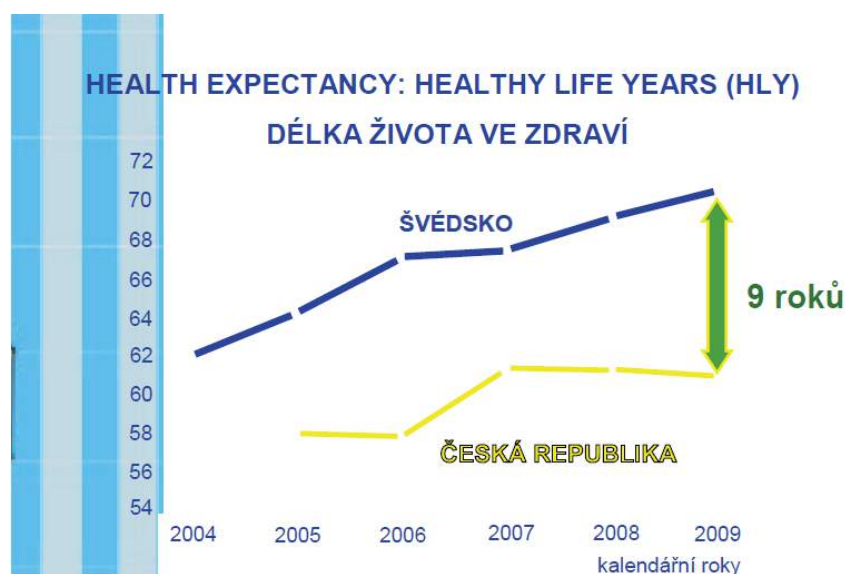
<sup>189</sup> EUROSTAT (2014) *Public Health. Health expectancy. Healthy Life Years at birth, at age 65*.

u mužů pak 82,7 % a 83,6 % v těchto uvedených letech (pro srovnání průměr EU28 v roce 2014 byl 73,9 % u žen a 78,6 % u mužů). Pokud by tomu tak nebylo i nadále, rychlejší růst střední délky života než délky života ve zdraví by prodlužoval život v nemoci či se zdravotním omezením, což by nepřispívalo ke kvalitě života obyvatelstva jako takové. Představovalo by to také zátěž pro zdravotní a sociální systém a ekonomiku společnosti.

Značné kvalitativní rozdíly mezi ČR a skandinávskými zeměmi

Pro ilustraci slouží uvedené grafy poskytnuté Ministerstvem zdravotnictví. Ve Švédsku je délka života ve zdraví o 9 let delší než v České republice. (viz následující Graf 7). Celková střední délka života je ale ve Švédsku delší o 4 roky, Švédové tedy prožijí nejen delší, ale z hlediska zdraví i kvalitnější život. A opačně v ČR, v nemoci a s výrazně omezenou kvalitou života strávíme o 5 let více než ve Švédsku. To ve svém důsledku znamená, že o tuto dobu déle české zdravotnictví léčí a vynakládá finanční prostředky na každého z nás než ve Švédsku.<sup>190</sup>

**Graf 7 Porovnání délky života ve zdraví v ČR a ve Švédsku.**



Zdroj: MZD ČR (2014) *Zdraví 2020*, Příloha č. 4, s. 3.

<sup>190</sup> MZD ČR (2014) *Zdraví 2020*, Příloha č. 4, s. 3.



Graf 8 Porovnání délky zdravého období a délky života v nemoci v ČR a ve Švédsku.



Zdroj: MZD ČR (2014) *Zdraví 2020*, Příloha č. 4, s. 3.

Prodloužení délky života ve zdraví je možné díky veřejné podpoře zdraví

Cesta k prodloužení délky života ve zdraví vede přes primární prevenci nemocí, zlepšení životního prostředí, ochranu a podporu zdraví a ovlivnění hlavních determinant zdraví.<sup>191</sup> Veřejné výdaje investované do podpory zdraví představují pouze zlomek celkových veřejných výdajů na zdravotnictví (řádově jen 1 %) a jejich vývoj v posledních deseti letech nebyl příliš pozitivní (viz Graf 8). Výdaje na zdravotnictví jsou v ČR dlouhodobě nižší než průměr zemí OECD (v roce 2015 7,5 % HDP v ČR oproti průměru OECD 9 % HDP). Rozdíl není způsoben pouze nižšími soukromými výdaji na zdravotnictví, ČR je pod průměrem zemí OECD také v podílu veřejných výdajů na zdravotnictví k HDP: V roce 2015 v ČR 6,4 % HDP, průměr OECD 6,6 % HDP.<sup>192</sup>

Rozpočtová struktura výdajů na podporu zdraví

**Skladba výdajů investovaných do podpory zdraví je následující (pro rok 2016, dle MZd ČR):**

a)	Krajské hygienické stanice	1 250 mil. Kč
b)	Zdravotní ústavy	75 mil. Kč
c)	Státní zdravotní ústav	187 mil. Kč
d)	Ostatní (účelové prostředky, nové činnosti...)	51 mil. Kč.
e)	Příslušné dotační programy Min. zdravotnictví	23 mil. Kč
f)	Očkovací látky hrazené Min. zdravotnictví	14 mil. Kč.

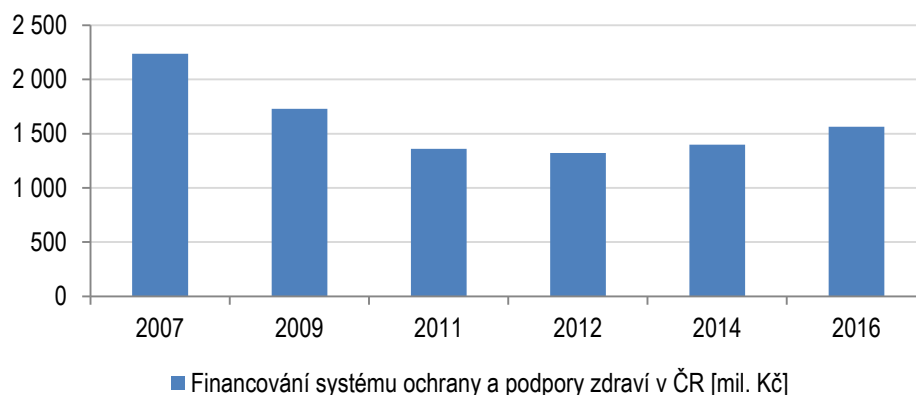
Další prostředky na primární prevenci jsou vynakládány zdravotními

<sup>191</sup> MZD ČR (2014) *Zdraví 2020*.

<sup>192</sup> OECD (2016) *Health at a Glance Europe 2016*.

pojišťovny – zejména na pravidelná očkování a prostřednictvím fondů prevence.

**Graf 8 Veřejné výdaje na podporu zdraví v ČR [mil. Kč].**



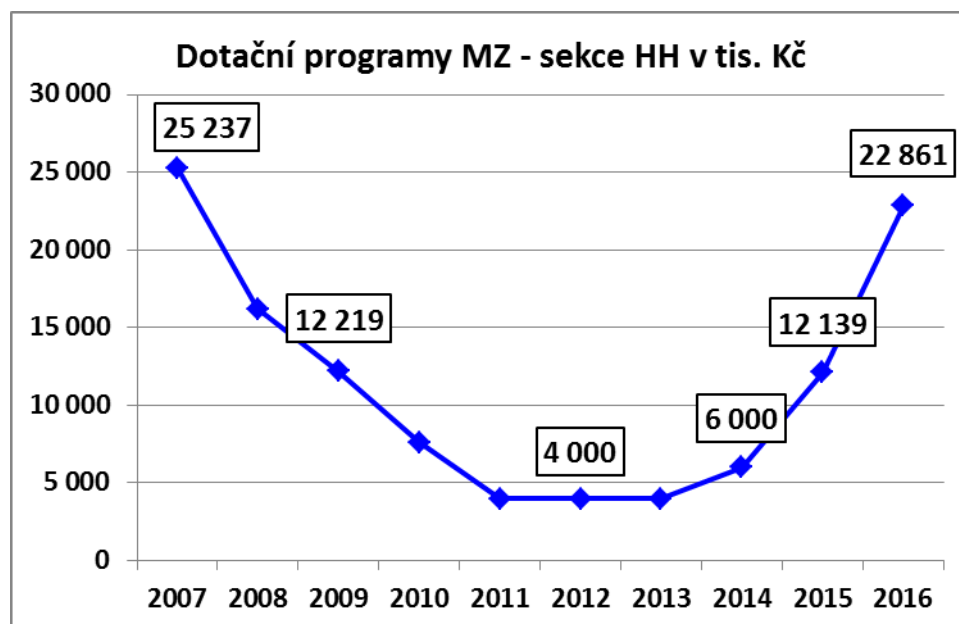
Zdroj: MZD ČR, na osobní vyžádání.

## 6.2 Hlavní výzvy

Výrazný pokles prostředků na prevenci a jeho negativní důsledky

Dramatický byl propad výdajů na dotační programy Ministerstva zdravotnictví pro oblast prevence. Jedná se o dva základní dotační programy – *Národní program zdraví* a *Program prevence HIV/AIDS* – viz graf níže, což bohužel koreluje např. s výrazným nárůstem nově zjištěných případů HIV pozitivních v ČR přibližně od roku 2013.<sup>193</sup>

**Graf 9 Dotační programy MZd – sekce HH v tis. Kč.**



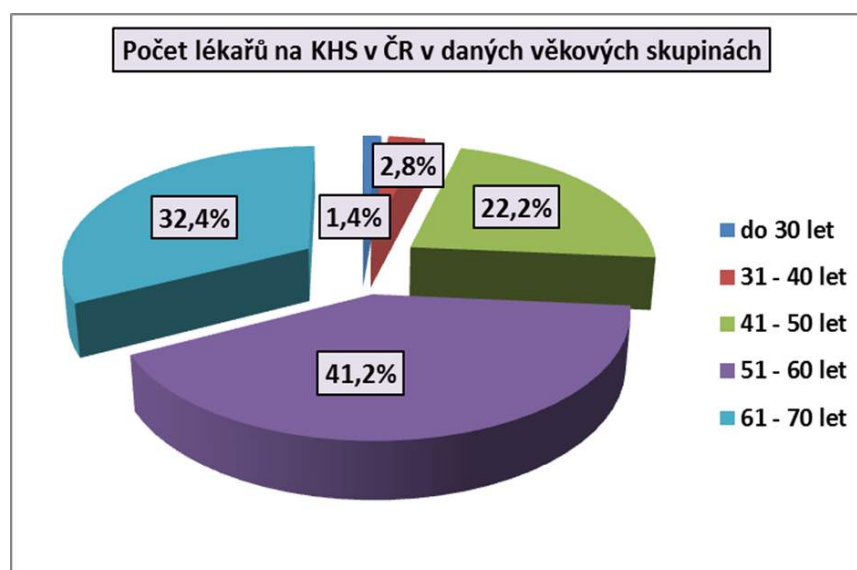
Zdroj: MZD ČR, sekce hlavního hygienika (HH), na osobní vyžádání.

<sup>193</sup> Dle ročních souhrnných zpráv Státního zdravotního ústavu. SZÚ (2016) Zpráva o výskytu a šíření HIV/AIDS v ČR za rok 2016.

Lékařského personálu je dostatek, ale ne ve všech oblastech, a navíc stárne

Dle analýz ÚZIS<sup>194</sup> jsou počty lékařů a lékařek v ČR aktuálně poměrně stabilizované – aktivní úvazky mírně narůstají (ročně o 1,4 %). Odhadovaný nedostatek minimálně 1 000 úvazků chybějících lékařů a lékařek pokrývají přesčasy, úvazky jednoho pracovníka či pracovnice větší než 1 atd. U zdravotních sester dochází už nyní k propadu aktivních úvazků dostupných po segmentech péče, a to zejména u péče akutní. Trend je dlouhodobější a je částečně způsoben počínajícím nedostatkem sester, z velké části však také přechodem sester z úvazků v lůžkové péči k ambulantní péči (tam sester v čase přibývá). V některých regionech tak může docházet ke krizovým situacím. Dle prediktivních modelů Ministerstva zdravotnictví distribuce věku lékařů a lékařek není optimální. U některých specializací můžeme hovořit přímo o demografickém ohrožení (průměrný věk nad 57 let) a je nezbytné je omladit. Jako příklad je možné uvést např. věkovou strukturu lékařů v krajských hygienických stanicích – viz graf níže. Odhadem budou do roku 2019 očekávané počty absolventů a absolventek lékařských fakult pokrývat úbytky z důvodu odchodu lékařů a lékařek do důchodu. Po uvedeném horizontu predikce ukazuje pokles počtu lékařů a lékařek – bude tedy třeba navýšit počty absolventů a absolventek lékařských fakult.

Graf 10 Počet lékařů na KHS v ČR v daných věkových skupinách.



Zdroj: MZD ČR, podkladový materiál pro SR ČR 2030, na osobní vyžádání.

## 7. Kultura

Podceňování kulturní a mediální politiky je rizikem

Rizikem pro soudržnost společnosti je podceňování kulturní a mediální politiky státu. Zejména ohrožující je rezignace státu na uplatňování vlivu v oblasti estetické i etické výchovy, rozvíjení kompetencí kulturního publika a mediální gramotnosti a tlaku na zachování vysoké úrovně kvality médií. Stejnou váhu má však také zanedbání péče o budování a udržování

<sup>194</sup> DUŠEK, L.; BARTŮNKOVÁ, M.; MUŽIK, J. (2016) *Personální kapacity lékařů v rezortu zdravotnictví – predikce potřeb.*

kulturně založené národní a státní identity. Úspěšně, byť často mimo veřejnou podporu, se rozvíjejí diverzifikovaná, kvalitní kulturní a umělecká tvorba i kulturní kontakty se zahraničím. Dědictvím 90. let zůstalo zpochybňování legitimacy kulturní politiky a ideologický důraz na prioritu soukromého vlastnictví na úkor uznání potřeby ochraňovat a podporovat sdílené kulturní hodnoty. Přetrvává rovněž představa o nezbytnosti produkovat finanční zisk v kultuře a umění, objevily se dokonce věcně mylné argumenty ztotožňující podporu kultury s neoprávněným ovlivněním ekonomické soutěže. Menšinová kulturní politika zůstává v zajetí zastaralých konstruktů menšinových etnik a nerozlišuje mezi potřebou udržení kulturní identity autochtonních etnik na jedné straně a potřebou kulturní integrace nově příchozích menšin na straně druhé.

Nedostatek finančních zdrojů

Prosazování cílů a úkolů státní kulturní politiky je dlouhodobě omezováno nedostatkem finančních prostředků na jejich realizaci, což souvisí s celkovým podfinancováním kulturního sektoru a absencí alternativních zdrojů. Stát nemá vytvořeny mechanismy, jak využívat nové a životaschopné iniciativy v oblasti kultury a tím obnovovat a rozšiřovat institucionální strukturu kulturního života.

Budoucí kulturní dědictví

Nejlepší výkony současné doby jsou budoucím kulturním dědictvím. Konsensuální rozeznání kvality patří k základním kompetencím vyspělého společenství. Průběžná tvorba sbírek, zakládání nových sbírkových fondů i státní výkup kvalitních soukromých sbírek jsou v ČR velmi zanedbanými odvětvími. Chybí také pobídky pro dary ve prospěch státu (dobrá praxe, kdy dojde k dohodě mezi dárcem a státem). Nestátní muzejní instituce by měly být v průběžné metodické a pedagogické komunikaci se státními institucemi a doplňovat celkovou veřejně přístupnou kulturní nabídku.

Kultura musí být součástí veřejného prostoru

Veřejný prostor je v jednadvacátém století ve vzrůstající míře místem svobodné interakce lidí, výměny kulturních podnětů i vizitkou kvality života společenství. Veřejný prostor má být předmětem pozornosti i zvláštní ochrany. Málo vyspělá společenství se vyznačují tvorbou ghett podle příjmu a absencí kvality přístupné napříč společenskými vrstvami. Stálé expozice vysokého umění postupně nahrazují časově omezené expozice, které pokrývají více aspektů života společnosti a komunikují se společenskou objednávkou. Současné kulturní instituce expandují do veřejného prostoru. Současný kulturní provoz propojuje vědecké disciplíny s kulturním přesahem. Porozumění světu v jeho složitosti, mnohotvárnosti a proměně je vlastním smyslem kulturního provozu. Přírozenou součástí kulturních snah je neustálá sebereflexe jednotlivých kulturních odvětví. Nezbytnou součástí kulturní politiky je proto podpora příslušných vědních disciplín a aplikovaného výzkumu. Patří sem nejen např. kulturologie, filosofie, sociologie, historiografie, dějiny kultury, ale také všechny formy umělecké kritiky a publicistiky.

Kulturní politika musí reflektovat dynamiku kreativity

Kreativita projevovaná ve společenství na sebe bere neustále se proměňující podoby a tomu musí odpovídat kulturní politika. Paměť společenství je konstrukt, který se proměňuje v čase. Kreativita byla

v minulosti pro naše země nástrojem k prolomení provinčnosti, měla vliv na kvalitu průmyslové výroby a duševní konkurenceschopnost zdejšího společenství. Kulturní politika má vyvíjet nástroje k rozeznání výkonů hodných podpory, má vytvářet široce přijímanou, otevřenou kulturní normu. Český kulturní provoz trpí nedostatečnou vůlí ke společenskému konsenzu, který by po určitý čas platil jako norma.

Výrazná většina  
zaměstnaných v oblasti  
kultury pobírá podprůměrnou  
mzdu

V roce 2014 bylo v kultuře zaměstnáno (počet osob pracujících v kultuře – nejen zaměstnaných, ale také dobrovolníků a dobrovolnic, pracujících na dohody, OSVČ a jiné typy pracovního poměru) celkově zhruba 150 tis. lidí (počet samotných zaměstnanců a zaměstnankyň byl 80 740, což je přibližně 2,1 % z celkového počtu zaměstnaných v ekonomice). Počty osob pracujících v oblasti kultury se od roku 2012 nijak výrazně nezměnily, lze však pozorovat vzestupnou tendenci v počtu zaměstnaných, kteří pracují v odvětvích s nižší než průměrnou mzdou.<sup>195</sup> Ta byla v roce 2014 mírně pod celostátním průměrem. I přesto lze v jednotlivých sektorech sledovat výrazné rozdíly. Zatímco v oblasti audiovizuální a interaktivní techniky byl průměrný měsíční příjem vyšší než 40 tis. Kč, v oblasti kulturního dědictví nedosahovala průměrná měsíční mzda ani poloviny. Celkově platí, že více než 77 % zaměstnaných v sektoru kultury pracuje v odvětvích s nižší než celostátní průměrnou mzdou.<sup>196</sup>

Zájem lidí o kulturu stoupá,  
stejně jako veřejné investice  
do ní

V oblasti kultury lze pozorovat od roku 2011 postupný nárůst výše finančních zdrojů, které do sektoru „přitékají“. V roce 2014 bylo z veřejných rozpočtů na kulturu (včetně vztahů s církvemi a náboženskými společnostmi) vyčleněno téměř 35,9 mld. Kč, což představovalo meziroční nárůst o 3,6 %. Celkově se tak do kultury dostalo přibližně 2,15 % veřejných rozpočtů. Z hlediska makroekonomiky se kultura na vývoji HDP v roce 2014 podílela zhruba 1,4 %, tato výše se od roku 2010 výrazně nemění.<sup>197</sup> Pozitivní vývoj zaznamenává celková návštěvnost kulturních institucí, která se mezi lety 2013 a 2014 zvýšila o 5,7 %, což mj. souvisí se zpřístupňováním památkových objektů veřejnosti. Průběžně také stoupá počet kulturních akcí, které se v ČR konají.<sup>198</sup>

<sup>195</sup> Sledované údaje z Výsledků účtu kultury ČR za roky 2011–2014. ČSÚ; NIPOS (2016) *Výsledky účtu kultury ČR za rok 2014*.

<sup>196</sup> ČSÚ; NIPOS (2016) *Výsledky účtu kultury ČR za rok 2014*.

<sup>197</sup> Tamtéž.

<sup>198</sup> NIPOS (2016) *Kultura České republiky v číslech*.

## Závěr

Ve studii byly shrnuty nejdůležitější vývojové trendy v oblasti demografie obyvatelstva ČR, ve světě práce, v oblasti vzdělávání, zdraví a kultury. Českou společnost čeká růst diverzity národnostního složení, proměna věkové struktury, typů rodinného soužití, růst samostatné komunikační sféry různých skupin obyvatel. A také zásadní změny ve světě práce podněcené digitalizací, robotizací a demografickým stárnutím. Velkou výzvou představuje zlepšování zdravotního stavu obyvatel tak, aby prodloužování délky života bylo doprovázeno i rostoucí délkou života ve zdraví.

Jako červená niť prochází popisovanými oblastmi téma společenských nerovností. Společensky dané nerovnosti mají zásadní dopad na vzdělávací dráhy žáků a studentů a jejich následné uplatnění na trhu práce. Rovněž ale ovlivňují délku života. Vyšší míra nerovností podkopává udržitelný ekonomický rozvoj a snižuje potenciál růstu kvality života.

Ačkoli v mezinárodním srovnání v základních ukazatelích společenských nerovností vychází ČR jako relativně kompaktní společnost, řada specifických skupin v ČR trpí soustavnou diskriminací a vyšší mírou chudoby, než je průměr EU.

Bude-li působení klíčových trendů (digitalizace, demografický vývoj atd.) ponecháno bez odpovídající reakce veřejných politik, můžeme očekávat řadu negativních dopadů – např. růst polarizace trhu práce a související růst ohrožení příjmovou chudobou atd.

Naopak; pokud budou na klíčové trendy reagovat veřejné politiky s ambicí snižovat společenské nerovnosti a bojovat proti diskriminaci, bude možné využít nesmírný potenciál digitazace, robotizace a prodloužování délky lidského života pro trvale udržitelný rozvoj české společnosti. A také pro zlepšování kvality života všech obyvatel ČR v mnoha aspektech: odstranění socio-ekonomických tlaků na rodiny; rozšíření přístupu k důstojné práci; vzdělávání umožňující každému jedinci maximálně se rozvíjet; zlepšování zdraví všech skupin obyvatel; a rovný přístup ke kultuře a kreativitě.



## Seznam literatury

- ACEMOGLU, D.; AUTOR, D. (2010) *Skills, Tasks and Technologies*.
- ADAMS, R. B.; FERREIRA, D. (2004) Women in the Boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics* 94.
- ADLER, R. D. (2001) *Women in the Executive Suite Correlate to High Profits*.
- ADSERÀ, A. (2005) Vanishing Children. *American Economic Review Papers and Proceedings*, 95(2).
- ADSERÀ, A.; BOIX, C.; GUZI, M.; PYTLIKOVA M. (2016) *Unstable Political Regimes and Wars as Drivers of International Migration*.
- ADSERÀ, A.; PYTLIKOVÁ, M. (2015) The Role of Language in Shaping International Migration. *Economic Journal*. 125(586).
- ADSERÀ, A.; PYTLIKOVA, M. (2016) Language and Migration. In GINSBURG, V.; WEBER, O. (eds) *The Palgrave Handbook of Economics and Language*.
- AGHION, P. (2012) FROM GROWTH THEORY TO GROWTH POLICY DESIGN.
- ALESINA, A.; LA FERRARA, E. (2005) Ethnic diversity and economic performance. *Journal of Economic Literature* 43(3).
- ARONSSON, G. (2005) Health and development opportunities for those in fixed-term employment. In GUSTAFSSON, R.; LUNDBERG, I. (eds.) *Worklife and Health in Sweden 2004*.
- ASPEN INSTITUTE PRAGUE (2016) *Česko*.
- BARRON, K.; KUNG, E. ; PROSERPIO, D. (2017) *The Sharing Economy and Housing Affordability: Evidence from Airbnb*. [online] Dostupné na SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3006832>.
- BERLIANT, M.; FUJITA, M. (2011) The dynamics of knowledge diversity and economic growth. *Southern Economic Journal* 77.
- BIČÁKOVÁ, A.; KALÍŠKOVÁ, K. (2015) *Od mateřství k nezaměstnanosti*.
- BORJAS, G. J. (2003). The labor demand curve is downward sloping. *Quarterly Journal of Economics*, 118(4).
- CARD, D. (1990) The Impact of the Mariel Boatlift on the Miami Labor Market. *Industrial and Labor Relations Review* 43(2).
- CATTANEO, C.; FIORIO, C.; PERI, G. (2015) What Happens to the Careers of European Workers When Immigrants "Take Their Jobs"? *Journal of Human Resources* 50(3).
- CVVM (CENTRUM PRO VÝZKUM VEŘEJNÉHO MÍNĚNÍ) (2016) *Výzkum Naše společnost, 16-04, Spokojenost s životem*. Dostupné z: <http://cvvm.soc.cas.cz/vztahy-a-zivotni-postoje/spokojenost-s-zivotem-duben-2016>.



ČANĚK, M. A KOL. (2016) *Subdodavatelské vztahy a porušování pracovních práv občanů Evropské unie: od konkrétních případů k systémovým doporučením*. [Policy paper č. 2/2016.] Dostupné z:

[http://aa.ecn.cz/img\\_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/policy\\_papers\\_2.pdf](http://aa.ecn.cz/img_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/policy_papers_2.pdf).

ČSSZ (ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ) (2015) Vyplácené invalidní důchody ve stavu k 21. 12. 2015. *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]; ČSÚ (2013) *Projekce obyvatelstva České republiky (Projekce 2013)*.

ČSSZ (ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ). *Otevřená data*. Dokumentace datové sady. Počet nově přiznaných důchodů [online]. Dostupné z: <https://data.cssz.cz/web/otevrena-data/-/nove-priznane-duchody-dle-veku>.

ČSÚ (2014) T14 Cizinci podle kategorií pobytu, pohlaví a občanství k 31. 12. 2013. Dostupné z: [https://www.czso.cz/documents/11292/27914491/1312\\_c01t14.pdf/17c97f0e-03e1-4a81-84e0-02695b9a637b?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/11292/27914491/1312_c01t14.pdf/17c97f0e-03e1-4a81-84e0-02695b9a637b?version=1.0).

ČSÚ (ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD) (2013) *Projekce obyvatelstva České republiky*. Projekce obyvatelstva České republiky do roku 2100. [online] [Kód: e-4020-13]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/projekce-obyvatelstva-ceske-republiky-do-roku-2100-n-fu4s64b8h4>.

ČSÚ (ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD) (2013) *Zaostřeno na ženy a muže – 2013*. [Genderové statistiky] Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/1413-13-r\\_2013-13](https://www.czso.cz/csu/czso/1413-13-r_2013-13).

ČSÚ (ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD) (2014) *Demografická ročenka ČR 2014*. H.14 Zahraniční stěhování podle státního občanství, pohlaví a věkových skupin – přistěhovalí. [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/demograficka-rocenka-ceske-republiky-2014>.

ČSÚ (ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD) (2014) *Národnostní struktura obyvatel*. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20551765/170223-14.pdf>.

ČSÚ (ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD) (2014) *Životní pohoda českých obyvatel*. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/zivotni-pohoda-ceskych-obyvatel-2013-9o3rqgacqy>.

ČSÚ (ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD) (2015) *Demografická příručka – 2014*. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/demograficka-prirucka-2014>.

ČSÚ (ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD) (2015) *Pohyb obyvatelstva – 2014*. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/pohyb-obyvatelstva-4-ctvrtleti-2014-jvieveamvff>.

ČSÚ (ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD) (2015) *Příjmy a životní podmínky domácností – 2014*. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/prijmy-a-zivotni-podminky-domacnosti-2014>.

ČSÚ (ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD) (2016) *Aktuální populační vývoj v kostce*. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/aktualni-populacni-vyvoj-v-kostce>.

ČSÚ (ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD) (2016) *ČR v mezinárodním srovnání*. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/ceska-republika-v-mezinarodnim-srovnani>.

- ČSÚ (ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD) (2016) *Trh práce v ČR – časové řady – 1993–2015*. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/403r-k-mira-nezamestnanosti-dle-vekovych-skupin-a-vzdelani-r2otx8yu4p>.
- ČSÚ (ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD) (2016) *Vývoj obyvatelstva České republiky – 2015*. ČSÚ [online] [Kód: 130069-16] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyvoj-obyvatelstva-ceske-republiky>.
- ČSÚ (ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD) (2016) *Zaostřeno na ženy a muže – 2016*. [Genderové statistiky] Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/gender/2-gender\\_uvod](https://www.czso.cz/csu/gender/2-gender_uvod).
- ČSÚ (ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD), NIPOS (2016) *Výsledky účtu kultury ČR za rok 2014*. Praha. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vysledky-uctu-kultury-2014>.
- ČŠI (ČESKÁ ŠKOLNÍ INSPEKCE) (2013) *Hlavní zjištění PISA 2012: matematická gramotnost patnáctiletých žáků*.
- ČŠI (ČESKÁ ŠKOLNÍ INSPEKCE) (2014) *Mezinárodní šetření PISA 2012: národní zpráva. Schopnost patnáctiletých žáků řešit problémy*.
- DANIŠ, P. (2016) *Děti venku v přírodě: ohrožený druh?* Tereza. Dostupné z: [http://jdeteven.cz/\\_files/userfiles/Publikace/Deti\\_venku\\_v\\_priode\\_2016\\_web.pdf](http://jdeteven.cz/_files/userfiles/Publikace/Deti_venku_v_priode_2016_web.pdf).
- DEL VICARIO, M.; BESSI, A.; ZOLLO, F.; PETRONI, F., SCALA, A., CALDERELLI G.; STANLEY, H. E.; QUATTROCIOCCI, W. (2016) The spreading of misinformation online. *Proceedings of the National Academy of Sciences* 113(3), s. 554–559. Dostupné z: <http://www.pnas.org/lookup/doi/10.1073/pnas.1517441113>.
- DRAHOKOUPIL, J.; FABO, B. (2016) *The platform economy and the disruption of the employment relationship*. ETUI Policy Brief: European Economic, Employment and Social Policy 5/2016. Dostupné z: <https://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/The-platform-economy-and-the-disruption-of-the-employment-relationship>.
- DUBSKÁ, D.; ZEMAN, J. (2015) *Analýza vývoje indikátorů nerovnosti v ČR a jejich dopad na růstový potenciál ČR*. Dostupné z: [http://www.vlada.cz/assets/ppov/udrzitelny-rozvoj/CR-2030/dubska-Analyza-defin-vc-priloh-C-opraveno\\_def\\_2016\\_11\\_24.pdf](http://www.vlada.cz/assets/ppov/udrzitelny-rozvoj/CR-2030/dubska-Analyza-defin-vc-priloh-C-opraveno_def_2016_11_24.pdf).
- DUSTMANN, C.; SCHOENBERG, U.; STUHLER, J. (2016). Labor Supply Shocks, Native Wages, and the Adjustment of Local Employment. *Quarterly Journal of Economics*, 132, s. 435-483.
- DUŠEK, L.; BARTUŇKOVÁ, M.; MUŽÍK, J. (2016) *Personální kapacity lékařů v rezortu zdravotnictví – predikce potřeb*. Analýza stavu k 31. 12. 2015 a predikce vývoje do roku 2025–2040. [NZIS ČR, Institut biostatistiky a analýz Masarykovy university.] Dostupné z: [http://www.mzcr.cz/dokumenty/spoluprace-ministerstev-zdravotnictvi-a-skolstvi-s-dekany-lekarskych-fakult-stab\\_12643\\_3438\\_1.html](http://www.mzcr.cz/dokumenty/spoluprace-ministerstev-zdravotnictvi-a-skolstvi-s-dekany-lekarskych-fakult-stab_12643_3438_1.html).
- EIGE (EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY) (2015) *Gender Equality Index 2015: Measuring gender equality in the EU 2005–2012*. Dostupné z: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0215616enn.pdf>.

EK (EVROPSKÁ KOMISE) (2015) *Gender balance on corporate boards* [Factsheet]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet\\_women\\_on\\_boards\\_web\\_2015-10\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet_women_on_boards_web_2015-10_en.pdf).

EK (EVROPSKÁ KOMISE) (2015) *Gender pay gap in the Czech Republic*. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/gpg\\_country\\_factsheet\\_cz\\_2015\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/gpg_country_factsheet_cz_2015_en.pdf).

EK (EVROPSKÁ KOMISE) (2016) *Doporučení pro Doporučení Rady k národnímu programu reforem České republiky na rok 2016 a stanovisko Rady ke konvergenčnímu programu České republiky z roku 2016*. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2016/csr2016\\_czech\\_cs.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2016/csr2016_czech_cs.pdf).

EK (EVROPSKÁ KOMISE) (2016) *Evropský program pro ekonomiku sdílení*. [Sdělení Evropské komise č. 356 Evropskému parlamentu, Radě EU, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů] 2. 6. 2016. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/16881>.

EK (EVROPSKÁ KOMISE) (2016) *Flesh Eurobarometr 438*. [Report.] The use of collaborative platforms.

EP (EVROPSKÝ PARLAMENT) (2016) *Industry 4.0*. [Study for the ITRE Committee.] Dostupné z: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/570007/IPOL\\_STU\(2016\)570007\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/570007/IPOL_STU(2016)570007_EN.pdf).

EUROFOUND (2012) *Employment trends and policies for older workers in the recession*. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/printpdf/publications/report/2012/labour-market-social-policies/employment-trends-and-policies-for-older-workers-in-the-recession>.

EUROFOUND (2014) *Drivers of recent job polarisation and upgrading in Europe: European Jobs Monitor 2014*. Dostupné z: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1419en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1419en.pdf).

EUROFOUND (2015) *Recent developments in temporary employment*. Dostupné z: [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1557en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1557en.pdf).

EUROFOUND (2016) *6th European Working Conditions Survey: Overview Report*. Dostupné z: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1634en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf).

EUROPEAN PARLIAMENT (2015) *Employment and Skills Aspects of the Digital Single Market Strategy*. Dostupné z: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/569967/IPOL\\_STU\(2015\)569967\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/569967/IPOL_STU(2015)569967_EN.pdf).

EUROSTAT (2013) *At risk of poverty or social exclusion in the EU27*. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/5162014/3-26022013-AP-EN.PDF/f3037078-2e64-47b6-ba81-514c699975c5>. [Tisková zpráva 28/2013 z 26. 2. 2013.]

EUROSTAT (2013) *Quality of life in Europe – facts and views – overall life satisfaction. Eurostat Statistics Explained*. [online] Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics->

explained/index.php/Quality\_of\_life\_in\_Europe\_-\_facts\_and\_views\_-\_overall\_life\_satisfaction.

EUROSTAT (2014) *Public Health*. Health expectancy. Healthy Life Years at birth, at age 65. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/health/dyna/echi/datatool/index.cfm?indlist=40a>.

EUROSTAT (2016) *Mortality and life expectancy statistics*. Eurostat Statistics Explained. [online]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Mortality\\_and\\_life\\_expectancy\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Mortality_and_life_expectancy_statistics).

EUROSTAT. Adult learning statistics- characteristics of education and training. *Eurostat Statistics Explained*. [online] [Kód trng\_ad].

EUROSTAT. Employment by sex, age, professional status and occupation. *Eurostat* [online]. [Kód lfsa\_egais].

EUROSTAT. *EU labour force explained*. Eurostat Statistics Explained. [online]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU\\_labour\\_force\\_survey\\_-\\_methodology#Core\\_questionnaires](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_labour_force_survey_-_methodology#Core_questionnaires). Zdroj: Úplný dotazník pro VŠPS 2016.

EUROSTAT. *EU labour force survey – methodology*. Eurostat Statistics explained. [online] [Úplný dotazník pro VŠPS 2016.] Dostupné z: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU\\_labour\\_force\\_survey\\_-\\_methodology#Core\\_questionnaires](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_labour_force_survey_-_methodology#Core_questionnaires).

EUROSTAT. *Housing price statistics - house price index*. Eurostat Statistics Explained. [online]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Housing\\_price\\_statistics\\_-\\_house\\_price\\_index](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Housing_price_statistics_-_house_price_index).

EUROSTAT. Individuals - internet use. *Eurostat* [online]. [Kód isoc\_ci\_ifp\_iu].

EUROSTAT. Individuals' level of computer skills. *Eurostat* [online]. [Kód isoc\_sk\_cskl\_i].

EUROSTAT. Long-term unemployment (12 months or more) as a percentage of the total unemployment, by sex, age and citizenship (%). *Eurostat* [online]. [Kód lfsa\_upgan].

EUROSTAT. Long-term unemployment rate. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/gdp-and-beyond/quality-of-life/long-term-unemployment-rate>.

EUROSTAT. Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age. *Eurostat* [online]. Kód trng\_lfs\_01.

EUROSTAT. Table Temporary employees as percentage of the total number of employees. *Eurostat* [online]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tesem110&plugin=1> [Kód tesem110]

EUROSTAT. Youth unemployment rate by sex, age and country of birth: 15-24 let. *Eurostat* [online]. Dostupné z: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth\\_empl\\_100&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_empl_100&lang=en) [Kód yth\_empl\_100].

FOND DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ (2015) *Komparace systémů dalšího profesního vzdělávání v ČR a ve vybraných zemích EU*. Dostupné z: <https://koopolis.cz/sekce/knihovna/464-komparace-systemu-dalsiho-profesniho-vzdelavani-v-cr-a-ve-vybranych-zemich-eu..>

FOND DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ (2015) *Předvídání kvalifikačních potřeb: koncept – metody – data. Vývoj odvětví. Projekce pracovních míst a zaměstnanosti v ČR do roku 2025 podle odvětví*. [Výstup projektu předvídání kvalifikačních potřeb Přečvap.] Dostupné z: <https://koopolis.cz/sekce/knihovna/407-precvap-predvidani-vyvoje-trhu-prace-a-zkvalitnovani-vystupu-tohoto-predvidani>.

FOND DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ (2015) *Předvídání kvalifikačních potřeb: koncept – metody – data. Čtvrtá průmyslová revoluce a zaměstnanost*. [Výstup projektu předvídání kvalifikačních potřeb Přečvap.] Dostupné z: <https://koopolis.cz/sekce/knihovna/407-precvap-predvidani-vyvoje-trhu-prace-a-zkvalitnovani-vystupu-tohoto-predvidani>.

FOND DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ (2015) *Předvídání kvalifikačních potřeb: koncept – metody – data. Vývoj povolání. Projekce pracovních míst a zaměstnanosti v ČR do roku 2025 podle skupin povolání*. [Výstup projektu předvídání kvalifikačních potřeb Přečvap.] Dostupné z: <https://koopolis.cz/sekce/knihovna/407-precvap-predvidani-vyvoje-trhu-prace-a-zkvalitnovani-vystupu-tohoto-predvidani>.

FOND DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ (2015) *Výstupní analytická zpráva o systému DPV v ČR*. Dostupné z: <https://koopolis.cz/sekce/knihovna/457-vystupni-analyticka-zprava-o-systemu-dpv-v-cr>.

FRANCOEUR, C.; LABELLE, R.; SINCLAIR-DESGAGNÉ, B. (2008) Gender diversity in corporate governance and top management. *Journal of Business Ethics*, 81(1), s. 83–95.

FREY, C. B.; OSBORNE, M. A. (2013) *The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?* Oxford Martin Programme on Technology and Employment. Dostupné z: <http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/future-of-employment.pdf>.

GORINAS, C.; PYTLIKOVÁ, M. (2015) The Influence of Attitudes toward Immigrants on International Migration. *International Migration Review* 49(4), s. 1–36.

HAHEY, T., SMYTH, E.; SIRGY, M. J.; RAHTZ, D. (2004) Do subjective indicators measure welfare? Evidence from 33 European societies. *European Societies*, 6(1), s. 61–73.

HAMPL, O.; KOTRBA, V. (2015) *Mapování transferů mezi rodinou a společností zprostředkovaných státem*. [1. část, jednogenerační ukazatele.] Dostupné z: <http://www.duchodova-komise.cz/wp-content/uploads/2015/02/O.-Hapl-V.-Kotrba-Mapování-transferů-mezi-rodinou-a-společností-zprostředkovaných-státem-1.-část-jednogenerační-ukazatele-leden-2015.pdf>.

HAMPLOVÁ, D. (2006) *Mimomanželská plodnost v České republice po roce 1989*.

HANSON, G.; MCINTOSH, C. (2016) *Is the Mediterranean the new Rio Grande? US and EU immigration pressures in the long run*. UC San Diego Library Digital Collections. NBER Working Paper No. 22622. Dostupné z: <http://www.nber.org/papers/w22622>.

HANUSCHEK, E. A.; SCHWERDT, G.; WOESSMANN, L. ZHANG, L. (2015) *General Education, Vocational Education, and Labor-Market Outcomes over the Life-Cycle*. Hoover Economics

- Institution, Economics Working Paper 15113. Dostupné z: [http://www.hoover.org/sites/default/files/research/docs/15113\\_-\\_hanushek\\_schwerdt\\_woessmann\\_and\\_zhang\\_-\\_general\\_education\\_vocational\\_education\\_and\\_labor-market\\_outcomes\\_over\\_the\\_life-cycle.pdf](http://www.hoover.org/sites/default/files/research/docs/15113_-_hanushek_schwerdt_woessmann_and_zhang_-_general_education_vocational_education_and_labor-market_outcomes_over_the_life-cycle.pdf).
- HASMANOVÁ MARHÁNKOVÁ, J. (2013) *Situace osob ve věku 45+ na trhu práce*. Gender Studies, o.p.s. Dostupné z: [http://aa.ecn.cz/img\\_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/pruzkum\\_45plus\\_trh\\_prace\\_fin.pdf](http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/pruzkum_45plus_trh_prace_fin.pdf).
- HIRŠL, J. (2004) Příspěvky českého státu rodinám na náklady spojené s výchovou dětí. *Demografie*, 2004(3). Dostupné z: <http://www.duchodova-komise.cz/wp-content/uploads/2014/12/Demografie-3-2004-revue-pro-v%C3%BDzkum-popula%C4%8Dn%C3%ADho-v%C3%BDvoje.pdf>.
- HÖHNE, S.; KUCHAROVÁ, V.; PALONCOVÁ, J. (2016) *Rodiny s dětmi v České republice: Sociodemografická struktura, finanční a materiální podmínky*. Praha: VÚPSV, v. v. i.
- HONG, L, PAGE, S. E. (2001) Problem solving by heterogeneous agents. *Journal of Economic Theory* 97(1), s. 123–163.
- HONG, L.; PAGE, S. E. (2004) Groups of diverse problem solvers can outperform groups of high-ability problem solvers. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America* 101(46), s. 123–139.
- HORÁK, M. (2015) *Vliv veřejných zakázek a ESF na kvalitu dalšího vzdělávání*. [online]. Dostupné z: <https://koopolis.cz/sekce/revue-dv/385-vliv-verejnych-zakazek-a-esf-na-kvalitu-dalsiho-vzdelavani>.
- HORÁK, M. (2015) *Vliv veřejných zakázek a ESF na kvalitu dalšího vzdělávání* [online]. Dostupné z: <https://koopolis.cz/sekce/revue-dv/385-vliv-verejnych-zakazek-a-esf-na-kvalitu-dalsiho-vzdelavani>.
- HORÁKOVÁ, M. (2013) Přínosy rekvalifikačních programů pro začleňování skupin ohrožených nezaměstnaností na český trh práce. *FÓRUM sociální politiky*, 1/2013, s. 2–15.
- HRADEČNÁ, P. (2016) Ženy na vedlejší koleji (?) Analýza postavení a situace migrantek a žen s migračním původem ve vyšším středním a seniorském věku. Sdružení pro migraci. Dostupné z: [http://www.migrace.com/docs/161012\\_eny-na-vedlejsi-koleji\\_analyza.pdf](http://www.migrace.com/docs/161012_eny-na-vedlejsi-koleji_analyza.pdf).
- CHISWICK, B. R. (1999) Are immigrants favourably self-selected? *American Economic Review* 89(2), s. 181–185.
- CHOMYNOVÁ, P.; CSÉMY, L.; MRAVČÍK, V. (2016) *Evropská školní studie o alkoholu a jiných drogách (ESPAD) 2015*. Úřad vlády České republiky. Dostupné z: <http://jzs.cz/wp-content/uploads/2016/10/Evropska-skolni-studie-o-drog%C3%A1ch.pdf>.
- ISPV (Informační systém o průměrném výděлку) Výsledky šetření. Archiv. [online]. Dostupné z: <http://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Archiv.aspx>. [Pro MPSV ČR zpracovává Trexima, spol. s r. o.]

IVAN GABAL-ANALYSIS & CONSULTING (2004) Analýza situace a postavení cizinců dlouhodobě žijících v České republice a návrh optimalizačních kroků. [Pracovní studie. Zpracováno Ivan Gabal-Analysis & Consulting pro MPSV v roce 2004.]

JANIČKO, M. (2015) Evropské politiky v dalším vzdělávání ve světle dat: Jaké přístupy přinášejí výsledky? *Koopolis.cz* [online]. Dostupné z: <https://koopolis.cz/sekce/revue-dv/599-evropske-politiky-v-dalsim-vzdelavani-ve-svetle-dat-jake-pristupy-prinaseji-vysledky>.

JANIČKO, M. (2015) *Osoby se zdravotním postižením a další profesní vzdělávání: postoje, zkušenosti, bariéry*. Fond dalšího vzdělávání. Dostupné z: <https://koopolis.cz/sekce/vyzkumy-a-statistiky/286-vyzkum-kooperace>.

JURAJDA, Š.; MÜNICH, D. (2003) Understanding Czech long-term unemployment. *Finance a úvěr* 53(1-2), s. 11–30.

KAHANEK, M.; ZIMMERMANN, K. F. (eds.) (2010) EU labor markets after post-enlargement migration. Berlin: Springer.

KAHNE J.; WESTHEIMER, J. (2006) The Limits of Political Efficacy. Educating Citizens for a Democratic Society. *Political Science & Politics*, 39(2), s. 289–296.

KALWIJ, A. (2010) The impact of family policy expenditure on fertility in western Europe. *Demography* 47(2), s. 503–519.

KATRŇÁK, T., SIMONOVÁ, N.; FÓNADOVÁ, L. (2013) Od diferenciacie k diverzifikaci: test MMI a EMI v českém středním vzdělávání v první dekádě 21. století. *Sociologický časopis* 49(4), s. 491–520.

KELBLOVÁ, L.; MODRÁČEK, Z. (2014) *Dovednosti české populace v prostředí informačních technologií. Tematická analýza dat získaných v rámci mezinárodního výzkumu dospělých OECD PIAAC*. Praha, Dům zahraniční spolupráce. Dostupné z: [http://piaac.cz/attach/PIAAC\\_ICT\\_zprava.pdf](http://piaac.cz/attach/PIAAC_ICT_zprava.pdf).

KOUCKÝ, J., ZELENKA, M. (2013) Kontext a důsledky vzdělávací expanze. Proměny českého školství, úrovně vzdělání, sociálních nerovností, gramotnosti a uplatnění absolventů. In STRAKOVÁ, J.; VESELÝ, A. (eds.) *Předpoklady úspěchu v práci a v životě*. Výsledky mezinárodního výzkumu dospělých OECD/PIAAC.

KŘÍŽKOVÁ, A.; FORMÁNKOVÁ, L. (2014) Intersekcionalní perspektiva zkoumání dopadů krize na životní dráhy v ČR: gender, třída, věk (a rodičovství). *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 15(2), s. 61–76.

LAZEAR, E. P. (1999) Globalisation and the market for team-mates. *The Economic Journal* 109, s. C15–C40.

LIBROVÁ, H. (2010) Individualizace v environmentální perspektivě: sociologické rámování mění pohled a plodí otázky. *Sociologický časopis*. 46(1), s. 125–152.

LONGHI, S.; NIJKAMP, P.; POOT, J. (2008) The impact of immigration on the employment of natives in regional labour markets: a meta-analysis. In POOT, J.; WALDORF, B.; VAN WISSEN, L. (eds.) *Migration and human capital*. Cheltenham: Edward Elgar.

MAŘIKOVÁ, H. (ed.); KRÍŽKOVÁ, A.; VOHLÍDALOVÁ, M. (2012) *Živitelé a živitelky: reflexe (a) praxe*. Praha: SLON.

MAŘIKOVÁ, H., VOHLÍDALOVÁ, M. (2011) Nestabilita partnerských soužití: rozpady kohabitací a rozvody manželství. *Socioweb* 2011(11).

MATĚJŮ, P.; ANÝŽOVÁ, P., SIMONOVÁ, N. (2013) Vliv osobnostních, rodinných a sociálních faktorů na dosažené vzdělání a úroveň kompetencí. In STRAKOVÁ, J., VESELÝ, A. (eds.) *Předpoklady úspěchu v práci a v životě*. Výsledky mezinárodního výzkumu dospělých OECD/PIAAC.

MAZÁK, J. (2015): Osoby ve věku 50–65 a další profesní vzdělávání. Postoje, zkušenosti, bariéry. Fond dalšího vzdělávání. Dostupné z: <https://koopolis.cz/sekce/knihovna/441-vystup-projektu-kooperace-osoby-ve-veku-50-65-let-a-dalsi-profesni-vzdelavani>.

MICHAELS, G.; NATRAJ, A.; VAN REENEN, J. (2014) Has ICT Polarized Skill Demand?: Evidence from Eleven Countries over Twenty-Five Years. *Review of Economics and Statistics*, 96(1), s. 60–77.

MPSV ČR (MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR) (2015) *Vyhodnocení průzkumu řešení bezdomovectví v obcích s rozšířenou působností*.

MPSV ČR (MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR) (2004) *Národní zpráva o rodině*.

MPSV ČR (MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR) (2008) *Národní koncepce podpory rodin s dětmi*.

MPSV ČR (MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR) (2013) *Koncepce prevence a řešení problematiky bezdomovectví v ČR do roku 2020*.

MPSV ČR (MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR) (2014) *Konsensuální konference o bezdomovectví v České republice. Sborník z konference*.

MPSV ČR (MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR) (2014) *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg\\_zam\\_2020/strategiepz2020.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf).

MPSV ČR (MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR) (2016) *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2016. Příloha 6*. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2016p1/6.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2016p1/6.pdf).

MPSV ČR (MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR) (2016) *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2015*.

MPSV ČR (MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR) (2016) *Vývoj vybraných ukazatelů životní úrovně v České republice v letech 1993–2015*.

MPSV ČR (MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR) *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti. Souhrnný přehled 1991-2016*. [online] Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>.



MPSV ČR (MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR). Měsíční statistika nezaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV: Zaměstnanost* [online]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>.

MŠMT ČR (MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY ČR) (2015) *Analýzy vývoje (ne)zaměstnanosti absolventů a absolventek středních škol*.

MŠMT ČR (MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY ČR) (2014) *Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020*.

MŠMT ČR (MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY ČR) (2015) *Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2015–2020*.

MŠMT ČR (MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY ČR) (2016) *Soustavná podpora občanského vzdělávání na školách*.

MŠMT ČR (MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY ČR) (2016) *Vývojová ročenka školství 2005/06–2015/16*.

MÜNICH, D.; PERIGNÁTHOVÁ, M.; ZAPLETALOVÁ, L.; SMOLKA V. (2015) *Platy učitelů českých základních škol: setrvale nízké a neatraktivní*. IDEA studie 4-2015. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR.

MYSÍKOVÁ, M. (2012) Gender Wage Gap in the Czech Republic and Central European Countries. *Prague Economic Papers* 21(3). Praha. Dostupné z: <http://www.vse.cz/pep/427>.

MZD ČR (MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČR) (2014) *Zdraví 2020 – Národní strategie ochrany a podpory zdraví a prevence nemocí*.

MZD ČR (MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČR) (2015) *Zpráva o zdraví obyvatel České republiky*. [Zdraví 2020] Dostupné z: [http://www.mzcr.cz/verejne/dokumenty/zprava-o-zdravi-obyvatel-ceske-republiky2014-\\_9420\\_3016\\_5.html](http://www.mzcr.cz/verejne/dokumenty/zprava-o-zdravi-obyvatel-ceske-republiky2014-_9420_3016_5.html).

NIPOS (2016) *Kultura České republiky v číslech: Vybrané údaje ze statistických šetření*. Dostupné z: [http://www.nipos-mk.cz/wp-content/uploads/2013/05/Kultura\\_v\\_cislech\\_2016\\_web.pdf](http://www.nipos-mk.cz/wp-content/uploads/2013/05/Kultura_v_cislech_2016_web.pdf).

OECD (2013) *Mezinárodní šetření TALIS 2013*. Dostupné z: [http://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=talis\\_2013%20](http://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=talis_2013%20).

OECD (2015) *In it Together. Why Less Inequality Benefits All*. Paris: OECD Publishing.

OECD (2016) *Education at a Glance 2016*. Paris: OECD Publishing.

OECD (2016) *Health at a glance Europe 2016*. Paris: OECD Publishing.

OECD Gender wage gap. *OECD Gender Equality*. OECD [online] Dostupné z: <https://www.oecd.org/gender/data/genderwagegap.htm>.

OECD. Population with tertiary education. *OECD* [online]. Dostupné z: <https://data.oecd.org/eduatt/population-with-tertiary-education.htm>.

OESCH, D.; RODRIGUEZ MENES, J. (2010) Upgrading or polarization? Occupational change in Britain, Germany, Spain and Switzerland, 1990-2008. *Socio-Economic Review* 9(3), s. 503–531.

OSBORNE, E. (2000) The deceptively simple economics of workplace diversity. *Journal of Labor Research*, 21(3), s. 463–476.

OTTAVIANO, G.; PERI, G. (2006) The economic value of cultural diversity. *Journal of Economic Geography*, 6, s. 9–44.

PARROTTA, P.; POZZOLI, D.; PYTLIKOVA, M. (2014) Does Labour Diversity affect Firm Productivity? *European Economic Review* 66, s. 144–179.

PARROTTA, P.; POZZOLI, D.; PYTLIKOVA, M. (2014) The Nexus between Labor Diversity and Firm's Innovation. *Journal of Population Economics* 27(2), s. 303–364.

PARROTTA, P.; POZZOLI, D.; SALA, D. (2016) Ethnic Diversity and Firms' Export Behavior. *European Economic Review* 89, s.248–263.

PERI, G. (2014) *Do immigrant workers depress the wages of native workers?* IZA Institute of Labor Economics, IZA World of Labor.

PERI, G.; BASSO, G. (2016) *Opportunity Lost: The Economic Benefit of Retaining Foreign-Born Students in Local Economies*. Dostupné z: [https://www.thechicagocouncil.org/sites/default/files/report\\_economic\\_benefit\\_retaining\\_foreign-born\\_students.pdf](https://www.thechicagocouncil.org/sites/default/files/report_economic_benefit_retaining_foreign-born_students.pdf).

PERTOLD-GEBICKA, B. (2014) Job Market Polarization and Employment Protection in Europe. *Acta VŠFS* 8(2), s. 132–148.

PERTOLD-GEBICKA, B.; HUSEK, D. (2015) Female Labor Force Participation and Childcare Policies. *IES Occasional Paper* 2015(1). Dostupné z: <http://ies.fsv.cuni.cz/default/file/download/id/27624>.

PIAAC. Výstupy výzkumu PIAAC. *PIAAC* [online]. Dostupné z: [http://www.piaac.cz/vystupy\\_vystupy](http://www.piaac.cz/vystupy_vystupy).

PIASNA, A. (2015) *Nonstandard work arrangements, employment regulation and inequalities*. IBS Jobs Conference, Warsaw. Dostupné z: <http://ibs.org.pl/app/uploads/2015/10/Piasna-Nonstandard-work-arrangements-inequalities-anAronssond-employment-regulation-in-the-EU.pdf>.

PYTLIKOVÁ, M. (2015) *Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině*. IDEA studie 11-2015. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR.

QUINLAN, M.; MAYHEW, C.; BOHLE, P. (2001) The Global Expansion of Precarious Employment, Work Disorganization, and Consequences for Occupational Health. *International Journal of Health Services* 31(2), s. 335-414.

ROY, A. S. (1997) Job displacement effects of Canadian immigrants by country of origin and occupation. *International Migration Review*, 31(1), s. 150–161.

SHEPPARD, S.; EDELL, A. (2016) *Do Airbnb Properties affect house prices?* [online] Dostupné z: <http://web.williams.edu/Economics/wp/SheppardUdellAirbnbAffectHousePrices.pdf>.

SIMONOVÁ, N.; HAMPLOVÁ, D. (2016) Další vzdělávání v České republice – kdo se ho účastní a s jakými výsledky? *Sociologický časopis*, 52(1), s. 3–25. Dostupné z: [http://sreview.soc.cas.cz/uploads/0f87bacca523f0f591a2501a7f6f07591acc6e91\\_16-1-02Simonova25.indd.pdf](http://sreview.soc.cas.cz/uploads/0f87bacca523f0f591a2501a7f6f07591acc6e91_16-1-02Simonova25.indd.pdf).

SIMONOVÁ, N.; SOUKUP, P. (2010) Působení primárních a sekundárních faktorů sociálního původu při přechodu na vysokou školu v ČR. In MATĚJŮ, P.; STRAKOVÁ, J.; VESELÝ, A. (eds.) *Nerovnosti ve vzdělávání: od měření k řešení*. Praha: SLON, s. 298–322.

SKILLS PANORAMA. European Skills and Jobs Survey. *Skills Panorama* [online]. Cedefop, the European Centre for the Development of Vocational Training. Dostupné z: <http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/content/european-skills-and-jobs-survey>.

SMITH, N.; PARROTTA, P. (2015) Why so few women on board of directors? *Journal of Business Ethics* (elektronicky publikováno 30. 11. 2015, zatím není zařazeno do čísla).

SOKAČOVÁ, L. (2013) Postavení a postoje dlouhodobě usazených migrantů a migrantek v České republice. Analýza situace a postavení cizinců dlouhodobě žijících v České republice a návrh optimalizačních kroků. *Poradna pro občanství/ Občanská a lidská práva*. [http://aa.ecn.cz/img\\_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/zprava\\_z\\_vyzkumu-1.pdf](http://aa.ecn.cz/img_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/zprava_z_vyzkumu-1.pdf).

SPARBER, CH. (2009) Racial diversity and aggregate productivity in US industries 1980–2000. *Southern Economic Journal* 75, s. 829–856.

SPARBER, CH. (2010) Racial diversity and macroeconomic productivity across US states and cities. *Regional Studies* 44, s. 71–85.

STÁTNI ZDRAVOTNÍ ÚSTAV (2016) *Zpráva o výskytu a šíření HIV/AIDS v ČR za rok 2016*. Dostupné z: <http://www.szu.cz/tema/prevence/rocni-zpravy-o-vyskytu-a-sireni-hiv-aids-v-cr>.

STRAKOVÁ, J. (2010) Přidaná hodnota studia na víceletých gymnáziích ve světle dostupných datových zdrojů. *Sociologický časopis* 46(2), s.187–210.

STRAKOVÁ, J. (2010) Přidaná hodnota víceletých gymnázií ve světle dostupných datových zdrojů. In MATĚJŮ, P.; STRAKOVÁ, J.; VESELÝ, A. (eds.) *Nerovnosti ve vzdělávání: od měření k řešení*. Praha: SLON, s. 130–150.

STRAKOVÁ, J., VESELÝ, A. (eds.) (2013) *Předpoklady úspěchu v práci a v životě. Výsledky mezinárodního výzkumu dospělých OECD PIAAC*. Dostupné z: [http://www.piaac.cz/attach/PIAAC\\_publikace\\_web.pdf](http://www.piaac.cz/attach/PIAAC_publikace_web.pdf).

SUEDEKUM, J.; WOLF, K.; BLIEN, U. (2009) Cultural Diversity and Local Labor Markets. *IZA Discussion Paper No. 4619*.

SVOBODOVÁ, L.; MLEZIVOVÁ, I.; VINOPAL, J.; ČERVENKA, J. (2015) *Proměny kvality pracovního života*. Praha, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

- ŠATAVA, J. (2015) *Pracovní aktivita po dosažení důchodového věku: Institucionální pobídky v České republice*. IDEA studie 9-2015. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR.
- ŠATAVA, J. (2016) Daňový systém snižuje motivaci matek s menšími dětmi k práci: Doporučení a jeho vyhodnocení. *IDEA studie (18)*. Dostupné z: [http://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA\\_Studie\\_18\\_2016\\_Danovy\\_system\\_a\\_motivace\\_matek\\_k\\_praci/IDEA\\_Studie\\_18\\_2016\\_Danovy\\_system\\_a\\_motivace\\_matek\\_k\\_praci.html](http://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_18_2016_Danovy_system_a_motivace_matek_k_praci/IDEA_Studie_18_2016_Danovy_system_a_motivace_matek_k_praci.html).
- ŠIMEČKOVÁ, M. (2015) *Osoby na mateřské a rodičovské dovolené a osoby pečující o osobu blízkou a další profesní vzdělávání: postoje, zkušenosti, bariéry*. Fond dalšího vzdělávání. [Výstupní analytická zpráva projektu KOOPERACE.] Dostupné z: <https://koopolis.cz/file/home/download/790?key=1a5edcab4b>.
- ŠŤASTNÁ, A.; ŠPROCHA, B.; KOCOURKOVÁ J. (2016) *The Transition of Childbearing Patterns from the Cohort Perspective in relation to Family Policy: a Comparison of the Czech Republic and Slovakia*. [Presented in July 2016 at the EPC2016 conference, Mainz, Germany.]
- UNESCO (2016) *Global education monitoring report. Education for people and planet: creating sustainable futures for all*. Paris: UNESCO. Dostupné z: <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002457/245752e.pdf>.
- UNESCO, INSTITUTE FOR STATISTICS (2012) *International Standard Classification of Education ISCED 2011*. Dostupné z: <http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/isced-2011-en.pdf>.
- ÚV ČR (ÚŘAD VLÁDY ČR) (2015) *Akční plán pro rozvoj digitálního trhu*.
- ÚV ČR (ÚŘAD VLÁDY ČR) (2015) *Dopady digitalizace na trh práce v ČR a EU*.
- ÚV ČR (ÚŘAD VLÁDY ČR) (2016) *Akční plán na podporu hospodářského růstu a zaměstnanosti – aktualizace pro rok 2016*.
- ÚV ČR (ÚŘAD VLÁDY ČR) (2016) *Zpráva za rok 2015 o rovnosti žen a mužů a o naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020*.
- VERME, P. (2011) Life satisfaction and income inequality. *Review of Income and Wealth* 57(1), s. 111–127. Journal of the International Association for Research in Income and Wealth.
- VESELÝ, A.; MATĚJŮ, P. (2010) Vzdělávací systémy a reprodukce vzdělanostních nerovností. In MATĚJŮ, P.; STRAKOVÁ, J.; VESELÝ, A. (eds) *Nerovnosti ve vzdělávání: od měření k řešení*. Praha: SLON.
- VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČR (2015) *Statistická ročenka Vězeňské služby ČR*. Dostupné z: <http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/informacni-servis/statistiky-a-udaje-103/statisticke-rocenky-1218/>.
- VLÁDA ČR (2002) *Usnesení vlády České republiky č. 164 ze dne 20. února 2002 k návrhu záměru zákona o standardizaci vybraných veřejných služeb*.
- VLÁDA ČR (2002) *Usnesení vlády České republiky č. 292 ze dne 19. dubna 2017 ke Strategickému rámci Česká republika 2030*.

WAENERLUND, A.; GUSTAFSSON, P.; VIRTANEN, P.; HAMMARSTRÖM, A. (2011) Is the core-periphery labour market structure related to perceived health? findings of the Northern Swedish Cohort. *BMC Public Health* 11(1).

WB (WORLD BANK). Population Estimates and Projections. *World Bank* [online].

WHO (2016) *HBSC – Health Behaviour in School-aged Children: WHO Collaborative Cross-National study*. Dostupné z: <http://www.hbsc.upol.cz/>.

## Seznam zkratk

CVVM	Centrum pro výzkum veřejného mínění
ČR 2030	Česká republika 2030 (Strategický rámec Česká republika 2030)
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
DPV	další profesní vzdělávání
EIGE	Evropský institut pro rovnost žen a mužů (European Institute for Gender Equality)
EK	Evropská komise
EP	Evropský parlament
ESCS	index sociálního, ekonomického a kulturního statusu (Economic Social and Cultural Status)
EU	Evropská unie
EWCS	Průzkum pracovních podmínek v Evropě nadace Eurofound (European Working Conditions Surveys)
HDP	hrubý domácí produkt
ICT	informační a komunikační technologie (Information and Communication Technology)
ISPV	Informační systém o průměrném výdělku
ISCED	mezinárodní standardní klasifikace vzdělávání podle UNESCO (International Standard Classification of Education)“
IT	informační technologie
KO	klíčová oblast
MMR	Ministerstvo pro místní rozvoj
MO	Ministerstvo obrany
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MV	Ministerstvo vnitra
MZd	Ministerstvo zdravotnictví
MZe	Ministerství zemědělství
NNO	nevládní neziskové organizace
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (Organisation for Economic Cooperation and Development)
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
OUR ÚV ČR	Oddělení / Odbor udržitelného rozvoje Úřadu vlády ČR
OZP	osoby se zdravotním postižením
PAU	polycyklické aromatické uhlovodíky
PIAAC	mezinárodní výzkum dospělých (Programme for the International Assessment of Adult Competencies)
PISA	Program pro mezinárodní hodnocení studentů (Programme for International Student Assessment)
PM <sub>10</sub>	polétavý prach – suspendované částice menší než 10 mikrometrů
PM <sub>2,5</sub>	polétavý prach – suspendované částice menší než 2,5 mikrometru
PPP	parita kupní síly (Purchasing Power Parity)
RVUR	Rada vlády pro udržitelný rozvoj
s. p.	státní podnik
SDGs	Cíle udržitelného rozvoje (Sustainable Development Goals)

SILC	Výběrové šetření příjmů a životních podmínek domácností (Statistics on Income and Living Conditions)
SRUR	Strategický rámec udržitelného rozvoje
ÚV ČR	Úřad vlády České republiky
v. v. i.	veřejná výzkumná instituce
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil
VÚPSV, v. v. i.	Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, veřejná výzkumná instituce
WHO	Světová zdravotnická organizace (World Health Organization)

## Seznam grafů

Graf 1 Vývoj celkové nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti v ČR. ....	13
Graf 2 Předčasné odchody do starobního důchodu (modře absolutní počty v tisících, červeně jejich podíl na všech odchodech do starobního důchodu).....	21
Graf 3 Jednotlivci, kteří deklarovali schopnost vykonat 5 nebo 6 ze 6 vybraných počítačových úkonů. (Seznam úkonů je v průběhu celého období neměnný.) .....	22
Graf 4 Roční hrubé peněžní příjmy na osobu desetiny domácností s nejvyššími (červeně) a desetiny domácností s nejnižšími (modře) příjmy (v Kč). ....	27
Graf 5 Převýšení horního příjmového decilu nad dolním příjmovým decilem (hrubé a čisté příjmy, vývoj 1989–2014). ....	27
Graf 6 Procentuální členění odsouzených dle počtu již vykonaných trestů odnětí svobody k 31. 12. 2015. ....	29
Graf 7 Porovnání délky života ve zdraví v ČR a ve Švédsku. ....	39
Graf 8 Porovnání délky zdravého období a délky života v nemoci v ČR a ve Švédsku. ....	40
Graf 9 Dotační programy MZd – sekce HH v tis. Kč. ....	41
Graf 10 Počet lékařů na KHS v ČR v daných věkových skupinách.....	42